



IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg

Manteltarifvertrag

für Beschäftigte
der Metall- und Elektroindustrie
in Baden-Württemberg

Abschluss:	12.11.2024
Gültig ab:	12.11.2024
Kündbar:	1 Monat zum Monatsende

Zwischen dem

**Verband der Metall- und Elektroindustrie
Baden-Württemberg e. V. (Südwestmetall)**

und der

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

wird folgender

Manteltarifvertrag

vereinbart:

Teil A: Geltungsbereich

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

räumlich:

für das Tarifgebiet Baden-Württemberg;

fachlich und sachlich:

für alle Betriebe, deren Inhaber Mitglied des Verbands der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V. (Südwestmetall) ist;

persönlich:

für alle Beschäftigte¹ in diesen Betrieben, die Mitglied der IG Metall sind.

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

Ausgenommen sind die nach dem Berufsbildungsgesetz Auszubildenden und die Studierenden der Dualen Hochschule Baden-Württemberg.

Für in Heimarbeit Beschäftigte gelten die gesetzlichen Bestimmungen sowie die bindenden Festsetzungen des zuständigen Heimarbeitsausschusses und die Regelungen des TV Heimarbeit.

¹ Sämtliche verwendeten Begriffe wie z. B. Beschäftigte sind als geschlechtsneutrale Bezeichnungen zu verstehen (m/w/d).

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.

Im Einzelarbeitsvertrag können für die Beschäftigten günstigere Regelungen vereinbart werden.

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

Teil B: Begründung des Arbeitsverhältnisses

§ 2

Einstellung

2.1 Beteiligung des Betriebsrats

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

2.2 Erstattung von Vorstellungskosten

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

2.3 Mitteilungspflichten

Schwerbehinderte Menschen und andere unter besonderem gesetzlichen Schutz stehende Beschäftigte haben dem Arbeitgeber auf Befragen diese Eigenschaften mitzuteilen. Sie haben den späteren Eintritt oder eine Änderung dieser Eigenschaften unaufgefordert bekannt zu geben.

2.4 Rückgabe von Unterlagen

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

Kommt die Einstellung nicht zustande, ist dies dem Bewerber mitzuteilen. Soweit Bewerbungsunterlagen nicht nur elektronisch übersandt wurden, sind diese zurückzugeben.

2.5 Wiedereinstellung nach Zeiten der Kindererziehung

Beschäftigte, die im Anschluss an die gesetzliche Elternzeit zur Betreuung eines Kindes aus dem Betrieb ausscheiden, haben einmalig einen Anspruch auf Wiedereinstellung auf einen vergleichbaren und gleichwertigen Arbeitsplatz, es sei denn, ein geeigneter Arbeitsplatz ist

zum Zeitpunkt der Wiedereinstellung nicht vorhanden und steht auf absehbare Zeit nicht zur Verfügung.

Voraussetzung ist eine mindestens 5-jährige ununterbrochene Betriebszugehörigkeit.

Der Anspruch ist bis zur Vollendung des 5. Lebensjahrs des Kindes begrenzt.

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

Frühere Beschäftigungszeiten werden bei Wiedereinstellung angerechnet.

Die Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses ist mindestens 6 Monate vorher anzukündigen.

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

2.6 Anrechnung von Vorbeschäftigungszeiten

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.

§ 3

Inhalt und Art des Arbeitsverhältnisses

3.1 Vereinbarungen im Arbeitsvertrag

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

Aus dem Arbeitsvertrag muss ersichtlich sein:

- Arbeitsaufgabe, Betriebsabteilung/Arbeitsplatz/Arbeitsbereich/Ort,
- individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit,
- Entgeltgruppe und Entgeltzusammensetzung,
- sonstige Zulagen,
- Beginn des Arbeitsverhältnisses,
- bei befristeten Arbeitsverhältnissen die vorhersehbare Dauer,
- bei Teilzeitbeschäftigten auch die Dauer der regelmäßigen täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit.

3.2 Normal- und Schichtarbeit

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

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

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

nur in Normalschicht beschäftigt war.

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

3.3 Befristung des Arbeitsverhältnisses

Arbeitsverhältnisse sollen grundsätzlich auf unbestimmte Zeit, sie können aber auch befristet abgeschlossen werden.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien sind übereinstimmend der Auffassung, es laufe dem Ziel, Arbeitsverhältnisse grundsätzlich unbefristet abzuschließen, entgegen, wenn auf Arbeitsplätzen, die auf Dauer angelegt sind, regelmäßig nur befristet eingestellt würde.

3.4 Probezeit

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

Die Vereinbarung eines Probearbeitsverhältnisses als Arbeitsverhältnis auf Zeit ist unzulässig.

Die Probezeit darf 3 Monate nicht überschreiten.

In begründeten Einzelfällen kann für Beschäftigte mit besonderen Aufgaben eine höchstens 6-monatige 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 Arbeitsverhältnisses kann bis zum letzten Tag der Probezeit beiderseits, innerhalb der ersten 4 Wochen mit Wochenfrist zum Wochenschluss, danach mit einer Frist von 2 Wochen zum Monatsende 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.

Protokollnotiz: Soweit nach gesetzlichen Vorschriften die elektronische Form oder die Textform ausreicht, ersetzt diese das tarifliche Schriftformerfordernis in allen Fällen der §§ 3, 9, 10, 12 Manteltarifvertrag.

Teil C: Durchführung des Arbeitsverhältnisses

Kapitel 1: Grundsätze

§ 4

Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung

Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung sind menschengerecht zu gestalten.

Dabei sind insbesondere folgende Grundsätze zu beachten:

Arbeits- und Leistungsbedingungen und Arbeitszeiten sind im Rahmen der betrieblichen und wirtschaftlichen Möglichkeiten so zu gestalten,

- dass sie auch auf Dauer zu keiner gesundheitlichen Beeinträchtigung der Beschäftigten führen,
- dass die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb Beschäftigten geschützt und gefördert sowie das Recht auf Menschenwürde geachtet wird,
- dass bei Vereinbarungen zu Lage und Verteilung der Arbeitszeit im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten dem Einzelnen Entscheidungsspielräume eingeräumt werden.

Werden diese Grundsätze nicht eingehalten, so können die Beschäftigten Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitssituation einbringen. Die Vorschläge sind umgehend zu prüfen und, soweit sachlich berechtigt und wirtschaftlich vertretbar, vom Arbeitgeber umzusetzen.

Die menschengerechte Gestaltung der Arbeits- und Leistungsbedingungen und Arbeitszeiten soll unter Berücksichtigung der vorgenannten sowie wirtschaftlich vertretbarer Gesichtspunkte im Rahmen von § 88 BetrVG geregelt werden.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass auch aus Anlass von Arbeitszeitverkürzungen keine Leistungsverdichtung erfolgen darf, die für die Beschäftigten zu unzumutbaren Belastungen führt.

§ 5

Vertretung der Beschäftigten

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

Kapitel 2: Arbeitszeit

I. Dauer der Arbeitszeit

§ 6

Tarifliche Arbeitszeit – Normale Vollzeit

Die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen beträgt 35 Stunden („normale Vollzeit“).

§ 7

Individuelle Arbeitszeit

Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (IRWAZ) kann im Rahmen der tariflichen Regelungen wie folgt vereinbart werden:

- Normale Vollzeit (§ 6)
- Verlängerte Vollzeit (§ 8)
- Verkürzte Vollzeit (§ 9)
- Teilzeit (§10)

§ 8

Verlängerte Vollzeit

8.1 Grundsätze der verlängerten Vollzeit

Soll für einzelne Beschäftigte die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (IRWAZ) auf bis zu 40 Stunden verlängert werden, bedarf dies der Zustimmung des Beschäftigten („verlängerte Vollzeit“).

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

Bei der Vereinbarung einer solchen Arbeitszeit bis zu 40 Stunden erhalten Beschäftigte eine dieser Arbeitszeit entsprechende Bezahlung.

8.2 Rückführung der verlängerten Vollzeit

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

8.3 Begrenzung der verlängerten Vollzeit

Der Arbeitgeber teilt dem Betriebsrat jeweils zum Ende eines Kalenderjahrs den Durchschnitt der vertraglichen Arbeitszeit aller Beschäftigten des Betriebs mit. Dieser soll zwischen 34,0 und 36,0 Stunden liegen.

Bei der Berechnung der durchschnittlichen vertraglichen wöchentlichen Arbeitszeit im Betrieb bleiben Beschäftigte mit flexiblen Arbeitszeiten auf Abruf, Minijobber, Ferienbeschäftigte sowie Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit unberücksichtigt.

Beschäftigte mit einer IRWAZ unter 25 Stunden werden dabei pauschal mit 25 Stunden berücksichtigt.

Protokollnotiz:

Ein Unterschreiten der unteren Grenze von 34,0 Stunden durch einen besonders hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten löst keinen gesonderten Handlungsbedarf aus und hat keine Auswirkungen auf § 8.2 MTV.

Wird ein Volumen von 36,0 Stunden überschritten, beraten Betriebsrat und Arbeitgeber, wie dieses Volumen wieder erreicht werden kann. Sollten die Beratungen nach 6 Monaten zu keinem Ergebnis führen und ist das Volumen zu diesem Zeitpunkt um 0,5 Stunden oder mehr überschritten, kann der Betriebsrat weiteren individuellen Verlängerungen der Arbeitszeit widersprechen.

Eine Ausweitung des Volumens darf nicht zu einem Arbeitsplatzabbau führen.

Protokollnotiz:

Betriebe können die bisherigen Regelungen der §§ 7.1.4 bis 7.1.7.6 in der Fassung mit Wirksamkeit ab 1.1.2019 weiterhin anwenden. In diesem Fall hat der Arbeitgeber dies dem Betriebsrat mitzuteilen.

§ 9

Verkürzte Vollzeit

9.1 Grundsätze der verkürzten Vollzeit

Beschäftigte mit einer individuellen regelmäßigen Arbeitszeit nach § 6 können ihre wöchentliche Arbeitszeit vorübergehend auf bis zu 28 Stunden verkürzen („verkürzte Vollzeit“).

Bei der Vereinbarung einer solchen verkürzten Vollzeit erhalten Beschäftigte eine dieser Arbeitszeit entsprechende Bezahlung.

Protokollnotiz 1:

Die Bezeichnung als „verkürzte Vollzeit“ hat keine rechtlichen Auswirkungen auf Ansprüche aller Art, die an ein Vollzeit-Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis anknüpfen.

Ansprüche, die an die Arbeitszeit anknüpfen, werden auch bei verkürzter Vollzeit im Verhältnis der IRWAZ zur tariflichen Arbeitszeit nach § 6 berechnet, mit Ausnahme von Ansprüchen aus dem TV AVWL.

Dies gilt auch für betriebliche Regelungen.

Protokollnotiz 2:

Es besteht Einigkeit, dass Beschäftigte, die einen Altersteilzeitarbeitsvertrag abgeschlossen haben, keinen Anspruch auf verkürzte Vollzeit geltend machen können.

9.2 Allgemeine Anspruchsvoraussetzungen

Die Verkürzung hat jeweils volle Stunden zu betragen. Eine Verkürzung um 3,5 Stunden ist ebenfalls möglich.

Der Anspruch besteht auf eine Laufzeit von mindestens 6 und höchstens 24 ganzen Monaten.

Der Anspruch entsteht nach einer Betriebszugehörigkeit von 2 Jahren. Er besteht nicht, wenn Beschäftigte in den letzten 6 Monaten vor Antragstellung seine IRWAZ im Rahmen eines Anspruchs nach dem TzBfG abgesenkt hatte.

9.3 Antragsfrist und -verfahren

Der Anspruch ist spätestens 6 Monate vor dem geplanten Beginn der Verkürzung schriftlich geltend zu machen. Der Antrag muss den gewünschten Beginn, den Umfang der Absenkung, die Laufzeit sowie die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit enthalten. Der Beginn der verkürzten Vollzeit muss auf dem ersten Kalendertag eines Kalendervierteljahres liegen.

Stellen Beschäftigte mit einer verlängerten Vollzeit nach § 8 einen Antrag auf verkürzte Vollzeit und wird diese vereinbart, ist hierdurch die dreimonatige Frist nach § 8.2 eingehalten.

Der Antrag kann auch wiederholt gestellt werden.

9.4 Öffnung für betriebliche Regelungen

Die Betriebsparteien können sich auf Einzelheiten des Verfahrens, z. B. andere betriebliche Stichtage zur Geltendmachung der Anträge oder andere Termine für den Beginn der verkürzten Vollzeit verständigen.

9.5 Überprüfungsverfahren Volumen

Stellt der Arbeitgeber fest, dass das entfallende Arbeitsvolumen voraussichtlich nicht mit der entsprechenden Qualifikation kompensiert werden kann, hat er das dem Beschäftigten zeitnah mitzuteilen. Auf Wunsch des Beschäftigten ist unter Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds zu prüfen, ob die erwünschte Arbeitszeitverringerung zu einem späteren Zeitpunkt oder auf einem anderen vergleichbaren Arbeitsplatz möglich ist.

Wird hierbei keine Einigung erzielt, kann der Antrag abgelehnt werden.

Der Arbeitgeber kann den Antrag auch ablehnen, wenn ein Volumen von 33,5 Stunden unterschritten wird.

Die Ablehnung ist dem Beschäftigten schriftlich, spätestens 6 Wochen vor Beginn der verkürzten Vollzeit mitzuteilen.

9.6 Überprüfungsverfahren Verteilung

Wird über die beantragte Verteilung der Arbeitszeit keine Einigung erzielt, wird auf Wunsch des Beschäftigten ein Betriebsratsmitglied hinzugezogen mit dem Ziel, eine Einigung herzustellen. Soweit möglich, ist der Einsatz auf einem anderen vergleichbaren Arbeitsplatz oder eine zeitliche Verschiebung des Beginns der verkürzten Vollzeit anzubieten.

Gelingt auch hierbei keine Einigung, bietet der Arbeitgeber entweder die Realisierung der beantragten verkürzten Vollzeit durch ganze freie Tage oder durch eine verkürzte tägliche Arbeitszeit an. Lehnt der Beschäftigte dieses Angebot ab, gilt der Antrag auf verkürzte Vollzeit als zurückgenommen.

9.7 Sonderregelung für ausscheidende Beschäftigte

Durch betriebsbedingte 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.

§ 10

Teilzeit

10.1 Begriffsbestimmung

Beschäftigte, deren individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit geringer als die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 6 ist und die nicht von § 9 erfasst sind, sind Teilzeitbeschäftigte.

10.2 Grundsätze

Teilzeitarbeit wird einzelvertraglich vereinbart.

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

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

10.3 Ausgestaltung der Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit soll, sofern sachliche Gründe keine andere Regelung erfordern, so gestaltet werden,

- dass die jeweils gültigen Grenzen der Sozialversicherungspflicht im Rahmen der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung nicht unterschritten werden; ist dies aus betriebsorganisatorischen Gründen nicht möglich oder wünscht der Beschäftigte eine kürzere Arbeitszeit, ist der Beschäftigte auf mögliche sozialversicherungsrechtliche Folgen schriftlich hinzuweisen
- dass die tägliche Arbeitszeit mindestens 3 Stunden beträgt und zusammenhängend erbracht werden kann.

Davon ausgenommen sind bestehende Arbeitsverhältnisse.

10.4 Erhöhung der Arbeitszeit

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

10.5 Verhältnis zur verkürzten Vollzeit

Der gesetzliche Anspruch auf eine zeitlich unbegrenzte Verringerung der Arbeitszeit bleibt von den Regelungen zur verkürzten Vollzeit unberührt.

Protokollnotiz 1:

Eine zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit gemäß § 9a TzBfG kann für eine Dauer von mehr als 24 bis zu 60 Monaten in Anspruch genommen werden.

Für befristete Arbeitszeitabsenkungen von 6 bis zu 24 Monaten Dauer findet ausschließlich § 9 Anwendung.

Protokollnotiz 2:

Ein betrieblicher Grund zur Ablehnung eines gesetzlichen Verringerungsanspruchs nach § 8 Abs. 4 TzBfG liegt auch dann vor, wenn der dem Betriebsrat gemäß § 8.3 mitgeteilte Durchschnitt der vertraglichen Arbeitszeit aller Beschäftigten des Betriebs am Jahresende unter 33,5 Stunden lag. Der betriebliche Grund zur Ablehnung ist so lange gegeben, bis der in § 8.3 definierte Korridor zum jährlichen Stichtag wieder erreicht ist.

Protokollnotiz 3:

Ändern sich wesentliche rechtliche Rahmenbedingungen der Teilzeit nach TzBfG, die den Regelungsgegenstand dieses Tarifvertrags betreffen, nehmen die Tarifvertragsparteien unverzüglich Verhandlungen mit dem Ziel auf, eine möglicherweise erforderliche Anpassung zu prüfen. Führen diese innerhalb von 6 Monaten nicht zu einem übereinstimmenden Ergebnis, führt dies zu einer geltungserhaltenden Reduktion.

§ 11

Jugendliche

Für die Arbeitszeit der Jugendlichen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres gelten die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes, soweit nicht durch diesen Tarifvertrag eine günstigere Arbeitszeit vereinbart ist.

§ 12

Arbeitsbereitschaft

Für Beschäftigte, in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann die regelmäßige Arbeitszeit ohne Mehrarbeitszuschlag wie folgt verlängert werden:

- bis zu 10 Stunden täglich, jedoch höchstens bis zu 40 Stunden in der Woche, wenn die Arbeitsbereitschaft mehr als 25 % der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 6 beträgt;
- bis zu 12 Stunden täglich, jedoch höchstens bis zu 43 Stunden in der Woche, wenn die Arbeitsbereitschaft mehr als 40 % der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 6 beträgt.

Hierunter können beispielsweise fallen: Fahrdienste, Werkschutz, hauptamtliche Sanitätsdienste, hauptamtliche Feuerwehr und Pforte.

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 2 Monate.

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

§ 13

Vorübergehende Änderungen der Arbeitszeitdauer

13.1 Mehrarbeit

Mehrarbeit soll nicht dauerhaft und nicht als Ersatz für mögliche Neueinstellungen genutzt werden.

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

Eine Vereinbarung über Mehrarbeit kann nur für jeweils höchstens 8 Wochen getroffen werden.

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

Mehrarbeit bis zu 16 Stunden im Monat kann im einzelnen Fall auch durch bezahlte Freistellung von der Arbeit ausgeglichen werden. Bei mehr als 16 Mehrarbeitsstunden im Monat kann der Beschäftigte die Abgeltung durch bezahlte Freistellung von der Arbeit verlangen, soweit dem nicht dringende betriebliche Belange entgegenstehen. Der Freizeitausgleich hat in den folgenden 3 Monaten zu erfolgen.

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann vereinbart werden, Mehrarbeit durch Freizeit auszugleichen. Der Ausgleichszeitraum ist im Rahmen von § 19 gesondert festzulegen.

Für die freiwillige Betriebsvereinbarung gilt bzgl. des Freizeitausgleichs Folgendes:

- Zuschläge für Mehrarbeit werden dann nicht fällig, wenn der Freizeitausgleich innerhalb der nächsten 2 Kalendermonate erfolgt.
- Kann der Freizeitausgleich wegen Krankheit, Urlaub, Dienstreise (Montage) oder ähnlichen Gründen nicht innerhalb dieser Frist erfolgen, ist er spätestens in dem darauffolgenden Kalendermonat – spätestens nach Wegfall des Hinderungsgrunds – vorzunehmen.
- Erfolgt der Freizeitausgleich nicht innerhalb der vorgenannten Zeiträume, so ist die Mehrarbeit spätestens mit dem Ablauf von 2 weiteren Monaten zuschlagspflichtig nach §§ 33.1, 35.1 in Freizeit auszugleichen.

Mehrarbeitszuschläge sind grundsätzlich in Geld zu vergüten.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien empfehlen, dass überall, wo es möglich ist, Neueinstellungen vorgenommen werden und das Volumen von Mehrarbeit so gering wie möglich gehalten wird.

13.2 Kurzarbeit

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

Die Einführung bedarf einer kollektiven Ankündigungsfrist von 3 Wochen zum Wochenschluss und ist im Betrieb in geeigneter Form bekannt zu geben.

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

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.

II. Verteilung der Arbeitszeit

§ 14

Verteilungsgrundsätze

Wenn keine andere Regelung getroffen wird, beträgt für Vollzeitbeschäftigte die regelmäßige tägliche Arbeitszeit 1/5 der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.

Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann gleichmäßig oder ungleichmäßig auf bis zu 5 Werktagen von Montag bis Freitag verteilt werden. Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann auch ungleichmäßig auf mehrere Wochen verteilt werden.

Wünschen Beschäftigte, deren Kinder in Kindertagesstätten oder in sonstigen Betreuungseinrichtungen untergebracht sind, Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit flexibel zu gestalten, so ist dem im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Rechnung zu tragen.

Die Zeitausgleichsdifferenz aus ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit (auch bei Gleitzeit), ist den Beschäftigten monatlich auszuweisen. Dies gilt entsprechend für Zeitkonten nach § 18.

§ 15

Samstagsarbeit

Für einzelne Beschäftigte oder Beschäftigtengruppen, die mit der Überwachung der Werksanlagen oder mit der Instandsetzung oder Wartung von Betriebsmitteln beschäftigt sind, kann die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 5 Werktagen, unter Einschluss des Samstags, mit dem Betriebsrat vereinbart werden.

Soll der Samstag im Übrigen für einzelne Beschäftigte oder für bestimmte Beschäftigtengruppen in die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit einbezogen werden, so bedarf dies der Zustimmung des Betriebsrats, die nicht durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt werden kann.

Die abgeschlossene Betriebsvereinbarung ist den Tarifparteien zur Kenntnis zu geben.

Protokollnotiz 1:

Die Tarifvertragsparteien erklären übereinstimmend, dass die Einbeziehung des Samstags in ein betriebliches Arbeitszeitmodell maßgeblich von den betrieblichen Belangen abhängt und unter Berücksichtigung der berechtigten Interessen der Beschäftigten im Rahmen der tariflich zulässigen Realisierungsmöglichkeiten zu erfolgen hat. Sie verpflichten sich daher, überbetriebliche Interessen bezüglich tariflich zulässiger Arbeitszeitgestaltungsmöglichkeiten nicht zum Gegenstand einer Einflussnahme auf die Betriebsparteien zu machen.

Protokollnotiz 2:

Es besteht Einigkeit, dass die in § 15 Abs. 2 geregelte Einbeziehung des Samstags nicht für mehrschichtige Arbeitszeitmodelle gilt. Mehrschichtige Arbeitszeitmodelle, auch unter Einbeziehung von Wochenendarbeit, richten sich ausschließlich nach § 16.

§ 16

Regelungen zu Schichtarbeit

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

Im Fall der Nichteinigung über die Einführung entscheidet die Einigungsstelle im Sinne des § 76 BetrVG verbindlich.

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

Lehnen Beschäftigte, die bisher nicht zu Schichtarbeit/Nachtarbeit verpflichtet sind, regelmäßige Schichtarbeit/Nachtarbeit ab, so sollte ihnen daraus kein Nachteil entstehen.

Beschäftigte, die mindestens 7 Jahre regelmäßig in Schichtarbeit (Mehrschichtarbeit, Nachtschichtarbeit) tätig waren, werden im Rahmen der innerbetrieblichen Stellenausschreibung bei der Besetzung von Stellen in einer für sie günstigeren Schichtform bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt, es sei denn, dass anderen Bewerbern aus dringenden betrieblichen oder persönlichen Gründen der Vorrang eingeräumt werden muss.

Den Beschäftigten, die in 3 Schichten oder mehr als 3-schichtig oder nur in der Nachtschicht arbeiten, ist ausreichend Gelegenheit zur Einnahme der Mahlzeiten zu gewähren, mindestens jedoch 30 Minuten in jeder Schicht. Das Monatsentgelt wird fortgezahlt.

§ 17

Freischichtenmodelle

Soll aus betrieblichen Gründen die bisherige Auslastung der betrieblichen Anlagen beibehalten oder optimiert werden, so ist auf Wunsch des Unternehmens die Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen entsprechend zu verteilen. Dabei kann eine Differenz zwischen der betrieblich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit und der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auch in Form von freien Tagen ausgeglichen werden.

Zur Vermeidung von Störungen im Betriebsablauf muss eine möglichst gleichmäßige Anwesenheit der Beschäftigten gewährleistet sein.

Bei der Festlegung der freien Tage sind die Wünsche der Beschäftigten zu berücksichtigen.

Es dürfen nicht mehr als 5 freie Tage zusammengefasst werden.

Die sonstigen Regelungen zur regelmäßigen Arbeitszeit und ihrer Verteilung bleiben unverändert. Der Ausgleichszeitraum nach § 19 ist einzuhalten.

§ 18

Kontenarten

Über die Verteilung der Arbeitszeit sind Betriebsvereinbarungen abzuschließen.

Eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit kann insbesondere auch über folgende Arbeitszeitkonten geregelt werden:

- Arbeitszeitkonten mit Ausgleichszeitraum; hierunter fallen auch Gleitzeitkonten, deren Errichtung über Betriebsvereinbarungen zulässig ist

- Flexible Arbeitszeitkonten
- Langzeitkonten

§ 19

Arbeitszeitkonten mit Ausgleichszeitraum

Werden Arbeitszeitkonten mit Ausgleichszeitraum vereinbart, gilt Folgendes:

Der Ausgleichszeitraum für die auch ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit beträgt längstens 12 Monate. In der Betriebsvereinbarung über die Verteilung der Arbeitszeit ist auch Beginn und Ende der Ausgleichszeiträume festzulegen.

Arbeitgeber und Betriebsrat beraten in regelmäßigen Zeitabständen, in der Regel einmal im Kalendervierteljahr, darüber, ob die Zeitdifferenzen wie vorgesehen ausgeglichen werden können oder zusätzliche, eventuell auch personalpolitische Maßnahmen hierzu erforderlich werden.

In begründeten Einzelfällen kann der Ausgleichszeitraum mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien auf bis zu 24 Monate ausgedehnt werden. Die Zustimmung ist von Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam bei den Tarifvertragsparteien zu beantragen.

Die Tarifvertragsparteien werden der Ausdehnung des Ausgleichszeitraums zustimmen, wenn die Betriebsparteien Regelungen getroffen haben, wie Zeitdifferenzen innerhalb des vorgesehenen Ausgleichszeitraums planmäßig ausgeglichen werden können.

In Ausnahmefällen kann der vereinbarte Ausgleichszeitraum von 12 bzw. 24 Monaten mit Zustimmung des Betriebsrats für weitere 3 Monate verlängert werden, wenn dies zum Ausgleich von Zeitdifferenzen unvermeidbar ist.

§ 20

Arbeitszeitkonten ohne Ausgleichszeitraum

Die Betriebsparteien können sowohl flexible Arbeitszeitkonten gemäß § 21 als auch Langzeitkonten gemäß § 22 jeweils durch freiwillige Betriebsvereinbarung vereinbaren.

Für beide Zeitkonten gelten keine Ausgleichszeiträume.

§ 21

Flexibles Arbeitszeitkonto

21.1 Zweck

Das flexible Arbeitszeitkonto dient dem Ausgleich betrieblicher Auslastungsschwankungen (z. B. Produkt- und Marktzyklen) und damit der Verstetigung von Beschäftigung. Die Regeln für die Zuführung von Zeitguthaben in das Konto als auch für den Abbau aus dem Konto sind zwischen den Betriebsparteien zu vereinbaren. Die Betriebsvereinbarung soll neben Guthabenstunden auch Minusstunden vorsehen. Dieses Konto wird als individuelles Zeitkonto geführt.

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

21.2 Vereinbarung von Unter- und Obergrenzen

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

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

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

21.3 Auf- und Abbau

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

21.4 Verhältnis zu sonstigen Maßnahmen

Die Möglichkeiten vorhandener betrieblicher flexibler Arbeitszeitkonten haben grundsätzlich Vorrang vor der Anwendung der Regeln des TV Besch und der Kurzarbeit.

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

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

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

In Betrieben mit bis zu 500 Beschäftigten kann, soweit keine flexiblen Arbeitszeitkonten bestehen, ein der fehlenden Kapazität entsprechendes Arbeitszeitvolumen vereinbart werden, indem die Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden verlängert wird. Diese zusätzliche Arbeitszeit wird ohne Mehrarbeitszuschläge ausgezahlt.

21.5 Insolvenzsicherung

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

Für flexible Arbeitszeitkonten wird Folgendes vereinbart:

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

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

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

Die Durchführung der Insolvenzsicherung erfolgt nach folgenden Maßgaben:

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

Wenn die Betriebsvereinbarung zu flexiblen Arbeitszeitkonten außer Kraft tritt, ist § 21.6 entsprechend anzuwenden. Zeitsalden können einvernehmlich auf andere Zeitkonten übertragen werden.

21.6 Ausgleich bei Beendigung

Vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist das flexible Arbeitszeitkonto in Zeit auszugleichen. Ist dies nicht möglich, gilt § 24.1.

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

21.7 Fortbestand betrieblicher Regelungen

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

§ 22

Langzeitkonten

22.1 Zweck

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

22.2 Führen in Zeit

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

22.3 Zuführung von Zeitguthaben

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

In diesem Rahmen können Beschäftigte Arbeitsstunden, für die ein Vergütungsanspruch besteht, in das Langzeitkonto buchen. § 4.2 Abs. 2 TV Besch gilt entsprechend, d. h., um die Absenkung der Entgelte zu vermeiden oder zu vermindern, können die Betriebsparteien Ausgleichszahlungen vereinbaren, die mit tariflichen Jahresleistungen (betriebliche Sonderzahlung, zusätzliches Urlaubsgeld, Zusatzbetrag) verrechnet werden. Der Anspruch auf die tariflichen Jahresleistungen vermindert sich entsprechend.

Ein Regelüberlauf von anderen Arbeitszeitkonten in das Langzeitkonto ist ausgeschlossen.

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

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

22.4 Entnahmewecke

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

- bei nahem Rentenzugang, wenn bei Verbrauch des Guthabens das Arbeitsverhältnis beendet und ein Übergang in ein Rentenverhältnis angestrebt wird. Hierbei ist die

Entnahme spätestens 12 Monate vor Beginn des Abbaus des Zeitguthabens anzukündigen.

- zur Verwendung von Arbeitszeitguthaben in der Arbeitsphase der Altersteilzeit. Diese Entnahme ist bei Vertragsabschluss festzulegen.
- für die persönliche Weiterbildung im Sinne von § 5 TV Quali. Es gelten die Ankündigungsfristen nach § 5 TV Quali.

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

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

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

- zur Pflege von Angehörigen,
- zur Abkürzung der gesetzlichen Elternzeit, höchstens jedoch bis zu deren gesetzlicher Grenze,
- für sonstige Verwendungszwecke, soweit sich Beschäftigter und Arbeitgeber darauf einigen.

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

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

22.5 Insolvenzsicherung

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

Langzeitguthaben sind ab der ersten Stunde gegen Insolvenz zu sichern.

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

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

Die Durchführung der Insolvenzsicherung erfolgt nach folgenden Maßgaben:

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

22.6 Übergangsvorschriften

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

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

§ 23

Zeitausgleichsanteile

Zeitausgleichsanteile entstehen an Feiertagen und in den Fällen des § 26; sie entstehen nicht bei Krankheit, Urlaub und freien Tagen gemäß § 17.

Dafür entsteht weder eine Vor- noch eine Nacharbeitspflicht. Die Zeitausgleichstage dürfen nicht auf Wochenfeiertage, Urlaubs- und Krankheitstage fallen.

An freien Tagen gemäß § 17 wird das Monatsentgelt (ohne Auslösungen) fortgezahlt.

§ 24

Auszahlung aus Zeitkonten

Eine Auszahlung aus Zeitguthaben ist nur unter folgenden Voraussetzungen möglich:

24.1 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Besteht ein Anspruch auf Zeitausgleich aus ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit, so ist dieser vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich in Zeit auszugleichen. Ist dies nicht möglich, dann ist diese Differenz im Arbeitsentgelt zu verrechnen bzw. im Falle eines positiven Guthabens auszuzahlen.

24.2 Auszahlung aus Langzeitkonten

Eine Auszahlung von Zeitguthaben aus einem Langzeitkonto ist in folgenden Fällen möglich:

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

24.3 Fehlendes Arbeitsvolumen

Zum Ausgleich fehlender Kapazitäten kann auch die Auszahlung von Zeitguthaben bis zu 100 Stunden jährlich pro Beschäftigten aus Zeitkonten mit dem Betriebsrat vereinbart werden. Die Vergütung dieser zusätzlichen Arbeitszeit erfolgt ohne Mehrarbeitszuschläge.

Arbeitgeber und Beschäftigte können einvernehmlich unbeschadet der Grenzen des § 22.3 Abs. 5 auch die Gutschrift in ein bestehendes Langzeitkonto vereinbaren.

Im Rahmen eines bestehenden flexiblen Arbeitszeitkontos gilt darüber hinaus § 21.4.

III. Bezahlte Freistellung von der Arbeit

§ 25

Tarifliche Freistellungszeit in besonderen Fällen

Beschäftigte² können nach Maßgabe nachfolgender Bestimmungen verlangen, statt des tariflichen Zusatzgeldes nach § 2.2 TV T-ZUG eine Freistellung in Anspruch zu nehmen.

25.1 Anspruchsberechtigter Personenkreis

Für folgende Beschäftigtengruppen besteht die Möglichkeit, statt des tariflichen Zusatzgeldes gemäß § 2.2 TV T-ZUG eine bezahlte Freistellung in Anspruch zu nehmen:

- Beschäftigte, die entweder in Wechselschicht oder in 3 oder mehr als 3 Schichten oder nur in der Nachtschicht arbeiten, haben die Möglichkeit der Inanspruchnahme nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mindestens 5 Jahren zum 31. Oktober eines Jahres und nachdem sie mindestens 3 Jahre beim derzeitigen Arbeitgeber üblicherweise in Schicht gearbeitet haben und voraussichtlich im Folgejahr in einem der vorgenannten Schichtmodelle beschäftigt sein werden.
- Beschäftigte, die einen Angehörigen ersten Grades (Eltern und Kinder), einen Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft oder Schwiegereltern in häuslicher Umgebung pflegen, der mindestens den Pflegegrad 1 aufweist³.
- Beschäftigte, die ihr in häuslicher Gemeinschaft lebendes Kind bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres selbst betreuen und erziehen.

² Beschäftigte in Altersteilzeit sind von den Regelungen des § 25 ausgenommen.

³ Der Nachweis über die Pflegebedürftigkeit des Angehörigen gegenüber dem Arbeitgeber erfolgt über die entsprechende Anerkennung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen.

Der Anspruch besteht in den letzten beiden Fällen erstmalig nach einer mindestens 2-jährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit zum 31. Oktober eines Jahres.

25.2 Zeitpunkt der Antragstellung

Beschäftigte können bis zum 31. Oktober eines Jahres den Anspruch für das Folgejahr geltend machen.

Die Betriebsparteien können durch freiwillige Betriebsvereinbarung einen abweichenden Stichtag für die Geltendmachung im Folgejahr festlegen.

Pro pflegebedürftigem Angehörigen und/oder pro Kind kann die Freistellung höchstens 5 Mal in Anspruch genommen werden. Für die ersten beiden Inanspruchnahmen der Freistellungstage beträgt der Anspruch 8 Tage. Ab der dritten Inanspruchnahme beträgt er 6 Tage. Der Anspruch kann auch in aufeinanderfolgenden Jahren geltend gemacht werden.

In akuten Fällen der Pflegebedürftigkeit kann die Freistellung für den Folgemonat mit einer Ankündigungsfrist von 10 Tagen geltend gemacht werden. Ein akuter Fall liegt vor, wenn der Beschäftigte seinen Anspruch nach § 2 Abs. 1 PflegeZG ausgeübt hat.

Der Nachweis eines akuten Falls von Pflegebedürftigkeit ist durch eine ärztliche Bescheinigung zu erbringen, in der attestiert wird, dass der Pflegegrad 1 voraussichtlich erreicht wird.

Der Beschäftigte hat auf Verlangen unverzüglich einen Nachweis über die Antragstellung zur Feststellung des Pflegegrads vorzulegen und die Bescheinigung der Pflegebedürftigkeit unverzüglich nachzureichen.

In diesem Fall kann die betriebliche Sonderzahlung entsprechend der Höhe des tariflichen Zusatzgeldes gemäß § 2.2 TV T-ZUG verringert werden, wenn dieses bereits ausgezahlt wurde.

25.3 Freistellungsumfang und Realisierung der Freistellungstage

Der Freistellungsanspruch beträgt 8 bzw. ab der dritten Inanspruchnahme nach § 25.2 Abs. 3 6 Tage für Beschäftigte, bei denen sich die Arbeitszeit regelmäßig auf 5 Tage pro Woche verteilt.

Für Beschäftigte, bei denen sich die Arbeitszeit nicht regelmäßig auf 5 Tage verteilt, berechnet sich der Freistellungsanspruch anteilig.

Ergibt sich durch die Umrechnung des Freistellungsanspruchs ein Dezimalwert, wird dieser Dezimalwert durch stunden- bzw. minutenweise Freistellung ausgeglichen. Dies kann auch durch eine entsprechende Zeitgutschrift auf einem Zeitkonto realisiert werden.

Es gelten folgende Grundsätze:

- Die Freistellung muss in dem Kalenderjahr realisiert werden, für das sie beantragt wurde. Eine Übertragung des Freistellungsanspruchs auf das Folgejahr ist

ausgeschlossen. Falls Freistellungstage unterjährig nicht realisiert werden können, erfolgt eine Abgeltung gemäß § 25.4.

- Grundsätzlich erfolgt die Inanspruchnahme in Form von ganzen freien Tagen, vergleichbar dem Verfahren bei der Urlaubsnahme. Arbeitgeber und Beschäftigter können sich einvernehmlich auch auf eine hiervon abweichende Inanspruchnahme verständigen.
- Bei der zeitlichen Festlegung der Freistellung sind die Wünsche des Beschäftigten im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zu berücksichtigen.
- Erkrankt ein Beschäftigter in dem Zeitraum, für den die Freistellung beantragt und genehmigt wurde, bleibt der Freistellungsanspruch im Umfang der durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit erhalten. Arbeitgeber und Beschäftigter haben sich in diesem Fall unter Beachtung der vorgenannten Grundsätze auf einen neuen Freistellungszeitraum im Kalenderjahr zu verständigen.

25.4 Untergang des Freistellungsanspruchs

Kann der Freistellungsanspruch aus personenbedingten Gründen nicht oder nicht vollständig im Kalenderjahr genommen werden, geht der Freistellungsanspruch unter. Im Umfang der nicht realisierten Freistellungstage besteht der Anspruch auf das tarifliche Zusatzgeld nach § 2.2 TV T-ZUG. Dabei wird für jeden unterjährig nicht realisierten Freistellungstag 1/8 bzw. ab der dritten Inanspruchnahme gem. § 25. 2 Abs. 3 oder gem. 25.7 Abs. 2 1/6 des tariflichen Zusatzgeldes gemäß § 2.2 TV T-ZUG abgegolten.

25.5 Ausscheiden vor dem 31. Juli

Endet das Arbeitsverhältnis nach Realisierung der Freistellungstage vor dem Auszahlungstag, ist die Differenz im Arbeitsentgelt zu verrechnen.

25.6 Nebentätigkeitsverbot

Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung während der Freistellungszeit ist nicht zulässig.

25.7 Betriebliche Gestaltungsoptionen

Der Anspruch, statt tariflichem Zusatzgeld nach § 2.2 TV T-ZUG freie Tage zu gewähren, kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung auf den ganzen Betrieb, bestimmte Beschäftigtengruppen oder Abteilungen/Bereiche, z. B. auch auf Vollkonti-Schicht-Beschäftigte, erweitert werden.

Die Betriebsparteien können bei Beschäftigungsproblemen durch freiwillige Betriebsvereinbarung eine verpflichtende Nutzung der Freistellungstage für den ganzen Betrieb, bestimmte Beschäftigtengruppen oder Abteilungen/Bereiche vereinbaren. Dabei haben die nach § 25.1 anspruchsberechtigten Beschäftigten 8 freie Tage, alle übrigen Beschäftigten 6 freie Tage statt des tariflichen Zusatzgelds nach § 2.2 TV T-ZUG in Anspruch zu nehmen. Eine Anrechnung dieser freien Tage auf die Wiederholbarkeit des Anspruchs nach § 25.2 Abs. 3 erfolgt dabei nicht. Beschäftigte können im Einzelfall

besondere persönliche Härten gegenüber dem Arbeitgeber anzeigen, die unter Beachtung der betrieblichen Belange Berücksichtigung finden sollen. Die Betriebsparteien haben dazu ein Vorgehen zu vereinbaren. § 25.3 Abs. 3 und 4 finden Anwendung.

Die Betriebsparteien können durch freiwillige Betriebsvereinbarung Zeiträume und/oder einzelne Tage für die Freistellungen für den ganzen Betrieb, bestimmte Beschäftigtengruppen oder Abteilungen/Bereiche festlegen.

Bestehende Betriebsvereinbarungen zu den Regelungen des § 25 können unverändert fortgeführt werden.

25.8 Erörterungsverfahren

Betriebsrat und Arbeitgeber haben bis zum 31. Dezember anhand der vorliegenden Anträge zu erörtern, wie das entfallende Arbeitsvolumen betriebsintern ausgeglichen werden kann. Dabei ist die Nutzung der vorhandenen betrieblichen und tariflichen Instrumente zu erörtern, insbesondere:

- Vereinbarung von Mehrarbeit,
- Anwendung des Volumenmodells,
- Nutzung von Arbeitszeitkonten,
- Anwendung von § 24.3.

Die Betriebsparteien können in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung eine abweichende Erörterungsfrist bis längstens Ende Februar des Folgejahres festlegen.

Stellen die Betriebsparteien fest, dass der Anspruch nicht für alle Antragssteller realisiert werden kann, können sie eine Reihenfolge festlegen. Dabei sollen folgende Kriterien berücksichtigt werden:

- Dauer und Intensität der Belastung,
- Betriebszugehörigkeit.

Die Betriebsparteien können darüber hinaus weitere Kriterien festlegen.

Stellen die Betriebsparteien fest, dass der Anspruch nicht für alle Antragsteller realisiert werden kann, können sie in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung auch festlegen, dass für die Antragsteller die Freistellung anteilig gewährt wird. Im Umfang der nicht realisierten Freistellungstage besteht der Anspruch auf das tarifliche Zusatzgeld nach § 2.2. TV T-ZUG. Dabei wird für jeden nicht realisierten Freistellungstag 1/8 bzw. ab der dritten Inanspruchnahme im Sinne des § 25.2 Abs. 3 oder im Fall des § 25.7 Abs. 2 1/6 des tariflichen Zusatzgeldes gemäß § 2.2. TV T-ZUG abgegolten. Im Rahmen der freiwilligen Betriebsvereinbarung legen die Betriebsparteien fest, ob eine Anrechnung dieser freien Tage auf die Wiederholbarkeit des Anspruchs nach § 25.2 Abs. 3 erfolgt.

Kommt keine Einigung zustande und kann das entfallende Arbeitsvolumen nicht mit der entsprechenden Qualifikation betriebsintern kompensiert werden, kann der Arbeitgeber Anträge ablehnen.

25.9 Sonderregelung für Arbeitszeitvolumen

Wird das entfallende Volumen durch Arbeitsverträge mit verlängerter Vollzeit gemäß § 8 kompensiert, finden diese keine Berücksichtigung beim Durchschnittsvolumen gemäß § 8.3 bzw. bei den betrieblich geltenden Grenzen gemäß der Protokollnotiz zu § 8.3.

25.10 Berücksichtigung bei Personalplanung

Im Rahmen der Gespräche über die Personalplanung nach § 92 BetrVG sind zwischen den Betriebsparteien insbesondere die möglichen Auswirkungen dieses Tarifvertrags auf Beschäftigte und den Betrieb gesondert zu diskutieren.

§ 26

Arbeitsverhinderung (§ 616 BGB)

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

Protokollnotiz:

Es besteht Einigkeit, dass die nachstehenden Regelungen eine abschließende Regelung im Sinne des § 616 BGB darstellen. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, in Gespräche über eine Modifizierung oder Ergänzung der Regelungen einzutreten, wenn gesellschaftliche Veränderungen nach Auffassung einer Tarifvertragspartei hierzu Veranlassung geben.

26.1 Pflege erkrankter Kinder

Bis zu 10 Arbeitstage

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. Für das Kind bis zum vollendeten 12. Lebensjahr gilt § 45 SGB V.

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

Besteht für ein nicht gesetzlich versichertes Kind kein Anspruch auf Kinderkrankengeld, ist für die Zuschussberechnung der Krankengeldhöchstsatz für Versicherungspflichtige zugrunde zu

legen. Maßgebend sind die Sätze der für den Betrieb jeweils örtlich zuständigen Allgemeinen Ortskrankenkasse.

26.2 Familiäre Ereignisse

3 Arbeitstage

beim Tod von Ehegatten, von Partnern einer eingetragenen Lebenspartnerschaft sowie von Partnern einer eheähnlichen Lebensgemeinschaft⁴

2 Arbeitstage

- bei eigener Eheschließung
- beim Tod eigener Kinder

1 Arbeitstag

- bei Geburt des eigenen Kindes innerhalb einer Ehe oder einer eheähnlichen Lebensgemeinschaft
- beim Tod eines Elternteils oder Schwiegerelternteils oder von Geschwistern
- pro Kalenderjahr bei Wohnungswechsel, soweit ein eigener Haushalt besteht
- bei Teilnahme an der Trauung oder Hochzeitsfeier der eigenen Kinder
- bei Teilnahme an der Goldenen Hochzeit der Eltern.

26.3 Arztbesuch und Arbeitsunfall

Die notwendig ausgefallene Arbeitszeit

- für Arztbesuche und ärztlich verordnete Behandlungen, die aufgrund ärztlichen Befunds unbedingt während der Arbeitszeit erfolgen mussten,
- bei Arbeitsunfällen am Unfalltag.

26.4 Behördliche oder öffentliche Verpflichtungen

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
- bei unverschuldeter Vorladung vor eine Behörde, sofern in diesem Fall kein Anspruch auf Vergütung des Entgeltausfalls besteht
- für Anzeigen auf dem Standesamt, die persönlich vorgenommen werden müssen.

26.5 Mitteilungs- und Nachweispflichten

⁴ Eine eheähnliche Lebensgemeinschaft ist eine Lebensgemeinschaft im Sinne der Definition der Entscheidung des BVerfG v. 17.11.1992 – 1 BvL 8/87.

In vorstehenden Fällen haben Beschäftigte, soweit möglich, dem Betrieb vorher anzuzeigen, dass sie der Arbeit fernbleiben wollen oder müssen. In begründeten Zweifelsfällen muss auf Verlangen der Grund für die Arbeitsverhinderung nachgewiesen werden.

Hierfür entstehende Kosten trägt der Arbeitgeber.

26.6 Zeitlicher Zusammenhang

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

In den Fällen des § 26.2 besteht der zeitliche Zusammenhang noch bis zu sechs Wochen nach Eintritt des Anlasses.

§ 27

Freistellung an Heiligabend und Silvester

An Werktagen, die unmittelbar vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr liegen, endet die Arbeitszeit spätestens um 12.00 Uhr. Das Monatsentgelt wird fortgezahlt.

Die Verpflichtung zur Bezahlung der infolge des Frühschlusses (12.00 Uhr) ausfallenden Arbeitszeit ist auch im Zwei- bzw. Dreischichtbetrieb gegeben.

Die Betriebsparteien können für eine mindestens jährliche Laufdauer aufgrund freiwilliger Betriebsvereinbarung vereinbaren, dass die bezahlten Ausfallzeiten am 24. und 31. Dezember jeweils bis zu maximal 3,5 Stunden unbezahlt vor- oder nachgearbeitet werden. Eine Verrechnung mit Zeitdifferenzen ist zulässig. In diesem Fall gilt § 2.2 b) TV Sonderzahlung.

§ 28

Freistellung für Mitglieder von Tarifkommissionen

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

Kapitel 3: Vergütung

§ 29

Allgemeine Vergütungsgrundsätze

Der Abrechnungszeitraum für das Entgelt ist jeweils der Kalendermonat.

Den Beschäftigten muss das Monatsentgelt spätestens am letzten Arbeitstag des Kalendermonats zur Verfügung stehen.

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

§ 30

Abrechnung

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

Bei jeder Änderung des Entgelts ist dem Beschäftigten die Höhe und Zusammensetzung seines veränderten Entgelts in Textform mitzuteilen. Aus dieser Mitteilung müssen die einzelnen Vergütungsbestandteile ersichtlich sein.

§ 31

Entgeltbestandteile

31.1 Monatsentgelt

Die Beschäftigten erhalten ein Monatsentgelt, das sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammensetzt.

31.2 Feste Bestandteile

Zu den festen Bestandteilen des Monatsentgelts gehören das Grundentgelt und alle Zulagen und Zuschläge⁵, die regelmäßig in gleicher Höhe anfallen sowie Belastungszulagen gemäß Anlage 2 ERA-TV.

31.3 Variable Bestandteile

⁵ Wird die Umrechnung von stundenbezogenen Zulagen oder Zuschlägen erforderlich, so ist mit dem Faktor von 4,35 x individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zu multiplizieren.

Variable Bestandteile des Monatsentgelts können sein:

- leistungsabhängige Bestandteile
- zeitabhängige Bestandteile
- sonstige variable Bestandteile

Zu den zeitabhängigen variablen Bestandteilen des Monatsentgelts gehören die Vergütungen für Mehr-, Nacht-, Spät-, Sonn- und Feiertagsarbeit und für Reisezeit, soweit sie nicht regelmäßig anfallen.

Zu den sonstigen variablen Bestandteilen des Monatsentgelts gehören auch alle sonstigen Vergütungen, die nicht monatlich in gleicher Höhe wiederkehren.

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

§ 32

Berechnungsgrundsätze

32.1 Berechnung des Stunden- oder Tagesentgelts

Wird bei unbezahlten Fehlzeiten die Berechnung des Entgelts für einzelne Arbeitstage oder Arbeitsstunden erforderlich, so sind die festen Bestandteile des Monatsentgelts (brutto) durch die Zahl der regelmäßigen Arbeitstage oder der regelmäßigen Arbeitsstunden des entsprechenden Monats zu teilen. Dazu gehören auch zu bezahlende Ausfalltage oder -stunden, einschließlich der Freischichten aus ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit.

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

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

32.2 Mehrarbeitsgrundvergütung

Die Grundvergütung für eine Mehrarbeitsstunde berechnet sich:

- aus den festen Bestandteilen des Monatsentgelts (brutto)
- aus den leistungsabhängigen variablen Bestandteilen des Monatsentgelts (brutto) im Durchschnitt der letzten 3 abgerechneten Monate,

jeweils geteilt durch das 4,35-fache der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.

Zwischenzeitlich wirksam gewordene tarifliche Entgelterhöhungen erhöhen die Berechnungsgrundlage entsprechend.

In die Berechnung der Grundvergütung geht der Verdienstaushleich gemäß § 13 ERA-TV mit ein.

32.3 Berücksichtigung bezahlter Ausfallzeiten

Bezahlte Ausfallzeiten dürfen nicht zu einer Kürzung des Bruttomonatsentgelts führen.

§ 33

Zuschlagspflichtige Arbeiten

33.1 Zuschlagspflichtige Mehrarbeit

Zuschlagspflichtige Mehrarbeit liegt insoweit vor, als die Arbeitszeit

- bei Vollzeitbeschäftigten die im Rahmen der Verteilung vereinbarte tägliche und wöchentliche Arbeitszeit übersteigt
- bei Beschäftigten mit erheblicher Arbeitsbereitschaft die individuelle tägliche Arbeitszeit und die individuelle wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 12 übersteigt
- bei Teilzeitbeschäftigten die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 6 übersteigt.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien haben im Zuge der Überarbeitung des Manteltarifvertrags 2019 auch die Ausgestaltung der tariflichen Mehrarbeitsregelungen überprüft. Es besteht auch in Ansehung der neueren Rechtsprechung des BAG das gemeinsame Verständnis, dass die Zuschlagspflicht an einer objektiven Belastungsgrenze ansetzt, für die die Tarifvertragsparteien die tarifliche Arbeitszeit festlegen.

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.

Bei der Feststellung, ob wöchentlich mehr als 10 Mehrarbeitsstunden nach § 35.1 geleistet wurden, dürfen die Mehrarbeitsstunden, die bereits mit einem 50 %igen Zuschlag zu vergüten sind, nicht in Abzug gebracht werden.

33.2 Zuschlagspflichtige Spätarbeit

Zuschlagspflichtige Spätarbeit liegt vor, wenn die regelmäßige Arbeitszeit nach 12.00 Uhr beginnt und nach 19.00 Uhr endet.

33.3 Zuschlagspflichtige Nachtarbeit

Zuschlagspflichtige Nachtarbeit ist die in der Zeit zwischen 19.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistete Arbeit.

33.4 Zuschlagspflichtige Sonn- und Feiertagsarbeit

Zuschlagspflichtige Sonn- und Feiertagsarbeit ist jede an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr geleistete Arbeit.

Beginn und Ende der zuschlagspflichtigen Sonntags- und Feiertagsarbeit können im Dreischichtbetrieb mit Zustimmung des Betriebsrats abweichend festgelegt werden; z. B. von 6.00 Uhr bis 6.00 Uhr, die Sonn- und Feiertagsruhe muss jedoch mindestens 24 Stunden betragen.

§ 34

Berechnung der Zuschläge

Berechnungsgrundlage der Zuschläge ist das Entgelt für eine Arbeitsstunde gemäß § 32.2.

Bei Arbeit an entgeltzahlungspflichtigen Feiertagen erhalten die Beschäftigten bis zur Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit dieses Tages außer dem laufenden Monatsentgelt (brutto) nur den in § 35.4 Abs. 2 und 3 festgelegten Zuschlag für jede geleistete Arbeitsstunde.

§ 35

Höhe der Zuschläge

Folgende Zuschläge werden gezahlt:

35.1 Mehrarbeitszuschlag

Für

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

Dies gilt nicht für Beschäftigte nach § 12.

35.2 Spätarbeitszuschlag

Für jede Spätarbeitsstunde zwischen 12.00 Uhr und 19.00 Uhr gemäß § 33.2 20 %.

35.3 Nachtarbeitszuschlag

Für jede Nachtarbeitsstunde zwischen 19.00 Uhr und 6.00 Uhr gemäß § 33.3 30 %.

Beschäftigte in den Bereichen Pforte, Werkschutz, hauptamtliche Sanitätsdienste und hauptamtliche Feuerwehr erhalten, soweit sie unter § 12 fallen 20 %.

Für Nachtarbeit von 19.00 Uhr bis 6.00 Uhr, soweit sie Mehrarbeit ist 50 %.

Der Anteil für Nachtarbeit beträgt dabei 30 %, der Anteil für Mehrarbeit beträgt 20 %, ungeachtet dessen, ob die Mehrarbeitsstunde mit 25 % oder mit 50 % zu vergüten gewesen wäre, wenn nicht zugleich Nachtarbeit vorläge.

35.4 Sonn- und Feiertagszuschlag

Für die Arbeit

- an Sonntagen,
 - am 24. und 31. Dezember ab 12.00 Uhr, soweit diese Tage nicht auf einen Sonntag fallen,
- 50 %.

Für Arbeit an entgeltzahlungspflichtigen Feiertagen, die auf einen betrieblich regelmäßig arbeitsfreien Werktag oder Sonntag fallen, ausgenommen Ostersonntag, Pfingstsonntag oder Weihnachtsfeiertag, 100 %.

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

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

35.5 Zusammentreffen mehrerer Zuschläge

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 Nachtzuschlag nach § 35.3 bezahlt.

§ 36

Entgeltfortzahlung bei Krankheit

36.1 Mitteilungs- und Nachweispflicht

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

Bei Erkrankungen bis zu 3 Tagen Dauer haben Beschäftigte auf rechtzeitiges Verlangen des Arbeitgebers eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Die Übermittlung einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung an den Arbeitgeber ist auch auf elektronischem Weg möglich. Nach einer Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren entfällt diese Verpflichtung grundsätzlich, es sei denn, die Betriebsparteien vereinbaren hierzu eine andere kollektive Regelung. Auch ohne Vereinbarung einer solchen kollektiven Regelung ist der Arbeitgeber in begründeten Einzelfällen berechtigt, die vorzeitige Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu verlangen, es sei denn, der Betriebsrat widerspricht dieser Anordnung.

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.

§ 36.1 Absatz 2 und 3 gelten nicht für Beschäftigte, die Versicherte einer gesetzlichen Krankenkasse sind. Diese sind verpflichtet, zu den in Absatz 2 und 3 genannten Zeitpunkten das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer feststellen und sich eine ärztliche Bescheinigung nach § 5 Abs. 1 Satz 2 oder 4 EFZG aushändigen zu lassen.

36.2 Entgeltfortzahlung bei Krankheit

In Fällen unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit sowie während einer von einem Träger der Kranken-, Renten- oder Unfallversicherung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger bewilligten entgeltfortzahlungspflichtigen stationären Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ist unabhängig von der jeweiligen gesetzlichen Regelung ab dem ersten Tag 100 % Entgeltfortzahlung bis zur Dauer von 6 Wochen zu leisten.

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

Für die Dauer der Entgeltfortzahlung werden die festen und leistungsabhängigen variablen Bestandteile des Monatsentgelts weitergezahlt.

Zusätzlich erhalten die Beschäftigten die zeitabhängigen variablen Bestandteile ihres Monatsentgelts der letzten abgerechneten 3 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 Mehrarbeitsgrundvergütungen und Mehrarbeitszuschläge sowie Auslösungen und ähnliche

Zahlungen (z. B. Reisespesen, Trennungsentschädigungen), Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Krankengeldzuschüsse, Urlaubsvergütung, die Leistungen des Arbeitgebers nach dem TV AVWL 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.

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

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

§ 4 Abs. 3 EFZG bleibt von § 36.2 Abs. 2 unberührt.

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

36.3 Krankengeldzuschuss

Beschäftigte erhalten über die Dauer der Entgeltfortzahlung hinaus

- nach 2-jähriger Betriebszugehörigkeit für 1 Monat,
- nach 4-jähriger Betriebszugehörigkeit für 2 Monate,
- nach 6-jähriger Betriebszugehörigkeit für 3 Monate,

als Zuschuss den Unterschiedsbetrag zwischen den Leistungen der Sozialversicherungsträger und 100 % der Nettoentgeltfortzahlung.

Der Differenzbetrag wird in brutto gewährt und unterliegt den gesetzlichen Abzügen.

Treffen die Betriebsparteien eine Regelung gemäß § 27 Abs. 3, gilt Folgendes:

Beschäftigte erhalten über die Dauer der Entgeltfortzahlung hinaus nach

- 5-jähriger Betriebszugehörigkeit für 1 Monat,
- 10-jähriger Betriebszugehörigkeit für 2 Monate,

als Zuschuss den Unterschiedsbetrag zwischen den Leistungen der Sozialversicherungsträger und 100 % der Nettoentgeltfortzahlung.

Der Differenzbetrag wird in brutto gewährt und unterliegt den gesetzlichen Abzügen.

Ändern sich zum Zeitpunkt des In- oder Außerkrafttretens der Betriebsvereinbarung gemäß § 27 Abs. 3 die Voraussetzungen für den Bezug des Zuschusses, so gelten die Voraussetzungen, die vor dem In- oder Außerkrafttreten maßgebend waren, solange weiter, bis eine Zuschusszahlung abgeschlossen ist oder ein neuer Anspruch auf Zuschuss zu einer Leistung der Sozialversicherungsträger entsteht.

Anspruch auf die Zusatzleistungen nach § 36.3 besteht nur einmal im Kalenderjahr, ausgenommen bei Arbeitsunfällen.

Bei nicht krankenversicherungspflichtigen 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.



36.4 Krankengeldzuschuss bei Arbeitsunfällen

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines nicht durch grobe Fahrlässigkeit verursachten Arbeitsunfalls wird ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit ab dem Zeitpunkt des Wegfalls des Entgeltfortzahlungsanspruchs gemäß § 36.2 und evtl. des Anspruchs auf Zuschuss gemäß § 36.3 bis zur 78. Woche der Unterschiedsbetrag zwischen den Leistungen der Sozialversicherungsträger und 100 % der monatlichen Nettoentgeltfortzahlung bezahlt.

Der Differenzbetrag wird in brutto gewährt und unterliegt den gesetzlichen Abzügen.

Vom Arbeitgeber zu gewährende Leistungen nach dem TV AVWL sind während dieser Zeit vom Arbeitgeber weiterzuzahlen.

36.5 Abtretung von Ansprüchen gegenüber Dritten

Können Beschäftigte aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadenersatz wegen des Verdienstauffalls beanspruchen, der ihnen durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, treten die Beschäftigten ihre Ansprüche gegen diesen aus dem Unfall insoweit an den Arbeitgeber ab, als sie für die Zeit ihrer Arbeitsunfähigkeit Leistungen vom Arbeitgeber erhalten haben. Die Beschäftigten sind verpflichtet, dem Arbeitgeber die zur Rechtsverfolgung dienlichen Auskünfte zu geben und Beweismaterial zur Verfügung zu stellen.

§ 37

Entgeltfortzahlung bei Arbeitsausfall wegen Betriebsstörung

Bei einer Betriebsstörung, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, wird der durchschnittliche Arbeitsverdienst weiterbezahlt. Während dieser Betriebsstörung sind die Beschäftigten verpflichtet, eine andere zumutbare Arbeit zu verrichten.

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 5 Stunden in der Woche weiterbezahlt.

Während dieser Betriebsstörung ist der Beschäftigte 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 Fall bis zu dem Zeitpunkt zu bezahlen, an welchem dem Beschäftigten freigestellt wird, die Arbeitsstelle zu verlassen.

§ 38

Vergütung der Mehraufwendungen bei Dienstreisen

38.1 Reisezeit bei Inlandsreisen

Bei angeordneten Dienstreisen wird die notwendige Reisezeit, soweit sie die Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit überschreitet, bis zu 4 Stunden kalendertäglich zuschlagsfrei wie Arbeitszeit vergütet.

An arbeitsfreien Tagen wird zu der kalendertäglichen zusätzlichen Reisezeit nach Absatz 1 die darüber hinaus anfallende Reisezeit bis zur Dauer von 1/5 der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit täglich ohne Zuschläge vergütet.

Die Vergütung wird nach § 32.2 berechnet.

Fällt die angeordnete Reisezeit auf einen Sonn- oder Feiertag, so sind neben Vergütungen gemäß § 38.1 die hierfür vorgesehenen Zuschläge gemäß § 35.4 zu bezahlen.

38.2 Reisezeit bei Auslandsreisen und bei Schlafwagenbenutzung

Kein tariflicher Vergütungsanspruch besteht für außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit liegende Reisezeit

- bei Benutzung von Schlafwagen in der Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr
- bei Auslandsreisen.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien empfehlen, für diese Reisezeiten bei Auslandsreisen betriebliche Regelungen zu treffen.

38.3 Aufwendungsersatz

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.

38.4 Übergangsvorschrift BMTV

Die vorstehenden Regelungen gelten nicht, soweit der Bundesmontagetarifvertrag noch Anwendung findet.

§ 39

Abweichende Vergütung für Außendienstbeschäftigte

Die Bestimmungen des Tarifvertrags gelten für alle Außendienstbeschäftigten von Betrieben, die ihren Sitz im räumlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrags haben, auch wenn die Außendienstbeschäftigten ihren Wohnsitz außerhalb des Tarifgebiets haben.

Außendienstbeschäftigte, die vollberuflich und ausschließlich für ein Unternehmen tätig sind 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 tarifliche Grundentgelt. Die zu vergütenden Reisespesen bleiben dabei außer Ansatz. Das Mindesteinkommen gilt als gewährt, wenn es im Vierteljahresdurchschnitt erreicht wird.

Außendienstbeschäftigte, die als solche tätig sind, erhalten an Stelle der tariflichen Vergütung für Mehrarbeit, Spätarbeit, Nachtarbeit, Sonntags- und Feiertagsarbeit die im Anstellungsvertrag vereinbarte Entschädigung.

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

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 Außendienstbeschäftigten vereinbart werden.

§ 40

Alterssicherung

40.1 Grundsätze der Verdienstsicherung

Beschäftigte, die das 54. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb oder Unternehmen mindestens zehn Jahre angehören, haben Anspruch auf Verdienstsicherung.

Protokollnotiz:

Kollektive Maßnahmen aufgrund arbeitsorganisatorischer Veränderungen können sich auf den Alterssicherungsbetrag auswirken (z. B. LAG Baden-Württemberg 17.09.2019 – 19 Sa 15/19).

Dies gilt auch bei Versetzungen aufgrund initiativer Eigenbewerbungen des Beschäftigten auf eine andere Stelle.

40.2 Beginn der Verdienstsicherung

Die Verdienstsicherung beginnt mit dem Ersten des Monats, in dem der Beschäftigte das 54. Lebensjahr vollendet. Erfüllt der Beschäftigte an seinem 54. Geburtstag die Voraussetzung der Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit von 10 Jahren nicht, so beginnt die Verdienstsicherung am Ersten des Monats, in welchem er diese Voraussetzung erfüllt.

40.3 Durchführung der Verdienstsicherung

Die tarifliche Verdienstsicherung bezieht sich nicht auf das Tarifentgelt, sondern auf das Effektiventgelt und wird wie folgt verwirklicht:

Der Alterssicherungsbetrag, der nach § 40.4 zu ermitteln ist, wird als Mindestverdienst garantiert.

Der Durchschnittsverdienst innerhalb des nach § 40.10 zu regelnden Vergleichszeitraums wird mit dem Alterssicherungsbetrag verglichen.

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

40.4 Zusammensetzung und Errechnung des Alterssicherungsbetrags

Der Alterssicherungsbetrag errechnet sich wie folgt:

- a) aus dem Monatsgrundentgelt der Entgeltgruppe zu Beginn der Verdienstsicherung;
- b) aus den in den letzten 36 Monaten (Referenzzeitraum) vor Beginn der Verdienstsicherung durchschnittlich erzielten leistungsabhängigen variablen Bestandteilen;
- c) aus den in den letzten 36 Kalendermonaten (Referenzzeitraum) vor Beginn der Verdienstsicherung erzielten (tariflichen und/oder übertariflichen) durchschnittlichen Zuschlägen für Sonn-, Feiertags-, Spät-, Nacht-(Schicht-), Montagearbeit sowie Erschwerniszulagen gemäß § 8 BMTV, sofern die in § 40.5 genannten Voraussetzungen erfüllt sind;
- d) der Belastungszulage zu Beginn der Verdienstsicherung;
- e) ein bei Beginn der Verdienstsicherung zu zahlender Verdienstausschlag gemäß § 13 ERA-TV;
- f) aus der übertariflichen Zulage zu Beginn der Verdienstsicherung.

Der in b) und c) geregelte Referenzzeitraum kann im Wege einer freiwilligen Betriebsvereinbarung abweichend auf bis zu 12 Monate abgekürzt werden.

Bei Außendienstbeschäftigten im Sinne von § 39, 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.

Der Alterssicherungsbetrag errechnet sich aus der Summe der in a) bis f) benannten Entgeltbestandteile.

Der Alterssicherungsbetrag ist unabhängig von Höhe und Zusammensetzung der individuellen Vergütung begrenzt auf ein Entgelt in Höhe von 137,5 % des jeweiligen Grundentgelts der höchsten Tarifentgeltgruppe.

Die Begrenzung des Alterssicherungsbetrags bezieht sich auf die so errechnete Summe, nicht auf die einzelnen Bestandteile.

40.5 Einbeziehung von Zuschlägen und Zulagen in den Alterssicherungsbetrag

Die im geltenden Referenzzeitraum vor Beginn der Verdienstsicherung erzielten (tariflichen und/oder übertariflichen) durchschnittlichen Zuschläge für Sonn-, Feiertags-, Spät-, Nacht- (Schicht-)arbeit und Erschwerniszulagen gemäß § 8 BMTV sind nur unter folgenden Voraussetzungen in den Alterssicherungsbetrag gemäß § 40.4 einzubeziehen:

Die den genannten Zuschlägen und Zulagen zugrunde liegenden Arbeiten müssen zu den regelmäßigen Arbeitsaufgaben des Beschäftigten gehören.

Bei Spät- oder Nachtarbeit muss der Beschäftigte außerdem, während eines unmittelbar vor Beginn der Verdienstsicherung liegenden Zeitraums von 8 Jahren mehr als 4 Jahre diese Arbeit geleistet haben. Diese Voraussetzung ist auch dann erfüllt, wenn teils Arbeit der einen und teils Arbeit einer anderen der vorstehend genannten Art geleistet wurde.

Die Voraussetzungen für die Einbeziehung der Zuschläge und Zulagen in den Alterssicherungsbetrag können auch noch nach Beginn der Verdienstsicherung gemäß § 40.2 erfüllt werden. Die Zuschläge und Zulagen sind dann erst ab diesem Zeitpunkt in die Berechnung einzubeziehen. Berechnungszeitraum für den durchschnittlichen Zuschlag bzw. die durchschnittliche Zulage ist in diesem Falle die Dauer des betrieblich geltenden bzw. vereinbarten Referenzzeitraums vor Erfüllung der Voraussetzungen.

Der durchschnittliche Zuschlag und/oder ggf. die durchschnittliche Zulage gemäß § 40.4 c) errechnet sich aus dem Gesamtbetrag der in Frage kommenden Zuschläge und Zulagen während des geltenden bzw. vereinbarten Referenzzeitraums, dividiert durch die Zahl der in diesem Zeitraum vor Beginn der Verdienstsicherung tatsächlich gearbeiteten Stunden.

Der sich aus dieser Berechnung ergebende Betrag ist mit dem 4,35-fachen der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu multiplizieren.

40.6 Nicht einzubeziehende Entgeltbestandteile

Nicht in den Alterssicherungsbetrag einzubeziehen sind Zuschläge für Mehrarbeit und sonstige unregelmäßige Bezüge, altersvorsorgewirksame Leistungen, Auslösungen, Gratifikationen, das zusätzliche Urlaubsgeld, die tarifliche Sonderzahlung, das T-ZUG und der Zusatzbetrag sowie der Trafobaustein und andere einmalige Zuwendungen.

40.7 Durchschnittsverdienst und Veränderungen der Arbeitszeit

Durch die Berechnung gemäß §§ 40.4 und § 40.5 ergibt sich der Alterssicherungsbetrag als durchschnittlicher Monatsverdienst, bezogen auf die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zu Beginn der Verdienstsicherung.

Bei Beschäftigten, bei denen sich nach Eintritt der Verdienstsicherung das Verhältnis ihrer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit gemäß § 6 ändert, ist der monatliche Alterssicherungsbetrag entsprechend umzurechnen.

Bei Kurzarbeit erfolgt eine zeitanteilige Reduzierung des Alterssicherungsbetrags. Ein Zuschuss zum Kurzarbeitergeld ist auf Basis des infolge der Kurzarbeit reduzierten Entgelts zu errechnen.

40.8 Festschreibung des Alterssicherungsbetrags

Der sich aus der Berechnung nach §§ 40.4 und 40.5 ergebende Alterssicherungsbetrag ist mit den dort genannten Entgeltbestandteilen aufgegliedert festzuschreiben. Die Mindestverdienstgarantie gemäß § 40.3 bezieht sich auch auf diese Entgeltbestandteile.

40.9 Unterrichtung des Beschäftigten und des Betriebsrats

Der anspruchsberechtigte Beschäftigte und der Betriebsrat sind unverzüglich über die Höhe und die Zusammensetzung des Alterssicherungsbetrags in Textform zu unterrichten. Dies gilt auch bei einer späteren Änderung des Alterssicherungsbetrags.

40.10 Durchführung der Verdienstsicherung

Der Ausgleich gemäß § 40.3 ist monatlich (Vergleichsmonat) vorzunehmen. Dabei wird der Durchschnittsverdienst aus einem Vergleichszeitraum mit dem im Vergleichszeitraum geltenden Alterssicherungsbetrag verglichen.

In den Durchschnittsverdienst des Vergleichszeitraums können nur die Entgeltbestandteile, insbesondere nur die Zuschläge bzw. Zulagen einbezogen werden, die im Alterssicherungsbetrag enthalten sind.

Findet nach Beginn der Verdienstsicherung ein Wechsel des Schichtsystems statt, so können auch neu hinzukommende zeitabhängige Bestandteile in dem Vergleichsverdienst mitberücksichtigt werden.

Der Vergleichszeitraum ist mit dem Betriebsrat festzulegen. Er darf einschließlich des Vergleichsmonats 12 Monate nicht übersteigen. Legen die Betriebsparteien keinen Vergleichszeitraum fest, gilt ein Vergleichszeitraum von 12 Monaten.

Bei einem Vergleichszeitraum, der länger als 1 Monat ist, ist sicherzustellen, dass im jeweiligen Vergleichsmonat eine Aufzahlung in der Höhe erfolgt, dass im Vergleichszeitraum, jeweils im Durchschnitt, der Alterssicherungsbetrag erreicht wird.

Protokollnotiz:

Solange der Zeitraum seit Beginn der Verdienstsicherung geringer ist als der geltende Vergleichszeitraum, werden für den monatsweise vorzunehmenden Vergleich die Monate seit Beginn der Verdienstsicherung herangezogen.

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

40.11 Fortschreibung des Alterssicherungsbetrags

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

Tarifbedingte Erhöhungen des Entgelts sind die Erhöhung des Tarifentgelts durch den Tarifvertrag über Entgelte und Ausbildungsvergütungen, eine tarifliche Anhebung des durchschnittlichen Leistungsentgelts, eine tarifliche Anhebung von Zuschlägen und Zulagen sowie eine Anhebung der Entgeltgruppe durch Änderung des tariflichen Entgeltgruppenschlüssels.

Das Gleiche gilt für die Anhebung der Entgeltgruppe durch die Übertragung einer höherwertigen Arbeitsaufgabe bzw. einer höheren Belastungszulage durch eine höhere Belastungsstufe.

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 gemäß § 40.8, je nach Art der tarifbedingten Erhöhungen gemäß §§ 40.4 und 40.5, auf der erhöhten tariflichen Grundlage neu vorzunehmen.

Leistungsbedingte Änderungen der leistungsabhängigen variablen Bestandteile des Monatsentgelts 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 erhöhen den Alterssicherungsbetrag nicht.

40.12 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 auf den Alterssicherungsbetrag aus.

§ 41

Unterstützung für Angehörige im Todesfall

Beim Tod eines Beschäftigten gewährt der Arbeitgeber dem Ehegatten oder anderen unterhaltsberechtigten Angehörigen eine Unterstützung in Höhe des 1 1/2-fachen Bruttomonatsverdiensts. Bei tödlichen Arbeitsunfällen oder nach 5-jähriger Betriebszugehörigkeit zum selben Betrieb erhöht sich der Betrag auf 2 Bruttomonatsverdienste und nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit auf 3 Bruttomonatsverdienste.

Bei mehreren unterhaltsberechtigten Angehörigen kann der Arbeitgeber mit befreiender Wirkung an einen der Anspruchsberechtigten zahlen.

§ 42

Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung

Die Beschäftigten haften nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit für den Schaden, den sie bei der Arbeitsleistung verursacht haben.

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.

Für fehlerhafte Arbeit gilt folgende Sonderregelung:

Ist fehlerhafte Arbeit ohne Verschulden des Beschäftigten entstanden, so darf sie keine Verdienstminderung zur Folge haben.

Werden fehlerhafte Arbeiten an den zur Verfügung gestellten Daten, im Material oder an den Arbeitsmitteln während der Bearbeitung vom Beschäftigten erkannt, sind sie unverzüglich zu melden.

Sind ganz oder zum Teil fertig gestellte Arbeiten oder bereits abgeschlossene Arbeitsergebnisse nicht mehr zu verwenden, dann sind alle ausgeführten Arbeiten zu bezahlen.

Wird der Fehler während eines Arbeitsgangs erkannt, wird die bis dahin aufgewendete Arbeitszeit mit dem Durchschnittsverdienst bezahlt.

Bei fehlerhaften Arbeitsergebnissen, die durch grobe Fahrlässigkeit entstanden sind, werden die vom verursachenden Beschäftigten ausgeführten Arbeitsgänge bis zur Dauer von 8 Stunden nicht vergütet, oder es ist vom Beschäftigten Nacharbeit bis zur Dauer von 8 Stunden ohne Vergütung auszuführen, wenn die ursprünglich vorgesehenen

Arbeitsergebnisse durch zusätzliche Nacharbeit hergestellt oder wieder verwendungsfähig gemacht werden können.

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 Betriebsrats angehören.

Teil D: Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 43

Kündigung und Aufhebungsvertrag

43.1 Schriftform

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen.

43.2 Besonderer Kündigungsschutz

Einem Beschäftigten, der das 53. Lebensjahr vollendet hat, aber noch nicht die Regelaltersgrenze erreicht hat und dem Betrieb mindestens 10 Jahre angehört, kann nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden. Dies gilt auch für eine Änderungskündigung.

Protokollnotiz 1:

Im Rahmen von Verhandlungen über einen Sozialplan im Rahmen einer Betriebsänderung können die Betriebsparteien mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien hiervon abweichen.

Protokollnotiz 2:

Führt die Regelung nach § 43.2 in Einzelfällen zu einer grob fehlerhaften Sozialauswahl, werden die Tarifvertragsparteien über eine einvernehmliche Lösung beraten.

43.3 Kündigungsfristen

Die Kündigungsfrist beginnt frühestens mit dem Tag der vereinbarten Arbeitsaufnahme zu laufen. Eine hiervon abweichende Regelung muss schriftlich vereinbart sein.

Die beiderseitige Kündigungsfrist beträgt

- innerhalb der ersten 3 Monate Betriebszugehörigkeit einen Monat zum Monatsende;
- nach Ablauf der ersten 3 Monate 2 Monate zum Monatsende.

Die Kündigungsfrist des Arbeitgebers beträgt gegenüber dem Beschäftigten nach einer Betriebszugehörigkeit von

- 5 Jahren mindestens 3 Monate,
- 8 Jahren mindestens 4 Monate,
- 10 Jahren mindestens 5 Monate,
- 12 Jahren mindestens 6 Monate,

jeweils zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

Für fristlose Kündigungen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 44

Freistellung zur Arbeitssuche

Auf Wunsch ist dem Beschäftigten nach Kündigung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts angemessene Zeit zu gewähren, um sich eine neue Stelle zu suchen.

§ 45

Zeugnis

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

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

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

Nach der Kündigung hat der Beschäftigte Anspruch auf unverzügliche Erteilung eines vorläufigen Zeugnisses.

Im ungekündigten Arbeitsverhältnis hat der Beschäftigte Anspruch auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses. Dies gilt insbesondere auch beim Wechsel von Vorgesetzten oder bei Änderung der Arbeitsaufgabe.

Ein vorläufiges Zeugnis oder ein Zwischenzeugnis hat denselben Anforderungen zu entsprechen wie das in Abs. 1 genannte Zeugnis.

Teil E: Ausschlussfristen, Beilegung von Streitigkeiten

§ 46

Ausschlussfristen

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

- Ansprüche auf Zuschläge aller Art innerhalb von 2 Monaten nach Fälligkeit,
- alle übrigen Ansprüche innerhalb von 6 Monaten nach Fälligkeit, spätestens jedoch innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

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

Bleibt die Geltendmachung erfolglos, so tritt die Verwirkung nicht ein, vielmehr gilt dann die 3-jährige Verjährungsfrist des § 195 BGB. Die 3-jährige Frist beginnt mit dem Schluss des Kalenderjahres, in welchem der Anspruch entstanden ist.

Für Ansprüche des Arbeitgebers gegenüber Beschäftigten aus dem Arbeitsverhältnis gelten die vorstehenden Bestimmungen sinngemäß.

Die vorstehenden Ausschlussfristen gelten nicht für solche Ansprüche, über deren Berechtigung zwischen den Tarifvertragsparteien Streitigkeiten bestehen (§ 47.3).

§ 47

Beilegung von Streitigkeiten

47.1 Durchführung und Einhaltung des Tarifvertrags

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

47.2 Streitigkeiten zwischen den Betriebsparteien

Streitigkeiten, die aus der Auslegung oder Durchführung eines zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Tarifvertrags entstehen, sind durch Verhandlungen zwischen den Betriebsparteien zu regeln.

Gelingt hierbei eine Verständigung nicht, so müssen die beiderseitigen Organisationsvertreter hinzugezogen werden.

47.3 Streitigkeiten zwischen den Tarifvertragsparteien

Können zwischen den Tarifvertragsparteien entstandene Streitigkeiten über die Auslegung und Durchführung eines Tarifvertrags oder über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Tarifvertrags durch Verhandlungen nicht beigelegt werden, so entscheidet auf Antrag einer Partei die ständige Schiedsstelle der Tarifvertragsparteien.

Diese setzt sich aus je 2 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 Rechtswegs.

Teil F: Schlussbestimmungen

§ 48

Übergangsbestimmungen und Sonderregelungen

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

Nach dem Willen der Tarifvertragsparteien können auf den bisherigen tariflichen Regelungen basierende betriebliche Regelungen unverändert fortgeführt werden. Die Tarifvertragsparteien empfehlen, die Fortführung im Geltungsbereich dieses Tarifvertrags schriftlich zu dokumentieren. Bestehende Ergänzungstarifverträge bleiben in Kraft.

§ 49

Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung zum 12. November 2024 in Kraft und ersetzt ab diesem Zeitpunkt den Manteltarifvertrag vom 11. November 2021 in der Fassung vom 22. Oktober 2022. Er kann mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden.

Stuttgart, den 12. November 2024

Verband der Metall- und Elektroindustrie
Baden-Württemberg e. V.
(Südwestmetall)

IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

Dr. Harald Marquardt

Oliver Barta

Barbara Resch

Yvonne Möller