



**Industriegewerkschaft Metall
Bezirk Baden-Württemberg**

**Manteltarifvertrag
des Glaserhandwerks
Baden-Württemberg**

Abschluss:	08.12.2008
Gültig ab:	01.01.2009
Kündbar zum:	31.12.2014
Frist:	6 Monate

Manteltarifvertrag

**für das Glaserhandwerk in Baden-Württemberg
vom 01. Januar 2009**

Zwischen dem

**Fachverband Glas Fenster Fassade Baden-Württemberg
Landesinnungsverband des Glaserhandwerks
Otto-Wels-Str. 11, 76189 Karlsruhe**

einerseits und der

**IG Metall, Bezirk Baden-Württemberg, Bezirksleitung
Baden-Württemberg, Stuttgarter Str. 23, 70469 Stuttgart**

andererseits, wird folgender

Manteltarifvertrag

vereinbart:

Inhaltsverzeichnis	Seite
§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Einstellung	5
§ 3 Probezeit	5
§ 4 Kündigung, Änderungskündigung, Zeugnisse	6
§ 5 Arbeitszeiten	7
§ 6 Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	9
§ 7 Vergütung für Mehr-, Schicht-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	10
§ 8 Kurzarbeit	11
§ 9 Arbeitsunterbrechung, Arbeitsverhinderung und Unterstützung bei Todesfall	12
§ 10 Entgeltregelung	15
I. Allgemeine Bestimmungen	15
II. Lohnbestimmungen	16
A. Lohngruppenregelung	16
B. Zeitlohnentlohnung	19
C. Akkordbestimmungen	19
III. Gehaltsbestimmungen	23
IV. Abrechnung und Zahlung von Lohn, Gehalt und Ausbildungsvergütung	23
§ 11 Alterssicherung	24
I. Verdienstsicherung	24
II. Arbeitsplatzschutz	26
§ 12 Montageregelung	27
§ 13 Urlaub	28
I. Allgemeines	28
II. Urlaubsanspruch	28
III. Urlaubsdauer	30
IV. Urlaubsentgelt	30
§ 14 Verwirkung von Ansprüchen	32
§ 15 Härteklausele	32
§ 16 Unfallschutz	32
§ 17 Einzelstreitigkeiten	32
§ 18 Schiedsverfahren	33
§ 19 Übergangsbestimmungen	33
§ 20 Vertragsdauer	33
§ 21 Fortgeltung der Anlagen des Manteltarifvertrags vom 1. Juli 2002	33
§ 22 Salvatorische Klausel	33
Anlage 1 - Protokollnotiz zur Neufassung des MTV	35
Anlage 2 - Schiedsordnung	36

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

räumlich:

für Baden-Württemberg;

fachlich:

für die Betriebe, Hilfs- und Nebenbetriebe, für selbständige Betriebsabteilungen sowie Montagestellen

- des Glaserhandwerks;
- für Betriebe verwandter Handwerkszweige; soweit die Betriebe Mitglied einer Mitgliedsinnung oder Einzelmitglieder des Fachverbandes Glas Fenster Fassade Baden-Württemberg sind, und soweit diese im Glaserhandwerk tätig sind und insbesondere folgende Tätigkeiten ausüben:

- Produkte und Objekte für den privaten, gewerblichen, öffentlichen und kulturellen Bereich einschließlich Freizeiteinrichtungen, insbesondere Fenster, Außen- und Innentüren, Ganzglastüren, Wintergärten, fassadenabschließende Bauelemente, Glasfassaden, Treppen, Trennwände, Wand- und Deckenverkleidungen mit Glas, Böden mit Glas einschließlich vor- und nachgelagerter Tätigkeiten wie zum Beispiel planen, konstruieren, fertigen, einbauen, montieren, instandhalten, warten, restaurieren unter Verwendung unterschiedlicher Materialien wie insbesondere Glas, lichtdurchlässige Kunststoffplatten, Holz und Holzwerkstoffe, Leichtmetall, Kunststoffe und Verbundwerkstoffe
- Baukörperanschlüsse herstellen unter Beachtung bauphysikalischer Anforderungen wie beispielsweise Wärme-, Feuchte-, Schall- oder Brandschutz sowie Einbruchhemmung
- Dichtmaterialien verarbeiten zur dauerhaften Abdichtung von Bauanschlussfugen
- Verglasungselemente versiegeln

- Kunstverglasungen herstellen, einbauen und instandsetzen einschließlich Transport
- Glasfassaden vorfertigen, einbauen und montieren unter Beachtung bauphysikalischer Anforderungen wie beispielsweise Wärme-, Feuchte- und Schallschutz sowie Festigkeit
- montagefertige Bauelemente, Baugruppen und Zubehörteile, insbesondere Rollläden, Verschattungs- und Belüftungssysteme, Schließ- und Schutzsysteme für Bauelemente, Anbauten und Wintergärten einbauen, montieren, warten und instandhalten
- Dienst- und Serviceleistungen durchführen wie beispielsweise Projekt-/Objektplanung, Gebäudeverwaltung sowie Verkehr mit einschlägigen Behörden und Institutionen organisieren

persönlich:

für alle Arbeiter und Angestellte (Arbeitnehmer), auch fachfremde Arbeitnehmer, die eine arbeiterrenten- oder angestelltenversicherungspflichtige Beschäftigung in den und für die vorgenannten Betriebe ausüben, sowie für in einem Ausbildungsverhältnis Beschäftigte (Auszubildende), soweit für diese keine gesetzlichen oder tariflichen Sonderregelungen bestehen.

Nicht als Arbeitnehmer im Sinne dieses Tarifvertrages gelten die Personen, die unter § 5 Abs. 2 und 3 Betriebsverfassungsgesetz fallen.

Tarifgebundenheit:

Tarifgebunden sind gemäß § 3 Tarifvertragsgesetz die Mitglieder der vertragsschließenden Gewerkschaft und die Mitglieder einer Mitgliedsinnung sowie Einzelmitglieder des Fachverbandes Glas Fenster Fassade Baden-Württemberg, soweit diese im Glaserhandwerk tätig sind.

Ergänzende Betriebsvereinbarungen

Der Tarifvertrag regelt die Mindestbedingungen der Arbeitsverhältnisse. Bestimmungen, die keine abschließende oder keine vollständige Regelung enthalten, können durch Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ergänzt werden. Derartige Bestimmungen können nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers vom Tarifvertrag abweichen.

§ 2 Einstellung

1. Bei Einstellungen und Entlassungen gelten neben den gesetzlichen Bestimmungen - insbesondere den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) - die nachstehenden Vereinbarungen.
2. Der **Arbeitsvertrag** ist schriftlich (vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses) zu vereinbaren. Aus ihm müssen hervorgehen:¹
 - Lohn- und Gehaltsgruppe,
 - Höhe und Zusammensetzung des Lohnes (brutto) bzw. Monatsgehältes (brutto),
 - Probezeit,
 - Beschäftigung zur Aushilfe, für einen bestimmten Zweck oder eine bestimmte Zeitdauer,
 - Kündigungsfristen.
3. **Schwerbehinderte** müssen bei Beginn des Arbeitsverhältnisses auf diese Eigenschaft hinweisen. Sie haben den späteren Eintritt oder eine Änderung dieser Eigenschaft einschließlich des Grades der Behinderung ohne Verzug zu melden. Andere Arbeitnehmer, die unter arbeitsrechtliche Schutzvorschriften fallen, müssen auf Befragen auf diese Eigenschaft hinweisen. Für werdende Mütter und Wöchnerinnen sind die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes zu beachten.
4. **Zeugnisse** und andere den Bewerbungen beigefügte oder abgegebene Originalpapiere müssen spätestens innerhalb von 2 Wochen nach Einstellung zurückgegeben werden.
5. Der Arbeitnehmer hat vorübergehend auch andere **zumutbare Tätigkeiten** auszuführen als die, für die er eingestellt wurde.

§ 3 Probezeit

1. Die **Probezeit** beträgt für alle Beschäftigten 6 Monate.

¹ Für Auszubildende gilt § 4 Berufsbildungsgesetz.

2. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits während der ersten drei Monate mit einer Frist von 1 Woche, ab dem vierten Monat mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden.²

§ 4 Kündigung, Änderungskündigung, Zeugnisse

1. Kündigungsfristen

Soweit in diesem Tarifvertrag nichts Abweichendes bestimmt ist (§ 3 Ziff. 2, § 4 Ziff. 3), beträgt die Kündigungsfrist für auf unbestimmte Zeit abgeschlossene Arbeitsverträge, beiderseits einen Monat zum Monatsende.³

Daneben gelten die folgenden Kündigungsfristen für den Arbeitgeber, wenn das Arbeitsverhältnis

- fünf Jahre** bestanden hat,
zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats;
- zehn Jahre** bestanden hat,
vier Monate zum Ende eines Kalendermonats;
- fünfzehn Jahre** bestanden hat,
fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres des Beschäftigten liegen, nicht berücksichtigt.

2. Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses muss schriftlich erfolgen. Auf Verlangen des Beschäftigten ist eine Begründung schriftlich nachzureichen. Dies gilt nicht bei Kündigungen während der Probezeit.
3. Soweit bei Versetzung innerhalb des Betriebes oder bei sonstiger Änderung des Arbeitsvertrages eine Kündigungsfrist einzuhalten und hiervon mehr als ein Beschäftigter betroffen ist, beträgt die **Änderungskündigungsfrist** unabhängig von Betriebszugehörigkeit und Lebensalter zwei Wochen zum Wochenende.
4. Erklärt der Beschäftigte binnen einer Woche nach Zugang der Änderungskündigung, dass er das Angebot ablehnt, so verlängert sich die Kündigungsfrist bis zur **Dauer seiner persönlichen Kündigungsfrist** nach Ziff. 1. Der Beschäftigte ist in diesem Falle verpflichtet, ab der dritten Woche bis zum Ende der Kündigungsfrist, die angebotene zumutbare Arbeit gegen sein bisheriges Entgelt zu leisten.

² Für Auszubildende gelten die §§ 13 und 15 Abs.1 Berufsbildungsgesetz.

³ Die besonderen Kündigungsbestimmungen für besondere Arbeitnehmergruppen sind zu beachten: Schwerbehinderte, werdende Mütter und Wöchnerinnen, Wehrpflichtige, Auszubildende, Betriebsräte und andere nach dem Betriebsverfassungsgesetz geschützte Arbeitnehmer.

5. Gibt der Beschäftigte eine zustimmende oder keine Erklärung ab, ist er verpflichtet, die angebotene zumutbare Arbeit zu leisten; er behält sein bisheriges Entgelt bis zum Ablauf seiner persönlichen Kündigungsfrist nach Ziff. 1.
6. Die gesetzlichen Bestimmungen über die fristlose Kündigung von Arbeitsverhältnissen und über Schadensersatzansprüche bei Arbeitsvertragsbruch werden durch diesen Vertrag nicht berührt.
7. In begründeten Fällen ist dem Beschäftigten auf Verlangen ein **Zwischenzeugnis** auszustellen. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss dem Beschäftigten auf Verlangen ein Zeugnis ausgestellt werden.⁴
8. Ein früheres Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber oder seinem Rechtsvorgänger wird auf die Betriebszugehörigkeit des laufenden Arbeitsverhältnisses angerechnet, wenn es länger als 6 Monate bestand und der Beschäftigte ohne sein Verschulden entlassen und innerhalb von 12 Monaten wieder eingestellt wurde.
9. Wegen beruflicher Fortbildung oder Umschulung darf dem Beschäftigten nicht gekündigt werden, soweit dadurch nicht dringende betriebliche Erfordernisse berührt werden.
10. Das Arbeitsverhältnis endet ohne dass es einer Kündigung bedarf mit Ablauf des Monats, in dem der Beschäftigte das Lebensjahr vollendet hat, für welches das Erreichen des gesetzlichen Rentenalters festgelegt ist.

§ 5 Arbeitszeiten

I. Regelmäßige Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen beträgt 38,5 Stunden, solange keine andere Regelung durch Betriebsvereinbarung vereinbart wurde oder in den Betrieben, in welchen kein Betriebsrat besteht, durch arbeitgeberseitige Bekanntgabe gemäß § 5 II. erfolgt.
2. Die Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit hat in der Regel von Montag bis Freitag zu erfolgen.
3. Für die Arbeitszeit der Jugendlichen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres gelten die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

⁴ Für Auszubildende gilt der § 8 Berufsbildungsgesetz.

II. Von der regelmäßigen Arbeitszeit abweichende Regelungen

Zulässig sind folgende von § 5 I. abweichende, in Betriebsvereinbarungen oder in den Betrieben, in welchen kein Betriebsrat besteht, durch arbeitgeberseitige Bekanntgabe zu treffende Regelungen:

1. Flexible Arbeitszeiten mit Arbeitszeitkonten

- a) Für den ganzen Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen:
zwischen 0 und 45 Stunden in der Woche. Der Zeitausgleich zur tariflichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden erfolgt im Regelfall in einem Planungszeitraum bis zu einem Jahr.
- b) Die Festlegung der jeweiligen wöchentlichen Arbeitszeit erfolgt für den gesamten Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen oder Gruppen von Beschäftigten oder einzelne Beschäftigte mit Ankündigung bis spätestens am Mittwoch der Vorwoche. Bei dringenden betrieblichen Bedürfnissen kann die Ankündigungsfrist verkürzt werden.
- c) Es ist für die Beschäftigten jeweils ein Arbeitszeitkonto zu führen. Das persönliche Arbeitszeitkonto ist zusammen mit der Entgeltabrechnung zu bestätigen. Die Abweichung von der tariflichen Soll-Wochenarbeitszeit darf für die einzelnen Beschäftigten nicht mehr als 150 Stunden Zeitguthaben bzw. 75 Stunden Zeitschuld betragen.
- d) Die Beschäftigten haben bei bestehenden persönlichen Zeitguthaben das Recht auf Gewährung von Freizeit unter Berücksichtigung der betrieblichen Interessen nach den Grundsätzen des Urlaubsrechts.
- e) Sind durch betriebsbedingte Erfordernisse abweichende Vereinbarungen notwendig, bedürfen diese zu ihrer Wirksamkeit der Zustimmung der Tarifvertragsparteien. Äußern sich die Tarifvertragsparteien nicht innerhalb von 2 Wochen nach Antragstellung, gilt die Zustimmung als erteilt.
- f) Bei flexibler Arbeitszeit ist ein verstetigtes Monatsentgelt (Effektivlohn x 167,5) zu bezahlen.

III. Allgemeine Bestimmungen

1. Regelungen nach § 5 II. haben sich an der zu erwartenden Auftrags- und Beschäftigungssituation des Betriebes zu orientieren. Die Interessen der Belegschaft sind dabei mit zu berücksichtigen.

2. Die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen⁵ wird unter Berücksichtigung der gesamten Bestimmungen im Anwendungsbereich des BetrVG durch Betriebsvereinbarung, im übrigen nach Anhörung der Belegschaft schriftlich geregelt (gilt auch für Ziffer 1).
3. Eintretende oder ausscheidende Beschäftigte haben nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit Anspruch auf Bezahlung von durchschnittlich mindestens 38,5 Stunden in der Woche. Ansonsten wird die tatsächliche Arbeitszeit vergütet.
4. Für Tage, an denen Entgeltzahlungspflicht besteht, aber keine Arbeitsleistung erbracht wird, werden jeweils 7,7 Stunden angesetzt. Sie werden auf die Wochenarbeitszeit angerechnet. Die Entgeltberechnung erfolgt gem. § 13 IV Ziff. 18 MTV.
5. Die durch Betriebsfeiern, Volksfeste, öffentliche Veranstaltungen oder aus ähnlichem Anlass an Werktagen **ausfallende Arbeitszeit** kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat bzw. den Beschäftigten auf die Werktage von 5 zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen verteilt werden.

Dasselbe gilt, wenn in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit ausfällt, um den Beschäftigten eine längere, zusammenhängende Freizeit zu gewähren. Ist ein Beschäftigter zum Zeitpunkt der Vor- oder Nacharbeit erkrankt, so gilt diese Zeit für etwaige Vergütungsansprüche als vor- oder nachgearbeitet.

6. Der 24. und 31. Dezember sind arbeitsfrei. Dies gilt nicht für Beschäftigte, deren Tätigkeit für die Aufrechterhaltung und Sicherheit des Betriebes erforderlich ist. Am 24. Dezember ausfallende Arbeitszeit ist zu vergüten.

Am 31. Dezember ausfallende Arbeitszeit kann - soweit vorhanden - mit dem Zeitkonto verrechnet werden. Auf Wunsch erhält der Beschäftigte für den 31. Dezember einen Tag Erholungsurlaub oder er kann diesen Tag mit 7,7 Stunden vor- oder nacharbeiten.

§ 6 Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Mehrarbeit ist jede geleistete Arbeit, die über diejenige tägliche Arbeitszeit hinausgeht, die sich aus den Vereinbarungen gem. § 5 MTV ergibt.
2. Mehrarbeit kann mit Zustimmung des Betriebsrates bzw. nach Anhörung der betroffenen Beschäftigten bis zu 10 Stunden täglicher Gesamtarbeitszeit, jedoch höchstens bis zu einer wöchentlichen Gesamtmehrarbeit von 10 Stunden eingeführt werden. Weitergehende

⁵ Die Dauer der Pausen richtet sich nach dem Arbeitszeitgesetz und dessen Durchführungsbestimmungen.

Mehrarbeit kann im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen mit Zustimmung des Betriebsrates und - soweit erforderlich - mit Genehmigung des Gewerbeaufsichtsamtes verlangt werden. Über notwendige Mehrarbeit einzelner Arbeitnehmer ist der Betriebsrat nachträglich zu unterrichten.

3. Nachtarbeit ist die in der Zeit zwischen 21.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistete Arbeit.
4. Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und Feiertagen in der Zeit zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr geleistete Arbeit.

Beginn und Ende der Sonn- und Feiertagsarbeit können bei Schichtarbeit im Dreischichtbetrieb unter Beibehaltung einer Zeitdauer von 24 Stunden abweichend von der kalendertäglichen Regelung 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr mit Zustimmung des Betriebsrats bzw. nach Anhörung der betroffenen Beschäftigten betrieblich festgelegt werden.

§ 7 Vergütung für Mehr-, Schicht-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Die Zuschläge betragen für:
 - a) Mehrarbeit
 - aa) in der Zeit zwischen 6.00 Uhr und 21.00 Uhr

bis zu 2 Stunden täglich	25 %
ab der 3. Stunde täglich	50 %
ab der 11. Stunde wöchentlich	50 %
 - ab) in der Zeit zwischen 21.00 Uhr und 6.00 Uhr 50 %
 - ac) an Samstagen sowie am 24.12.

bis 13.00 Uhr	25 %
ab 13.00 Uhr	50 %
 - ad) für Schichtarbeit 7 %
 - b) Nachtarbeit 25 %
 - c) Arbeit an Sonntagen 50 %
 - d) Arbeit an Feiertagen, für die ein Lohnausfallanspruch nicht besteht 100 %
 - e) Arbeit an lohnzahlungspflichtigen Feiertagen, an den Weihnachtsfeiertagen und am Neujahrstag, wenn diese auf einen Sonntag fallen, sowie am Ostersonntag und Pfingstsonntag 200 %
2. Der **Berechnung der Zuschläge** ist zu Grunde zu legen:
 - a) bei Zeitlohnarbeit der tatsächliche Stundenlohn,

- b) bei Beschäftigten, die ein monatliches Arbeitsentgelt erhalten, dieses Entgelt geteilt durch die Zahl der regelmäßigen Monatsarbeitszeit von 167,5 Stunden.
 - c) bei verstetigtem Monatseinkommen $1/167,5$ des verstetigten Monatsentgelts.
3. Treffen **mehrere Zuschläge** zusammen, ist bei gleicher Höhe nur einer, bei unterschiedlicher Höhe der jeweils höchste zu zahlen, jedoch wird bei Nachtarbeit an Sonn- und Feiertagen außer dem Sonn- oder Feiertagszuschlag auch der Nachtarbeitszuschlag nach Ziff. 1b) bezahlt.
 4. Bei Beschäftigten mit einem monatlichen Arbeitsentgelt ist jede Mehrarbeitsstunde, gleichgültig, ob sie am Tage, in der Nacht oder an Sonn- und Feiertagen geleistet wird, mit $1/167,5$ des Monatsentgelts zuzüglich des entsprechenden Zuschlags zu vergüten.
 5. Die Vergütung für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit ist wie folgt auszuzahlen:
 - a) dem Stundenlöhner zusammen mit dem Lohn des Monats, in dem diese Arbeiten geleistet wurden,
 - b) dem Beschäftigten mit Monatsentgelt spätestens zusammen mit dem Entgelt des Monats, der auf den Monat folgt, in dem diese Arbeiten geleistet wurden.

§ 8 Kurzarbeit

1. Zur Vermeidung von Entlassungen kann mit Zustimmung des Betriebsrats bzw. nach Anhörung der Belegschaft von der regelmäßigen betriebsüblichen wöchentlichen Arbeitszeit für den gesamten Betrieb oder für Betriebsabteilungen ohne Kündigung der Arbeitsverhältnisse abgewichen und Kurzarbeit im Sinne des SGB III eingeführt werden.
Der Antrag auf Gewährung von Kurzarbeitergeld ist vom Arbeitgeber unverzüglich zu stellen.
2. Bei Einführung von Kurzarbeit gelten das SGB III sowie die folgenden Bestimmungen.
3. Zwischen Bekanntgabe und Einführung der Kurzarbeit muss eine Frist von mindestens 2 Wochen liegen.
4. Wird die Kurzarbeit durch eine mindestens 8 Wochen dauernde Vollarbeit unterbrochen oder wird sie nach Ablauf der Ankündigungsfrist innerhalb von 6 Wochen nicht eingeführt, muss eine neue Ankündigungsfrist gem. Ziff. 3 eingehalten werden. Über eine Veränderung der Fristen können in Einzelfällen zwischen den Tarifvertragsparteien anderslautende Vereinbarungen getroffen werden.

5. Die Zustimmung des Betriebsrats zur Kurzarbeit gilt als erteilt, wenn er der Einführung nicht unverzüglich, spätestens innerhalb von 3 Arbeitstagen nach Unterrichtung durch den Arbeitgeber widerspricht.

Kommt es zu keiner Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, ist die Einigungsstelle innerhalb von 3 Arbeitstagen anzurufen; diese muss binnen weiterer 3 Arbeitstage entscheiden.

6. Genehmigt die Arbeitsbehörde bei Massenentlassungen nach § 17 Kündigungsschutzgesetz die Einführung von Kurzarbeit während der Sperrfrist (§ 19 Kündigungsschutzgesetz), so ist hierfür die Zustimmung des Betriebsrats nicht erforderlich.

§ 9 Arbeitsunterbrechung, Arbeitsverhinderung und Unterstützung bei Todesfall

1. Grundsätzlich wird Entgelt nur für die Zeit gezahlt, in welcher Arbeit geleistet wird, sowie für die Zeit der Arbeitsbereitschaft, es sei denn, dass tarifliche oder gesetzliche Vorschriften etwas anderes bestimmen.

2. **Arbeitsunterbrechung**

Wird die Arbeit aus Gründen unterbrochen, die weder der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer zu vertreten hat (z.B. Maschinenschaden, Brennstoff-, Strom-, Wassermangel usw.), ist der Arbeitnehmer verpflichtet, andere zumutbare Arbeiten zu verrichten. Ist dies nicht möglich, kann die ausgefallene Arbeitszeit innerhalb eines die Ausfalltage einschließenden Zeitraumes von 5 Wochen ohne Mehrarbeitszuschlag nachgearbeitet werden; die zeitliche Festlegung der Nachholzeiten bedarf der Zustimmung des Betriebsrats. Am Ereignistag wird die ausgefallene Arbeitszeit ohne Nachholverpflichtung bis zu 4 Stunden bezahlt.

Kann im übrigen die ausgefallene Arbeitszeit nicht oder nicht vollständig nachgeholt werden und kommt auch keine etwaige betriebliche Ausgleichsvereinbarung zustande, so ist die ausgefallene Arbeitszeit hälftig, jedoch höchstens bis zu insgesamt 12 Stunden zu vergüten. Der Arbeitgeber hat die ausgefallene Arbeitszeit insoweit nicht zu vergüten, als ein Anspruch auf Zahlung des Entgeltausfalls aus öffentlichen Mitteln besteht.

3. **Krankheit**

- a) **Anzeige und Nachweis der Arbeitsunfähigkeit**

In Krankheitsfällen ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen und vor Ablauf des 3. Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer nachzureichen.

b) **Entgeltfortzahlung**

In Fällen unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit sowie während einer von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger bewilligten Vorbeugungs-, Heil- oder Genesungskur und ärztlich verordneter Schonzeit ist das durchschnittliche Entgelt der letzten abgerechneten 13 Wochen bzw. 3 Monate bis zur Dauer von 6 Wochen fortzuzahlen. Die Entgeltberechnung erfolgt nach § 13 IV Ziff. 18.

c) **Arbeitsunfähigkeit durch Betriebsunfall**

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines nicht durch grobe Fahrlässigkeit verursachten Betriebsunfalls wird ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit von der 7. bis zur 18. Woche der Unterschiedsbetrag zwischen den Leistungen der Sozialversicherungsträger (Krankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld) und dem Nettoeinkommen, das der Arbeitnehmer während dieses Zeitraums als Lohn- oder Gehaltsfortzahlung erhalten hätte, bezahlt.

d) **Schadensersatz wegen Verdienstauffalls**

Kann der Arbeitnehmer auf Grund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten **Schadensersatz wegen Verdienstauffalls** beanspruchen, der ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, hat er diese Ansprüche insoweit an den Arbeitgeber abzutreten, als dieser für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit auf Grund gesetzlicher oder tariflicher Bestimmungen an ihn leistungspflichtig ist und die Ansprüche nicht bereits kraft Gesetzes auf den Arbeitgeber übergegangen sind. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die zur Rechtsverfolgung dienlichen Auskünfte zu erteilen und Beweismaterial zur Verfügung zu stellen.

4. **Arbeitsbefreiung**

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

- a) bei eigener Eheschließung 1 Arbeitstag
- b) bei Niederkunft der Ehefrau 1 Arbeitstag
- c) bei Tod des Lebenspartners/der Lebenspartnerin, eines Kindes/Stiefkindes 2 Arbeitstage
- d) bei Tod der Eltern/Schwiegereltern 1 Arbeitstag
- e) die während der Arbeitszeit unvermeidlich ausfallende Zeit bis höchstens zum Ende der regelmäßigen Arbeitszeit dieses Tages:
 - bei unverschuldeter Vorladung vor eine Behörde, soweit Einkommensausfall nicht ersetzt wird (Aufforderungen wie z.B. zur Vorführung eines Kraftfahrzeuges gelten nicht als Vorla-

zung im Sinne dieser Bestimmung),

- bei Ausübung von Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern; Voraussetzung für die Fortzahlung des Entgelts ist, dass der Ausfall nicht von anderer Seite ersetzt wird oder ersetzt verlangt werden kann,
- f) die während der Arbeitszeit unvermeidlich ausfallende Zeit bis höchstens zum Ende der regelmäßigen Arbeitszeit dieses Tages, jedoch nur, soweit dem Arbeitnehmer nicht nach den gesetzlichen Bestimmungen ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle oder Krankengeld oder Übergangsgeld zusteht:
 - bei Arbeitsunfall,
 - bei ambulanter Behandlung auf Grund eines während der Arbeitszeit erlittenen Arbeitsunfalls,
 - bei Arztbesuch wegen einer während der Arbeitszeit aufgetretenen akuten Erkrankung, sofern der Arzt, ggf. der Werksarzt, die Notwendigkeit des sofortigen Arztbesuches bescheinigt,
 - bei amtsärztlich angeordneten Untersuchungen, Reihenuntersuchungen sowie bei Arztbesuch anlässlich einer notwendigen Spezialuntersuchung und -behandlung, sofern diese während der Arbeitszeit durchgeführt werden müssen und der Arzt dies bescheinigt; dies gilt auch für Vorsorgeuntersuchungen für eine Freistellung bis zu höchstens drei Stunden.

5. **Anzeige und Nachweispflicht bei einer Freistellung**

Im Falle einer Freistellung von der Arbeit hat der Arbeitnehmer, soweit möglich, dem Betrieb vorher anzuzeigen, dass er der Arbeit fernbleiben will oder muss. In begründeten Zweifelsfällen muss auf Verlangen des Arbeitgebers der Grund für die Arbeitsverhinderungen nachgewiesen werden. Hierfür entstehende Kosten trägt der Arbeitgeber. Die Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgelts muss in zeitlichem Zusammenhang mit dem Anlass stehen.

6. **Unbezahlte Freistellung zur Teilnahme an Schulungen**

Betriebsratsmitglieder oder eine gleiche Anzahl anderer Arbeitnehmer können einmal im Jahr unbezahlte Freizeit bis zur Höchstdauer von 3 Wochen zur Teilnahme an Schulungen und Ausbildungslehrgängen erhalten. Der Zeitpunkt soll zwischen dem betreffenden Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse frühzeitig vereinbart werden.

7. **Unterstützung bei Todesfall**

Bei Tod eines Arbeitnehmers gewährt der Arbeitgeber an unterhaltsberechtigten Angehörige eine Unterstützung in Höhe des Monatseinkommens für die Dauer von 1 1/2 Monaten. Nach 5jähriger Zugehö-

rigkeit zu demselben Unternehmen erhöht sich der Betrag auf 2 Monatseinkommen. Bei tödlichen Betriebsunfällen gewährt der Arbeitgeber einen Betrag von 3 Monatseinkommen. Die Bestimmung der Anspruchsberechtigten trifft der Arbeitgeber nach Anhörung des Betriebsrats.

Bei betrieblich abgeschlossener Lebensversicherung mit Todesfallunterstützung für die Beschäftigten, kann dies verrechnet werden.

§ 10 Entgeltregelung

I. Allgemeine Bestimmungen

1. Die Arbeitsplätze sollen nach den arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen menschengerecht gestaltet werden.
2. Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung sind gemäß § 87 Abs. 1 Ziff. 10 BetrVG zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat zu vereinbaren, soweit sie nicht tariflich geregelt sind.
3. Die Höhe der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen werden durch gesonderte Tarifverträge geregelt. Die dort festgelegten Sätze sind Mindestsätze.
4. Die Angestellten und die Arbeiter werden in die ihren Tätigkeitsmerkmalen entsprechende Gehaltsgruppe des Gehaltsrahmentarifvertrages bzw. Lohngruppe gemäß § 10 II A c) Ziff. 22 eingruppiert und erhalten die entsprechende Vergütung.
5. Die Entlohnung eines Arbeiters kann nach den betrieblichen Verhältnissen im Zeit- oder Leistungslohn erfolgen.
6. Für Leistungen, die über das Übliche hinaus gehen, soll bei Angestellten und Zeitlöhnern eine Leistungszulage gewährt werden. Die Bewertungsgrundlage ist zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren.
7. Die Zusammensetzung des Entgelts nach Tarifgrundentgelt, Tarifzulage und - soweit vorhanden - sonstigen Zulagen ist dem Arbeitnehmer gegenüber schriftlich auszuweisen.
8. Der Berechnung von Wochen- und Monatseinkommen liegt eine Arbeitszeit gem. § 5 MTV zugrunde.
9. Bei Monatsentgelten errechnet sich die Vergütung für eine Arbeitsstunde aus dem Monatseinkommen geteilt durch 167,5 Stunden.
10. Arbeitnehmer, die nicht nur vorübergehend **Minderleistungen** erbringen, können unter den tariflichen Sätzen bezahlt werden. Der

Lohn- oder Gehaltssatz für sie richtet sich nach dem Grad der Minderleistung. Die Minderbezahlung ist in den Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, mit diesem zu beraten. Die Tarifvertragsparteien sind über die vorgesehene Minderbezahlung in jedem Fall zu unterrichten. Erheben sie innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der Mitteilung keinen Einspruch, tritt die Minderbezahlung in Kraft. Dem betroffenen Arbeitnehmer ist die Entgeltfestsetzung durch den Arbeitgeber mit Begründung schriftlich mitzuteilen.

II. Lohnbestimmungen

A. Lohngruppenregelung

a) Allgemeine Eingruppierungsgrundsätze

11. Als Grundlage für die Entlohnung der Arbeiter werden die Tätigkeiten in sieben Lohngruppen eingeteilt.
12. Maßgebend für die Anwendung der Lohngruppeneinteilung für den einzelnen Arbeitnehmer ist ausschließlich die von ihm ausgeübte Tätigkeit. Die Dauer der Ausübung einer bestimmten Tätigkeit ist kein Maßstab für die Eingruppierung. Eine unterschiedliche Eingruppierung von Männern und Frauen bei gleicher Tätigkeit ist nicht zulässig.
13. Bei der Einstufung der Tätigkeiten in die einzelnen Lohngruppen sind die Bewertungsmerkmale Können, Verantwortung, Arbeitsbelastung und Umgebungseinflüsse im Sinne der tariflichen Begriffsbestimmungen gemäß § 10 II A b) zu berücksichtigen. Bei der Feststellung der Bewertungsmerkmale ist stets davon auszugehen, dass die Arbeit mit Normalleistung ausgeführt wird.
14. Nach erfolgreicher Ablegung der Gesellenprüfung erfolgt die unmittelbare Eingruppierung in die Lohngruppe 5:

Im **1. Gesellenjahr** werden mindestens **88 %**
des Tarifentgelts der Lohngruppe 5 gezahlt.

Im **2. Gesellenjahr** werden mindestens **94 %**
des Tarifentgelts der Lohngruppe 5 gezahlt.

Im **3. Gesellenjahr** werden mindestens **100 %**
des Tarifentgelts der Lohngruppe 5 gezahlt.

Bei der Berechnung des 1. und 2. Gesellenjahres sind die Zeiten des Wehrdienstes, des Zivildienstes, des Mutterschutzes u.a. mit einzu beziehen. Gesellen erhalten in jedem Fall ab dem Beginn des 3. Jahreszeitraumes, welcher der bestandenen Gesellenprüfung folgt, 100% des Tarifentgelts der Lohngruppe 5 gezahlt.

b) Begriffsbestimmungen

15. Unter Tätigkeiten bzw. Arbeiten ist die Tätigkeit bzw. die Summe der Tätigkeiten zu verstehen, die von den einzelnen Arbeitnehmern tatsächlich ausgeführt werden.

16. Das **Können** umfasst die Arbeitskenntnisse und die Geschicklichkeit, die die Erfüllung einer Arbeitsaufgabe voraussetzt. Es wird erworben durch Berufsausbildung, Anlernen, Erfahrung.
17. **Verantwortung** besteht in der vom Arbeitnehmer bei pflichtgemäßer Arbeitsweise geforderten Gewissenhaftigkeit und Zuverlässigkeit, in der Umsicht, Schäden zu vermeiden und in aufzuwendender Sorgfalt, Behinderungen und Störungen des Produktionsganges und der Tätigkeit anderer Arbeitskräfte nicht eintreten zu lassen.
18. Die **Arbeitsbelastung** umfasst
 - die **geistige Belastung** (Sinne, Nerven und Denkvermögen),
 - die **körperliche Belastung** (Muskeln):
 - a) die **geistige Belastung** tritt ein durch aufmerksames Wahrnehmen und durch die angespannte Bereitschaft zum notwendigen Eingreifen und Handeln;
 - b) die **körperliche Belastung** wird durch die vom Arbeitnehmer aufzuwendende Kraftanstrengung, durch die Belastungsdauer und die zeitliche Verteilung der Belastung bestimmt.
19. Bei den Lohngruppenmerkmalen ist, wenn nichts anderes ausdrücklich vermerkt ist, eine **normale Belastung** vorausgesetzt.
20. **Besondere Belastung** liegt vor, wenn Tätigkeiten zu verrichten sind, die mit einer besonderen Beanspruchung der Sinne, Nerven des Denkvermögens oder der Muskeln verbunden sind, wie sie in der Regel von entsprechend geeigneten Arbeitskräften ausgeführt werden (z.B. selbständiger Zusammenbau von Einheiten aus Einzelteilen; Transportieren und Stapeln von schweren Werkstücken; Bedienen von Maschinen mit großem Werkzeugdurchmesser ohne automatischen Vorschub usw.). Im Zweifelsfalle müssen die von der Arbeitsphysiologie wissenschaftlich erarbeiteten Grenzwerte für die zulässige Belastung eines Mannes oder einer Frau bei einer Acht-Stunden-Arbeitsschicht im Mittel um mindestens die Hälfte überschritten werden.
21. Unter **Umgebungseinflüssen** sind alle Einwirkungen zu verstehen, die den Arbeitnehmer bei seiner Tätigkeit treffen und Beeinträchtigungen der Arbeit oder Belastungen hervorrufen können, wie Temperatur, Wasser, Feuchtigkeit, Säure, Fett, Schmutz, Staub, Gase, Dämpfe, Blendung, Lichtmangel, Lärm, Erschütterung, hinderliche Schutzkleidung, Erkältungsgefahr und Unfallgefahr. Bei den einzelnen Lohngruppenmerkmalen wird, wenn nichts anderes ausdrücklich vermerkt ist, eine leichte bis mittlere Einwirkung von Umgebungseinflüssen vorausgesetzt.

c) Lohngruppenmerkmale und -schlüssel

22. Für die Eingruppierung gelten folgende Lohngruppenmerkmale und

Lohngruppenschlüssel:

Merkmale:

Schlüssel:

Lohngruppe 1

Einfache Arbeiten von geringer Belastung, die ohne einschlägige Vorkenntnisse (ohne besondere Ausbildung oder Anlernung) nach kurzer Einweisung ausgeführt werden können **85 %**

Lohngruppe 2

Arbeiten von geringer Belastung, die mit geringen Vorkenntnissen nach kurzer Einarbeitung ausgeführt werden können, ebenso Arbeiten der Lohngruppe 1, jedoch unter erschwerenden Belastungen **88 %**

Lohngruppe 3

Arbeiten, die geringe Sach- und Arbeitskenntnisse voraussetzen und ohne besondere Anlernung oder Übung nach kurzer Einarbeitung ausgeführt werden können **91 %**

Lohngruppe 4

Arbeiten, die eine längere Anlernzeit (bis zu 6 Monaten) und damit bestimmte Fertigkeiten und notwendige Kenntnisse über Werkstoffe und Betriebsmittel voraussetzen **96 %**

Lohngruppe 5

Arbeiten, die neben beruflicher Handfertigkeit und den für die Tätigkeit erforderlichen Kenntnissen über Werkstoffe und Betriebsmittel ein Können erfordern, wie es entweder durch eine fachentsprechende Berufslehre oder durch eine entsprechende Anlernung und Übung erworben wird **100 %**

Lohngruppe 6

Selbständige, schwierige und verantwortungsvolle Facharbeiten, deren Anforderungen über die von Lohngruppe 5 erforderlichen Merkmale hinausgehen **115 %**

Lohngruppe 7

Hochwertige Facharbeiten, die hervorragendes Können, Selbständigkeit, dispositive und umfassende Verantwortung erfordern und entsprechende theoretische Kenntnisse voraussetzen. **125 %**

23. Soweit in Betrieben bisher mehr als 7 Lohngruppen vorhanden sind, wird dieser Zustand von den Tarifvertragsparteien anerkannt. Weiterhin können, wenn die fachlichen und betrieblichen Voraussetzungen gegeben sind, vertraglich im Einverständnis mit den Tarifvertragsparteien weitere Lohngruppen gebildet werden.

d) Eingruppierung der Tätigkeiten

24. Gegenstand der Eingruppierung ist nur die Arbeitsaufgabe (Tätigkeit

bzw. Arbeit). Sie kann entweder eine einem Arbeitnehmer übertragene Einzelaufgabe (Summe ihrer Teilvorgänge) oder ein Aufgabenbereich (betriebs- oder arbeitsorganisatorisch festgelegter Umfang der übertragenen und ausgeführten Arbeiten) sein.

25. Bei der Bewertung des Aufgabenbereichs sind sämtliche vom Arbeitnehmer ausgeführten Arbeiten nicht für sich, sondern insgesamt zu berücksichtigen.
26. Die Eingruppierung in die Lohngruppen erfolgt im Einvernehmen mit dem Betriebsrat.
27. Das Ergebnis der Eingruppierung ist dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen. Es muss daraus ersichtlich sein, in welche Lohngruppe er eingestuft ist. Sollte die Berücksichtigung eines der Bewertungsmerkmale zu einer höheren Eingruppierung geführt haben, ist dies besonders festzuhalten.

e) Änderung der Eingruppierung

28. Ändert sich nicht nur vorübergehend eine Anforderung derart, dass eine andere Einstufung erforderlich erscheint, so ist auf Antrag die bisherige Eingruppierung zu überprüfen.
29. Die beantragte Überprüfung ist unverzüglich vorzunehmen. Ihr Ergebnis ist dem Antragsteller und sonstigen Beteiligten schriftlich bekannt zu geben.
30. Ergibt die Überprüfung eine Höhergruppierung, so gilt vom Zeitpunkt des Antrags ab die neue Lohngruppe.
31. Ergibt die Überprüfung eine Herabgruppierung, so wird diese unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 10 Wochen zum Schluss der Arbeitswoche wirksam. Wenn irgendmöglich, ist jedoch dem betreffenden Arbeitnehmer eine andere Arbeit, die der bisherigen Lohngruppe entspricht, anzubieten.

B. Zeitlohnentlohnung

32. Der Zeitlohnarbeiter wird nach seiner Lohngruppe auch dann bezahlt, wenn er in beschränktem Umfang oder vorübergehend Arbeiten einer höheren oder niedrigeren Lohngruppe ausführt.

C. Akkordbestimmungen

33. Arbeiten, die sich nach den betrieblichen Voraussetzungen zur Ausführung im Akkord eignen, können nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen im Akkord vergeben werden (Ziff. 34 bis Ziff. 50), im Übrigen gilt § 87 Abs. 1 Ziff. 11 BetrVG. Bei der Gestaltung der Arbeitsplätze ist § 90 Satz 2 BetrVG zu beachten.

34. **Akkordarbeiter ist der Arbeitnehmer,**
- der als solcher eingestellt wird oder
 - mit dem Akkordarbeit nachträglich vereinbart wird oder
 - der einmal 6 zusammenhängende Kalendermonate lang mindestens $\frac{2}{3}$ seiner Arbeitszeit Akkordarbeit geleistet hat, nach Ablauf dieser 6 zusammenhängenden Kalendermonate.
35. Werden einem Akkordarbeiter **Tätigkeiten**
- einer höheren Lohngruppe** übertragen, so hat er für diese Arbeiten Anspruch auf Vergütung nach der höheren Lohngruppe;
 - einer niedrigeren Lohngruppe** übertragen, so hat er für diese Arbeiten Anspruch auf Vergütung nach seiner Lohngruppe.
36. Werden **Akkordarbeiter vorübergehend mit Zeitlohnarbeit beschäftigt**, so erhalten sie ihren tatsächlichen Akkorddurchschnittsverdienst des letzten Abrechnungszeitraums. Dauert die vorübergehende Zeitlohnarbeit länger als 3 Monate, muss spätestens mit Ablauf dieses Zeitraums - wenn keine einzelvertragliche Vereinbarung getroffen wird - eine Änderungskündigung ausgesprochen werden. Tarifierhöhungen steigern den Durchschnittsverdienst entsprechend.
37. **Arbeitnehmer**, die infolge der Eigenart ihrer Beschäftigung oder der Betriebsverhältnisse **teilweise im Zeitlohn, teilweise im Akkordlohn** arbeiten, erhalten für die Zeitlohnarbeit den dafür vereinbarten bzw. zu vereinbarenden Zeitlohn, mindestens den Akkordrichtsatz.
38. Die Akkorde sind so vorzugeben, dass die Arbeitnehmer bei **Normalleistung (Bezugsleistung)** und den im Betrieb üblichen Arbeitsbedingungen den Akkordrichtsatz verdienen. Als Normalleistung gilt diejenige Leistung, die von geeigneten Arbeitnehmern nach Einarbeitung und Übung bei normalem Kräfteinsatz mit den vorhandenen Betriebsmitteln ohne Gesundheitsschädigung auf die Dauer erzielt werden kann, wenn die in der Vorgabezeit erhaltenen Zeitzuschläge eingehalten werden.
39. Die **Ermittlung der Akkorde** (Vorgabezeiten, Stückakkorde) geschieht durch Zeitaufnahme, auf Grund von Berechnungsunterlagen oder durch Vergleich mit ähnlichen Arbeiten im Betrieb. In der **Vorgabezeit** müssen enthalten und gesondert ausgewiesen sein:
- erforderliche sachliche Verteilzeit,
 - angemessene persönliche Verteilzeit,
 - ausreichende Erholungszeit, soweit diese durch die Art der Arbeit erforderlich ist. Rüstzeiten sind besonders zu ermitteln. Die Ermittlung der Akkorde hat in übersichtlicher schriftlicher Form

zu erfolgen; sie sind so festzuhalten, dass eine Reproduzierbarkeit gewährleistet ist.

40. Eine Stunde Vorgabezeit wird mit dem **Akkordrichtsatz** (Tarifgrundlohn + 15 % Akkordzuschlag) entlohnt. Der Geldfaktor für die Minute errechnet sich in der Weise, dass der Akkordrichtsatz durch 60 (für die Industrieminute durch 100) geteilt wird. Die errechneten Werte werden beim Akkordrichtsatz auf volle Cent und beim Minutenfaktor auf 1/100 Cent auf- bzw. abgerundet. Dabei wird von 0,5 und darüber nach oben und unter 0,5 nach unten - bei 1/100 Cent entsprechend - auf- bzw. abgerundet.
41. **Neu festgesetzte Akkorde** sind dem Betriebsrat vor Anwendung mitzuteilen. Aufgabe des Betriebsrats ist es, die Einhaltung der betriebsüblichen Methode bei Ermittlung der Akkorde zu überwachen. Der Betriebsrat ist berechtigt:
- sich die Unterlagen der Akkordermittlung vorlegen zu lassen,
 - sich am betreffenden Arbeitsplatz über festgesetzte Akkorde zu informieren. Erfolgt die Ermittlung der Vorgabezeit durch eine Zeitstudie, so hat der vom Arbeitgeber dafür Beauftragte dem Betriebsrat seine Absicht bekannt zu geben. Wenn es der Betriebsrat in einzelnen Fällen für notwendig erachtet, kann ein Mitglied bei Zeitstudien anwesend sein und sein Urteil über die Durchführung und Richtigkeit abgeben.
42. Zur Beilegung von **Akkordstreitigkeiten** ist auf Antrag des Arbeitgebers oder des Betriebsrats eine **Akkordkommission** zu bilden. Die Kommission setzt sich aus je einem Vertreter - höchstens drei Vertretern - des Arbeitgebers und des Betriebsrates zusammen. Mitglieder der Akkordkommission auf Betriebsratsseite kann auch ein fachlich orientierter Arbeitnehmer sein. Die Mitwirkung von Betroffenen ist ausgeschlossen. Kommt in der Akkordkommission keine Einigung zustande, so ist eine betriebliche Verständigung unter Hinzuziehung der Tarifvertragsparteien anzustreben. Kommt auch dann keine Einigung zustande, ist die Einigungsstelle anzurufen. Bei Akkordstreitigkeiten darf die Leistung der Akkordarbeit nicht unterbrochen werden. Wird der Akkord erhöht, so gilt der höhere Satz vom Zeitpunkt der Reklamation an. Wird der Akkord gesenkt, so gilt dieser vom Zeitpunkt der Neufestsetzung an. Für die Dauer der Arbeitszeit an einer Arbeit, für die der Akkord reklamiert ist, wird der Durchschnittsverdienst des jeweiligen Arbeiters gezahlt.
43. **Bestehende Akkorde können**
- unter Einhaltung einer 14-tägigen Ankündigungsfrist **neu festgesetzt** werden, wenn dies durch Änderung technischer Art oder

der Arbeitsmethoden, Einführung neuer Maschinen oder durch wesentliche Änderung der Stückzahl oder des Materials begründet ist;

- b) **berichtigt** werden bei offenkundiger Unrichtigkeit in der Akkordberechnung. Der Betriebsrat ist von der Neufestsetzung bzw. Berichtigung zu unterrichten.
44. Der Arbeitsvorgang ist in einer möglichst vollständigen **Arbeitsbeschreibung** bekannt zu geben.
45. Jeder Akkordarbeiter erhält vor Beginn der Arbeit einen **Akkordzettel**, auf dem die Art der Arbeit, die Stückzahl, die Vorgabezeit, die Lohngruppe oder der Stücklohn verzeichnet sein müssen. Anstelle des Akkordzettels kann eine Bekanntmachung der Akkorde an leicht zugänglicher Stelle treten. Auch die Einschreibung in Lohnzettel oder Lohnbücher ist zulässig. Entsprechendes gilt auch bei Gruppenakkorden. Solange dem Arbeitnehmer ein neuer oder abgeänderter Akkord nicht bekannt ist, wird die Arbeit mit seinem bisherigen Akkord-Durchschnittsverdienst verrechnet.
46. Akkordarbeiter einer Lohngruppe erhalten unabhängig von ihrem Alter für die gleichen Arbeiten die gleichen Akkordrichtsätze und Vorgabezeiten.
47. Bei **Gruppenakkorden** wird die erzielte Leistung in der Weise verrechnet, dass jeder der Beteiligten den entsprechenden Anteil, bezogen auf seine Lohngruppe erhält.
48. Der einzelne Akkordarbeiter kann je nach seinen Leistungen einen höheren oder niedrigeren Verdienst erzielen. Erreicht ein Akkordarbeiter bei dem einzelnen Akkord nicht den Akkordrichtsatz, so ist ihm dieser zu zahlen, wenn er den Nachweis führt, dass sein **Minderverdienst** auf einem vom Betrieb zu vertretenden Umstand beruht. Mangel an Material oder Werkzeug oder sonstige betriebliche Umstände, die den Akkordverdienst beeinflussen, sind jedoch vom Akkordarbeiter unverzüglich zu melden. Unterschreitet der Akkordverdienst den tariflichen Zeitlohn, so ist dieser dem Akkordarbeiter zu zahlen, wenn nicht der Arbeitgeber den Nachweis führt, dass der Minderverdienst in der Person des Akkordarbeiters begründet ist.
49. Für **Arbeiten**, die bis zum Schluss der Abrechnungsperiode **nicht fertiggestellt** sind, wird für die aufgewendete Arbeitszeit ein angemessener Abschlag gezahlt. Für Arbeiten an einem Werkstück, das aus vom Akkordarbeiter nicht verschuldeten Gründen nicht fertiggestellt wird, erhält er seinen Durchschnittsverdienst für die aufgewendete Zeit.
50. **Akkordscheine** verfallen eine Woche nach Aushändigung der Lohn-

abrechnung für den Zeitraum, in dem die Arbeit fertig gestellt wurde. Krankheits- und Urlaubszeiten werden bei dieser Verfallfrist nicht mitgerechnet.

III. Gehaltsbestimmungen

51. **Die Eingruppierung der Angestellten** richtet sich nach den Bestimmungen des Gehaltsrahmentarifvertrags.

52. Angestellte im Außendienst

- a) Die Bestimmungen des Tarifvertrags gelten für alle Angestellten im Außendienst von Betrieben, die ihren Sitz im räumlichen Geltungsbereich dieses Vertrages haben, auch wenn diese Angestellten ihren Wohnsitz außerhalb des Tarifgebiets haben.
- b) Angestellte im Außendienst, die vollberuflich und ausschließlich für ein Unternehmen tätig und für ihre Tätigkeit an dessen Weisungen gebunden sind, erhalten als Vergütung Gehalt oder Provision (Prämie o.ä.) oder beides. Auch falls sie ganz oder teilweise auf Provision (Prämie o.ä.) gestellt sind, erhalten sie als Mindesteinkommen das ihrer Aufgabe entsprechende Tarifgehalt. Die zu vergütenden Reisespesen bleiben dabei außer Ansatz. Das Mindesteinkommen gilt als gewährt, wenn es im Vierteljahresdurchschnitt erreicht wird. Angestellte im Außendienst erhalten anstelle der tariflichen Vergütung für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit die im Anstellungsvertrag vereinbarte Entschädigung.
- c) Reisespesen werden je nach Vereinbarung entweder als pauschale Spesen (unter Berücksichtigung der Steuerrichtlinien) oder aufgrund der für diese Reisetätigkeit nachgewiesenen angemessenen Aufwendungen vergütet.
- d) Abrechnung und Auszahlung der Provision (Prämie o.ä.) erfolgt spätestens bis Ende des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Provision (Prämie o.ä.) fällig geworden ist. Eine andere Regelung kann zwischen Arbeitgeber und Angestelltem vereinbart werden.

IV. Abrechnung und Zahlung von Lohn, Gehalt und Ausbildungsvergütung

53. Der Abrechnungszeitraum für Lohn, Gehalt und Ausbildungsvergütung, der bis zu einem Monat betragen kann, sowie die Zahlungstermine sind mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

54. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, die Unterlagen zur Berechnung des Arbeitsentgelts nach den Anweisungen des Betriebs vollständig auszufüllen und rechtzeitig vorzulegen.

55. Am Ende eines Abrechnungszeitraums ist dem Arbeitnehmer eine Abrechnung auszuhändigen. Sie muss das Bruttoentgelt, Steuern, Sozialversicherungsbeiträge und sonstige Abzüge sowie bei zuschlagspflichtiger Arbeit die Zahl der zuschlagspflichtigen Stunden und die Höhe der Zuschläge ausweisen. Die Zahlung von Lohn, Gehalt oder Ausbildungsvergütung soll durch Überweisung geleistet werden.
56. Die monatliche Abrechnung und Zahlung von Entgelt soll so vorgenommen werden, dass diese spätestens am 7. Arbeitstag des folgenden Monats im Besitz des Arbeitnehmers ist.

§ 11 Alterssicherung

In Betrieben mit mehr als 20 nach dem Betriebsverfassungsgesetz wahlberechtigten Arbeitnehmern (Wahlberechtigung gilt ab dem vollendeten 18. Lebensjahr) haben diese bei Erfüllung der Voraussetzung Anspruch auf Verdienstsicherung und Arbeitsplatzschutz.

I. Verdienstsicherung

1. Anspruchsvoraussetzungen

Arbeitnehmer

- die das 55. Lebensjahr vollendet und dem Betrieb zu diesem Zeitpunkt mindestens 5 Jahre ununterbrochen angehört haben oder
- dem Betrieb mindestens 35 Jahre ununterbrochen angehört haben, erhalten Verdienstsicherung.

Ein Anspruch auf Verdienstsicherung besteht nicht für Arbeitnehmer, die das 65. Lebensjahr vollendet haben, oder Bezieher von Altersruhegeld sind oder Anspruch darauf haben. Die Verdienstsicherung erfolgt durch Gewährung eines Verdienstaustgleichs.

Der Anspruch auf Verdienstsicherung ist ausgeschlossen, wenn die Leistungsminderung vom Arbeitnehmer im Sinne des Lohnfortzahlungsgesetzes selbst verschuldet ist.

2. Berechnung des bisherigen Bruttoverdienstes

Der Berechnung des bisherigen Bruttoverdienstes sind zugrunde zu legen:

- a) beim Zeitlohnarbeiter der Bruttostundenlohn zum Zeitpunkt des Eintretens der Anspruchsvoraussetzung;
- b) beim Akkord-, Prämienlohn- und Wechselarbeiter der durchschnittliche Zeitgrad der letzten abgerechneten 24 Monate vor der Vollendung des 55. Lebensjahres oder, falls eine Verdienstsicherung früher stattfindet, vor Eintreten der Anspruchsvoraussetzung. Die Beweislast für die Höhe des Zeitgrades obliegt dem Arbeitgeber. Urlaubs-, Krankheits- und andere Zeiten mit Entgeltfortzahlung

lung auf der Grundlage des Durchschnittverdienstes bleiben außer Betracht.

- c) beim Angestellten das Bruttogehalt zum Zeitpunkt des Eintretens der Anspruchsvoraussetzung.

In den v.g. Fällen a) bis c) werden von der Berechnung ausgenommen:

- Vermögenswirksame Leistungen,
- Mehrarbeitsvergütungen einschließlich Mehrarbeitszuschläge sowie Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit,
- Aufwandsentschädigungen (z.B. Trennungsgelder, Auslösungen, Fahrtkosten),
- Montage- und Erschwerniszuschläge sowie Zuschläge für Schicht-, Spät- und Nachtarbeit, soweit es sich nicht um regelmäßig gezahlte Zulagen für eine Tätigkeit, die wegen der Folgen der Erschwernis nicht mehr ausgeführt werden kann, handelt,
- einmalige Zuwendungen und sonstige Sonderzahlungen wie z.B.:
 - betriebliche Sonderzahlungen,
 - Weihnachtsgratifikation,
 - Jahresabschlussvergütungen,
 - Jubiläumsgelder,
 - zusätzliches Urlaubsgeld,
 - Vertretungszulagen,
 - zusätzliche Vergütungen für aushilfsweise Tätigkeiten,
 - Tantiemen,
 - Provisionen, soweit sie zusammen mit dem Fixum das zum Zeitpunkt des Eintretens der Anspruchsvoraussetzung zutreffende Tarifgehalt um mehr als 15 % übersteigen,
- Geldwerte Sachleistungen aller Art,
- Aufwendungen des Arbeitgebers für Versorgungswerke, Versicherungen usw.

3. **Verdienstsicherung**

Liegt die zu zahlende Vergütung unterhalb des bisherigen Bruttoverdienstes gemäß Ziff. 2, so ist die Differenz als Verdienstzulage zu zahlen.

4. **Zusammensetzung des neuen Verdienstes**

Der neue Verdienst setzt sich zusammen aus:

- a) dem Tarifzeitlohn bzw. dem tariflichen Akkordverdienst der Lohngruppe oder dem Tarifgehalt der Gehaltsgruppe der Tätigkeit, die der anspruchsberechtigte Arbeitnehmer nach der Verdienstsiche-

rungsmaßnahme tatsächlich ausübt,

- b) der übertariflichen Lohn- oder Gehaltszulage zum Zeitpunkt des Eintretens der Anspruchsvoraussetzung,
- c) der Verdienstaussgleichszulage - Differenz aus dem bisherigen Bruttoverdienst nach Maßgabe der Ziffer 2 und der Summe der Verdienstbestandteile aus a) + b) - zuzüglich sonstiger Vergütungen, auf die ein Rechtsanspruch besteht. Die Zusammensetzung des neuen Verdienstes ist dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen.

5. **Tariferhöhungen**

Bei Tariflohn- und Gehaltserhöhungen erhöht sich die Verdienstaussgleichszulage gemäß Ziffer 4c) entsprechend.

6. **Fälligkeit der Verdienstsicherung**

Bei Vorliegen der Anspruchsvoraussetzung gemäß Ziffer 1 wird die Verdienstsicherung mit dem auf das Eintreten der Anspruchsvoraussetzung folgenden Lohn- oder Gehaltsabrechnungszeitraum erstmalig gewährt.

II. **Arbeitsplatzschutz**

- 7. Einem Arbeitnehmer, der das 55., aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet hat und der dem Betrieb zu diesem Zeitpunkt mindestens 5 Jahre angehört, kann nur aus wichtigem Grund gemäß § 626 BGB gekündigt werden. Zulässig sind auch Kündigungen

- a) beim Bezug von oder beim Anspruch auf Altersruhegeld,
- b) aus personen- und/oder verhaltensbedingten Gründen, wenn im Kündigungsschutzprozess der wichtige Grund bestätigt, jedoch aus Gründen der Zumutbarkeit nur eine fristgemäße Kündigung anerkannt wird,
- c) aus betriebsbedingten Gründen, wenn nach übereinstimmender Auffassung von Arbeitgeber und Betriebsrat ein anderer zumutbarer Arbeitsplatz nicht gefunden wird oder einem sozial schwächer gestellten Arbeitnehmer der Arbeitsplatz, unter Beachtung von § 1 Abs. 3 Satz 1 Kündigungsschutzgesetz erhalten werden muss,
- d) bei Vorliegen eines für den betroffenen Arbeitnehmer geltenden Sozialplanes, in Betrieben ohne Betriebsrat bei Vorliegen eines Tatbestandes im Sinne der §§ 111 ff. BetrVG.

8. **Änderungskündigung**

Ziff. 7 mit Ausnahme von Buchstabe a) gilt auch bei Änderungskündigungen.

§ 12 Montageregelung

1. Für Montage-, Reparatur- und sonstige Außendiensttätigkeiten usw. außerhalb des Betriebes werden zur Abgeltung der dadurch entstehenden Mehraufwendungen die jeweils nach den Einkommensteuer-richtlinien festgesetzten Pauschalbeträge vergütet, zur Zeit ab 8 bis 14 Stunden 6,00 €, ab 14 bis 24 Stunden 12,00 €. Wird die Verpflegung vom Betrieb bezahlt, so entfällt die Pauschale für Verpflegungsmehraufwand.
2. Wege und Fahrtzeiten
 - Bei eintägigen Montagen im Umkreis bis zu 30 km vom Betrieb werden Wege- und Fahrtzeiten vom Betrieb zur Montagestelle und zurück als Arbeitszeit vergütet.
 - Bei mehrtägigen Montagen im Umkreis bis zu 30 km vom Betrieb kann mit dem Beschäftigten auch der Arbeitsantritt an der Montagestelle vereinbart werden. Vergütet wird in diesem Fall die Arbeitszeit an der Montagestelle.
 - Bei Montagen im Umkreis von mehr als 30 km vom Betrieb wird die Heimfahrt als Arbeitszeit vergütet.
 - Bei Montagen mit Übernachtung wird die Hinfahrt am ersten Tag als Arbeitszeit vergütet. An den folgenden Tagen beginnt und endet die Arbeitszeit an der Montagestelle.
3. Für Montage-, Reparatur- und Außendiensttätigkeiten usw., die eine Übernachtung erforderlich machen, werden die dadurch entstehenden Mehraufwendungen für jede Nacht der Abwesenheit von der Betriebsstätte, jeweils nach den in den Einkommensteuer-Richtlinien festgesetzten Pauschalbeträgen vergütet.

Wird die Übernachtungsmöglichkeit durch den Betrieb gestellt und bezahlt, so entfällt die Übernachtungspauschale.
4. Benutzt der Beschäftigte auf betriebliche Anweisung sein eigenes Fahrzeug, so sind die notwendigen Fahrtkosten von der Wohnung des Beschäftigten zur Montagestelle und zurück insoweit zu ersetzen, als sie die Kosten der Fahrt von der Wohnung des Beschäftigten zum Betrieb übersteigen. Für die Benutzung seines eigenen Fahrzeuges erhält der Beschäftigte die jeweils in den Einkommensteuer-richtlinien festgelegten Beträge als Kilometergeld (derzeit 0,30 €/km). Der Berechnung der Fahrtkosten ist die kürzeste zumutbare Verbindung zugrunde zu legen.
5. Dauert die Montage länger als 4 Wochen, so ist die Erstattung der Fahrtkosten für Heimfahrten zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten besonders zu vereinbaren. Dem Beschäftigten steht für je 4 Wochen

auswärtiger Montage eine Erstattung der Fahrtkosten für Hin- und Rückfahrt zu.

6. Für mehrtägige Montagearbeiten gilt die Feiertagsregelung des Montageortes.
7. Zur Durchführung und Ergänzung dieser Bestimmungen, insbesondere zur Regelung von Montagearbeiten außerhalb des Bundesgebietes, sind gesonderte Vereinbarungen abzuschließen.

§ 13 Urlaub

I. Allgemeines

1. Jede/r Beschäftigte hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.
2. Der Urlaub dient der Erholung und der Erhaltung der Arbeitskraft. Während des Urlaubs darf der/die Beschäftigte keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit ausüben.

Bei Verstößen gegen diese Bestimmung entfällt der Anspruch auf das Urlaubsentgelt für die Zeit der dem Urlaubszweck widersprechenden Erwerbstätigkeit und der Anspruch auf das gesamte zusätzliche Urlaubsgeld. Bereits bezahlte Beträge sind als Vorschuss zurückzuzahlen und können vom Arbeitgeber bei der nächsten Entgeltzahlung einbehalten werden.

3. Der Urlaub gemäß § 7 Abs. 2 Bundesurlaubsgesetz ist zusammenhängend zu gewähren und zu nehmen, es sei denn, dringende betriebliche oder in der Person des Beschäftigten liegende Gründe machen eine Teilung erforderlich.
4. Die zeitliche Festlegung des Urlaubs, auch soweit Betriebsurlaub vereinbart ist, richtet sich nach den betrieblichen Verhältnissen unter Berücksichtigung der persönlichen Wünsche des Beschäftigten.

II. Urlaubsanspruch

5. Im Laufe des Beschäftigungsverhältnisses entsteht grundsätzlich für jeden Monat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs. Im Laufe des Kalenderjahres eintretende oder ausscheidende Beschäftigte haben Anspruch auf so viele Zwölftel ihres Jahresurlaubs, wie sie in diesem Jahre volle Monate in dem Betrieb beschäftigt worden sind.
Wurde dem **eintretenden** Beschäftigten Urlaub im gleichen Urlaubsjahr in einem früheren Arbeitsverhältnis jeder Art gewährt oder abgegolten, so wird dieser auf den Urlaubsanspruch angerechnet.
6. Der volle und ein nach § 13 II. Ziffer 5 entstandener anteiliger Jahresurlaubsanspruch kann im ersten Beschäftigungsjahr erstmalig nach einer **Wartezeit** von 6 Monaten geltend gemacht werden.

Rechtsanspruch auf diesen Tarifvertrag haben nur Mitglieder der IG Metall

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

In jedem folgenden Beschäftigungsjahr entfällt die Wartezeit. Vor Ablauf der sechsmonatigen Wartezeit aus dem Betrieb ausscheidende Beschäftigte erhalten - sofern das Arbeitsverhältnis mindestens einen vollen Beschäftigungsmonat bestand - für jeden Monat ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

Zur Feststellung der Erfüllung der Wartezeit und des mindestens einmonatigen Bestehens des Arbeitsverhältnisses erfolgt keine Auf- oder Abrundung der Monate.

7. Scheidet der Beschäftigte auf Grund **eigener Kündigung** ab Urlaubsende aus seinem Arbeitsverhältnis aus, obwohl er mehr Urlaub erhalten hat, als ihm nach II. Ziff. 5 zusteht, so sind das überzahlte Urlaubsentgelt und das überzahlte zusätzliche Urlaubsgeld ein Entgeltvorschuss; dieser kann beim Ausscheiden vom Arbeitgeber vom restlichen Entgelt einbehalten bzw. zurückgefordert werden. Dies gilt nicht, wenn die Kündigung des Beschäftigten auf Verschulden des Arbeitgebers beruht, das den Beschäftigten zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses berechtigen würde.
8. Bei **Krankheit** kann, wenn die Arbeitsunterbrechung insgesamt länger als 3 Monate im gleichen Urlaubsjahr dauert, der Urlaub für jeden weiteren angefangenen Monat um ein Zwölftel gekürzt werden. Der gesetzliche Mindesturlaub von 24 Werktagen (20 Arbeitstagen bei der Fünf-Tage-Woche) darf jedoch nicht unterschritten werden.

Ist die Krankheit die Folge eines nicht durch grobe Fahrlässigkeit verschuldeten Betriebsunfalls in diesem Arbeitsverhältnis oder gehört der Beschäftigte dem Betrieb bei Beginn des Urlaubsjahres ununterbrochen länger als 10 Jahre an, so ist der Urlaub in voller Höhe zu gewähren. Die Möglichkeit der Anwendung der Rechtsprechung über die rechtsmissbräuchliche Urlaubsinanspruchnahme bleibt unberührt.
9. Zeiten einer von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder von einem sonstigen Sozialleistungsträger bewilligten Vorbeugungs-, Heil- oder Genesungskur und einer ärztlich verordneten **Schonungszeit** dürfen nicht auf den Urlaub angerechnet werden.
10. **Erkrankt ein Beschäftigter während des Urlaubs**, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet. Der Beschäftigte hat jedoch nach Ablauf des vereinbarten Urlaubs oder - falls die Krankheit über das vereinbarte Urlaubsende fortduert - nach Beendigung der Krankheit zunächst seine Arbeit aufzunehmen.
11. **Fehltage** können im Einverständnis mit dem Betriebsrat auf den Urlaub angerechnet werden, sofern sie nicht durch unverschuldete Krankheit des Beschäftigten hervorgerufen oder vom Arbeitgeber

ausdrücklich vor dem Fernbleiben von der Arbeit bewilligt worden sind.

12. Kann der Urlaub wegen **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** ganz oder teilweise als bezahlte Freizeit nicht mehr gewährt werden, so ist er entsprechend abzugelten.
13. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Beschäftigten eine **Bescheinigung** über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.
14. Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr möglichst zusammenhängend gewährt und genommen werden. Eine **Übertragung des Urlaubs** auf das nächste Kalenderjahr ist nur aus persönlichen oder dringenden betrieblichen Gründen statthaft. Übertragener Urlaub erlischt 3 Monate nach Ablauf des Kalenderjahres, sofern er nicht nachweisbar vorher vergeblich geltend gemacht wurde oder sofern nicht der Beschäftigte nachweisbar ohne eigenes Verschulden an der rechtzeitigen Geltendmachung verhindert war.

III. Urlaubsdauer ⁶

15. Der Jahresurlaub für alle Beschäftigten beträgt:

bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	28 Arbeitstage,
ab dem vollendeten 30. Lebensjahr	30 Arbeitstage.
16. Arbeitstage im Sinne von Urlaubstagen sind alle Wochentage mit Ausnahme der Samstage, Sonntage, der lohnzahlungspflichtigen Feiertage und vereinbarten Freischichten gem. § 5 MTV. Auch wenn die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als 5 Tage in der Woche - ggf. auch im Durchschnitt mehrerer Wochen - verteilt ist, gelten 5 Tage je Woche als Arbeitstage.
17. Bei der Berechnung der Urlaubsansprüche gem. § 13 III. Ziff. 15 wird jeweils das am 1. Juli (**Stichtag**) erreichte Lebensalter zugrundegelegt.

IV. Urlaubsentgelt

18. Das Urlaubsentgelt (während des Urlaubs fortzuzahlendes Entgelt, nämlich Lohn, Gehalt oder Ausbildungsvergütung) errechnet sich wie folgt:

⁶ Für den Fall, dass die altersabhängige Regelung der Dauer des Jahresurlaubs zukünftig gegen geltendes Recht (AGG) verstoßen sollte, erklären sich die Tarifparteien bereit, hierüber in Verhandlungen einzutreten.

a) **Für Lohnempfänger**

Für die Berechnung des Urlaubsentgelts sind für jeden Urlaubstag 7,7 Stunden zugrunde zu legen.

Hinsichtlich der Lohnhöhe:

Für die Stunden je Urlaubstag ist der durchschnittliche Stundenverdienst der letzten 13 Wochen bzw. 3 Monate vor Antritt des Urlaubs zu zahlen.

Der durchschnittliche Stundenverdienst errechnet sich aus dem Arbeitsentgelt des Arbeiters in dem betreffenden Zeitraum einschließlich aller gewährten Zulagen und Zuschüsse, insbesondere der Mehrarbeitsvergütung, geteilt durch die Anzahl der bezahlten Stunden ohne Mehrarbeitsstunden.

Nicht in das zu ermittelnde Arbeitsentgelt einbezogen werden: Auslösung, Kurzarbeitergeld, Mutterschaftsgeld, Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld sowie im Krankheitsfalle, vermögenswirksame Leistungen, einmalige Zuwendungen wie insbesondere betriebliche Sonderzahlungen und zusätzliches Urlaubsgeld und dergleichen.

b) **Für Gehalts-/Entgeltempfänger sowie Auszubildende**

Das Urlaubsentgelt des Angestellten besteht aus dem Gehalt, das des Auszubildenden aus der Ausbildungsvergütung, einschließlich aller laufend gewährten Zulagen und Zuschüsse.

Der Berechnung des Urlaubsentgelts sind die Bezüge nach Satz 1 der letzten abgerechneten 3 Monate zugrunde zulegen. Auf einen Urlaubstag entfällt $1/21,75$ der errechneten Monatsbezüge. Für die Berechnung des Urlaubsentgelts nach Stunden ist ein Stundenfaktor von $1/167,5$ zugrunde zu legen.

c) Bei **Teilzeitbeschäftigten** wird für jeden Urlaubstag ein Fünftel der vereinbarten Wochenarbeitszeit zugrundegelegt.

d) Bei **Kurzarbeit** darf eine Minderung des Urlaubsentgelts nicht eintreten.

20. Der Beschäftigte hat nach einer Betriebszugehörigkeit von 6 Monaten Anspruch auf Gewährung eines **zusätzlichen Urlaubsgeldes** für den tariflichen Erholungsurlaub in Höhe von 40 % des Urlaubsentgelts. Für Auszubildende gelten die Regelungen des Ausbildungstarifvertrages.

21. Das Urlaubsentgelt und das **zusätzliche Urlaubsgeld** sollen bei Antritt des Urlaubs **ausgezahlt** werden. Abschlagszahlungen können vereinbart werden. Die Auszahlung kann auch im Monat der Beanspruchung erfolgen.

§ 14 Verwirkung von Ansprüchen

1. Der Beschäftigte ist zur sofortigen Nachprüfung der Entgeltabrechnung sowie des ausbezahlten bzw. überwiesenen Geldbetrags verpflichtet. Stimmt der Geldbetrag mit der Entgeltabrechnung nicht überein, so hat der Beschäftigte dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Einwendungen gegen die Richtigkeit der Entgeltabrechnung müssen sofort, spätestens innerhalb von 10 Arbeitstagen vorgebracht werden.
2. Ansprüche auf Zuschläge und Zulagen jeder Art und auf Rückzahlung von Barauslagen sind innerhalb von 3 Monaten, gerechnet von dem Tag, an welchem dem Beschäftigten die Abrechnung für den betreffenden Abrechnungszeitraum ausgehändigt wurde, schriftlich geltend zu machen. Gleiches gilt für alle übrigen Ansprüche.
3. Diese Fristen sind Ausschlussfristen. Ansprüche, die nicht vor Ablauf dieser Fristen geltend gemacht werden, erlöschen.
4. Für Ansprüche des Arbeitgebers gegenüber dem Beschäftigten aus dem Arbeitsverhältnis gelten die Bestimmungen der Ziffern 1 bis 3 entsprechend.

§ 15 Härteklausel

Befindet sich ein Betrieb in einer wirtschaftlichen Notlage, sind die Tarifvertragsparteien auf schriftlichen Antrag des Arbeitgebers oder des Betriebsrats gehalten, innerhalb von 2 Wochen nach Antragseingang geeignete tarifvertragliche Regelungen zur Erhaltung der Arbeitsplätze und des Betriebes zu vereinbaren.

§ 16 Unfallschutz

Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind verpflichtet, die allgemeinen **Unfallverhütungsvorschriften** zu beachten und für ihre Anwendung Sorge zu tragen. Maßnahmen zur Verhütung von Betriebsunfällen und Gesundheitsschädigungen, die wegen der Besonderheiten der betrieblichen Verhältnisse erforderlich sind, können durch Betriebsvereinbarung gem. § 88 Ziff. 1 BetrVG geregelt werden. Die sich aus den allgemeinen Unfallverhütungsvorschriften ergebenden Verpflichtungen der Beteiligten, insbesondere die Pflicht zur Meldung an die Berufsgenossenschaften und Bestellung der Sicherheitsbeauftragten werden dadurch nicht berührt.

§ 17 Einzelstreitigkeiten

Bei allen Meinungsverschiedenheiten, die sich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis ergeben (Einzelstreitigkeiten), ist eine betriebliche Verständigung unter Hinzuziehung des Betriebsrates anzustreben. Kommt eine Verständigung nicht zustande, so sind die Tarif-

vertragsparteien zwecks Vermittlung einzuschalten. Soweit es sich bei diesen Einzelstreitigkeiten um solche der Auslegung und Durchführung manteltarifvertraglicher Bestimmungen und sonstiger Tarifvereinbarungen handelt, gilt im Übrigen § 18. Die Zuständigkeit der Einigungsstelle nach § 76 BetrVG bleibt unberührt.

§ 18 Schiedsverfahren

Zur Beilegung von Streitigkeiten, die sich aus der Auslegung und Durchführung manteltarifvertraglicher Bestimmungen und sonstiger Tarifvereinbarungen zwischen

- a) den Tarifvertragsparteien,
- b) Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder Betriebsrat ergeben, werden Schiedsstellen gebildet. Zusammensetzung und Verfahren der Schiedsstellen sowie weitere Einzelheiten sind in der Schiedsordnung (Anlage 2) geregelt. Die Schiedsordnung ist Bestandteil dieses Manteltarifvertrages.

§ 19 Übergangsbestimmungen

Bestehende günstigere betriebliche bzw. arbeitsvertragliche Regelungen werden durch das Inkrafttreten dieses Manteltarifvertrages nicht berührt.

§ 20 Vertragsdauer

1. Dieser Manteltarifvertrag tritt am *01. Januar 2009* in Kraft und kann ganz oder teilweise mit einer Frist von 6 Monaten, jeweils zum *31. Dezember* eines Kalenderjahres, erstmals zum *31. Dezember 2014* gekündigt werden.
2. Die Parteien verpflichten sich, im Falle einer Kündigung noch während der Kündigungsfrist in Verhandlungen einzutreten.

§ 21 Fortgeltung der Anlagen des Manteltarifvertrags vom 1. Juli 2002

Die Anlagen 1 und 2 zum Manteltarifvertrag für das Glaserhandwerk vom 1. Juli 2002 gelten unverändert fort.

§ 22 Salvatorische Klausel

Sollten Bestimmungen des Manteltarifvertrages gegen geltendes Recht verstoßen, so gelten an Stelle dieser Bestimmungen die gesetzlichen Regelungen.

Für diesen Fall verpflichten sich die Tarifparteien in Verhandlungen über eine Anpassung bzw. Änderung der unwirksamen Regelungen einzutreten.

Leinfelden-Echterdingen, den 8. Dezember 2008

Fachverband Glas Fenster Fassade
Baden-Württemberg
Karlsruhe

IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

gez. Friedrich Brüderlin
(Vorsitzender des Tarifausschusses)

gez. Jörg Hofmann
(Bezirksleiter)

gez. Dr. Siegfried Melcher
(Hauptgeschäftsführer)

gez. Christian Friedrich
(Bezirkssekretär)



Protokollnotiz zu den Tarifverträgen des Glaserhandwerks Baden-Württemberg

Die Tarifvertragsparteien erklären, dass zum betrieblichen Besitzstand im Sinne der Übergangsbestimmungen der Tarifverträge vom 18. Juni 2002 auch die bis dahin geltenden und auch nachwirkenden Tarifbestimmungen der Tarifverträge zwischen dem Landesinnungsverband des Glaserhandwerks -Fachverband Fensterbau- Baden-Württemberg, Stuttgart, und der ehemaligen Gewerkschaft Holz- und Kunststoff Baden-Württemberg, Stuttgart, gehören, die bereits vor dem jeweiligen Ablauf der Tarifverträge auf die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten angewandt worden sind.

Leonberg, den 18. Juni 2002

Fachverband Glas Fenster Fassade
Baden-Württemberg
Stuttgart

IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

gez. Willy Ruoff
(Tarifausschuss Vorsitzender)

gez. Berthold Huber
(Bezirksleiter)

gez. Dr. Siegfried Melcher
(Hauptgeschäftsführer)

gez. Karl Hasenohr
(Bezirkssekretär)

Schiedsordnung

§ 1

Gemäß § 18 Manteltarifvertrag werden zwischen den unterzeichneten Vertragsparteien Schiedsstellen vereinbart.

§ 2

1. Die Schiedsstellen sind zuständig:
 - a) im Falle des § 18 Ziff. a) MTV ausschließlich,
 - b) im Falle des § 18 Ziff. b) MTV, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. Betriebsrat mit der Zuständigkeit einverstanden sind.
2. In den Fällen Ziff. 1a) ergänzt die Auslegung der Schiedsstellen die Tarifverträge mit allen sich daraus ergebenden Rechtsfolgen.
3. In den Fällen Ziff. 1b) wird die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts und der Einigungsstelle nach § 76 BetrVG nicht ausgeschlossen. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich jedoch, ihre Mitglieder zunächst zur Inanspruchnahme der zuständigen Schiedsstelle anzuhalten.

§ 3

Antragsberechtigt sind:

- a) in den Fällen des § 2 Ziff. 1a) jede Tarifvertragspartei,
- b) in den Fällen des § 2 Ziff. 1b) sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer bzw. Betriebsrat über ihre zuständige Tarifvertragspartei.

§ 4

1. Die jeweilige Schiedsstelle besteht aus je einem von den Vertragsparteien zu benennenden Vertreter. Nach Übereinkommen der Vertragsparteien können im Einzelfall je zwei Vertreter bestimmt werden.
2. Auf Antrag einer Vertragspartei kann ein unparteiischer Vorsitzender zugezogen werden.
3. Kann über die Person des Unparteiischen keine Einigung erzielt werden, ist der Präsident des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg um Benennung einer geeigneten Persönlichkeit zu ersuchen.

§ 5

1. Anträge zur Einleitung eines Schiedsverfahrens sowie sonstige Anträge sind von den Antragsberechtigten schriftlich in dreifacher Fertigung an die zuständige Tarifvertragspartei zu richten. Die Tarifvertragsparteien haben sich unverzüglich unter Überlassung einer Antragsabschrift zu unterrichten.
2. Die jeweilige Schiedsstelle tritt innerhalb von zwei Wochen nach Antragseingang zusammen. Die Parteien sind so rechtzeitig zu laden, dass ihnen der Verhandlungstermin mindestens drei Tage vorher bekannt ist.

§ 6

1. Das Verfahren vor den Schiedsstellen unterliegt deren freiem Ermessen. Jedoch müssen beide Parteien schriftlich oder mündlich gehört werden.
2. Die Verhandlung ist nicht öffentlich; die an der Verhandlung Beteiligten sind zur Verschwiegenheit verpflichtet (entsprechend § 79 BetrVG).

§ 7

1. Die jeweilige Schiedsstelle entscheidet mit einfacher Stimmenmehrheit.
2. Die Entscheidungen sind schriftlich niederzulegen und von den Angehörigen der Schiedsstelle zu unterzeichnen.

§ 8

1. Die Kosten des Verfahrens einschließlich der Kosten für die Unparteiischen tragen
 - a) im Falle des § 2 Ziff. 1a) die beteiligten Parteien je zur Hälfte,
 - b) im Falle des § 2 Ziff. 1b) die Betriebe.
2. Eine Erstattung von Kosten und Auslagen der Beteiligten einschließlich Beisitzer findet nicht statt.
3. Entscheidungen und Beschlüsse der Schiedsstelle sind endgültig,
4. Kommt eine Einigung oder ein Vergleich vor der Schiedsstelle nicht zustande, so entfallen für die Tarifvertragsparteien die Verpflichtungen aus § 18 des Manteltarifvertrages.

§ 9

Im übrigen finden auf das Schiedsstellenverfahren die Vorschriften der §§ 103 bis 110 des Arbeitsgerichtsgesetzes Anwendung.

§ 10

Der Sitz der Schiedsstellen ist bis auf weiteres bei dem im Tarifvertrag benannten Arbeitgeberverband.

Leonberg, den 18. Juni 2002

Fachverband Glas Fenster Fassade
Baden-Württemberg
Stuttgart

IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

gez. Willy Ruoff
(Tarifausschuss Vorsitzender)

gez. Berthold Huber
(Bezirksleiter)

gez. Dr. Siegfried Melcher
(Hauptgeschäftsführer)

gez. Karl Hasenohr
(Bezirkssekretär)

