

IG Metall  
Vorstand  
Frankfurt am Main

**009 02 105 021 056 00**

---

Baden-Württemberg

---

Industrie: Arbeiter

Schmuckwarenindustrie

---

Abschluß: 29.03.1973  
gültig ab: 01.04.1973  
kündbar zum: 31.03.1974



**LOHNRAHMENTARIFVERTRAG**

## INHALTSVERZEICHNIS

- § 1 Geltungsbereich
  - § 2 Grundlage der Entlohnung
  - § 3 Lohngruppen
  - § 4 Lohngruppeneinteilung
  - § 5 Eingruppierung der Arbeiten
  - § 6 Lohngruppe des Arbeiters
  - § 7 Änderung der Eingruppierung
  - § 8 Paritätische Eingruppierungskommission
  - § 9 Anrechnungs- und Besitzstandsklausel
  - § 10 Einführungsgrundsätze
  - § 11 Beilegung von Streitigkeiten
  - § 12 Inkrafttreten, Laufzeit, Kündigung
  - § 13 Ersetzen von Vorschriften
- Anlage



Zwischen

1. dem Industrieverband Schmuck und Silberwaren e. V., Pforzheim
2. dem Edelmetallindustrieverband e. V., Schwäbisch Gmünd
3. dem Uhrenindustrieverband Pforzheim e. V., Pforzheim

einerseits

und

4. der Industriegewerkschaft Metall  
für die Bundesrepublik Deutschland,  
Bezirksleitung Stuttgart

andererseits

wird folgender Lohnrahmentarifvertrag abgeschlossen:

## § 1

### Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

- a) **räumlich:**  
für das Land Baden-Württemberg,
- b) **fachlich:**  
für die Betriebe der von den Tarifvertragsparteien 1. bis 3. erfaßten  
Industriezweige einschließlich der Hilfs- und Nebenbetriebe,
- c) **persönlich:**  
für alle gewerblichen Arbeitnehmer einschließlich der Heimarbeiter. Aus-  
genommen sind die Auszubildenden.

## § 2

### Grundlage der Entlohnung

Grundlage für die Entlohnung ist das System der summarischen Arbeitsbewertung.

### § 3

#### Lohngruppen

In diesem System werden 12 Lohngruppen gebildet. Ecklohngruppe ist die Lohngruppe 7 (100 Prozent). Der Lohn für diese Lohngruppe wird von den Tarifvertragsparteien in einem besonderen Lohnabkommen vereinbart. Die Löhne der übrigen Lohngruppen ergeben sich aus dem Lohngruppenschlüssel. Die errechneten Endbeträge werden auf volle Pfennige auf- bzw. abgerundet.

### § 4

#### Lohngruppeneinteilung

1. Grundlagen für die Eingruppierung der Arbeiten in eine der nachfolgenden Lohngruppen sind die für die Ausführung der Arbeiten erforderlichen Arbeitskenntnisse sowie die dabei auftretenden Belastungen. Die Eingruppierung erfolgt ohne Beachtung von Geschlecht und Alter des Arbeiters, der diese Arbeiten ausführt. Bei der Feststellung der erforderlichen Arbeitskenntnisse und der auftretenden Belastungen ist stets davon auszugehen, daß die Arbeit mit Normalleistung ausgeführt wird.
2. Für die Eingruppierung gelten folgende Lohngruppenmerkmale:

#### Lohngruppenschlüssel

##### Lohngruppe 1

Arbeiten mit geringen Belastungen, die ohne Arbeitskenntnisse und ohne jegliche Ausbildung nach kurzer Anweisung ausgeführt werden können 75%

##### Lohngruppe 2

Arbeiten mit geringen Belastungen, die ohne jegliche Ausbildung nach kurzer Anweisung und Übung ausgeführt werden können,  
oder  
Arbeiten der Lohngruppe 1, jedoch mit mittleren Belastungen 79%

##### Lohngruppe 3

Arbeiten mit geringen Belastungen, die ohne jegliche Ausbildung nach einer Einarbeitungszeit von mehr als 3 Tagen bis 2 Wochen ausgeführt werden können,  
oder  
Arbeiten der Lohngruppe 2, jedoch mit mittleren Belastungen,  
oder  
Arbeiten der Lohngruppe 1, jedoch mit erschwerenden Belastungen 83%

##### Lohngruppe 4

Arbeiten mit geringen Belastungen, die eine gewisse Sach- und Arbeitskenntnis erfordern und nach einer kurzfristigen Einarbeitung ausgeführt werden können,  
oder

Arbeiten der Lohngruppe 3, jedoch mit mittleren Belastungen,  
oder  
Arbeiten der Lohngruppe 2, jedoch mit erschwerenden Belastungen

86%

### **Lohngruppe 5**

Arbeiten, die eine Anlernzeit von 10 bis 12 Wochen erfordern,  
oder  
Arbeiten der Lohngruppe 4, jedoch mit mittleren Belastungen,  
oder  
Arbeiten der Lohngruppe 3, jedoch mit erschwerenden Belastungen

90%

### **Lohngruppe 6**

Arbeiten, die ein Können erfordern, das erreicht wird durch eine Anlernzeit von mehr als 12 Wochen,  
oder  
Arbeiten der Lohngruppe 5, jedoch mit erschwerenden Belastungen

95%

### **Lohngruppe 7**

Facharbeiten, die neben beruflicher Fertigkeit und Berufskennntnissen einen Ausbildungsstand erfordern, wie er entweder durch eine fachentsprechende Berufslehre oder durch eine entsprechende Ausbildung mit zusätzlicher Berufserfahrung erzielt wird,  
oder

Arbeiten der Lohngruppe 6, jedoch mit erschwerenden Belastungen

100%

### **Lohngruppe 8**

Facharbeiten, die Fertigkeiten und Berufserfahrungen voraussetzen, die über die Anforderungen der Lohngruppe 7 hinausgehen,  
oder

Arbeiten der Lohngruppe 7, jedoch mit erschwerenden Belastungen

107%

### **Lohngruppe 9**

Facharbeiten, die ihrem Schwierigkeitsgrad nach an das fachliche Können weitere Anforderungen stellen und eine mehrjährige Berufserfahrung voraussetzen,  
oder

Arbeiten der Lohngruppe 8, jedoch mit erschwerenden Belastungen

114%

### **Lohngruppe 10**

Facharbeiten, die außer umfangreichen Berufskennnissen und einer mehrjährigen Berufserfahrung auch noch ein betriebliches Spezial- können voraussetzen,  
oder

Arbeiten der Lohngruppe 9, jedoch mit erschwerenden Belastungen 121%

### **Lohngruppe 11**

Facharbeiten, deren Anforderungen durch die mitübertragene Verantwortung und Selbständigkeit im Anforderungsausmaß noch über denen der Lohngruppe 10 liegen,  
oder

Arbeiten der Lohngruppe 10, jedoch mit erschwerenden Belastungen 128%

### **Lohngruppe 12**

Facharbeiten, die hervorragendes Können, Dispositionsvermögen, umfassendes Verantwortungsbewußtsein und entsprechende theoretische Kenntnisse erfordern,  
oder

Arbeiten der Lohngruppe 11, jedoch mit erschwerenden Belastungen 135%

#### **A. "Arbeiten"**

Unter "Arbeiten" ist stets die Summe der Tätigkeiten zu verstehen, die von seinem Arbeiter ausgeführt werden.

#### **B. "Arbeitskenntnisse"**

Unter "Arbeitskenntnisse" wird verstanden das Können, das durch Anlernen, Berufsausbildung und Erfahrung erworben wird, und das der Arbeiter zur Ausübung der Arbeit besitzen muß.

#### **C. "Anlernzeit"**

In den Fällen, in denen die erforderlichen Arbeitskenntnisse durch Anlernen erworben werden, ist die Dauer der hierfür erforderlichen Anlernzeit maßgebend.

Für die Feststellung der Dauer der Anlernzeit ist nicht die im Einzelfall tatsächlich gebrauchte Anlernzeit entscheidend, sondern die Anlernzeit, die notwendig ist, um einen normal geeigneten Arbeiter - ohne etwaige einschlägige Vorkenntnisse - in die Lage zu versetzen, die Arbeiten sachgemäß mit Normalleistung (100 Prozent) auszuführen.

Wenn unter Anlegung eines solchen objektiven Bewertungsmaßstabes eine bestimmte Anlernzeit notwendig ist, ist es unerheblich, ob in einem Einzelfall die Anlernzeit geringer oder höher war.

#### **D. "Belastungen"**

Unter "Belastungen" sind zu verstehen:

- a) Körperliche Belastungen (Muskeln)  
Hierbei ist zu beachten, daß es kurzfristig sehr hohe oder länger andauernde mittelschwere oder ständig leichtere körperliche Belastungen gibt, die in ihre Wirkung gleichwertig sein können.
- b) Geistige Belastungen (Sinne und Nerven)  
Hierunter wird verstanden Nervenbelastung bei gleichförmiger Arbeit, besondere Beanspruchung der Sehnerven bei Kleinstteilen und Arbeiten mit Lupen, ferner Arbeiten, bei denen höchste Konzentration verlangt wird, und schließlich Arbeiten, die häufig oder ständig umfassendes Nachdenken verlangen.
- c) Umwelteinflüsse  
Hierunter wird verstanden die nachteilige Einwirkung von Temperaturen, Wasser, Feuchtigkeit, Säure, Fett, Schmutz, Staub, Gasen, Dämpfen, Blendung, Lichtmangel, Lärm, Erschütterung, Erkältungs- und Unfallgefahr auf den Arbeiter.

In den Lohngruppenmerkmalen ist, wenn nicht ausdrücklich geringere Belastung erwähnt ist, eine normale Belastung anzunehmen. Sobald eine oder mehrere Belastungen zusammen erschwerend auftreten, ist die Eingruppierung, die sich nach den Arbeitskenntnissen ergeben würde, zu erhöhen.

#### **Protokollnotiz über Maßnahmen zur Minderung der Lärmauswirkung**

1. *An Arbeitsplätzen mit einer Dauerbelastung durch Lärm unter 90 dB (A) sind auf Wunsch der betroffenen Arbeitnehmer wirksame Gehörschutzmittel durch den Betrieb zur Verfügung zu stellen.*
2. *Bei einer Dauerbelastung durch Lärm von 90 und mehr dB (A) müssen die Betriebe unter Hinzuziehung des Betriebsrats geeignete technische Maßnahmen zur Lärminderung ergreifen.*
3. *Wenn die Lärmbelastung von 90 und mehr dB (A) eine Dauer von etwa 25 bis 30 Prozent der täglichen Arbeitszeit übersteigt, sind Maßnahmen nicht technischer Art zur Minderung der Lärmauswirkung auf die betroffenen Arbeitnehmer zu ergreifen. Solche Maßnahmen können u. a. zeitlich angemessene, abwechselnde Beschäftigung in lärmarmen Bereichen oder zusätzliche bezahlte Ruhepausen sein.  
Diese Maßnahmen werden unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse und Notwendigkeiten mit Zustimmung des Betriebsrats festgelegt.*
4. *Die Höhe der Einstufung auf Grund von Belastungen wird durch die Ausgabe von Gehörschutzmitteln nicht beeinflusst.*

#### **Protokollnotiz:**

*Wenn die Belästigung durch Lärm überwiegend, also länger als 240 Minuten täglich über 82 dB (A) beträgt, so ist eine mittlere Belastung im Sinne der Lohngruppentexte gegeben. Wenn die Belästigung durch Lärm überwiegend, also länger als 240 Minuten täglich über 90 dB (A) beträgt, so ist eine erschwerende Belastung im Sinne der Lohngruppentexte gegeben.*

## § 5

### **Eingruppierung der Arbeiten**

1. Gegenstand der Eingruppierung sind die Arbeiten gemäß § 4, 3 A. Hierunter ist der betriebs- oder arbeitsorganisatorisch festgelegte Umfang der dem Arbeiter übertragenen Arbeiten zu verstehen.
2. Die Eingruppierung der Arbeiten in die Lohngruppen des § 4 erfolgt, indem zunächst festgestellt wird, welche Lohngruppe aufgrund der erforderlichen Arbeitskenntnisse zutreffend ist und dann, inwieweit sich aufgrund der Belastungen eine höhere Eingruppierung ergibt.

Das Ergebnis der Eingruppierung ist schriftlich niederzulegen, ein Durchschlag geht zu den Akten des Betriebsrats. Es muß daraus ersichtlich sein der Umfang der dem Arbeiter übertragenen Arbeiten, welche Lohngruppe sich aufgrund der erforderlichen Arbeitskenntnisse ergibt und aufgrund welcher Belastungen sich eine höhere Eingruppierung ergeben hat.

## § 6

### **Lohngruppe des Arbeiters**

1. Die nach den vorstehenden Bestimmungen erfolgte Eingruppierung der Arbeiten ergibt die Lohngruppe des Arbeiters.
2. Jedem Arbeiter ist schriftlich sein Lohn und dessen Zusammensetzung (Lohngruppenlohn, Tarifzulagen und sonstige Zulagen) bzw. der Minutenfaktor mitzuteilen.
3. Auf Wunsch des Arbeitnehmers ist ihm die Eingruppierung der Arbeiten nach § 4 zur Einsichtnahme vorzulegen.

## § 7

### **Änderung der Eingruppierung**

1. Ändern sich nicht nur vorübergehend die Arbeitsanforderungen derart, daß eine andere Eingruppierung erforderlich erscheint, kann der Arbeiter, der Betriebsrat oder der Arbeitgeber eine Überprüfung der bisherigen Eingruppierung beantragen.

Eine Veränderung der Arbeitsanforderungen kann entstehen durch Veränderung des Umfangs der dem Arbeiter übertragenen Arbeiten oder der Belastungen.

2. Die beantragte Überprüfung ist unverzüglich vorzunehmen. Ihr Ergebnis ist dem Antragsteller und den sonstigen Beteiligten schriftlich bekannt zugeben.

Rechtsanspruch auf diesen Tarifvertrag haben nur Mitglieder der IG Metall

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

3. Ergibt die Überprüfung eine Höhergruppierung, so gilt vom Zeitpunkt des Antrags ab die neue Lohngruppe.
4. Ergibt die Überprüfung eine Herabgruppierung, so wird diese unter Einhaltung einer Ankündigungsfrist von 10 Wochen zum Schluß der Kalenderwoche wirksam. Wenn irgend möglich, ist dem betreffenden Arbeiter eine andere Arbeit, die der bisherigen Lohngruppe entspricht, anzubieten.

## § 8

### Paritätische Eingruppierungskommission

1. Es wird eine paritätische Eingruppierungskommission gebildet. Sie setzt sich aus je drei Vertretern des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer zusammen. Die Vertreter des Arbeitgebers werden von diesem, die Vertreter der Arbeitnehmer von dem Betriebsrat bestimmt. Mindestens einer der Arbeitnehmervertreter muß dem Betriebsrat angehören.  
  
In Betrieben unter 100 Arbeitnehmern setzt sich die paritätische Eingruppierungskommission aus je zwei Vertretern des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer zusammen, es sei denn, zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat wird eine höhere Zahl vereinbart.  
  
Die Kommissionsmitglieder können nach fachlichen Gesichtspunkten ausgewählte Berater aus dem Unternehmen hinzuziehen.
2. Der paritätischen Eingruppierungskommission obliegt die Festlegung der Zahl, die Auswahl sowie die Erstellung der erforderlichen betrieblichen Beispiele und ihre Bewertung. Die Festlegung der Zahl und die Auswahl der betrieblichen Beispiele kann nicht gegen die Stimmen der Arbeitnehmervertreter erfolgen.
3. Die paritätische Eingruppierungskommission ist berechtigt, von Fall zu Fall die Eingruppierung der Arbeiten zu überprüfen.
4. Die paritätische Eingruppierungskommission wird ferner bei Meinungsverschiedenheiten über die erfolgte Eingruppierung der Arbeiten zum Zwecke der Einhaltung tätig.
5. Kommt bei Meinungsverschiedenheiten eine Einigung nicht zustande, gilt die bestehende Eingruppierung vorläufig weiter.
6. Falls betrieblich keine Einigung erzielt wird, ist nach den Bestimmungen des § 11 zu verfahren.

## § 9

### **Anrechnungs- und Besitzstandsklausel**

1. Wer bei Wirksamwerden dieses Tarifvertrages - sei es auf Grund der Gewährung von Zulagen, höherer Eingruppierung, oder infolge günstigerer, vom Tarifvertrag abweichender Minutenfaktoren oder auf Grund eindeutig ausgewiesener Zeitzuschläge oder aus anderen Gründen - bereits einen Verdienst erhält, der demjenigen entspricht, der ihm nach den neuen tarifvertraglichen Bestimmungen zusteht, kann weitergehende Ansprüche nicht geltend machen.
2. Eine Verdienstminderung darf im Zusammenhang mit der Einführung des neuen Lohnrahmentarifvertrages nicht eintreten.

## § 10

### **Einführungsgrundsätze**

1. Nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages müssen sämtliche betrieblichen Entlohnungssysteme bis spätestens 1. September 1973 auf das tarifliche System umgestellt und wirksam werden.
2. Betriebe, die bei Inkrafttreten des Lohnrahmentarifvertrags ein vom Tarifvertrag abweichendes Lohnfindungssystem haben und in denen Arbeitgeber und Betriebsrat dieses beibehalten wollen, haben nach Abschluß des Lohnrahmentarifvertrags ihre Absicht den Tarifvertragsparteien unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Die Betriebsvereinbarung über dieses Lohnfindungssystem bedarf der schriftlichen Genehmigung der Tarifvertragsparteien. Diese gilt längstens für die Laufdauer dieses Lohnrahmentarifvertrags.

Erfolgt die Genehmigung durch die Tarifvertragsparteien nicht, so ist innerhalb einer von den Tarifvertragsparteien gesetzten Frist dieser Lohnrahmentarifvertrag einzuführen. Während der Übergangszeit sind die tariflichen Mindestbedingungen einzuhalten.

3. Wenn mehrere Betriebe die Anwendung einer analytischen Arbeitsbewertung wünschen, werden Verhandlungen aufgenommen. Als Grundlage soll die analytische Arbeitsbewertung der Metallindustrie Norwürttemberg/Nordbaden dienen, wobei über die Bewertungsmerkmale und die Gewichtung der Bewertungsmerkmale verhandelt werden muß.

## § 11

### **Beilegung von Streitigkeiten**

1. Die vertragsschließenden Parteien setzen ihren ganzen Einfluß für die Rechtsanspruch auf diesen Tarifvertrag haben nur Mitglieder der IG Metall Mitglied werden: <http://www.bw.igm.de>

Durchführung und Aufrechterhaltung der in diesem Tarifvertrag vereinbarten Bestimmungen ein und verpflichten ihre Mitglieder zur genauen Einhaltung der Vertragsbestimmungen.

2. Streitigkeiten, die aus der Auslegung und Durchführung eines zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Tarifvertrags entstehen, sind durch Verhandlungen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat zu regeln. Gelingt hierbei eine Verständigung nicht, so müssen die beiderseitigen Organisationsvertreter zugezogen werden.
3. Soweit auch hier keine Einigung erzielt werden kann, entscheiden die Tarifvertragsparteien, ob sie die verbindliche Entscheidung einer Schiedsstelle nach §§ 101 ff. Arbeitsgerichtsgesetz herbeiführen oder den Rechtsweg beschreiten wollen.

**Protokollnotiz zu § 11, Ziff. 3**

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

**§ 12**

**Inkrafttreten, Laufzeit, Kündigung**

Dieser Lohnrahmentarifvertrag tritt am 1. April 1973 in Kraft. Er ist unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Quartalsende, erstmals zum 31. März 1974 kündbar.

## § 13

### Ersetzen von Vorschriften

Dieser Lohnrahmentarifvertrag ersetzt die Nr. 25 Absatz 1, Nr. 26, 27, 29, 31 Absatz 2, 32, 33 des Manteltarifvertrages für Lohnempfänger vom 17. Oktober 1952/18. August 1959.

Pforzheim, den 29. März 1973

Industrieverband Schmuck und Silberwaren e. V.,  
Pforzheim

Unterschrift

Edelmetallindustrieverband e. V.,  
Schwäbisch Gmünd

Unterschrift

Uhrenindustrieverband Pforzheim e. V.,  
Pforzheim

Unterschrift

Industriegewerkschaft Metall  
für die Bundesrepublik Deutschland,  
Bezirksleitung Stuttgart

Unterschriften

## Anlage

Zwischen

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

und

der Industriegewerkschaft Metall, Bezirk Baden-Württemberg  
Bezirksleitung Stuttgart

wird die nachfolgende Vereinbarung geschlossen:

### I.

Es besteht Einigkeit, dass die nachstehenden, von den Rechtsvorgängern der Tarifgemeinschaft im BV Schmuck und Uhren sowie der IG Metall geschlossenen, Tarifverträge

- Urlaubsabkommen für Arbeiter und Angestellte i.d.F. vom 19.03.1997
- Tarifvertrag über Altersteilzeit i.d.F. vom 08.04.1998
- Vereinbarung für Auszubildende i.d.F. vom 19.03.1997
- Lohnrahmentarifvertrag i.d.F. vom 29.03.1973
- Tarifvertrag zur Sicherung der Eingruppierung und zur Verdienstsicherung bei Abgruppierung i.d.F. vom 03.02.1989
- Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende i.d.F. vom 12.04.1995

mit Wirkung ab 01.01.1999 als zwischen der Tarifgemeinschaft im BV Schmuck + Uhren sowie der IG Metall geschlossen gelten und auf die zu diesem Zeitpunkt tarifgebundenen Mitglieder der Tarifgemeinschaft Anwendung finden.

Im Falle der Fortschreibung oder Änderung vorstehender Tarifverträge werden im fachlichen Geltungsbereich dieser Tarifverträge die entsprechenden redaktionellen Änderungen vorgenommen.

II.

Im Falle des satzungsgemäßen Wechsels eines tarifgebundenen Mitgliedes der Tarifgemeinschaft in eine nicht tarifgebundene Mitgliedschaft im BV Schmuck + Uhren bestimmen sich die Rechtsfolgen bzgl. vorgenannter Tarifverträge nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen.

Stuttgart, Pforzheim den 19.08.1999

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

Unterschrift

Industriegewerkschaft  
Bezirk Baden-Württemberg  
Bezirksleitung Stuttgart

Unterschriften