



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

**Manteltarifvertrag  
für Beschäftigte  
2014**

**Unternehmerverband Metall Baden-Württemberg  
- Bereich Feinwerktechnik -**

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

Zwischen dem

**Unternehmerverband Metall  
Baden-Württemberg**

und der

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

wird folgender

**Manteltarifvertrag  
für Beschäftigte - Bereich Feinwerktechnik -**

in Baden-Württemberg abgeschlossen:

**§ 1  
Geltungsbereich**

1.1 Dieser Tarifvertrag gilt

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

**räumlich**

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

**fachlich**

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

oder

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

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

**persönlich**

1.1.3.1 Nicht als Beschäftigte im Sinne dieses Tarifvertrages gelten die Vorstandsmitglieder und gesetzlichen Vertreter von juristischen Personen und von Personengesamtheiten des privaten Rechts, ferner die Geschäftsführer und deren Stellvertreter sowie die Betriebsleiter, soweit sie selbständig zu Einstellungen und Entlassungen berechtigt sind, und alle Prokuristen.

1.1.3.2 Der persönliche Geltungsbereich umfasst auch die Teilzeitbeschäftigten.

1.1.3.3 Ausgenommen sind die Auszubildenden (nach BBiG oder HWO) und die in Heimarbeit Beschäftigten.

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 von Beschäftigten vom Tarifvertrag abweichen.

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

**Einzelarbeitsvertrag**

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

**Rechte des Betriebsrats**

## **§ 2 Einstellung und Probezeit**

2.1 Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung, Versetzung und Kündigung richtet sich nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes und bleibt durch diesen Tarifvertrag unberührt.

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

**Arbeitsvertrag**

Aus dem Arbeitsvertrag muss ersichtlich sein:

Tätigkeitsbeschreibung,  
Betriebsabteilung/Arbeitsplatz/Arbeitsbereich/Ort,  
Normal-/Schichtarbeit,  
Entlohnungsgrundsatz,  
Entgeltgruppe,  
die Entgeltzusammensetzung,  
Leistungszulage,  
sonstige Zulagen.

**Mindestinhalt  
des Arbeitsvertrags**

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

**Vorstellungskosten**

2.4 Eine Probezeit gilt nur dann als vereinbart, wenn eine schriftliche Vereinbarung der Parteien des Arbeitsvertrags vorliegt.

**Probezeit  
- schriftlich**

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

**- Dauer  
Kündigung**

Die Vereinbarung eines Probearbeitsverhältnisses als Arbeitsverhältnis auf Zeit ist unzulässig.

In begründeten Einzelfällen kann für Angestellte mit besonderen Aufgaben eine höchstens sechsmonatige Probezeit mit Zustimmung des Betriebsrats vereinbart werden. Bei Erkrankung eines Beschäftigten von mindestens einem Monat während der Probezeit kann diese um die Dauer der Krankheit verlängert werden.

Die Kündigung des Probearbeitsverhältnisses kann bis zum letzten Tag der Probezeit beiderseits schriftlich erklärt werden. Dies gilt auch bei einer Verlängerung der Probezeit infolge Erkrankung.

Die Kündigung muss spätestens an diesem Tag der Gegenseite zugegangen sein. Fällt dieser Tag auf einen Samstag, Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, dann muss sie am letzten Werktag davor der Gegenseite zugegangen sein.

- 2.5 Für alle Ansprüche, die dem Grunde oder der Höhe nach von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig sind, gilt die Betriebszugehörigkeit bei betriebsbedingter Kündigung als nicht unterbrochen, wenn die Unterbrechung nicht länger als 12 Monate gedauert hat. Die Zeit der Unterbrechung bleibt bei der Berechnung der Dauer der Betriebszugehörigkeit außer Betracht.

**Berechnung  
Betriebs-  
zugehörigkeit**

### **§ 3**

#### **Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung**

- 3.1 Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung sind menschengerecht und entsprechend der Arbeitsstättenverordnung zu gestalten.
- Insbesondere ist dafür Sorge zu tragen, dass die Arbeit ohne Gefahren für Leben und Gesundheit geleistet werden kann.
- 3.2 Zur Sicherung von persönlichem Eigentum, das der Beschäftigte in den Betrieb einbringt, hat der Arbeitgeber geeignete Einrichtungen zur Verfügung zu stellen.
- 3.3 Zum Abstellen von Fahrzeugen jeder Art sollen geeignete Stellmöglichkeiten zur Verfügung gestellt werden.

### **§ 4**

#### **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

- 4.1 Erreichen der Altersgrenze
- Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Kalendermonats, in dem die Beschäftigten die für sie maßgebliche Regelaltersrente erreichen.
- 4.2 Kündigung
- 4.2.1 Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. **Form**
- 4.2.2 Die Kündigungsfrist beginnt frühestens mit dem Tag der vereinbarten Arbeitsaufnahme zu laufen. Eine hiervon abweichende Regelung muss schriftlich vereinbart sein. **Frist**

- |         |  |   |
|---------|--|---|
| 4.2.3   | Nach der Kündigung ist dem Beschäftigten auf Wunsch unter Fortzahlung der Vergütung angemessene Zeit zum Aufsuchen einer anderen Stellung zu gewähren. Gleiches gilt für die Meldepflicht bei der Arbeitsagentur (§ 38 SGB III in der jeweils geltenden Fassung).  | <b>Arbeitsausfall<br/>wg. Arbeits-<br/>suche</b>          |
| 4.3     | Einem Beschäftigten, der das 53., aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet hat und dem Betrieb mindestens drei Jahre angehört, kann nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden.<br><br>Der Kündigungsschutz gilt auch für die Änderungskündigung.   | <b>Kündigungsschutz</b>                                   |
| 4.4     | Kündigungsfristen:   |   |
| 4.4.1   | Die Kündigungsfrist des Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber beträgt vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats.  | <b>Kündigungsfrist</b>                                    |
| 4.4.2   | Die Kündigungsfrist des Arbeitgebers gegenüber dem Beschäftigten beträgt:  | <b>Längere<br/>Kündigungsfristen<br/>des Arbeitgebers</b> |
| 4.4.2.1 | Bei einer Betriebszugehörigkeit bis zu 2 Jahren vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats<br><br>nach einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 2 Jahren einen Monat zum Monatsende<br><br>nach einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 5 Jahren zwei Monate zum Monatsende<br><br>nach einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 8 Jahren drei Monate zum Monatsende<br><br>nach einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 10 Jahren fünf Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.<br><br>nach einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 12 Jahren sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres. |   |
| 4.5     | Für die fristlose Kündigung gelten die gesetzlichen Bestimmungen.  | <b>fristlose<br/>Kündigung</b>                            |

## § 5 Zeugnis

- |     |  |                        |
|-----|--|------------------------|
| 5.1 | Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist dem Beschäftigten ein schriftliches Zeugnis auszustellen.<br><br>Das Zeugnis hat Auskunft über die ausgeübte Tätigkeit und deren Dauer zu geben.<br><br>Auf Wunsch des Beschäftigten hat das Zeugnis auch Auskunft über Verhalten und Leistung des Beschäftigten zu geben. |                        |
| 5.2 | Nach der Kündigung hat der Beschäftigte Anspruch auf unverzügliche Erteilung eines vorläufigen Zeugnisses.   | <b>Zwischenzeugnis</b> |

5.3 Bei ungekündigtem Arbeitsverhältnis hat der Beschäftigte Anspruch auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses.

5.4 Auch ein vorläufiges Zeugnis oder ein Zwischenzeugnis hat denselben Anforderungen zu entsprechen wie das in § 5.1 genannte Zeugnis.

## **§ 6 Alterssicherung**

6.1 Beschäftigte, die im 55. Lebensjahr stehen oder älter sind und dem Betrieb oder Unternehmen wenigstens 1 Jahr lang angehören, haben Anspruch auf Verdienstsicherung, die nach den folgenden Bestimmungen zu errechnen ist.

**Kündigungsschutz**

6.1.1 Die tarifliche Verdienstsicherung bezieht sich nicht auf das Tarifentgelt, sondern auf das Effektiventgelt.

**Verdienstsicherung**

6.1.2 Die tarifliche Verdienstsicherung für ältere Beschäftigte wird wie folgt verwirklicht:

6.1.2.1 Der Alterssicherungsbetrag, der nach §§ 6.3 und 6.4 zu ermitteln ist, wird als Mindestverdienst garantiert.

6.1.2.2 Der laufende Verdienst innerhalb des nach § 6.9 zu regelnden Vergleichszeitraums wird mit dem Alterssicherungsbetrag verglichen.

6.1.2.3 Ist der laufende Verdienst niedriger als der Alterssicherungsbetrag, so ist ein Ausgleich bis zur Höhe des Alterssicherungsbetrags zu bezahlen.

### **6.2 Beginn der Verdienstsicherung**

Die Verdienstsicherung beginnt mit dem Ersten des Monats, in dem das 54. Lebensjahr vollendet wird. Ist am 54. Geburtstag die Voraussetzung der Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit von einem Jahr nicht erfüllt, so beginnt die Verdienstsicherung am Ersten des Monats, in welchem diese Voraussetzung erfüllt ist.

### **6.3 Zusammensetzung und Errechnung des Alterssicherungsbetrags**

Der Alterssicherungsbetrag errechnet sich wie folgt:

#### **6.3.1 bei Zeitlohn**

6.3.1.1 aus dem Monatsgrundlohn der Gesamtlohngruppe zu Beginn der Verdienstsicherung

6.3.1.2 aus der tariflichen Leistungszulage zu Beginn der Verdienstsicherung

6.3.1.3 aus der übertariflichen Zulage zu Beginn der Verdienstsicherung

6.3.1.4 aus den in den letzten 12 Kalendermonaten vor Beginn der Verdienstsicherung erzielten (tariflichen und/oder übertariflichen) durchschnittlichen Zuschlägen für Sonn-, Feiertags-, Spät-, Nacht- (Schicht-) und Montagearbeit sowie Erschwerniszulagen, sofern die in § 6.4 genannten Voraussetzungen erfüllt sind

6.3.1.5 aus dem Verdienstaussgleich entsprechend § 5 des Tarifvertrages zur Sicherung der Eingruppierung und zur Verdienstsicherung bei Abgruppierung vom 27. Juni 1979

Rechenformel: 6.3.1.1 + ggf. 6.3.1.2 + ggf. 6.3.1.3 + ggf. 6.3.1.4 + ggf. 6.3.1.5 **Formel**

### 6.3.2 **bei Leistungslohn (Prämie)**

6.3.2.1 aus dem Monatsgrundlohn der Gesamtlohngruppe zu Beginn der Verdienstsicherung

6.3.2.2 aus der übertariflichen Zulage zu Beginn der Verdienstsicherung

6.3.2.3 aus den in den letzten 12 Kalendermonaten vor Beginn der Verdienstsicherung durchschnittlich erzielten leistungsabhängigen variablen Bestandteile des Monatsgrundlohns (§ 11.3.3), errechnet als Prozentsatz vom Monatsgrundlohn gem. 6.3.2.1 und, soweit eine übertarifliche Zulage gem. 6.3.2.2 prämienfähig ist, auch von dieser übertariflichen Zulage

6.3.2.4 aus den in den letzten 12 Kalendermonaten vor Beginn der Verdienstsicherung erzielten (tariflichen und/oder übertariflichen) durchschnittlichen Zuschlägen für Sonn-, Feiertags-, Spät-, Nacht- (Schicht-) und Montagearbeit sowie Erschwerniszulagen, sofern die in § 6.4 genannten Voraussetzungen erfüllt sind

6.3.2.5 aus dem Verdienstaussgleich entsprechend § 5 des Tarifvertrages zur Sicherung der Eingruppierung und zur Verdienstsicherung bei Abgruppierung vom 27. Juni 1979

Rechenformel: 6.3.2.1 + ggf. 6.3.2.2 + (6.3.2.3 in % von 6.3.2.1, ausgedrückt in €) + ggf. (6.3.2.3 in % von 6.3.2.2, ausgedrückt in €) + ggf. 6.3.2.4 + ggf. 6.3.2.5 **Formel**

### 6.3.3 **bei Angestellten**

6.3.3.1 das Tarifgehalt nach Tarifgruppe zu Beginn der Verdienstsicherung

6.3.3.2 die tarifliche Leistungszulage zu Beginn der Verdienstsicherung

6.3.3.3 die übertarifliche Zulage zu Beginn der Verdienstsicherung

6.3.3.4 aus den in den letzten 12 Kalendermonaten vor Beginn der Verdienstsicherung erzielten (tariflichen und/oder übertariflichen) durchschnittlichen Zuschlägen für Sonn-, Feiertags-, Spät-, Nacht- (Schicht-) arbeit sowie eventuell bei Entsendung auf Montage gezahlten übertariflichen Zuschlägen und Zulagen, sofern die in § 6.4 genannten Voraussetzungen erfüllt sind.

- 6.3.3.5 aus dem Verdienstaustgleich entsprechend § 5 des Tarifvertrages zur Sicherung der Eingruppierung und zur Verdienstsicherung bei Abgruppierung vom 27. Juni 1979

Rechenformel: 6.3.6.1 + 6.3.6.2 + ggf. 6.3.6.3 + ggf. 6.3.6.4 + ggf. 6.3.6.5 **Formel**

- 6.3.4 Bei Reisenden im Sinne von § 15, die eine Provision erhalten, ist diese in den Alterssicherungsbetrag mit einzubeziehen, und zwar in der Höhe der monatlichen Durchschnittsprovision, errechnet aus der Provision der letzten 36 Kalendermonate vor Beginn der Verdienstsicherung.

#### 6.4 **Einbeziehung von Zuschlägen und Zulagen in den Alterssicherungsbetrag**

- 6.4.1 Die in den letzten 12 Kalendermonaten vor Beginn der Verdienstsicherung erzielten (tariflichen und/oder übertariflichen) durchschnittlichen Zuschläge für Sonn-, Feiertags-, Spät-, Nacht- (Schicht-) und Montagearbeit sowie Erschwerniszulagen sind nur unter folgenden Voraussetzungen in den Alterssicherungsbetrag gemäß § 6.3 einzubeziehen:

- 6.4.1.1 Die den genannten Zuschlägen und Zulagen zugrunde liegenden Arbeiten müssen zu den regelmäßigen Arbeitsaufgaben des Beschäftigten gehören (z. B. Pförtner, Feuerwehrleute).

- 6.4.1.2 Bei Spät- und Nacht- und Montagearbeit muss der Beschäftigte außerdem während eines unmittelbar vor Beginn der Verdienstsicherung liegenden Zeitraums von 8 Jahren mehr als 4 Jahre in einem Betrieb des Metallhandwerks bzw. der Metallindustrie diese Arbeit geleistet haben. Diese Voraussetzung ist auch dann erfüllt, wenn teils Arbeit in der einen und teils Arbeit einer anderen der vorstehend genannten Art geleistet wurde. In jedem Falle muss der Beschäftigte mindestens ein Jahr der genannten Arbeiten regelmäßig in dem Betrieb, gegen den der Anspruch auf Verdienstsicherung entsteht, geleistet haben.

- 6.4.1.3 Die Voraussetzungen für die Einbeziehung der Zuschläge und Zulagen in den Alterssicherungsbetrag können auch noch nach Beginn der Verdienstsicherung (s. o. § 6.2) erfüllt werden. Die Zuschläge und Zulagen sind dann erst ab diesem Zeitpunkt in die Berechnung einzubeziehen. Berechnungszeitraum für den durchschnittlich zu zahlenden Zuschlag bzw. die durchschnittliche Zulage sind in diesem Falle die letzten 12 Kalendermonate vor Erfüllung der Voraussetzungen.

- 6.4.2 Der durchschnittliche Zuschlag und/oder ggf. die durchschnittliche Zulage (gemäß §§ 6.3.1.4, 6.3.2.4, 6.3.3.4) errechnet sich aus dem Gesamtbetrag, der in Frage kommenden Zuschläge und Zulagen während der letzten 12 Kalendermonate vor Beginn der Verdienstsicherung dividiert

durch die Zahl der in den letzten 12 Kalendermonaten vor Beginn der Alterssicherung tatsächlich gearbeiteten Stunden.

Bei Angestellten ist der sich aus der vorstehenden Berechnung ergebende Betrag mit dem 4,35-fachen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu multiplizieren.

6.5 Nicht in den Alterssicherungsbetrag einzubeziehen sind: **ohne Berücksichtigung**

Zuschläge für Mehrarbeit und sonstige unregelmäßige Bezüge, vermögenswirksame Leistungen, Auslösungen, Gratifikationen, zusätzliche Urlaubsvergütung und andere einmalige Zuwendungen.

## 6.6 **Alterssicherungsbetrag**

Durch die Berechnung gemäß §§ 6.3 und 6.4.2 ergibt sich der Alterssicherungsbetrag beim Beschäftigten als durchschnittlicher Monatsverdienst.

6.6.1 Bei Beschäftigten, deren Alterssicherungsbetrag auf der Basis der regelmäßigen tariflichen Wochenarbeitszeit errechnet ist und die nach Eintritt der Verdienstsicherung Teilzeitarbeit leisten, ist der monatliche Alterssicherungsbetrag aus dem Verhältnis der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit zu der tariflichen Wochenarbeitszeit umzurechnen.

6.6.2 Bei Kurzarbeit ist der Alterssicherungsbetrag für die Dauer der Kurzarbeit gemäß §§ 8.2.3 bzw. 8.3.3 zu ermitteln. **Kurzarbeit**

## 6.7 **Festschreibung des Alterssicherungsbetrags**

Der sich aus der Berechnung nach §§ 6.3 und 6.4.2 ergebende Alterssicherungsbetrag ist mit den dort genannten Entgeltbestandteilen aufgegliedert festzuschreiben. Die Mindestverdienstgarantie (§ 6.1.2.1) bezieht sich auch auf diese Entgeltbestandteile (einschließlich durchschnittlicher Prämie).

## 6.8 **Unterrichtung des Beschäftigten und des Betriebsrats**

Der anspruchsberechtigte Beschäftigte und der Betriebsrat sind unverzüglich über die Höhe und die Zusammensetzung des Alterssicherungsbetrags schriftlich zu unterrichten. Dies gilt auch bei einer späteren Änderung des Alterssicherungsbetrages (vgl. § 6.10).

## 6.9 **Durchführung der Verdienstsicherung**

Der Verdienstaussgleich gemäß § 6.1.2 ist monatlich (Vergleichsmonat) vorzunehmen. Dabei wird der monatliche Durchschnittsverdienst aus einem Vergleichszeitraum mit dem festgeschriebenen Alterssicherungsbetrag verglichen.

In den Durchschnittsverdienst des Vergleichszeitraums können nur die Entgeltbestandteile, insbesondere nur die Zuschläge bzw. Zulagen einbezogen werden, die im Alterssicherungsbetrag enthalten sind. Für Teilzeitbeschäftigte gemäß § 6.6.1 gilt dies entsprechend.

Der Vergleichszeitraum ist mit dem Betriebsrat festzulegen. Er darf einschließlich des Vergleichsmonats 3 Monate nicht übersteigen. Abweichend hiervon kann bei Reisenden im Sinne von § 15, die eine Provision erhalten, der Vergleichszeitraum mit Zustimmung des Betriebsrats bis auf 12 Monate ausgedehnt werden.

**Vergleichszeitraum**

Wird mit Zustimmung des Betriebsrats ein längerer als einmonatiger Vergleichszeitraum festgelegt, so ist sicherzustellen, dass im jeweiligen Vergleichsmonat eine Aufzahlung in der Höhe erfolgt, dass im Vergleichszeitraum, jeweils im Durchschnitt, der Alterssicherungsbetrag erreicht wird.

Ausgleichszahlungen zum Zwecke der Verdienstsicherung sind in den laufenden Verdienst des Vergleichszeitraums einzubeziehen.

6.10

### **Fortschreibung des Alterssicherungsbetrags**

Tarifbedingte Erhöhungen des Entgelts nach Beginn der Verdienstsicherung erhöhen den Alterssicherungsbetrag.

**Tariferhöhung**

Tarifbedingte Erhöhungen des Entgelts sind die Erhöhung des Tarifentgelts durch tarifliche Entgeltabkommen, eine tarifliche Anhebung der durchschnittlichen Leistungszulage, eine tarifliche Anhebung von Zuschlägen und Zulagen sowie eine Anhebung der Tarifgruppe durch Änderung der tariflichen Lohngruppen-/Tarifgruppenregelung.

Das Gleiche gilt für die Anhebung der Tarifgruppe durch die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit, sofern der Entlohnungsgrundsatz beibehalten wird.

**höherwertige  
Tätigkeit**

Andere tarifbedingte Erhöhungen des Entgelts erhöhen den Alterssicherungsbetrag dann, wenn dies im jeweiligen Tarifvertrag ausdrücklich vereinbart ist.

Zur Fortschreibung des Alterssicherungsbetrags ist dessen Berechnung, ausgehend von der Festschreibung (vgl. § 6.7), je nach Art der tarifbedingten Erhöhungen gemäß §§ 6.3 und 6.4.2 auf der erhöhten tariflichen Grundlage neu vorzunehmen.

**Festschreibung**

Leistungsbedingte Änderungen der tariflichen Leistungszulage und der Prämie erhöhen den Alterssicherungsbetrag nicht.

Bei allgemeinen betrieblichen Entgelterhöhungen (für den ganzen Betrieb, bestimmte Betriebsabteilungen oder Beschäftigtengruppen) werden Beschäftigte mit Anspruch auf Verdienstsicherung - soweit sie dem betroffenen Personenkreis angehören - gleichbehandelt. Solche Entgelterhöhungen steigern den Alterssicherungsbetrag nicht.

**betriebliche  
Entgelterhöhung**

6.11

### **Übertarifliche Entgeltbestandteile**

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

Werden übertarifliche Entgeltbestandteile zulässigerweise auf tarifbedingte Erhöhungen des Entgelts angerechnet, so kann eine solche Anrechnung auch bei den Beschäftigten mit Anspruch auf Verdienstsicherung erfolgen. Eine solche Anrechnung wirkt sich auch auf den Alterssicherungsbetrag aus.

## § 7 Tarifliche Arbeitszeit

- |       |  |  |
|-------|--|--|
| 7.1   | Die tarifliche regelmäßige Arbeitszeit - ausschließlich der Pausen - beträgt täglich 7,2 Stunden und wöchentlich 36 Stunden zwischen Montag und Freitag, wenn nicht gemäß nachstehenden Ziffern etwas anderes vereinbart wird.<br><br>Bei gleichmäßiger und ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit bleibt das monatliche Entgelt konstant.           | <b>regelmäßige<br/>Arbeitszeit</b>                         |
| 7.2.1 | Durch eine Betriebsvereinbarung oder bei Fehlen eines Betriebsrates mit einzelvertraglicher Vereinbarung ist Samstagsarbeit zulässig.  | <b>Samstagsarbeit</b>                                      |
| 7.2.2 | Darüber hinaus kann mit Betriebsvereinbarung, die nicht durch Spruch der Einigungsstelle ersetzt werden kann, die Zuschlagsfreiheit für Samstagsarbeit zugelassen werden, soweit die wöchentliche tarifliche Arbeitszeit nicht überschritten wird.   |  |
| 7.3   | Arbeitgeber können mit allen Beschäftigten eines Betriebes, einer Betriebsabteilung, einer Gruppe oder mit einzelnen Arbeitnehmern auf der Basis von 36 Wochenstunden eine Vereinbarung treffen, wonach die Arbeitszeit zwischen 36 und 40 Stunden pro Woche und demgemäß die regelmäßige tägliche Arbeitszeit zwischen 7,2 und 8 Stunden betragen kann. | <b>ungleichmäßige<br/>Verteilung der Ar-<br/>beitszeit</b> |
| 7.3.1 | Der Ausgleichszeitraum beträgt 12 Monate. Der erforderliche Zeitausgleich ist mit Freistellung herbeizuführen. Dabei sind die betrieblichen Notwendigkeiten und Wünsche der betroffenen Beschäftigten zu berücksichtigen.  | <b>Ausgleichs-<br/>zeitraum</b>                            |
| 7.3.2 | In Betrieben mit Betriebsrat ist hierzu eine Betriebsvereinbarung erforderlich. Darin ist der Personenkreis festzulegen.   | <b>Regelung durch<br/>Betriebsverein-<br/>barung</b>       |
| 7.4.1 | In jedem Betrieb und in jeder Betriebsstätte kann mit 15 % der Belegschaft, mindestens aber für 8 Beschäftigte, eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von bis zu 40 Stunden festgelegt werden.<br><br>Das Arbeitsentgelt wird entsprechend angepasst.  | <b>Ausnahmen</b>   |
| 7.4.2 | Dies bedarf der Zustimmung des Beschäftigten. Lehnt der Beschäftigte dies ab, so darf ihm daraus kein Nachteil entstehen.  |  |
| 7.4.3 | Die vereinbarte Arbeitszeit kann frühestens nach Ablauf von einem Jahr auf Wunsch des Beschäftigten oder des Arbeitgebers mit einer Ankündigungsfrist von 6 Monaten geändert werden, es sei denn, sie wird einvernehmlich früher geändert. Das Arbeitsentgelt wird entsprechend angepasst.   | <b>Änderung der<br/>Arbeitszeit</b>                        |
| 7.4.4 | Der Arbeitgeber teilt dem Betriebsrat jeweils einmal vierteljährlich die Beschäftigten mit verlängerter individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit mit.  | <b>Mitteilung an<br/>Betriebsrat</b>                       |
| 7.5   | <b>Arbeitszeitkonto</b>  |  |
| 7.5.1 | Zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber kann durch Abschluss einer Be-  |  |

triebsvereinbarung ein Arbeitszeitkonto vereinbart werden.

- 7.5.2 In Betrieben ohne Betriebsrat bedarf es einer einzelvertraglichen Regelung.
- 7.5.3 Kommt es zu einer Betriebsvereinbarung, müssen folgende Punkte berücksichtigt werden:
- 7.5.3.1 Die wöchentliche Arbeitszeit kann bis zu 45 Stunden betragen, die tägliche bis zu 10 Stunden, Mehrarbeit fällt erst ab der 46. Wochenstunde an.  
Sofern keine andere Frist vereinbart ist, ist die Dauer und Lage der täglichen Arbeitszeit (Beginn/Ende) den Beschäftigten mit einer Frist von drei Arbeitstagen anzukündigen. **Arbeitszeitrahmen**
- 7.5.4 Zum Aufbau eines Zeitkontos können mit einbezogen werden, ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit, Mehrarbeit und entstehende Zuschläge für Mehrarbeit, die in Zeit umgewandelt werden, Vor- oder Nacharbeit gemäß § 8.3 dieses Tarifvertrages sowie Gleitzeit. **Aufbau des Zeitkontos**
- Die Obergrenze des Arbeitszeitkontos darf 150 Stunden nicht überschreiten.  
Die Untergrenze des Kontos kann bis zu 72 Stunden betragen. **Ober-/Untergrenze**
- 7.5.5 Mindestens einmal innerhalb des vereinbarten Ausgleichszeitraumes von maximal 12 Monaten muss ein Kontostand des einzelnen Beschäftigten zwischen 0-Stunden und 36-Stunden erreicht werden. **Ausgleichszeitraum**
- 7.5.6 Die Entnahme von Zeitguthaben kann sowohl individuell als auch kollektiv durch Betriebsvereinbarung erfolgen. **Abbau des Zeitkontos**
- Durch Betriebsvereinbarung kann zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber der Abbau der Arbeitszeitkonten geregelt werden.
- Der Abbau kann auch in bezahlten Blockfreizeiten geschehen.
- 7.5.7 Die angesammelten Stunden im Arbeitszeitkonto dürfen nur in Freizeit ausgeglichen werden. Eine Auszahlung der Arbeitszeitkonten ist vorbehaltlich nachstehender Regelung nicht möglich. **Freizeitausgleich**
- Eine Auszahlung von Zeitguthaben erfolgt nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer sowie beim Tod des Beschäftigten. Im letztgenannten Falle erfolgt die Auszahlung an unterhaltsberechtigte Angehörige. **Abgeltung des Zeitkontos**
- Die Beschäftigten sind berechtigt, schriftlich die Abgeltung des Zeitguthabens bei drohender Zahlungsunfähigkeit, bei gestelltem Insolvenz- oder Vergleichsantrag zu verlangen.
- Endet das Arbeitsverhältnis durch ordentliche Kündigung des Arbeitgebers und weist das Arbeitszeitkonto des Beschäftigten ein Minus auf, so darf die Zeitdifferenz nicht mit dem Entgelt verrechnet werden, es sei denn, es wird einvernehmlich eine andere Regelung getroffen.

- 7.5.8 Der Arbeitgeber führt für jeden Beschäftigten ein Arbeitszeitkonto. Auf Verlangen des Beschäftigten ist der aktuelle Stand des Arbeitszeitkontos maximal einmal im Monat auszuweisen. **Informationspflicht**
- 7.5.9 Dem Betriebsrat ist auf Verlangen vom Arbeitgeber der aktuelle Stand der Arbeitszeitkonten maximal einmal im Monat vorzulegen.
- Arbeitgeber und Betriebsrat beraten in regelmäßigen Zeitabständen, in der Regel einmal im Kalendervierteljahr darüber, ob die in den Arbeitszeitkonten angefallenen Zeitdifferenzen ausgeglichen werden können oder zusätzliche auch personalpolitische Maßnahmen erforderlich werden.
- 7.6 Bis zur Einigung über die Form der Arbeitszeitregelung gilt § 7.1.
- 7.7 Für die Arbeitszeit der Jugendlichen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres gelten die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes, soweit nicht durch einen Tarifvertrag eine für den Jugendlichen günstigere Arbeitszeit vereinbart ist. **Jugendliche**
- 7.8 An Werktagen, die unmittelbar vor dem ersten Weihnachtsfeiertag oder vor Neujahr liegen, endet die Arbeitszeit spätestens um 12.00 Uhr. **Weihnachtsfeiertag/Neujahr**
- 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.
- 7.9 Im Zweischichtbetrieb darf die tarifliche Arbeitszeit in zwei Wochen und im Dreischichtbetrieb in drei Wochen im Durchschnitt die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit nicht überschreiten. **Zweischichtbetrieb**
- 7.10 Im Dreischichtbetrieb sind den Beschäftigten in jeder Schicht ohne Abzug von Lohn oder Gehalt mindestens 30 Minuten zur Einnahme der Mahlzeit zu gewähren. Dies gilt für den Dreischichtbetrieb, und zwar unabhängig davon, ob es sich um einen kontinuierlichen oder nicht kontinuierlichen Dreischichtbetrieb handelt. **Dreischichtbetrieb**
- 7.11 Die regelmäßige Arbeitszeit kann für Beschäftigte, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, ohne Mehrarbeitszuschlag wie folgt verlängert werden: **Arbeitsbereitschaft**
- 7.11.1 Bis zu 2 Stunden täglich mehr, jedoch höchstens bis zu 42 Stunden in der Woche, wenn die Arbeitsbereitschaft mehr als 25 % der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 7.1 beträgt;
- 7.11.2 bis zu 2 Stunden täglich mehr, jedoch höchstens bis zu 45 Stunden in der Woche, wenn die Arbeitsbereitschaft mehr als 40 % der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 7.1 beträgt.
- In die Gruppen nach §§ 7.4.1 oder 7.4.2 können beispielsweise fallen: Maschinisten, Heizer, Kraftfahrer, Wächter und Pförtner.
- 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 zwei Monat.

- 7.11.3 Eine darüber hinausgehende Regelung kann nur mit schriftlicher Zustimmung der Tarifvertragsparteien getroffen werden.

<b>§ 8 Abweichende Arbeitszeit</b>		
<b>8.1</b>	<b>Mehrarbeit</b>	
8.1.1	Bei dringenden betrieblichen Erfordernissen kann Mehrarbeit mit Zustimmung des Betriebsrats bis zu 2 Mehrarbeitsstunden über die jeweils geltende tarifliche regelmäßige tägliche Arbeitszeit - in Abhängigkeit des vereinbarten Arbeitszeitmodells - hinaus, jedoch höchstens bis zu 10 Mehrarbeitsstunden in der Woche und 20 Mehrarbeitsstunden im Monat vereinbart werden. Eine solche Regelung kann nur für jeweils höchstens 8 Wochen getroffen werden. Bei der Festlegung der Mehrarbeit sind die berechtigten Interessen der betroffenen Beschäftigten zu berücksichtigen.	<b>Grenzen der Mehrarbeit</b>
8.1.2	Weitergehende Mehrarbeit kann im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat und nach Genehmigung des Gewerbeaufsichtsamtes in Notfällen oder in außergewöhnlichen Fällen verlangt werden (§ 14 AZG).	<b>weitergehende Mehrarbeit</b>
8.1.3	<b>Freizeitgewährung bei geleisteter Mehrarbeit</b>	
	Bei Vereinbarung von Mehrarbeit ist die geleistete Mehrarbeit grundsätzlich mit bezahlter Freistellung von der Arbeit abzugelten.	<b>Freizeitausgleich</b>
8.1.3.1	Die Abgeltung durch bezahlte Freizeit hat jeweils innerhalb von 2 Abrechnungsperioden zu erfolgen, die Abrechnungsperiode, in der die Mehrarbeit anfiel, jeweils mit eingeschlossen. Abweichendes kann im Rahmen von § 7.5 vereinbart werden.	<b>Ausgleichszeitraum</b>
8.1.3.2	Für eine Stunde Mehrarbeit gibt es eine Stunde bezahlte Freistellung (unter Fortzahlung des laufenden Verdienstes) von der Arbeit. Der Anspruch auf Bezahlung der Zuschläge gemäß § 10 MTV bleibt bestehen.	<b>Behandlung von Zuschlägen</b>
8.1.3.3	Abweichend vom letzten Satz von § 8.1.3.2 kann durch Betriebsvereinbarung auch geregelt werden, dass Mehrarbeitszuschläge auf Wunsch des Beschäftigten ebenfalls durch Freizeit abgegolten werden können.  Ein Mehrarbeitszuschlag für eine Stunde von 25 % ergibt eine bezahlte Freistellung von der Arbeit (unter Fortzahlung des laufenden Verdienstes) von 15 Minuten. Die Freistellung bei anderer Stundenzahl und anderer Zuschlagshöhe ist entsprechend zu errechnen.	
8.1.3.4	Ist der Beschäftigte daran gehindert, innerhalb des in § 8.1.3.1 genannten Zeitraums die Freistellung in Anspruch zu nehmen (z. B. Krankheit), so ist die Mehrarbeit einschließlich aller Zuschläge zu bezahlen.	<b>Vergütung von Mehrarbeit</b>

- 8.1.3.5 Hat der einzelne Betrieb eine Ausbildungsquote von 5 % oder höher, kann folgende abweichende Regelung zur Mehrarbeit angewandt werden: **Ausnahme wegen Ausbildungsquote**

Zuschläge zur Mehrarbeit werden dann nicht fällig, wenn der Freizeitausgleich innerhalb der nächsten zwei Kalendermonate erfolgt.

Kann der Freizeitausgleich wegen Krankheit, Urlaub, Dienstreise (Montage) oder ähnlichen Gründen nicht innerhalb dieser Frist erfolgen, ist er spätestens mit dem darauf folgenden Kalendermonat vorzunehmen.

Erfolgt der Freizeitausgleich nicht innerhalb der vorgenannten Zeiträume, so ist die Mehrarbeit spätestens mit dem Ablauf von zwei weiteren Monaten zuschlagspflichtig auszugleichen.

## 8.2 **Kurzarbeit**

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

- 8.2.1 Einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf es dazu nicht.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

des jeweiligen Abrechnungsmonats andererseits.

- 8.2.3.1 Allgemeine Regelungen für die Berechnung des Zuschusses

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

besteht.

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

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

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

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

Rechenbeispiel siehe Anlage 5

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

Rechenbeispiel siehe Anlage 6

8.2.4 Der Zuschuss ist ein Bruttobetrag.

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

### 8.3 **Tarifliche Kurzarbeit**

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

Durch Vereinbarung zwischen den Betriebsparteien wird die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf die Zeitspanne zwischen 29 Stunden bis unter 32,5 Stunden pro Woche für alle Beschäftigten oder für Teile der Beschäftigten, mit Ausnahme der Auszubildenden, der Ausbilder in Ausbildungswerkstätten und der Beschäftigten mit Arbeitsbereitschaft gemäß § 7.11 dieses Tarifvertrages abgesenkt. Die Monatsentgelte sowie

die von ihnen abgeleiteten Leistungen vermindern sich entsprechend der verkürzten Arbeitszeit.

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

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

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

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

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

- des Urlaubsentgeltes (§ 4.1 Spiegelstrich 1 Urlaubsabkommen)
- der Entgeltfortzahlung (§ 12 dieses Tarifvertrages)

berücksichtigt.<sup>1</sup>

Rechenbeispiele siehe Anlage 7

8.3.5 Kündigungen

Eine betriebsbedingte Beendigungskündigung gegenüber Beschäftigten, deren Arbeitszeit im Rahmen der tariflichen Kurzarbeit abgesenkt wurde, wird frühestens mit dem Ablauf der Betriebsvereinbarung wirksam. Beschäftigte, denen bereits vor Abschluss der Betriebsvereinbarung gekündigt wurde, können nicht in die Absenkung der Arbeitszeit gem. Abs. 1 einbezogen werden.

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

8.3.6 Ausgleichszahlungen

---

<sup>1</sup> Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass der Teilentgeltausgleich Bestandteil der Feiertagsvergütung ist.

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

### 8.3.7 Schlichtung

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

Protokollnotiz:

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

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

### 8.3.8 Tarifliche Schlichtungsstelle

Können sich die Betriebsparteien bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen nicht über die Einführung oder Verlängerung von konjunktureller Kurzarbeit im Sinne des SGB III<sup>2</sup> einigen, entscheidet auf Antrag einer Betriebspartei die tarifliche Schlichtungsstelle für maximal 6 Monate über die Einführung von Kurzarbeit nach den Bestimmungen des § 8.2 dieses Tarifvertrages.

Die tarifliche Schlichtungsstelle kann auf Einführung oder Verlängerung von konjunktureller Kurzarbeit im Sinne des SGB III<sup>3</sup> nur dann entscheiden, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen zur Gewährung von Kurzarbeitergeld vorliegen. Besteht zwischen den Betriebsparteien kein Einvernehmen, ob die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld vorliegen, so ist eine vorläufige Einschätzung der Arbeitsagentur einzuholen. Im Vorfeld der Einschätzung ist beiden Betriebsparteien Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

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

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

### 8.3.9 Qualifizierung während Kurzarbeit

Der Betriebsrat wird über die angebotenen Maßnahmen und die von den

<sup>2</sup> Stand 01.02.2012: §§ 169 ff. SGB III.

<sup>3</sup> Stand 01.02.2012: §§ 169 ff. SGB III.

Arbeitsagenturen geforderten Qualifikationspläne für betrieblich durchgeführte Maßnahmen informiert. Das Mitbestimmungsrecht gem. § 98 BetrVG gilt für Maßnahmen in der Ausfallzeit entsprechend.

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

Für Qualifizierungsmaßnahmen während der Ausfallzeit gelten die Bestimmungen der §§ 14.4 und 16 dieses Tarifvertrages entsprechend.

8.4

Der Betrieb kann an Werktagen vor und/oder nach gesetzlichen Feiertagen, anlässlich Betriebsfeiern, Volksfesten, öffentlichen Veranstaltungen und aus ähnlichem Anlass, mit Zustimmung des Betriebsrats geschlossen werden.

Die an diesen Tagen ausfallenden Arbeitsstunden können mit Zustimmung des Betriebsrats an den Werktagen von 5 zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen, vor- oder nachgearbeitet werden.

Die regelmäßig an einzelnen Arbeitstagen ausfallenden Arbeitsstunden können mit Zustimmung des Betriebsrats durch Vor- oder Nacharbeit an den Werktagen derselben oder der vorhergehenden oder der nachfolgenden Woche ausgeglichen werden. Für die Vor- oder Nacharbeit besteht kein Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag.

*Protokollnotiz:*

*Ist der Beschäftigte zum Zeitpunkt der Vor- oder Nacharbeit erkrankt, so gilt diese Zeit für etwaige Entgeltansprüche als vor- oder nachgearbeitet.*

8.5

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

**Vor- oder  
Nacharbeit**

**Nacht-,  
Schicht-  
und  
Feiertagsarbeit**

8.6

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

## § 9

### **Zuschlagspflichtige Mehr-, Nacht-, Spät-, Sonntags- und Feiertagsarbeit**

9.1

Zuschlagspflichtige Mehrarbeit liegt insoweit vor, als die Arbeitszeit

- bei Beschäftigten die im Rahmen der Verteilung vereinbarte tägliche und wöchentliche Arbeitszeit übersteigt
- bei Beschäftigten mit erheblicher Arbeitsbereitschaft nach § 7, die mehr als dort festgelegt arbeiten.

**zuschlags-  
pflichtige  
Mehrarbeit**

9.1.1

Dies gilt unabhängig davon, ob die Mehrarbeit vor oder nach der festgesetzten Normalarbeitszeit geleistet wird.

9.2	Vom Beschäftigten nicht verschuldete - bezahlte und nicht bezahlte - Ausfallstunden werden bei der Feststellung der wöchentlichen Arbeitszeit mitgezählt. Vom Beschäftigten nur veranlasste Ausfallstunden gelten nicht als verschuldet. Als Verschulden gilt ein gröblicher Verstoß gegen das von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse gebotene Verhalten, dessen Folge auf den Arbeitgeber abzuwälzen somit unbillig wäre.	<b>Ausfall- stunden</b>
9.3	Bei der Feststellung, ob wöchentlich mehr als 10 Mehrarbeitsstunden nach § 10.1.2 geleistet wurden, dürfen die Mehrarbeitsstunden, die bereits nach §§ 10.1.3 und 10.1.4 oder 10.3.2 mit einem 50%igen Zuschlag zu vergüten sind, nicht in Abzug gebracht werden.	<b>Feststellung der Mehrarbeits- stunden</b>
9.4	Zuschlagspflichtige Nachtarbeit ist die in der Zeit zwischen 20.00 und 6.00 Uhr geleistete Arbeit.	<b>Nachtarbeit</b>
9.5	Zuschlagspflichtige Spätarbeit liegt vor, wenn die regelmäßige Arbeitszeit nach 12.00 Uhr beginnt oder nach 20.00 Uhr endet.	<b>Spätarbeit</b>
9.6	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.	<b>Sonntags- und Feiertagsarbeit</b>

## § 10 Höhe der Zuschläge

Folgende Zuschläge werden gezahlt:

10.1	<b>Mehrarbeit</b>	
10.1.1	für die ersten 10 Mehrarbeitsstunden in der Woche	25 %,
10.1.2	für die weiteren Mehrarbeitsstunden in der Woche	50 %,
10.1.3	für die dritte und jede weitere tägliche Mehrarbeitsstunde, die vor oder nach der regelmäßigen Arbeitszeit geleistet wird	50 %,
10.1.4	für Mehrarbeit an Samstagen nach 12.00 Uhr Dies gilt nicht für Beschäftigte nach §§ 7.11.1 und 7.11.2	50 %.
10.2	<b>Spätarbeit</b>	
	Für jede Spätarbeitsstunde zwischen 12.00 Uhr und 20.00 Uhr gemäß § 9.5	20 %.
10.3	<b>Nachtarbeit</b>	
10.3.1	Für jede Nachtarbeitsstunde zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr gemäß § 9.4	30 %.

	Pförtner, hauptamtliche Sanitäter und - hauptamtliche Feuerwehrleute erhalten, soweit sie unter §§ 7.11.1 oder 7.11.2 fallen	20 %.	
10.3.2	Für Nachtarbeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr, soweit sie Mehrarbeit ist	50 %.	
	Der Anteil für Nachtarbeit beträgt	30 %.	
	Der Anteil für Mehrarbeit beträgt	20 %.	
10.4	<b>Sonntags- und Feiertagsarbeit</b>		
	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 arbeits- freien 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 Entgeltfortzah- lungsgesetz besteht nur, soweit tatsächlich Arbeitszeit ausfällt.		
10.5	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 § 10.3 bezahlt.		<b>Zusammentreffen mehrerer Zuschläge</b>
10.6	Die Zuschläge werden wie folgt errechnet:		<b>Berechnung der Zuschläge</b>
	- bei Beschäftigten im Zeitlohn aus dem tatsächlichen Stundenver- dienst;		
	- bei Beschäftigten im Prämienlohn aus dem Durchschnittsverdienst. Der Prämienlohndurchschnittsverdienst errechnet sich aus den im Prämienlohn und den mit dem Prämienlohndurchschnittsverdienst vergebenen Arbeitsstunden der letzten 2 abgerechneten Entgeltper- ioden, jedoch mindestens der letzten 6 Wochen.		
	Zwischenzeitlich wirksam gewordene tarifliche Entgelterhöhungen erhöhen den Prämienlohndurchschnittsverdienst entsprechend.		
	- bei Angestellten aus dem tatsächlichen Stundenverdienst.		
	Die Berechnungsvorschrift in § 11.4.2 ist zu beachten.		

## § 11 Entgeltzahlung

11.1	Der Abrechnungszeitraum für das Monatsentgelt ist der Kalendermo- nat.	<b>Abrechnungszeit- raum</b>
11.2	Den Beschäftigten muss das Monatsentgelt spätestens am letzten Ar-	<b>Auszahlung</b>

beitstag des Kalendermonats zur Verfügung stehen.

11.3 Das Monatsentgelt setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen:

**Monatsentgelt**

11.3.1 Die **festen** Bestandteile sind

- das Monatsgrundentgelt entsprechend dem Entgelttarifvertrag
- Zulagen und Zuschläge, die regelmäßig in gleicher Höhe anfallen. Für Beschäftigte, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit von der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit abweicht, wird das Monatsgrundentgelt nach folgender Formel ermittelt:

$$\frac{\text{Monatsgrundentgelt} \times \text{persönliche regelmäßige Arbeitszeit}}{\text{tarifliche wöchentliche Arbeitszeit}}$$

11.3.2 Die **variablen** Bestandteile, soweit sie nicht konstant im Sinne von Ziffer 11.3.1 sind, können sein:

- leistungsabhängige Bestandteile
- zeitabhängige Bestandteile
- alle unregelmäßig anfallenden Zulagen und Zuschläge.

11.3.3 Die leistungsabhängigen variablen Bestandteile (z. B. Prämie) ergeben sich aus den Entlohnungsgrundsätzen. Sie errechnen sich als Prozentsatz zum Monatsgrundentgelt. Der sich aus diesem Prozentsatz ergebende Betrag des Vormonats ist mit dem Monatsgrundentgelt des laufenden Monats auszuführen.

11.3.4 Zu den zeitabhängigen variablen Bestandteilen des Monatsentgelts gehören die Vergütungen für Mehr-, Nacht-, Spät-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie für Reisezeit, soweit sie nicht regelmäßig anfallen. Zu den variablen Bestandteilen des Monatsentgelts gehören auch alle sonstigen Vergütungen, die nicht monatlich in gleicher Höhe wiederkehren.

Diese zeitabhängigen variablen Bestandteile des Monatsentgelts werden spätestens bis Ende des Monats ausbezahlt, der auf den Monat folgt, in dem die entsprechende Arbeit geleistet wurde.

In der ersten Monatsabrechnung mit variablen Entgeltbestandteilen, für die noch kein Vergleichsmonat vorliegt, erfolgt die Zahlung aufgrund des zu erwartenden Monatsentgelts. Die genaue Abrechnung erfolgt sodann mit der Abrechnung im Folgemonat.

Ergänzende Einzelheiten können im Rahmen der vorstehenden Bestimmungen durch Betriebsvereinbarungen geregelt werden.

11.4.1 Zur Berechnung eines auszuzahlenden Teilverdienstes ist das tatsächliche Monatsentgelt durch den Faktor zu teilen, der sich aus der regelmäßigen tariflichen (bei Teilzeitbeschäftigten: persönlichen) wöchentlichen Arbeitszeit  $\times 4,35$  ergibt. Daraus ergibt sich das Entgelt pro Stunde.

**Teilverdienst**

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

**Berechnung einzelner Tage, Stunden**

Dieser Berechnung liegt die wöchentliche Arbeitszeit nach § 7.1

zugrunde.

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

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

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

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

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

11.4.3 Diese Berechnung ist anzuwenden bei z. B.

- Eintritt oder Austritt eines Beschäftigten während eines Monats
- Mehr-, Nacht-, Spät-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit.

Berechnungsgrundlage der Zuschläge (gegebenenfalls Zulagen) ist der Stundenverdienst.

11.5 **Abrechnung des Monatsentgelts**

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

**schriftliche  
Abrechnung**

Die variablen Bestandteile, die sich gemäß Ziffer 11.3.4 ergeben, sind jeweils gesondert auszuweisen.

11.6 **Entgeltänderung**

Mit jeder Änderung des Monatsentgelts sind dem Beschäftigten die Höhe und die Zusammensetzung seines geänderten Entgelts schriftlich mitzuteilen. Aus dieser Mitteilung müssen die einzelnen Entgeltbestandteile getrennt nach leistungsabhängigen und zeitabhängigen Bestandteilen sowie Zulagen und Zuschlägen ersichtlich sein.

**Mitteilung bei  
Änderung des  
Entgeltes**

## **§ 12 Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit**

12.1 In Krankheitsfällen sind die Beschäftigten verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich, die Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen.

**Mitteilungspflicht**

- 12.2.1 Bei Erkrankungen bis zu 3 Tagen Dauer hat der Beschäftigte auf rechtzeitiges Verlangen des Arbeitgebers eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Nach einer Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren entfällt diese Verpflichtung. **Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung**

Bei Arbeitsunfähigkeit von über 3 Tagen Dauer ist vom Beschäftigten eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Die Kosten der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung trägt der Arbeitgeber, sofern sie nicht von anderen Stellen ersetzt werden.

- 12.3 In Fällen unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit sowie während einer von einem Träger der Sozialversicherung oder von einem sonstigen Sozialleistungsträger bewilligten Vorbeugungs-, Heil- und Genesungskur oder während einer ärztlich verordneten Schonzeit, auch wenn keine Arbeitsunfähigkeit vorliegt, ist unabhängig von der jeweiligen gesetzlichen Regelung ab dem ersten Tag

für Arbeiter bis zur Dauer von 6 Wochen  
für Angestellte bis zur Dauer von 1 1/2 Monaten

100 % Entgeltfortzahlung zu leisten.

Der Anspruch besteht nur, soweit nicht ein anderer Kostenträger Zahlung leistet.

- 12.3.1 Für die Dauer der Entgeltfortzahlung werden die festen und leistungsabhängigen variablen Bestandteile des Monatsentgelts (Ziffer 11.3) weitergezahlt.

- 12.3.2 Zusätzlich erhalten die Beschäftigten die zeitabhängigen variablen Bestandteile ihres Monatsentgelts der letzten abgerechneten drei Monate vor Beginn der Krankheit einschließlich aller laufend gewährten Zulagen und Zuschläge, soweit diese nicht in den festen Bestandteilen des Monatsentgelts enthalten sind, jedoch ohne Mehrarbeitsgrundvergütung und Mehrarbeitszuschläge, Auslösungen und ähnliche Zahlungen (z. B. Reisespesen, Trennungschädigungen), Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Krankengeldzuschüsse, Urlaubsvergütung, die vermögenswirksamen Leistungen des Arbeitgebers sowie einmalige Zuwendungen. Dieser Betrag wird bei der Berechnung für einen Krankheitstag durch die Anzahl der in diesem Zeitraum bezahlten Tage ohne Krankheits- und Urlaubstage geteilt. **Dauer/Höhe der Entgeltfortzahlung**

- 12.3.3 Bei Verdiensterhöhungen, die während des Berechnungszeitraums oder der Krankheit eintreten, ist ab diesem Zeitpunkt von dem erhöhten Verdienst auszugehen.

Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge Kurzarbeit eintreten, bleiben für die Entgeltfortzahlung außer Betracht.

§ 4 Absatz 3 Entgeltfortzahlungsgesetz bleibt von § 12.3.1 unberührt.

Wird in dem Betrieb verkürzt gearbeitet und würde der Beschäftigte nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit Kurzarbeit leisten, so ist von diesem Zeitpunkt ab die veränderte Arbeitszeit zu berücksichtigen.

- 12.4 Beschäftigte nach 5jähriger Tätigkeit im selben Unternehmen erhalten über die Frist nach § 12.3 hinaus einen weiteren Monat, Beschäftigte mit mindestens 10jähriger Betriebszugehörigkeit im selben Unternehmen für noch einen weiteren Monat als Zuschuss zum Krankengeld die Differenz zwischen dem Krankengeld und 100 % der monatlichen Nettoeinkünfte.
- Der Differenzbetrag wird in brutto gewährt und unterliegt den gesetzlichen Abzügen.
- Nettoeinkünfte in diesem Sinne ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Arbeitsentgelt ohne Auslösungen.
- Einmalige Zuwendungen bleiben außer Betracht.
- 12.5 Anspruch auf die Zusatzleistungen nach § 12.4 besteht nur einmal im Kalenderjahr, ausgenommen bei Betriebsunfällen.
- 12.6 Bei nichtkrankenversicherungspflichtigen Beschäftigten ist für die Zuschussberechnung der Krankengeldhöchstsatz für Versicherungspflichtige zugrunde zu legen. Maßgebend sind die Sätze der für den Betrieb jeweils örtlich zuständigen allgemeinen Ortskrankenkasse.
- 12.7 Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines nicht durch grobe Fahrlässigkeit verursachten Arbeitsunfalls wird ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit
- dem Arbeiter ab der 7. Woche
  - dem Angestellten ab dem Zeitpunkt des Wegfalls des Gehaltsfortzahlungsanspruchs gemäß §§ 12.3 und 12.4
- bis zur 78. Woche der Unterschiedsbetrag zwischen den Leistungen der Sozialversicherungsträger (Krankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld) und
- dem gemäß §§ 12.3.1 ff zu berechnenden Nettoeinkommen des Arbeiters
  - dem Nettomonatseinkommen des Angestellten
- bezahlt.
- Gesetzlich oder tarifvertraglich vom Arbeitgeber zu gewährende vermögenswirksame Leistungen sind während dieser Zeit vom Arbeitgeber weiterzuzahlen.
- 12.8 Für den Fall des Verschuldens Dritter tritt der Beschäftigte seine Ansprüche gegen diese aus dem Unfall insoweit an den Arbeitgeber ab, als er für die Zeit seiner Arbeitsunfähigkeit Leistungen von diesem erhalten hat. Der Beschäftigte ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die zur Rechtsverfolgung dienlichen Auskünfte zu geben und Beweismaterial zur Verfügung zu stellen.

**Krankengeld-zuschuss**

**Arbeitgeberzuschuss bei Arbeitsunfall**

**Ansprüche gegen Dritte**

**§ 13**  
**Arbeitsausfall, Arbeitsverhinderung,**  
**Unterstützung bei Todesfall**

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

**13.1 Arbeitsausfall**

**13.1.1** Bei einer Betriebsstörung, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, wird der durchschnittliche Arbeitsverdienst weiterbezahlt. Während dieser Betriebsstörung ist der Beschäftigte verpflichtet, eine andere zumutbare Arbeit zu verrichten. **Betriebsstörung**

**13.1.2** 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 weiterbezahlt. Während dieser Betriebsstörung sind die Beschäftigten verpflichtet, andere zumutbare Arbeit zu verrichten. Ist dies nicht möglich, kann die ausgefallene Arbeitszeit unbeschadet der Entgeltzahlungspflicht 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, an welchem dem Beschäftigten freigestellt wird, die Arbeitsstelle zu verlassen.

**13.2 Arbeitsverhinderung**

Bei notwendig werdendem Ausfall von regelmäßiger täglicher Arbeitszeit wird das Entgelt ohne Anrechnung auf den Jahresurlaub unter Freistellung von der Arbeit fortgezahlt, insbesondere in folgenden Fällen: **bezahlte Freistellung**

**13.2.1 Bis zu 10 Arbeitstagen**

im Kalenderjahr für Beschäftigte, die zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten, in häuslicher Gemeinschaft lebenden Kindes der Arbeit fernbleiben, wenn dies nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, eine andere im Haushalt des Beschäftigten lebende Person die Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege nicht übernehmen kann und das Kind das 12., aber noch nicht das 14. Lebensjahr vollendet hat. **Betreuung von Angehörigen**  
Für das Kind bis zum vollendeten 12. Lebensjahr gilt § 45 SGB V.

Die Beschäftigten erhalten zu dem gem. § 45 SGB V gewährten Krankengeld einen Zuschuss in Höhe der Differenz zwischen dem Krankengeld und 100 % der monatlichen Nettobezüge.

**13.2.2 einen Arbeitstag**

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

- |        |   |                                    |
|--------|---|------------------------------------|
| 13.2.3 | die notwendig ausgefallene Arbeitszeit für Arztbesuch und ärztlich verordnete Behandlung, die aufgrund ärztlichen Befundes unbedingt während der Arbeitszeit erfolgen musste;   | <b>Arztbesuch</b>                  |
| 13.2.4 | die notwendig ausgefallene Arbeitszeit bei Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten, denen sich der Beschäftigte kraft Gesetzes während der Arbeitszeit nicht entziehen kann, sofern in diesem Fall kein Anspruch auf Vergütung des Entgeltausfalls besteht;  | <b>staatsbürgerliche Pflichten</b> |
| 13.2.5 | die notwendig ausgefallene Arbeitszeit für Betriebsunfälle am Unfalltage;   | <b>Betriebsunfall</b>              |
| 13.2.6 | die notwendig ausgefallene Arbeitszeit bei unverschuldeter Vorladung vor eine Behörde, sofern in diesem Fall kein Anspruch auf Vergütung des Entgeltausfalls besteht;   | <b>Behördenbesuch</b>              |
| 13.2.7 | die notwendig ausgefallene Arbeitszeit für Anzeigen auf dem Standesamt, die persönlich vorgenommen werden müssen.   | <b>Standesamt</b>                  |
| 13.2.8 | 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 Entgelts muss in zeitlichem Zusammenhang mit dem Anlass stehen.<br><br>In den Fällen des § 13.2.2 besteht der zeitliche Zusammenhang noch bis zu 6 Wochen nach Eintritt des Anlasses. | <b>Anzeigepflicht</b>              |
| 13.3   | <b>Unterstützung bei Todesfall</b><br><br>Beim Tode eines Beschäftigten gewährt der Arbeitgeber an unterhaltsberechtigten Angehörigen eine Unterstützung in Höhe des Monatsentgelts für die Dauer von 1 1/2 Monaten,<br><br>nach 5jähriger Betriebszugehörigkeit für die Dauer von 2 Monaten,<br><br>nach 10jähriger Betriebszugehörigkeit für die Dauer von 3 Monaten,<br><br>gerechnet vom Todestage an.<br><br>Bei mehreren unterhaltsberechtigten Angehörigen kann der Arbeitgeber mit befreiender Wirkung an einen der Anspruchsberechtigten zahlen.         |                                    |

## § 14 Vergütung der Mehraufwendungen bei Dienstreisen

- |      |   |                  |
|------|---|------------------|
| 14.1 | Bei angeordneten Dienstreisen wird die notwendige Reisezeit, soweit sie die Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit überschreitet, bis zu 3,85 | <b>Reisezeit</b> |
|------|---|------------------|

Stunden kalendertäglich zuschlagsfrei wie Arbeitszeit vergütet.

An arbeitsfreien Tagen wird zu der kalendertäglichen zusätzlichen Reisezeit nach Absatz 1 darüber hinaus anfallende Reisezeit bis zu weiteren 7,7 Stunden täglich ohne Zuschläge vergütet.

- |                          |  |  |
|--------------------------|--|--|
| 14.2                     | Fällt die angeordnete Reisezeit auf einen Sonn- oder Feiertag, so sind neben Vergütungen gemäß § 14.1 die hierfür vorgesehenen Zuschläge gemäß § 10 zu bezahlen.   | <b>Reisezeit an Sonn- und Feiertagen</b> |
| 14.3                     | Dies gilt nicht<br>a) für Reisezeit mit Benutzung von Schlafwagen in der Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr,<br>b) für Auslandsreisen.  |  |
| 14.4                     | Der notwendige Mehraufwand bei Dienstreisen ist vom Arbeitgeber zu erstatten. Eine Regelung hierüber ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat unter Beachtung der Steuerrichtlinien zu treffen.   | <b>Mehraufwand</b>                       |
| 14.5                     | Die vorstehenden Regelungen gelten nicht, soweit das Montageabkommen Anwendung findet.   |  |
| <b>§ 15<br/>Reisende</b> |  |  |
| 15.1                     | Die Bestimmungen des Tarifvertrages gelten für alle Reisenden von Betrieben, die ihren Sitz im räumlichen Geltungsbereich dieses Vertrages haben, auch wenn die Reisenden ihren Wohnsitz außerhalb des Tarifgebietes haben.  | <b>Definition</b>                        |
| 15.2                     | Reisende, die vollberuflich und ausschließlich für ein Unternehmen tätig und für ihre Tätigkeit an dessen Weisung gebunden sind, erhalten als Vergütung Entgelt oder Provision oder beides. Auch falls sie ganz oder teilweise auf Provision gestellt sind, erhalten sie als Mindesteinkommen das ihrer Aufgabe entsprechende Tarifentgelt. Die zu vergütenden Reisespesen bleiben dabei außer Ansatz. Das Mindesteinkommen gilt als gewährt, wenn es im Vierteljahresdurchschnitt erreicht wird.<br><br>Reisende, die als solche tätig sind, erhalten an Stelle der tariflichen Vergütung für Mehrarbeit, Spätarbeit, Nachtarbeit, Sonntags- und Feiertagsarbeit die im Anstellungsvertrag vereinbarte Entschädigung. | <b>Provision</b>                         |
| 15.3                     | Reisespesen werden je nach Vereinbarung entweder als pauschale Spesen (unter Berücksichtigung der Steuerrichtlinien) oder auf Grund der für diese Reisetätigkeit nachgewiesenen angemessenen Aufwendungen vergütet.  | <b>Reisespesen</b>                       |
| 15.4                     | Abrechnung und Auszahlung der Provision erfolgen 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 vereinbart werden.  | <b>Auszahlung</b>                        |

**§ 16**  
**Beschränkung der Haftung der Beschäftigten**  
**und Ausschussregelung**

- |        |  |                             |
|--------|--|-----------------------------|
| 16.1   | Die Beschäftigten haften nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit für den Schaden, den sie bei der Arbeitsleistung verursacht haben.  | <b>Haftungsbeschränkung</b> |
| 16.2   | Bei grober Fahrlässigkeit des Beschäftigten ist zur Vermeidung einer unbilligen Belastung für ihn mit Rücksicht auf seine persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse ein angemessener innerer Schadensausgleich vorzunehmen.   | <b>grobe Fahrlässigkeit</b> |
| 16.3   | Für fehlerhafte Arbeit gilt folgende Sonderregelung:   | <b>fehlerhafte Arbeit</b>   |
| 16.3.1 | Ist fehlerhafte Arbeit ohne Verschulden des Beschäftigten entstanden, so darf sie keine Verdienstminderung zur Folge haben.  |                             |
| 16.3.2 | Werden fehlerhafte Arbeiten an den zur Verfügung gestellten Daten, im Material oder an den Arbeitsmitteln während der Bearbeitung vom Beschäftigten erkannt, sind sie unverzüglich zu melden. Sind ganz oder zum Teil fertiggestellte Arbeiten oder bereits abgeschlossene Arbeitsergebnisse nicht mehr zu verwenden, dann sind alle ausgeführten Arbeiten zu bezahlen. Wird der Fehler während eines Arbeitsganges erkannt, wird die bis dahin aufgewendete Arbeitszeit mit dem Durchschnittsverdienst bezahlt. |                             |
| 16.3.3 | Bei fehlerhaften Arbeitsergebnissen, die durch grobe Fahrlässigkeit entstanden sind, werden die vom verursachten Beschäftigten ausgeführten Arbeitsgänge bis zur Dauer von 7,7 Stunden nicht vergütet, oder es ist vom Beschäftigten Nacharbeit bis zur Dauer von 7,7 Stunden ohne Vergütung auszuführen, wenn die ursprünglich vorgesehenen Arbeitsergebnisse durch zusätzliche Nacharbeit hergestellt oder wieder verwendungsfähig gemacht werden können.  |                             |
| 16.3.4 | Ergeben sich über die Frage, ob die Arbeitsfehler grob fahrlässig verschuldet sind, Meinungsverschiedenheiten, so kann der betroffene Beschäftigte beim Arbeitgeber oder beim Betriebsrat Einspruch erheben.   |                             |

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

**§ 17**  
**Vertretung der Beschäftigten**

- |      |  |                                   |
|------|--|-----------------------------------|
| 17.1 | Für die Vertretung der Beschäftigten im Betrieb gelten die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen und die zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Vereinbarungen.                     |                                   |
| 17.2 | Mitglieder von Tarifkommissionen der Tarifvertragsparteien werden für die Dauer der Teilnahme an Tarifkommissionssitzungen und Tarifverhandlungen unter Fortzahlung des Entgelts freigestellt. | <b>Tarifkommissionsmitglieder</b> |

## **§ 18 Ausschlussfristen**

- |        |   |                                      |
|--------|---|--------------------------------------|
| 18.1   | Ansprüche der Beschäftigten aus dem Arbeitsverhältnis sind dem Arbeitgeber gegenüber folgendermaßen geltend zu machen:  | <b>Geltendmachung von Ansprüchen</b> |
| 18.1.1 | Ansprüche auf Zuschläge aller Art innerhalb von 2 Monaten nach Fälligkeit;  | <b>Fristen</b>                       |
| 18.1.2 | 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 Beschäftigte durch unverschuldete Umstände nicht in der Lage war, diese Fristen einzuhalten.   | <b>Verwirkung von Ansprüchen</b>     |
| 18.2   | Bleibt die Geltendmachung erfolglos, so tritt die Verwirkung nicht ein, vielmehr gilt alsdann die dreijährige Verjährungsfrist des § 195 BGB. Die dreijährige Frist beginnt mit dem Schluss des Kalenderjahres, in welchem der Anspruch entstanden ist. | <b>erfolglose Geltendmachung</b>     |
| 18.3   | Für Ansprüche des Arbeitgebers gegenüber dem Beschäftigten aus dem Arbeitsverhältnis gelten die Bestimmungen der §§ 18.1 bis 18.2 sinngemäß.  |                                      |
| 18.4   | Die vorstehenden Ausschlussfristen gelten nicht für solche Ansprüche, über deren Berechtigung zwischen den Tarifvertragsparteien Streitigkeiten bestehen (§ 19).  | <b>streitige Ansprüche</b>           |

## **§ 19 Beilegung von Streitigkeiten**

- |      |   |  |
|------|---|--|
| 19.1 | 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.  | <b>Tarifvertragsdurchführung</b>               |
| 19.2 | 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.   | <b>Auslegungs-/Durchführungsstreitigkeiten</b> |
| 19.3 | Können zwischen den Tarifvertragsparteien entstandene Streitigkeiten über die Auslegung und Durchführung eines Tarifvertrages oder über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Tarifvertrages durch Verhandlungen nicht beigelegt werden, so entscheidet auf Antrag einer Partei die ständige Schiedsstelle der Tarifvertragsparteien. Diese setzt sich aus je zwei Beisitzern und einem von den Tarifvertragsparteien zu wählenden unparteiischen Vorsitzenden zusammen. Falls keine Einigung über den Vorsitzenden erzielt wird, bestimmt ihn der Präsident des Landesarbeitsgerichts. Die Schiedsstelle entscheidet verbindlich unter Ausschluss des Rechtsweges. | <b>Schiedsstelle</b>                           |

**§ 20  
Übergangsbestimmungen**

- |      |   |   |
|------|---|---|
| 20.1 | Bestehende günstigere betriebliche Regelungen werden durch das Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nicht berührt.   | <b>günstigere<br/>Regelungen</b>                |
| 20.2 | Auf die sich aus diesem Tarifvertrag ergebenden Verdiensterhöhungen können aus dem gleichen Rechtsgrund betrieblich gewährte Zulagen bzw. Zuschläge aller Art ohne Rücksicht auf ihre jeweilige Rechtsgrundlage angerechnet werden. | <b>Anrechnung<br/>betrieblicher<br/>Zulagen</b> |

**§ 21  
Inkrafttreten, Kündigung des Tarifvertrags**

- |      |   |                      |
|------|---|----------------------|
| 21.1 | Dieser Manteltarifvertrag tritt am 1. Januar 2014 in Kraft. Er ersetzt den Manteltarifvertrag vom 24.10.2011.   | <b>Inkrafttreten</b> |
| 21.2 | Die Regelungen in Anlage 1 bis 7 sind verbindliche Bestandteile dieses Vertrages.   |                      |
| 21.3 | Dieser Manteltarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, erstmals zum 31. Dezember 2015, ganz oder teilweise gekündigt werden.   | <b>Kündbarkeit</b>   |
| 21.4 | Bis zum Abschluss eines neuen Manteltarifvertrages gelten, soweit nichts anderes zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbart wird, die Bestimmungen des jeweils gekündigten Manteltarifvertrages. | <b>Nachwirkung</b>   |

Stuttgart, 11.12.2013

Unternehmerverband Metall  
Baden-Württemberg (UVM)

.....  
Ewald Schulz

.....  
Peter Geckeler

Industriegewerkschaft Metall  
Bezirksleitung Baden-Württemberg

.....  
Roman Zitzelsberger

.....  
Walter Beraus

## Anlage 1

### Allgemeine Gehaltsregelung

Das Gehalt der höheren Gehaltsgruppe ist vom Beginn des Monats an zu zahlen, in welchem die Voraussetzungen (z. B. höheres Beschäftigungsjahr, einrücken in eine höhere Tarifgruppe) eingetreten sind.



## Anlage 2

### Leistungszulage

1. Für die nach der Probezeit erbrachte individuelle, höhere als dem Tarifgehalt zugrunde liegende Leistung erhalten Angestellte auf das Tarifgehalt eine dieser Leistung entsprechende Leistungszulage.
2. Die Leistungszulagensumme muss im Durchschnitt aller Tarifangestellten eines Betriebes 10 % der Tarifgehaltssumme betragen.

Bei der Berechnung der Leistungszulage bleiben u. a. außer Ansatz:

Überstundenvergütungen, Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen und sonstige einmalige Zahlungen wie Weihnachtsgeld, Jahresgratifikation und Jubiläumszahlungen.

Tarifgehälter von Angestellten während der Probezeit bleiben bei der Errechnung der Tarifgehaltssumme unberücksichtigt.

#### **Protokollnotiz 1:**

**Bei steigender Leistung einzelner Angestellter dürfen bei anderen Angestellten bei gleichbleibender Leistung deren Leistungszulagen nicht gekürzt werden.**

#### **Protokollnotiz 2:**

**Bei der Festlegung der Leistungszulagen sind die Angestellten in den einzelnen Tarifgruppen nach den gleichen Beurteilungsmaßstäben angemessen zu berücksichtigen.**

3. Die Leistungszulage wird vom Arbeitgeber festgesetzt; sie ist mindestens einmal im Jahr zu überprüfen.
4. Der Angestellte kann beim Betriebsrat Einspruch gegen die Höhe seiner Leistungszulage einlegen. Arbeitgeber und Betriebsrat prüfen, nötigenfalls unter Anhörung der Beteiligten, die Berechtigung des Einspruchs. Kommt hierbei keine Einigung zustande, so steht der Rechtsweg zum Arbeitsgericht offen. Falls der Einspruch zu einer höheren Leistungszulage führt, so gilt diese vom Monat der Geltendmachung an.
5. Bei Einführung sind dem Betriebsrat die Leistungszulagen der einzelnen Angestellten unter Angabe des Namens schriftlich mitzuteilen. Die erstmalige Festlegung der Leistungszulage bei neu Eingetretenen sowie Änderungen der tariflichen Leistungszulage im Einzelfall sind monatlich ebenfalls schriftlich mitzuteilen. Dem Betriebsrat ist dreimal jährlich der Nachweis zu erbringen, dass die gemäß Ziffer 2 Absatz 1 festgelegte Leistungszulagenhöhe erfüllt ist.
6. Die Leistungszulagen sind entsprechend der jeweiligen Beurteilung neu festzulegen und von dem der Beurteilung folgenden Gehaltsabrechnungszeitraum an zu zahlen. Führt die Überprüfung zu einer niedrigeren Leistungszulage, so ist dem Angestellten dies unverzüglich mitzuteilen. Er erhält seine bisherige Leistungszulage während einer darauf folgenden Karenzzeit von 3 Monaten. Erst wenn sich nach deren Ablauf und nach nochmaliger Überprüfung herausstellt, dass sich die Leistung in der Zwischenzeit nicht wieder erhöht hat, kann die Leistungszulage entsprechend der letzten Beurteilung gemindert werden.
7. Die nach vorstehenden Bestimmungen zu zahlenden Leistungszulagen sind in Euro schriftlich auszuweisen. Bei Tarifgehaltserhöhungen ist die Leistungszulage um den

- gleichen Prozentsatz zu erhöhen.
8. Leistungszulagen bleiben beim Aufrücken in ein höheres Beschäftigungsjahr in der bisherigen Höhe bestehen. Beim Aufrücken in eine höhere Tarifgruppe wird die Leistungszulage neu festgesetzt.
  9. Auf die nach vorstehenden Bestimmungen zu zahlende Leistungszulage sind Zulagen aller Art, einschließlich bisher schon gewährter Leistungszulagen, ohne Rücksicht auf ihre jeweilige Rechtsgrundlage anzurechnen. Eine Minderung der seitherigen Bezüge darf nicht eintreten.
  10. Vorstehende Vereinbarung kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende, erstmals zum 31.12.1973, gekündigt werden.



## Anlage 3

### Tarifgruppen und Gehaltsstruktur

Die Angestellten werden entsprechend ihrer Tätigkeit in eine der in Anlage 4 zum MTV (Tarifgruppenverzeichnis) festgelegten Tarifgruppen eingruppiert. Die Eingruppierung und die Gehaltsstruktur richten sich nach den ebenfalls in Anlage 4 zum MTV enthaltenen Bestimmungen.



## Anlage 4

### I

#### Tarifgruppen und Gehaltsstruktur

1. Die Eingruppierung in eine Tarifgruppe ist nicht von der beruflichen Bezeichnung, sondern allein von der Tätigkeit des Angestellten abhängig. Maßgebend für die Eingruppierung sind die Tätigkeitsmerkmale. Die bei den Tarifgruppen aufgeführten Beispiele gelten nur insoweit, als die dazugehörigen Tätigkeitsmerkmale der jeweiligen Gruppe erfüllt sind. Die Beispiele sind im Übrigen weder erschöpfend noch für jeden Betrieb zutreffend. In Zweifelsfällen ist ein Angestellter in diejenige Gruppe einzureihen, die seinem Aufgabenkreis am nächsten kommt.

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.

2. Übt ein Angestellter nicht nur aushilfs- oder vertretungsweise nach Tarifgruppen verschiedenwertige Tätigkeiten aus, so erfolgt die Eingruppierung in diejenige Gruppe, welche seiner überwiegenden Tätigkeit entspricht.

Bei der Gehaltsbemessung sind die übrigen Tätigkeiten, soweit sie höherwertig sind, angemessen zu berücksichtigen.

3. Für die Dauer einer vertretungs- oder aushilfsweisen Tätigkeit, die in einer höheren Tarifgruppe geleistet wird, besteht Anspruch auf das Tarifgehalt der höheren Tarifgruppe, wenn diese Tätigkeit 6 Wochen übersteigt.
4. Jede Eingruppierung und Umgruppierung ist dem Angestellten schriftlich mitzuteilen. Jede Eingruppierung und Umgruppierung ist unter Angabe der Tätigkeitsbezeichnung ferner dem Betriebsrat und einer paritätischen Kommission schriftlich mitzuteilen. Diese Kommission besteht aus je 2 bis 3 vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat benannten Angestellten des Betriebs. Für die Mitwirkung des Betriebsrats bei der Eingruppierung und Umgruppierung gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
5. Ist die schriftliche Mitteilung der Eingruppierung oder Umgruppierung nach Ziffer 4 nicht erfolgt, so entfallen hinsichtlich der Eingruppierung die tariflichen Ausschlussfristen.
6. Gegen eine Eingruppierung oder Umgruppierung kann vom Angestellten oder vom Betriebsrat Einspruch bei der paritätischen Kommission eingelegt werden.

Die paritätische Kommission hat das Recht, beim Arbeitgeber eine Änderung der Eingruppierung bzw. Umgruppierung zu beantragen.

Wenn über einen Einspruch oder Antrag auf Änderung keine Einigung erzielt wird, wird nach § 19 Ziffer 2 Manteltarifvertrag verfahren.

#### **Protokollnotiz:**

**Unter den Tarifvertragsparteien besteht Übereinstimmung darüber, dass**

1. **die Eingruppierung bzw. Umgruppierung durch den Arbeitgeber erfolgt,**
2. **die Eingruppierung bzw. Umgruppierung im Falle von Einsprüchen oder Anträgen auf Änderung bis zu deren endgültiger Erledigung gilt,**

- 3. falls die Erledigung des Einspruchs oder des Antrags auf Änderung zu einer Höhergruppierung führt, gilt diese vom Zeitpunkt der Geltendmachung des Einspruchs oder des Antrags auf Änderung an.**

### **Beschäftigungsdauer in der Tarifgruppe**

1. Die Angestellten werden entsprechend der Dauer ihrer Beschäftigung innerhalb der jeweiligen Tarifgruppe Gehaltsstufen zugeordnet. Jede dieser Gehaltsstufen entspricht einem Beschäftigungsjahr. Die Gehaltsstufen ergeben sich aus der Gehaltstafel in der Anlage zum jeweiligen Gehaltstarifvertrag.
2. Als Beschäftigungsjahre werden diejenigen Jahre gewertet, die seit der Eingruppierung des Angestellten in dieselbe Tarifgruppe vergangen sind. Als Beschäftigungsjahre in der jeweiligen Gruppe gelten auch solche Beschäftigungsjahre, die unmittelbar vor der Einstellung in einem anderen Betrieb nachweislich in einer gleichwertigen Tätigkeit vergangen waren.
3. Rückt ein Angestellter in eine höherwertige Gruppe auf, so erhält er das seinem bisherigen Tarifgehalt in der neuen Gruppe folgende höhere Tarifgehalt.

### **Gehaltsstruktur**

Die Gehaltsstruktur auf der Grundlage der Tarifgruppen und der Beschäftigungsdauer ergibt sich aus der jeweiligen Gehaltstafel in der Anlage zum Gehaltstarifvertrag.

Die Eingruppierung der Angestellten ist aufgrund ihrer Tätigkeit nach der Gruppeneinteilung durchzuführen.

### **Protokollnotiz:**

Andere als in diesem Tarifvertrag geregelte Tarifgruppen und Arbeitsbewertungssysteme können zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat mit schriftlicher Zustimmung der Tarifvertragsparteien in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. In dieser Betriebsvereinbarung muss der räumliche und persönliche Geltungsbereich geregelt sein. Die Tarifvertragsparteien müssen mindestens 3 Monate vor der durch diese Betriebsvereinbarung beabsichtigten Ergänzung des Tarifvertrags in Kenntnis gesetzt werden. Die Unterlagen müssen auf Verlangen zur Verfügung gestellt werden.

Änderungen einer Betriebsvereinbarung nach Absatz 1 bedürfen der schriftlichen Zustimmung der Tarifvertragsparteien. Dies gilt nicht für die einvernehmliche Aufhebung einer Betriebsvereinbarung.

Die Betriebsvereinbarung kann einvernehmlich aufgehoben oder gekündigt werden. Eine Kündigung ist nur mit einer Frist von 6 Monaten zum Halbjahresende, frühestens nach einer Laufdauer der Betriebsvereinbarung nach einem Jahr möglich.

## Kaufmännische Angestellte

### Gruppe K 1

#### **Tätigkeitsmerkmale:**

Einfache Tätigkeiten, die nach entsprechender Einweisung ausgeführt werden können und die in der Regel keine vollendete Berufsausbildung oder entsprechende auf andere Weise erworbene Kenntnisse im Beruf voraussetzen.

#### **Beispiele:**

Fertigmachen der Post, Abheften und Sortieren von Schriftgut nach einfachen Ordnungsmerkmalen

Bedienen kleinerer Fernsprechanlagen

Schreib- und Rechenarbeiten einfacher Art nach Vorlage, auch mit Maschine

Werkstattschreibertätigkeit einfacher Art

Aufnehmen und Übertragen von Stenogrammen, soweit die Voraussetzungen für K 2 nicht erfüllt sind (in der Regel von Nachwuchskräften während der Einarbeitungszeit)

Numerisches Lochen nach einfachen, vorbereiteten Unterlagen

Lochen nach den Voraussetzungen von K 2 während der Einarbeitungszeit (längstens 6 Monate).

### Gruppe K 2

#### **Tätigkeitsmerkmale:**

Kaufmännische Tätigkeiten, die in der Regel eine vollendete Berufsausbildung oder entsprechende auf andere Weise erworbene Kenntnisse im Beruf voraussetzen. Die Arbeiten dieser Gruppe erfolgen nach eingehender Anweisung.

#### **Beispiele:**

Einfachere Arbeiten - auch unter Verwendung von Buchungsmaschinen - an Sach- oder Kontokorrentkonten, in der Lohnabrechnung und im Rechnungswesen (z. B. als Auftragsbearbeiter, Vor- oder Nachberechner, soweit nicht die Voraussetzungen für K 4 gegeben sind), Tätigkeit als Werkstattschreiber oder Registrator

Tätigkeit im Lager und/oder Materialwesen (auch Verwalten eines kleineren Lagers) oder im Versand

Bedienen von Fernsprech- und/oder Fernschreibanlagen

Erledigung von Routine-Schriftwechsel

Geläufiges Aufnehmen und sicheres Übertragen von Stenogrammen (erforderlich sind in der Regel etwa 150 Silben)

Lochen oder Prüfen von Lochkarten

Sortieren von Lochkarten nach genauen Unterlagen

Hilfsarbeiten beim Tabellieren in Lochkartenabteilungen (Angestellte während der Ausbildungszeit zum Tabellierer).

### Gruppe K 3

#### **Tätigkeitsmerkmale:**

Tätigkeiten gemäß K 2, die aber mehr Selbständigkeit und Erfahrung erfordern, jedoch nicht den Merkmalen der Gruppe K 4 entsprechen.

## Gruppe K 4

### **Tätigkeitsmerkmale:**

Kaufmännische Tätigkeiten, die gegenüber der Gruppe K 3 erhöhte Fachkenntnisse und in der Regel Erfahrungen erfordern. Die Angestellten dieser Gruppe arbeiten selbständig im Rahmen allgemeiner Anweisungen.

### **Beispiele:**

Führen von Sach- oder Kontokorrentkonten, auch unter Verwendung von Buchungsmaschinen, Teilarbeiten an Betriebsabrechnungsbogen, Erstellen von Lohn- und Gehaltsabrechnungen

Verwalten von Registraturen

Führen einer Kasse

Bearbeiten von Angeboten oder Bestellungen im Rahmen des Einkaufs oder Verkaufs, einschließlich der Fristenüberwachung (Sachbearbeiter im Einkauf oder Verkauf)

Verwalten eines Lagers oder vergleichbare Tätigkeiten im Lager- oder Materialwesen

Expeditionsarbeiten, die gründliche Kenntnisse des Speditions- und Tarifwesens erfordern

Tätigkeit als Korrespondent

Tätigkeit als Nachkalkulator

Tätigkeit als Rechnungsprüfer

Fremdsprachliches Übersetzen, stenografisches Aufnehmen und Übertragen von fremdsprachlichen Texten

Tätigkeit als Sekretär oder Sekretärin

Selbständiges Sortieren von Lochkarten ohne Unterlagen

Tabellieren in Lochkartenabteilungen

Gruppenleiter im Lochkartensaal

### **Protokollnotiz:**

***Nach K 4 können Angestellte eingruppiert werden, die auch mit Aufnahmen und Übertragen von Stenogrammen beschäftigt sind, bei denen im Übrigen aber die Tätigkeiten nach den Voraussetzungen der Gruppe K 4 überwiegen.***

## Gruppe K 5

### **Tätigkeitsmerkmale:**

Tätigkeiten gemäß K 4, die aber mehr Selbständigkeit und Erfahrung erfordern, jedoch nicht den Merkmalen der Gruppe K 6 entsprechen.

## Gruppe K 6

### **Tätigkeitsmerkmale:**

Kaufmännische Tätigkeiten, die selbständig und verantwortlich ausgeübt werden und umfangreiche Berufserfahrung und Sachkunde sowie Überblick über die das Aufgabengebiet berührenden betrieblichen Zusammenhänge erfordern.

### **Beispiele:**

Den vorstehenden Merkmalen entsprechende Tätigkeiten auf den Gebieten:

Finanz-, Betriebs-, Lohn- und Gehaltsbuchhaltung, Kassenwesen, Einkauf, Verkauf, Versand, Kalkulation, Lager und Materialwesen.

Tätigkeit als Dolmetscher oder fremdsprachlicher Korrespondent oder gleichwertige fremdsprachliche Tätigkeiten, die in der Regel mehrjährige Auslandserfahrung erfordern.

Tätigkeit als Sekretär oder Sekretärin, mit der nicht nur gelegentlich das Aufnehmen und Übertragen von fremdsprachlichen Stenogrammen sowie Übersetzerarbeiten verbunden ist.

Tabellieren von sämtlichen vorkommenden Arbeiten mit selbständigem Schalten und Einrichten von Lochkartenmaschinen.

## **Gruppe K 7**

### **Tätigkeitsmerkmale:**

Verantwortliche kaufmännische Tätigkeiten mit Dispositionsbefugnissen oder hochwertige Tätigkeiten, zu denen besondere theoretische Fachkenntnisse und längere Erfahrungen erforderlich sind, die über die Merkmale von K 6 hinausgehen. Die Angestellten dieser Gruppe arbeiten im Rahmen der Betriebserfordernisse selbständig.

## **Technische Angestellte**

### **Gruppe T 1**

#### **Tätigkeitsmerkmale:**

Einfache technische Tätigkeiten, für die eine Berufsausbildung nicht erforderlich ist.

#### **Beispiele:**

Einfaches Kopieren von Zeichnungen und  
Zeichnen einfacher Werkzeuge nach Vorlage sowie  
Ausführen einfacher Zeichnungsänderungen  
Ablegen von Zeichnungen  
Führen von technischen Karteien.

### **Gruppe T 2**

#### **Tätigkeitsmerkmale:**

Einfache technische Tätigkeiten, die in der Regel eine vollendete Berufsausbildung oder entsprechende auf andere Weise erworbene Kenntnisse im Beruf voraussetzen.

#### **Beispiele:**

Zeichnen von Teilen oder Schaltplänen  
Detaillieren von Maschinen- oder Baukonstruktionen nach eindeutigen Angaben und Unterlagen  
Konstruieren von einfachen Teilen, Werkzeugen, Vorrichtungen  
Einfaches technisches Rechnen  
Einfache Arbeiten der Offertkalkulation  
Terminverfolgen auf kleineren Arbeitsgebieten  
Ermitteln von Stückzeiten nach vorhandenen Tabellen und Zeitrichtwerten  
Bestellen von Teilen und Werkstoffen nach Unterlagen einschließlich Mengenermittlung  
Fotografieren technischer Objekte  
Durchführen von Analysen oder physikalischen Prüfungen nach festliegenden Vorschriften  
Technische Arbeiten im Prüffeld oder Labor  
Prüfen und Kontrollieren auf Einhaltung der Qualitätsbedingungen  
Führen größerer technischer Karteien.

### **Gruppe T 3**

#### **Tätigkeitsmerkmale:**

Tätigkeiten gemäß T 2, die aber mehr Selbständigkeit und Erfahrung erfordern, jedoch noch nicht den Merkmalen der Gruppe T 4 entsprechen.

## Gruppe T 4

### **Tätigkeitsmerkmale:**

Schwierigere technische Tätigkeiten, die mehrjährige Berufserfahrung oder einer Fachschul- ausbildung entsprechende Berufskennnisse erfordern. Die Angestellten dieser Gruppe arbeiten selbständig aufgrund gegebener Unterlagen und Anweisungen.

### **Beispiele:**

Konstruieren von einfacheren Maschinen, von Bauelementen oder Werkzeugen  
Aufstellen und Berechnen von Schaltplänen  
Ausarbeiten von Projekten oder Angeboten  
Ausarbeiten von Fertigungs- oder Verfahrensplänen  
Terminverfolgen auf größeren Arbeitsgebieten  
Durchführen und Auswerten von Zeitaufnahmen  
Technische Kalkulationen  
Durchführen von Analysen oder Versuchsarbeiten im Prüffeld oder Labor  
Fotografieren technischer Objekte  
Bedienen und Warten hochwertiger physikalischer oder chemischer Apparaturen  
Tätigkeit als Abnahme- oder Prüftechniker in der Qualitätskontrolle.

## Gruppe T 5

### **Tätigkeitsmerkmale:**

Tätigkeiten gemäß T 4, die aber mehr Selbständigkeit und Erfahrung erfordern, jedoch noch nicht den Merkmalen der Gruppe T 6 entsprechen.

## Gruppe T 6

### **Tätigkeitsmerkmale:**

Technische Tätigkeiten von erhöhter Schwierigkeit oder größerer Wichtigkeit, die in weitgehender Selbständigkeit und entsprechender Verantwortlichkeit erledigt werden. Für diese Tätigkeiten sind besondere Fachkenntnisse oder umfangreiche Berufserfahrung erforderlich.

### **Beispiele:**

Konstruktions- und Berechnungsarbeiten (auch Berechnungen in der Statik)  
Ausarbeiten oder Kalkulieren schwieriger Projekte und/oder Angebote  
Aufstellen komplizierter Fertigungs- und/oder Verfahrenspläne  
Aufstellen schwieriger Arbeitspläne in der Arbeitsvorbereitung und im Terminwesen  
Gestalten und Auswerten von schwierigen Versuchen  
Tätigkeit als Abnahme- oder Prüfingenieur in der Qualitätskontrolle.

## Gruppe T 7

### **Tätigkeitsmerkmale:**

Verantwortliche technische Tätigkeiten mit Dispositionsbefugnissen oder hochwertige Tätigkeiten, zu denen besondere theoretische Fachkenntnisse und längere Erfahrungen erforderlich sind, die über die Merkmale von T 6 hinausgehen. Die Angestellten dieser Gruppe arbeiten im Rahmen der Betriebserfordernisse selbständig.

## **Werkmeister**

### **Gruppe M 1**

Tätigkeit als Meister in einem einfachen Aufgabengebiet.

### **Gruppe M 2**

Tätigkeit als Meister mit entsprechenden fachlichen Kenntnissen und Erfahrungen in einem Aufgabengebiet von begrenzter Bedeutung oder mit Unterstellung unter einen anderen Meister.

### **Gruppe M 3**

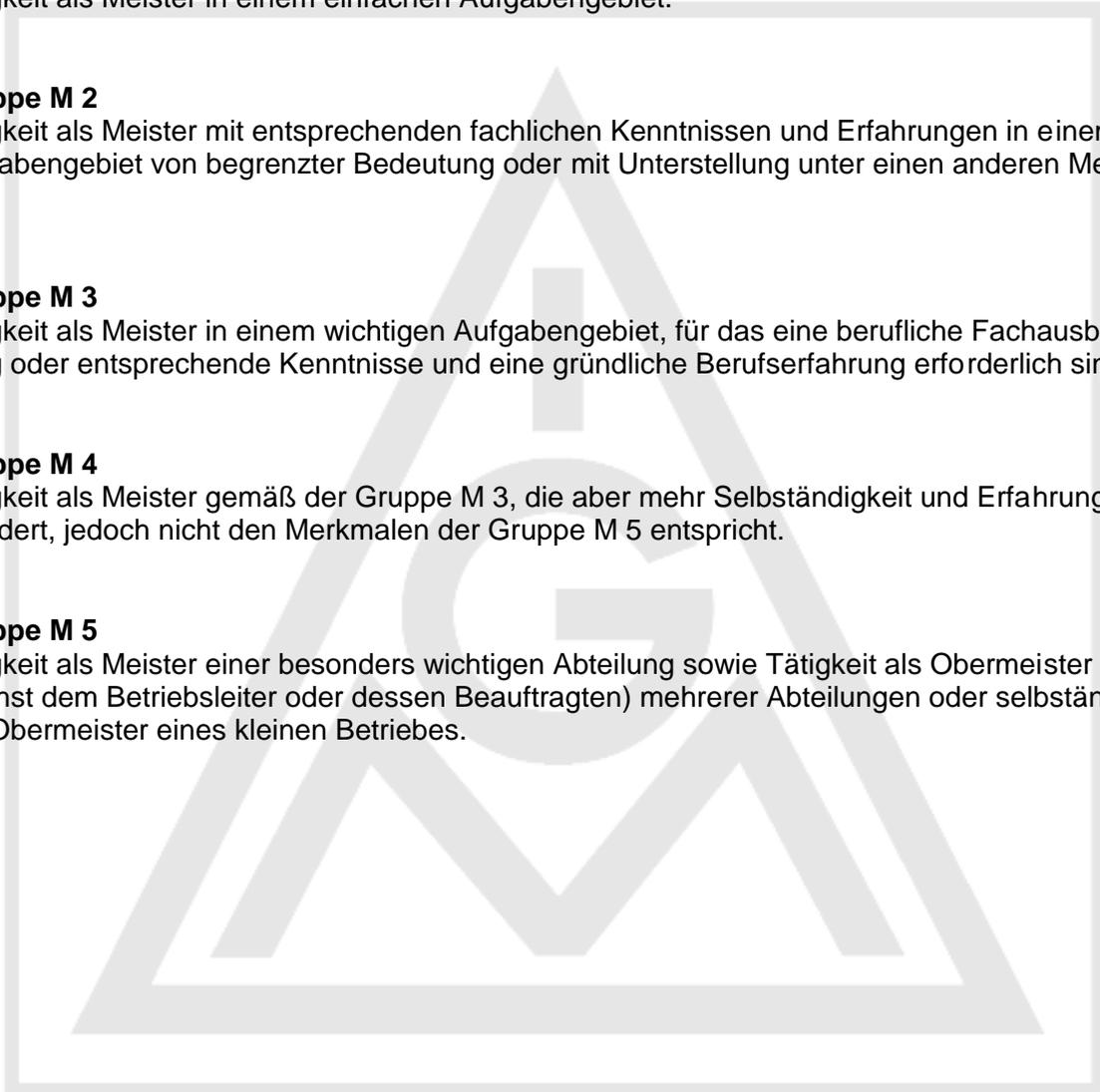
Tätigkeit als Meister in einem wichtigen Aufgabengebiet, für das eine berufliche Fachausbildung oder entsprechende Kenntnisse und eine gründliche Berufserfahrung erforderlich sind.

### **Gruppe M 4**

Tätigkeit als Meister gemäß der Gruppe M 3, die aber mehr Selbständigkeit und Erfahrung erfordert, jedoch nicht den Merkmalen der Gruppe M 5 entspricht.

### **Gruppe M 5**

Tätigkeit als Meister einer besonders wichtigen Abteilung sowie Tätigkeit als Obermeister (nächst dem Betriebsleiter oder dessen Beauftragten) mehrerer Abteilungen oder selbständiger Obermeister eines kleinen Betriebes.



## Anlage 5 Zuschuss zum Kurzarbeitergeld

Der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld errechnet sich als Differenz:

Zuschuss =

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

### Beispiel:

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

Vollzeitarbeitszeit: 36h/Woche.

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

#### 1. Entgeltwerte in Vollzeit

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

#### 2. Abgesenkte Entgeltwerte in Kurzarbeit

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

#### 3. Kurzarbeitergeld von der Arbeitsagentur (Leistungssatz 1)

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

#### 4.

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

#### 5.

	<b>Berechnung Zuschuss nach § 3.2</b>
5.a Vergleichswert: 92% des Nettowertes aus 1.b	1.742,07 €
5.b abzgl. Ziff. 4.c	1.667,28 €
5.c ergibt Zuschuss zum Kug (brutto)	74,79 €

## Anlage 6 Maßgebliche Nettoentgelte

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

### Beispiel:

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

**Vollzeitarbeitszeit: 40h/Woche.**

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

#### 1. Entgeltwerte in Vollzeit

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

#### 2. Abgesenkte Entgeltwerte in Kurzarbeit

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

#### 3. Kurzarbeitergeld von der Arbeitsagentur (Leistungssatz 1)

3.a Pauschaliertes Nettoentgelt aus 1.a (anhand der Kug-Tabelle)	2.392,78 €
3.b abzgl. pauschaliertes Nettoentgelt aus 2.a (anhand der Kug-Tabelle)	1.649,72 €
3.c Kurzarbeitergeld (Leistungssatz 1)	<b>743,06 €</b>

#### 4.

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

#### 5. Berechnung Zuschuss nach § 3.3.2

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

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

## Anlage 7

### 1. Ermittlung der durchschnittlichen IRWAZ

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

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

Beispielmonat:

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

Berechnung der durchschnittlichen IRWAZ:

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

### 2. Abrechnungsregel § 4.1

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

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

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

32,4	1,70%
32,3	1,76%
32,2	1,81%
32,1	1,86%
32,0	1,92%
31,9	1,97%
31,8	2,02%
31,7	2,08%
31,6	2,13%
31,5	2,19%
31,4	2,25%
31,3	2,30%
31,2	2,36%
31,1	2,42%

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

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

### 3. Fallbeispiele

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

Annahmen für Arbeitszeiten:

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

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

Ermittlung der durchschnittlichen IRWAZ (siehe 1.):  
 $(4 \times 29 + 5 \times 29 + 5 \times 31 + 5 \times 31 + 4 \times 29) : 23 = 29,870$

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

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

Annahmen für Arbeitszeiten:

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

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

Ermittlung der durchschnittlichen IRWAZ (siehe 1.):  
 $(1 \times 31 + 5 \times 31 + 5 \times 33 + 5 \times 31 + 4 \times 29) : 20 = 31,100$

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

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

Annahmen für Arbeitszeiten:

Woche	Potenzielle Arbeitstage	IRWAZ
1. Woche	1 Arbeitstag	31
2. Woche	5 Arbeitstage	33

47

3. Woche	5 Arbeitstage	36
4. Woche	5 Arbeitstage	33
5. Woche	4 Arbeitstage, 1 Feiertag	31

Ermittlung der durchschnittlichen IRWAZ (siehe 1.):  
 $(1 \times 31 + 5 \times 33 + 5 \times 36 + 5 \times 33 + 5 \times 31) : 21 = 33,143$

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

