



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

**9 f [} bni b [gharifvertrag
ni a `A HJ `Z f `6 YgW } Z [hY**

Abschluss:	05.02.2025
Ö> ä ÁK	01.01.2025
S>} ää ~ } * • - ä dK	FÄ [] æ Á { Á [] æ ^ } ä ^

Zwischen den **Tarifgemeinschaften**

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

und der

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

wird mit Wirkung zum 01.01.2025 folgender

Ergänzungstarifvertrag zum MTV für Beschäftigte

vereinbart:

Die Regelung des § 8 MTV wird um folgende Regelungen ergänzt:

8.12 Tarifliche Freistellungszeit in besonderen Fällen

Beschäftigte¹ können nach Maßgabe nachfolgender Bestimmungen verlangen, statt des tariflichen Zusatzgeldes nach § 2.2.1 TV T-ZUG eine Freistellung in Anspruch zu nehmen.

8.12.1 Anspruchsberechtigter Personenkreis

Für folgende Beschäftigtengruppen besteht die Möglichkeit, statt des tariflichen Zusatzgeldes gemäß § 2.2.1 TV T-ZUG eine bezahlte Freistellung in Anspruch zu nehmen:

1. 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.
2. 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 1² aufweist.
3. Beschäftigte, die ihr in häuslicher Gemeinschaft lebendes Kind bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres selbst betreuen und erziehen.

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

¹ Beschäftigte in Altersteilzeit sind von den Regelungen des § 8.12 ausgenommen.

² Der Nachweis über die Pflegebedürftigkeit des Angehörigen gegenüber dem Arbeitgeber erfolgt über die entsprechende Anerkennung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen.

8.12.2 Zeitpunkt der Antragstellung

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

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.

8.12.2.1 Akutpflege

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 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 § 2.2.1 TV T-ZUG verringert werden, wenn dieses bereits ausgezahlt wurde.

8.12.3 Freistellungsumfang und Realisierung der Freistellungstage

Der Freistellungsanspruch beträgt 8 bzw. ab der dritten Inanspruchnahme nach § 8.12.1 Ziffer 2 und 3 sechs 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 § 8.12.4.
- 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.

8.12.4 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 § 2.2.1 TV T-ZUG. Dabei wird für jeden unterjährig nicht realisierten Freistellungstag 1/8 bzw. ab der dritten Inanspruchnahme gem. § 8.12.2 Abs. 2 oder gem. § 8.12.5 Abs. 2 1/6 des tariflichen Zusatzgeldes gemäß § 2.2.1 TV T-ZUG abgegolten.

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

Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung während der Freistellungszeit ist nicht zulässig.

8.12.5 Betriebliche Gestaltungsoptionen

Der Anspruch, statt tariflichem Zusatzgeld nach § 2.2.1 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 § 8.12.1 anspruchsberechtigten Beschäftigten 8 freie Tage, alle übrigen Beschäftigten 6 freie Tage statt des tariflichen Zusatzgeldes nach § 2.2 TV T-ZUG in Anspruch zu nehmen. Eine Anrechnung dieser freien Tage auf die Wiederholbarkeit des Anspruchs nach § 8.12.2 Abs. 2 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. § 8.12.3 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 § 8.12 können unverändert fortgeführt werden.

8.12.6 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,
- Nutzung von Arbeitszeitkonten,

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 Antragsteller 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 § 2.2.1 TV T-ZUG. Dabei wird für jeden nicht realisierten Freistellungstag 1/8 bzw. ab der dritten Inanspruchnahme im Sinne des § 8.12.2 Abs. 2 oder im Fall des § 8.12.5 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 § 8.12.2 Abs. 2 erfolgt.

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

8.12.7 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.

8.12.8 Fortführung bestehender betrieblicher Regelungen

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 Tarifvertrages schriftlich zu dokumentieren.

Bestehende Ergänzungstarifverträge zur Arbeitszeit bleiben in Kraft.

8.12 Inkrafttreten und Kündigung

Die Bestimmungen dieses Ergänzungstarifvertrages treten zum 01.01.2025 in Kraft und können mit Monatsfrist zum Monatsende gekündigt werden.

Pforzheim, den 05. Februar 2025

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

IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

.....
Dr. Guido Grohmann

.....
Barbara Resch

.....
Yvonne Möller

Tarifgemeinschaft im Edelmetallverband e.V.,
Schwäbisch Gmünd

.....
Aylin Uludag