

Zwischen dem

Fachverband Sanitär-Heizung-Klima
Baden-Württemberg

und der

Industriegewerkschaft Metall
Bezirksleitung Stuttgart

wird folgender **Manteltarifvertrag** abgeschlossen:

**§ 1
Geltungsbereich**

1.1 Dieser Tarifvertrag gilt:

1.1.1 **räumlich:**

für die Regierungsbezirke Nordwürttemberg/Nordbaden und Südwürttemberg-Hohenzollern des Landes Baden-Württemberg nach dem Stand vor dem 31. Dezember 1971;

1.1.2 **fachlich: *)**

für alle Betriebe, die selbst oder deren Inhaber Mitglied des obengenannten Arbeitgeberverbandes sind;

1.1.3 **persönlich:**

1.1.3.1 für alle gewerblichen Arbeiter/Arbeiterinnen einschließlich der Nichtmetallarbeiter/-arbeiterinnen, die Mitglied der IG Metall sind.

1.1.3.2 für alle kaufmännischen und technischen Angestellten und Meister, die Mitglied der IG Metall sind.

1.1.3.2.1 Angestellte im Sinne dieses Tarifvertrages sind alle Arbeitnehmer, die eine der in den §§ 2 und 3 des Angestelltenversicherungsgesetzes in der Fassung vom 28. Mai 1924, zuletzt geändert durch Gesetz vom 19. Dezember 1986, angeführte Beschäftigung gegen Entgelt ausüben, auch wenn sie wegen der Höhe des Einkommens nicht versicherungspflichtig sind.

*) Die Tarifvertragsparteien haben durch Briefwechsel erklärt, daß hinsichtlich des Geltungsbereiches folgendes gilt: Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, über einen für Arbeiter und Angestellte im Metallhandwerk in Baden-Württemberg einheitlichen Manteltarifvertrag in Verhandlungen einzutreten, sobald einer oder mehrere Arbeitgeberverbände aus anderen Bereichen des Metallhandwerks in Baden-Württemberg mit einem ganz Baden-Württemberg oder Teile davon umfassenden, für Arbeiter und Angestellte einheitlichen, im wesentlichen mit diesem Manteltarifvertrag wortgleichen Manteltarifvertrag einverstanden sind.

- 1.1.3.2.2 Nicht als Angestellte im Sinne dieses Tarifvertrages gelten die Vorstandsmitglieder und gesetzlichen Vertreter von juristischen Personen und von Personengesamtheiten des privaten Rechts, ferner die Geschäftsführer und deren Stellvertreter sowie die Betriebsleiter, soweit sie selbständig zu Einstellungen und Entlassungen berechtigt sind, und alle Prokuristen.
- 1.1.3.3 Für alle gewerblich, kaufmännisch und technisch Auszubildenden, die Mitglied der IG Metall sind.
- 1.1.3.3.1 Auszubildender ist, wer in einem anerkannten Ausbildungsberuf aufgrund eines Berufsausbildungsvertrages ausgebildet wird.
- 1.1.3.3.2 Für diese Auszubildenden gelten aus diesem Tarifvertrag folgende §§ (einschließlich der entsprechenden Kündigungsfristen): oder solche Bestimmungen, bei denen dies aus dem Tarifvertrag jeweils ersichtlich ist. Im übrigen gelten die Bestimmungen der Tarifverträge für Auszubildende.
- 1.2.1 Der Tarifvertrag regelt die Mindestbedingungen der Arbeitsverhältnisse. Ergänzende Bestimmungen können durch Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden. Derartige Bestimmungen können - auch in Einzelteilen - nicht zuungunsten des Arbeitnehmers vom Tarifvertrag abweichen.
- 1.2.2 Im Einzelarbeitsvertrag können für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen vereinbart werden.
- 1.2.3 Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bleibt unberührt, soweit nicht durch diesen Tarifvertrag eine abschließende Regelung getroffen ist.

§ 2 Einstellung

- 2.1 Der Arbeitsvertrag ist schriftlich zu vereinbaren. Er ist grundsätzlich vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses abzuschließen. Dies gilt für Neueinstellungen und beim Wechsel eines Arbeiters in das Angestelltenverhältnis oder umgekehrt.

Aus dem Arbeitsvertrag müssen die Tarifgruppe, die Höhe und Zusammensetzung des Lohnes bzw. des Monatsgehalts einschließlich etwaiger übertariflicher Lohn- bzw. Gehaltsbestandteile, der Tätigkeitsbereich sowie etwaige besonders vereinbarte Kündigungsfristen während einer vereinbarten Probezeit hervorgehen.

- 2.2 Wird vom Arbeitgeber ausdrücklich persönliche Vorstellung vor der Einstellung gewünscht, so sind dem Bewerber die ihm entstehenden Kosten für die Reise und den Aufenthalt in angemessener Höhe zu vergüten.
- 2.3 Schwerbehinderte und andere unter besonderem gesetzlichen Schutz stehende Arbeitnehmer haben dem Arbeitgeber auf Befragen diese Eigenschaften mitzuteilen. Sie haben den späteren Eintritt oder eine Änderung dieser Eigenschaften unaufgefordert bekanntzugeben.

Rechtsanspruch auf diesen Tarifvertrag haben nur Mitglieder der IG Metall
Mitglied werden: <http://www.bw.igm.de>

- 2.4 Zeugnisse und andere, den Bewerbungen beigelegte oder abgegebene Originalpapiere sind dem Arbeitnehmer innerhalb von 2 Wochen nach der Einstellung zurückzugeben.

Ist die Einstellung nicht zustande gekommen, sind die Bewerbungsunterlagen dem Bewerber mit dem abschlägigen Bescheid zurückzusenden.

§ 3

Probezeit

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

Die Probezeit darf

beim Arbeiter einen Monat
beim Angestellten drei Monate

nicht überschreiten.

In wenigen begründeten Einzelfällen kann für Angestellte mit besonderen Aufgaben eine höchstens sechsmonatige Probezeit mit Zustimmung des Betriebsrats vereinbart werden.

Die Kündigung des Probearbeitsverhältnisses kann bis zum letzten Tag der Probezeit beiderseits, bei Arbeitern mit Wochenfrist zum Wochenende, bei Angestellten mit Monatsfrist zum Monatsende schriftlich erklärt werden.

Die Kündigung muß spätestens an diesem Tag der Gegenseite zugegangen sein.

Fällt dieser Tag auf einen Samstag, Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, dann muß sie am letzten Werktag davor der Gegenseite zugegangen sein.

§ 4

Kündigung

- 4.1 Die Kündigung muß beiderseits schriftlich erfolgen.

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

4.3 Nach der Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Ausstellung eines Zwischenzeugnisses. Bei der Aushändigung eines endgültigen Zeugnisses ist das Zwischenzeugnis zurückzugeben.

4.4 Beim Wechsel maßgebender Vorgesetzter oder bei wesentlicher Änderung der Arbeitsaufgaben ist auf Verlangen des Arbeitnehmers eine Erklärung über seine Tätigkeit, Führung und Leistung zu den Personalakten zu nehmen. Dem Arbeitnehmer ist eine Abschrift auszuhändigen.

4.5 Hiervon unberührt bleibt der Anspruch des Arbeitnehmers auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses auch bei ungekündigtem Arbeitsverhältnis.

4.6 Nach der Kündigung ist dem Arbeitnehmer auf Wunsch unter Fortzahlung der Vergütung angemessene Zeit zum Aufsuchen einer anderen Stellung zu gewähren.

Der Arbeitnehmer hat den Arbeitsausfall auf Verlangen glaubhaft zu machen.

§ 5 Kündigungsfristen

5.1 **Arbeiter**

5.1.1 Die beiderseitige Kündigungsfrist beträgt: 2 Wochen zum Schluß einer Kalenderwoche.

5.1.2 Die Kündigungsfrist des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeiter beträgt:

5.1.2.1 jeweils zum Wochenschluß:

nach einer Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren = 3 Wochen,
nach einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren = 4 Wochen,

5.1.2.2 jeweils zum Monatsende:
nach Vollendung des

40. Lebensjahres und 5jähriger Betriebszugehörigkeit = 1 Monat,
45. Lebensjahres und 10jähriger Betriebszugehörigkeit = 2 Monate,

5.1.2.3 zum Quartalsende:
nach Vollendung des
55. Lebensjahres und 20jähriger Betriebszugehörigkeit = 3 Monate.

5.2 **Angestellte**

- 5.2.1 Die beiderseitige Kündigungsfrist beträgt: 6 Wochen zum Schluß eines Kalendervierteljahres;
- 5.2.2 Die Kündigungsfrist des Arbeitgebers gegenüber dem Angestellten beträgt: jeweils zum Schluß eines Kalendervierteljahres nach einer Betriebszugehörigkeit von
- 5 Jahren 3 Monate,
 - 8 Jahren 4 Monate,
 - 10 Jahren 5 Monate,
 - 12 Jahren 6 Monate.
- Bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit werden die Beschäftigungszeiten, die vor dem 25. Lebensjahr liegen, nicht berücksichtigt.
- 5.3 Für fristlose Kündigungen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 6 Alterssicherung

- 6.1 Einem Arbeitnehmer, der das 55., aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet hat und dem Betrieb mindestens 3 Jahre angehört, kann nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden. Sein Verdienst darf sich bei gleicher ausgeübter Tätigkeit nicht mindern.
- 6.2 Tariflohn- bzw. Tarifgehaltserhöhungen steigern den Altersgesicherten-Verdienst entsprechend.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien haben durch Briefwechsel erklärt, daß sie bei der Alterssicherung von folgenden Voraussetzungen ausgehen:

1. *Einem Arbeitnehmer, der weiterhin in seinem bisherigen Tätigkeitsbereich tätig ist, darf sein vereinbarter Verdienst aufgrund verminderter Leistungsfähigkeit nicht gekürzt werden; eine Rückstufung darf nicht erfolgen.*
Ihm darf auch aus diesem Grunde nicht gekündigt werden.
2. *Führt eine wesentliche Minderung der Leistungsfähigkeit dazu, daß der Arbeitnehmer nach Überzeugung des Betriebsrats und des Arbeitgebers nicht mehr auf seinem bisherigen Arbeitsplatz tätig sein kann, so gilt folgendes:*
 - a) *Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, für den Altersgesicherten einen neuen Arbeitsplatz zu schaffen oder freizumachen, etwa dadurch, daß er einem anderen Arbeitnehmer kündigt, auch wenn dieser sozial besser gestellt sein sollte.*
 - b) *Ist nachweislich kein freier Arbeitsplatz vorhanden (auch nicht durch Umsetzung anderer Arbeitnehmer), auf dem der Altersgesicherte eingesetzt werden kann, so entfällt der besondere tarifliche Kündigungsschutz.*

Dasselbe gilt, wenn der Altersgesicherte einen anderen ihm angebotenen zumutbaren Arbeitsplatz ablehnt.

- c) *Liegt ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung vor, so gilt die für Arbeiter bzw. Angestellte jeweils längste tarifliche Kündigungsfrist*

§ 7 Tarifliche Arbeitszeit

- 7.1 Die tarifliche regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt:
- täglich 7,7 Stunden (462 Minuten)
- wöchentlich von Montag bis Freitag 38,5 Stunden.

7.2 Arbeitszeitregelungen

Für den Betrieb und/oder einzelne Betriebsteile kann jeweils nur eine der fünf nachfolgend aufgeführten Formen der Arbeitszeitregelungen gewählt werden.

Die Interessen der Arbeitnehmer und die betrieblichen Erfordernisse sind zu berücksichtigen.

Protokollnotiz zu § 7.2:

Ein Wechsel der gewählten Arbeitszeitregelung ist möglich.

- 7.2.1 Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit beträgt 7,7 Stunden (462 Minuten). Die damit wirksam werdende Arbeitszeitverkürzung von 18 Minuten darf nicht zwischen Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit liegen.

- 7.2.2 Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit beträgt von Montag bis Donnerstag 8 Stunden, am Freitag 6,5 Stunden.

Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit kann aus persönlichen und betrieblichen Gründen auch an einem anderen Arbeitstag dieser Woche 6,5 Stunden betragen.

Der Arbeitstag mit 6,5stündiger Arbeitszeit muß grundsätzlich mindestens eine Woche vorher bekannt sein.

- 7.2.3 Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit beträgt innerhalb von 2 aufeinanderfolgenden Kalenderwochen an 9 Arbeitstagen 8 Stunden und an einem Freitag 5 Stunden.

Ein wöchentlicher Wechsel für jeweils einen Teil der Arbeitnehmer ist möglich.

- 7.2.4 Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt

- täglich 8 Stunden
- wöchentlich 40 Stunden.

Als Zeitausgleich hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf 8,7 freie Arbeitstage pro Kalenderjahr, bei Teilen eines Kalenderjahres entsprechend weniger. Der Zeitausgleich ist jeweils innerhalb eines Zeitraumes von 3 Monaten vorzunehmen.

Bei Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse kann der Zeitausgleich auf 6 Monate ausgedehnt werden. Ein Zusammenlegen der freien Arbeitstage kann bei Vorliegen betrieblicher Erfordernisse erfolgen.

Die zeitliche Lage der freien Arbeitstage ist mit einer Ankündigungsfrist von 2 Wochen zu regeln.

7.2.5 Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt für den gesamten Betrieb oder einzelne Betriebsteile für die Woche von Montag bis Freitag

- 35,0 Stunden, täglich 7,0 Stunden
- 37,0 Stunden, täglich 7,4 Stunden
- 38,5 Stunden, täglich 7,7 Stunden
- 40,0 Stunden, täglich 8,0 Stunden.

Innerhalb dieser Festlegung sind die Arbeitszeitregelungen nach § 7.2.1 bis § 7.2.3 sinngemäß möglich.

Der Durchschnitt der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden muß innerhalb des jeweils festgelegten Ausgleichszeitraums von 3 Monaten erreicht sein.

Bei Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse kann der Ausgleichszeitraum auf 6 Monate ausgedehnt werden.

Die jeweils geltende regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit muß dem Arbeitnehmer 2 Wochen vorher bekannt sein.

7.3 Die tarifliche regelmäßige Arbeitszeit endet am Freitag. In begründeten Ausnahmefällen können Abweichungen vereinbart werden.

7.4 Die erforderlichen Einzelheiten sind in einer Betriebsvereinbarung festzulegen.

7.5 Bis zur Entscheidung über die Form der Arbeitszeitregelung gilt § 7.2.1.

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

7.7 An Werktagen, die unmittelbar vor dem 1. Weihnachtsfeiertag (Heiligabend) oder vor Neujahr (Silvester) liegen, endet die Arbeitszeit spätestens um 12.00 Uhr.

Die dadurch ausfallende Arbeitszeit wird bis zum Arbeitsende mit dem Verdienst bezahlt, den der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte. Dies gilt auch für Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit erst nach 12.00 Uhr beginnen würde.

7.8 Im Dreischichtbetrieb sind den Arbeitnehmern in jeder Schicht ohne Abzug von Lohn oder Gehalt mindestens 30 Minuten zur Einnahme der Mahlzeiten zu gewähren.

Dies gilt für den Dreischichtbetrieb, und zwar unabhängig davon, ob es sich um einen kontinuierlichen oder nicht-kontinuierlichen Dreischichtbetrieb handelt.

7.9 **Arbeitszeitkonten** (siehe Ergänzung zum Manteltarifvertrag vom 20.06.1996)

§ 8 Abweichende Arbeitszeit

8.1 **Mehrarbeit**

8.1.1 Bei dringenden betrieblichen Erfordernissen kann Mehrarbeit mit Zustimmung des Betriebsrats bis zu 2 Stunden über die jeweils geltende tägliche regelmäßige tarifliche Arbeitszeit hinaus, jedoch höchstens bis zu 20 Mehrarbeitsstunden in der Doppelwoche vereinbart werden.

Eine solche Regelung kann nur für jeweils höchstens 8 Wochen getroffen werden.

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

8.1.2 Weitergehende Mehrarbeit als nach § 8.1.1 kann im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat und nach Genehmigung des Gewerbeaufsichtsamtes aus dringenden Gründen des Gemeinwohls (§ 8 Absatz 2 AZO) oder in außergewöhnlichen Notfällen (§ 14 AZO) verlangt werden.

8.1.3 In dieser Regelung ist die Möglichkeit der Arbeitszeitverlängerung nach § 6 AZO mit eingeschlossen.

8.1.4 Geleistete Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit ist grundsätzlich durch bezahlte Freizeitgewährung abzugelten.

Der Anspruch auf die tariflichen Zuschläge bleibt bestehen.

Die Zuschläge können ebenfalls durch bezahlte Freizeitgewährung abgegolten werden; die Zuschlagsprozente gemäß § 10 Manteltarifvertrag beziehen sich auf eine Arbeitsstunde (z. B. 25 % Zuschlag entspricht 15 Minuten Freistellung).

Bei der Freizeitgewährung sind die Interessen des Arbeitnehmers und die betrieblichen Belange zu berücksichtigen. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bleiben unberührt.

8.2 **Kurzarbeit (AFG)**

8.2.1 Die Einführung von Kurzarbeit (AFG) erfolgt unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen.

Sie bedarf einer Ankündigungsfrist. Diese Ankündigungsfrist beträgt:

- bei Arbeitern: 2 Wochen zum Wochenende,

- bei Angestellten: 30 Tage zum Wochenende.

8.2.2 Der Arbeitgeber hat bei Kurzarbeit (AFG) zum Kurzgehalt bzw. Kurzlohn und dem daraus zu errechnenden Kurzarbeitergeld einen Zuschuß zu zahlen, damit der Arbeitnehmer mindestens den Nettoverdienst erreicht, der sich aus 80 % seines bisherigen BruttoMonatsverdienstes ergibt.

8.2.3 Der Kündigung des Arbeitsverhältnisses zur Einführung der Kurzarbeit bedarf es nicht. Die Kurzarbeit gilt mit Beginn der betreffenden Kalenderwoche als eingeführt.

8.2.4 Wird die Kurzarbeit durch eine mindestens 4 Wochen dauernde Vollarbeit (§ 7) unterbrochen, so müssen bei Einführung neuer Kurzarbeit die vereinbarten Ankündigungsfristen gemäß § 8.2.1 erneut eingehalten werden.

8.2.5 Wird das Arbeitsverhältnis vor Einführung der Kurzarbeit gekündigt, so hat der Arbeitnehmer für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf den vollen Lohn bzw. das volle Gehalt für die tarifliche Arbeitszeit; auf Verlangen muß die entsprechende Arbeitszeit geleistet werden.

8.3 **Verkürzte Arbeitszeit**

8.3.1 Die Einführung einer kürzeren als der tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit erfolgt mit Zustimmung des Betriebsrats.

Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat vor Einführung einer verkürzten Arbeitszeit in jedem Fall zu prüfen, ob nicht durch die Einführung von Kurzarbeit (AFG) finanzielle Nachteile für die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer vermieden werden können, sofern die betrieblichen Belange dies zulassen.

8.3.2 Eine solche Herabsetzung der wöchentlichen regelmäßigen Arbeitszeit bis auf 35,5 Stunden einschließlich darf keine Lohn- oder Gehaltskürzung zur Folge haben.

Beträgt die wöchentliche Arbeitszeit weniger als 35,5 Stunden, so ist für jede wöchentlich an 38,5 Stunden fehlende Arbeitsstunde ein Abzug der für eine Arbeitsstunde festgelegten Grundvergütung zulässig.

8.3.3 Die verkürzte Arbeitszeit bedarf einer Ankündigungsfrist; sie beträgt:

- bei Arbeitern: 2 Wochen zum Wochenende,

- bei Angestellten: 30 Tage zum Wochenende.

8.4 **Andere Verteilung der Arbeitszeit**

- 8.4.1 Die durch Betriebsfeiern, Volksfeste, öffentliche Veranstaltungen oder aus ähnlichem Anlaß an einem einzelnen Werktag ausfallende Arbeitszeit kann nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat an den Werktagen von insgesamt drei zusammenhängenden, den Ausfalltag einschließenden Wochen, vor- und/oder nachgearbeitet werden.
- 8.4.2 Wenn in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an einem oder mehreren Werktagen ausfällt, um den Arbeitnehmern eine längere zusammenhängende Freizeit zu gewähren, kann diese ausfallende Arbeitszeit nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat an den Werktagen von 5 zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen, vor- oder nachgearbeitet werden.
- Wenn mehrere Feiertage, in deren Zusammenhang Arbeitstage ausfallen, innerhalb von 2 aufeinanderfolgenden Kalenderwochen liegen, so können diese nur in insgesamt 5 Wochen vor- und/oder nachgearbeitet werden.
- Für diese Vor- oder Nacharbeit besteht kein Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag.
- 8.4.3 Bei Krankheit des Arbeitnehmers während der Zeit der Vor- und/ oder Nacharbeit hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer etwaige dadurch entstehende Nachteile auszugleichen.
- 8.4.4 Notwendige Nacht-, Spät-, Sonn- und Feiertagsarbeit kann nur nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat eingeführt werden; berechnete Wünsche der Arbeitnehmer sind zu berücksichtigen.
- 8.4.5 Soweit in unvorhergesehenen Fällen Arbeitnehmer zu Mehr-, Sonn- und Feiertagsarbeit herangezogen werden müssen, ist eine unverzügliche nachträgliche Verständigung des Betriebsrats erforderlich.

§ 9

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

- 9.1 Zuschlagspflichtige Mehrarbeit liegt vor, wenn Arbeitnehmer mehr als die nach den §§ 7.2.1 bis 7.2.5 gewählte regelmäßige tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit arbeiten.
- Dies gilt unabhängig davon, ob die Mehrarbeit vor oder nach der festgesetzten Normalarbeitszeit geleistet wird.
- 9.2 Von Arbeitnehmern nicht verschuldete - bezahlte und nicht bezahlte - Ausfallstunden werden bei der Feststellung der wöchentlichen Arbeitszeit mitgezählt.
- 9.3 Zuschlagspflichtige Nacharbeit ist die in der Zeit zwischen 19.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistete Arbeit.

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

9.5 Zuschlagspflichtige Sonntags- und Feiertagsarbeit ist jede an Sonntagen und lohnzahlungspflichtigen Feiertagen geleistete Arbeit.

Für die Feststellung, ob ein Feiertag vorliegt oder nicht, ist die Regelung am jeweiligen Arbeitsort maßgebend.

Eine mißbräuchliche Umgehung der Feiertagsbezahlung ist nicht zulässig.

§ 10
**Höhe der Zuschläge für Mehr-, Nacht-,
Spät-, Sonntags- und Feiertagsarbeit**

10.1 Mehrarbeit während der Tagesarbeitszeit von
6.00 Uhr bis 19.00 Uhr

10.1.1.1 für die 1. und 2. tägliche Mehrarbeitsstunde 25%

10.1.1.2 für jede weitere tägliche Mehrarbeitsstunde 50%

10.1.2 für jede über 10 Mehrarbeitsstunden wöchentlich hinausgehende
Mehrarbeitsstunde (unabhängig von der Zuschlagshöhe) 50%

10.1.3 für Mehrarbeitsstunden an Samstagen nach 12.00 Uhr 50%

10.2 Mehrarbeit während der Nachtarbeitszeit von 19.00 Uhr bis 6.00 Uhr
75%

10.3 für jede Spätarbeitsstunde zwischen 12.00 Uhr und 19.00 Uhr 20%

10.4 für jede Nachtarbeitsstunde zwischen 19.00 Uhr und 6.00 Uhr 30%

10.5 Arbeit an Sonntagen und lohnzahlungspflichtigen Feiertagen

10.5.1 für Arbeit an Sonntagen und lohnzahlungspflichtigen Feiertagen, die auf
einen betrieblich regelmäßig arbeitsfreien Werktag fallen, sowie für
Arbeit am
24. und 31.12. ab 12.00 Uhr, soweit diese Tage nicht auf einen Sonntag fallen
100%

10.5.2 für Arbeit an lohnzahlungspflichtigen Feiertagen, die auf einen betrieblich
regelmäßigen Arbeitstag fallen, sowie am Ostersonntag, Pfingstsonntag
oder

an den Weihnachtsfeiertagen 200%

10.5.3 Ein Anspruch auf zusätzliche Vergütung nach dem Gesetz zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen besteht nur, soweit tatsächlich Arbeitszeit ausfällt.

10.6 Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur ein Zuschlag, und zwar der höhere, zu bezahlen; jedoch wird bei Nachtarbeit an Sonn- und Feiertagen außer dem Sonn- und Feiertagszuschlag auch der Nachzuschlag nach § 10.4 bezahlt.

10.7.1 Die Zuschläge werden bei den Zeitlohnarbeitern aus dem effektiven Stundenverdienst errechnet.
Bei den Akkordarbeitern und den Prämienarbeitern wird der Zuschlag aus dem Durchschnittsverdienst errechnet, der sich in der Lohnperiode ergibt, in welcher die zuschlagspflichtige Arbeit geleistet wurde.

10.7.2 Die Zuschläge errechnen sich für Angestellte nach folgender Formel:

Effektivgehalt
167,4

10.7.3 Nicht zum effektiven Stundenverdienst (Stundenlohn bzw. die für eine Arbeitsstunde festgelegte Grundvergütung) gehören: Zuschläge für Mehrarbeit und sonstige unregelmäßige Bezüge, vermögenswirksame Leistungen, Auslösungen, Gratifikationen, zusätzliche Urlaubsvergütung und andere einmalige Zuwendungen.

§ 11
Lohn- und Gehaltszahlung

11.1 Der Abrechnungszeitraum für Lohn oder Gehalt ist jeweils der Kalendermonat.

11.2 Für Arbeiter müssen Abschlagszahlungen vorgenommen werden, es sein denn, daß eine andere Regelung durch Betriebsvereinbarung getroffen wird.

Die Abschlagszahlung darf 90 % des voraussichtlichen Nettolohnes nicht unterschreiten und muß dem Arbeiter spätestens am letzten Arbeitstag des Monats zur Verfügung stehen.

Voraussetzung für die rechtzeitige Auszahlung ist die rechtzeitige Einreichung der Lohnzettel.

Für Angestellte muß das Gehalt spätestens am Monatsende zur Verfügung stehen.

11.3.1 Die Lohn- und Gehaltszahlung erfolgt grundsätzlich in bar während der Arbeitszeit an einem Arbeitstag, mit Ausnahme des Samstags. Sie muß in der Regel spätestens 2 Stunden vor Arbeitsschluß beendet sein. Fällt der Tag der Lohn- und Gehaltszahlung oder Abschlagszahlung auf einen arbeitsfreien Tag, so erfolgt die Auszahlung am vorhergehenden Arbeitstag.

11.3.2 Durch Betriebsvereinbarung kann auch bargeldlose Zahlung eingeführt werden.

Bargeldlose Zahlung kann jedoch nicht ohne Zustimmung des Betriebsrats erfolgen, d. h. die fehlende Zustimmung des Betriebsrats kann nicht durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt werden.

Ist bargeldlose Lohn- oder Gehaltszahlung zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung vereinbart, so trägt der Arbeitgeber die Kosten der Kontoeröffnungsgebühr für das Konto jedes Arbeitnehmers.

Bei bargeldloser Lohn- und Gehaltszahlung erhält der Arbeitnehmer zur Abgeltung der Postengebühren (Buchungsgebühren) einen Pauschbetrag von DM 2,50 monatlich steuerfrei. Anspruchsvoraussetzung ist das Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses jeweils am 15. des abzurechnenden Monats.

11.3.3 Die Abrechnung muß schriftlich erfolgen. Aus ihr müssen u. a. ersichtlich sein:

A. Bei Arbeitern:

1. Bei Zeitlohnarbeitern die Lohngruppe, die Lohnstunden und der Stundenlohn bzw. Wochenlohn oder Monatslohn;

2. bei Akkordarbeitern die Lohngruppe, die Akkordstunde und der Akkordverdienst, die etwaigen Lohnstunden mit dem Akkorddurchschnitts- bzw. Stundenlohn;

3. bei Prämienlohnarbeitern die Lohngruppe, der Prämienausgangslohn, die Zahl der geleisteten Stunden und der Prämie;

und bei jedem Arbeiter die etwaigen Zuschläge nach § 10 sowie die einzelnen Abzüge für Lohnsteuer, Sozialversicherung usw.

B. Bei Angestellten:

das Gehalt, das Urlaubsgeld und die etwaigen Zuschläge nach § 10 sowie die einzelnen Abzüge für die Lohnsteuer, Sozialversicherung usw.

11.4 Bei jeder Änderung des Lohnes oder Gehaltes ist dem Arbeitnehmer eine schriftliche Mitteilung über die Höhe und Zusammensetzung seines veränderten Lohnes oder Gehaltes zu machen. Aus dieser Mitteilung müssen die einzelnen Vergütungsbestandteile, getrennt nach Tariflohn bzw. Tarifgehalt, Leistungszulagen und übertariflichen Zulagen ersichtlich sein.

§ 12 Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag

Die Lohn- und Gehaltsgruppeneinteilung wird in gesonderten Lohn- und Gehaltstarifverträgen vereinbart.

§ 13 Lohn- und Gehaltsabkommen

Die Vergütung (Löhne und Gehälter) wird in gesonderten Lohn- und Gehaltsabkommen vereinbart.

§ 14 Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit

14.1 In Krankheitsfällen ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich, spätestens innerhalb von 3 Tagen, Mitteilung zu machen.

Auf Verlangen des Arbeitgebers ist eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Die Kosten der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung trägt der Arbeitgeber, sofern sie nicht von anderer Seite zu ersetzen sind.

14.2 In Krankheitsfällen und während einer von Trägern der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder eines sonstigen gesetzlichen Sozialleistungsträgers bewilligten Vorbeugungs-, Heil-, Genesungs- oder Erholungskur oder während einer ärztlich verordneten Schonzeit, auch wenn keine Arbeitsunfähigkeit vorliegt, ist das durchschnittliche Monatseinkommen der letzten drei abgerechneten Monate, jedoch ohne Auslösungen, bis zur Dauer von 6 Wochen weiterzuzahlen.

Kuren sind stationäre Gesundheitsmaßnahmen der gesetzlichen Sozialversicherungsträger und der Kriegsopferversorgung.

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

14.3 Arbeitnehmer nach 5jähriger Tätigkeit im selben Betrieb erhalten über die Frist nach § 14.2 hinaus für einen weiteren Monat,

Arbeitnehmer mit mindestens 10jähriger Tätigkeit im selben Betrieb für einen weiteren Monat als Zuschuß zum Krankengeld die Differenz zwischen dem Krankengeld und 100 % der monatlichen Nettobezüge.

Der Differenzbetrag wird in brutto gewährt und unterliegt den gesetzlichen Abgaben und Steuern.

Nettobezüge in diesem Sinne sind das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Arbeitsentgelt ohne Auslösungen.

Einmalige Zuwendungen bleiben außer Betracht. Für die Berechnung der Nettobezüge gelten im übrigen die Bestimmungen des Lohnfortzahlungsgesetzes.

14.4 Anspruch auf die Zusatzleistung nach §§ 14.2 und 14.3 besteht nur einmal im Kalenderjahr, ausgenommen bei Betriebsunfällen.

14.5 Bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit werden alle im Betrieb verbrachten Zeiten angerechnet, wenn das Beschäftigungsverhältnis nicht insgesamt länger als 1 Jahr unterbrochen war.

14.6 Bei nichtkrankenversicherungspflichtigen Arbeitnehmern sind für die Zuschußberechnung die Krankengeldhöchstsätze für Versicherungspflichtige zugrunde zu legen.

Sind für die Arbeitnehmer des Betriebes mehrere Krankenkassen zuständig, so sind jeweils die Sätze der für die Mehrzahl der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zuständigen Krankenkasse maßgebend.

§ 15 Arbeitsunfähigkeit infolge Arbeitsunfall

15.1 Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines nicht durch grobe Fahrlässigkeit verursachten Arbeitsunfalls wird ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit ab der 7. bis zur 78. Woche der Arbeitsunfähigkeit der Unterschiedsbetrag zwischen den Leistungen der Sozialversicherungsträger (Krankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld) und dem Nettoeinkommen bezahlt.

Dieser Differenzbetrag wird brutto gewährt und unterliegt den gesetzlichen Abgaben und Steuern.

Gesetzlich oder tarifvertraglich vom Arbeitgeber zu gewährende vermögenswirksame Leistungen sind während dieser Zeit vom Arbeitgeber weiterzuzahlen.

15.2 Für den Fall eines Verschuldens Dritter tritt der Arbeitnehmer seine Ansprüche gegen den Dritten aus dem erlittenen Unfall insoweit an den Arbeitgeber ab, als er für die Zeit seiner Arbeitsunfähigkeit aufgrund dieser Bestimmungen Leistungen vom Arbeitgeber erhalten hat.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die zur Rechtsverfolgung dienlichen Auskünfte zu geben und Beweismaterial zur Verfügung zu stellen.

§ 16 Unterstützung bei Todesfall

16.1

Beim Tode des Arbeitnehmers gewährt der Arbeitgeber an unterhaltsberechtignte Angehörige eine Unterstützung in Höhe des eineinhalbfachen Bruttomonatsverdienstes ohne Auslösungen.

- 16.2 Bei tödlichen Arbeitsunfällen oder nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit (§ 14.5) zum selben Betrieb erhöht sich der Betrag auf 2 Bruttomonatsverdienste ohne Auslösungen,
- nach 10jähriger Betriebszugehörigkeit (§ 14.5) auf 3 Bruttomonatsverdienste ohne Auslösungen,
- und nach 20jähriger Betriebszugehörigkeit auf 4 Bruttomonatsverdienste.
- Die Bestimmung der Anspruchsberechtigten trifft der Arbeitgeber nach Anhörung des Betriebsrats.

§ 17 Arbeitsverhinderung

Infolge nachstehender Anlässe wird ohne Anrechnung auf den Jahresurlaub Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des durchschnittlichen Verdienstes gewährt für:

- 17.1 3 Tage
beim Tod des Ehegatten;
- 17.2 2 Tage
bei eigener Eheschließung und beim Tode eigener Kinder;
- 17.3 1 Tag
bei Niederkunft der Ehefrau;
bei Teilnahme an der Eheschließung eigener Kinder;
bei Wohnungswechsel, sofern ein eigener Haushalt besteht;
beim Tode eines Elternteils oder Schwiegerelternteils;
- 17.4 bei Betriebsunfällen für die ausgefallene Arbeitszeit am Unfalltage, soweit kein Krankengeldanspruch gegen die gesetzliche Krankenversicherung besteht;
- 17.5 bei Arztbesuchen oder ärztlich verordneter Behandlung, die aus unmittelbarem Anlaß oder aufgrund ärztlichen Befundes unbedingt während der Arbeitszeit erfolgen müssen, für die ausgefallene Arbeitszeit;
- 17.6 bei Bekleidung eines öffentlichen Ehrenamtes bis zu jeweils einem Tag.

Von der betreffenden Dienststelle dem Arbeitnehmer gewährte Vergütungen für den entgangenen Arbeitsverdienst werden angerechnet.

Hinsichtlich der Rentenversicherung ist der Arbeitnehmer so zu stellen, wie er stehen würde, wenn er gearbeitet hätte.

17.7 für die erforderliche Freizeit bei vom Arbeitnehmer nicht verschuldeter Vorladung vor eine Behörde, soweit der Verdienstausschlag von der Behörde nicht erstattet wird und soweit nicht nach § 17.1 bis 17.3 Freizeit gewährt worden ist.

17.8 für die erforderliche Freizeit für persönlich vorgenommene Anzeigen auf dem Standesamt.

17.9 In vorstehenden Fällen hat der Arbeitnehmer, soweit möglich, dem Betrieb vorher anzuzeigen, daß er der Arbeit fernbleiben will oder muß. In begründeten Zweifelsfällen muß auf Verlangen der Grund für die Arbeitsverhinderung nachgewiesen werden. Hierfür entstehende Kosten trägt der Arbeitgeber.

Der Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung der Bezüge muß in zeitlichem Zusammenhang mit dem Anlaß stehen. In den Fällen der §§ 17.1 bis 17.3 besteht der zeitliche Zusammenhang noch bis zu 6 Wochen nach Eintritt des Anlasses.

17.10 Für Montagearbeiter hat der Arbeitgeber für die Zeit der Abwesenheit gemäß § 17 die Kosten für das Zimmer weiterzuzahlen.

§ 18 Betriebsstörung

18.1 Bei einer Betriebsstörung, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, wird der Arbeitsverdienst weitergezahlt. Während dieser Betriebsstörung ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine andere zumutbare Arbeit zu verrichten.

18.2 Bei einer Betriebsstörung, die der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat, wird der Arbeitsverdienst, soweit kein Anspruch auf Ausgleich aus öffentlichen Mitteln besteht, bis zu 5 Stunden täglich weitergezahlt. Bei Ausfallzeiten über 5 Stunden täglich ist der Lohn in jedem Falle bis zu dem Zeitpunkt zu bezahlen, an welchem dem Arbeitnehmer freigestellt wird, den Betrieb zu verlassen.

Während dieser Betriebsstörung ist der Arbeitnehmer verpflichtet, andere zumutbare Arbeit zu verrichten. Ist dies nicht möglich, kann die ausgefallene Arbeitszeit mit Zustimmung des Betriebsrats ohne Mehrarbeitszuschlag in 5 die Ausfallzeit einschließenden Wochen nachgearbeitet werden.

§ 19 Vergütung von Dienstreisen

Der notwendige Mehraufwand bei Dienstreisen ist vom Arbeitgeber pauschal in Höhe der steuerfreien Beträge nach den Steuerrichtlinien zu vergüten.

Wird ein höherer Aufwand nachgewiesen, so ist dieser zu vergüten.

§ 20 Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung

20.1 Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung sind menschengerecht und entsprechend der Arbeitsstättenverordnung zu gestalten.

Insbesondere ist dafür Sorge zu tragen, daß die Arbeit ohne Gefahren für Leben und Gesundheit geleistet werden kann.

20.2 Zur Sicherung von persönlichem Eigentum, das der Arbeitnehmer in den Betrieb einbringt, hat der Arbeitgeber geeignete Einrichtungen zur Verfügung zu stellen.

§ 21 Werkzeuge

Jedem Arbeitnehmer wird das zur Arbeit notwendige Werkzeug vom Arbeitgeber kostenlos zur Verfügung gestellt. Es bleibt Eigentum des Arbeitgebers.

§ 22 Beschränkung der Haftung des Arbeitnehmers

22.1 Der Arbeitnehmer haftet nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit für Schaden, den er bei der Arbeitsleistung verursacht hat.

22.2 Bei grober Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers ist zur Vermeidung einer unbilligen Belastung für ihn mit Rücksicht auf seine persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse ein angemessener innerer Schadensausgleich vorzunehmen.

§ 23 Arbeitnehmervertretung

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

23.2 Einstellungen, Umgruppierungen, Eingruppierungen, Versetzungen und Kündigungen erfolgen nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes.

- 23.3.1 In den Betrieben können im Betrieb beschäftigte Mitglieder der IG Metall gewerkschaftliche Vertrauenskörper bilden.
- 23.3.2 Diesen Arbeitnehmern dürfen aus dieser Eigenschaft und Tätigkeit keine Nachteile erwachsen. Ihre Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis bleiben hiervon unberührt.
- 23.3.3 In Fällen von Meinungsverschiedenheiten, die sich aus der Anwendung der vorstehenden §§ 23.3.1 und 23.3.2 ergeben, werden die Tarifvertragsparteien hinzugezogen.
- Dabei sind alle Umstände mit dem Ziel einer Klärung und Abhilfe zu prüfen.
- Der Rechtsweg wird durch diese Beratung nicht ausgeschlossen.
- 23.4 Mitglieder von Tarifkommissionen der IG Metall werden für die Dauer der Teilnahme an Tarifverhandlungen unter Fortzahlung des Lohnes oder Gehaltes freigestellt.
- 23.5 Auf Antrag des Arbeitnehmers ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Gewerkschaftsbeitrag des Arbeitnehmers einzubehalten und auf das vom Arbeitnehmer genannte Konto zu überweisen.

§ 24 Geltendmachung von Ansprüchen

- 24.1 Ansprüche der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis sind dem Arbeitgeber gegenüber schriftlich geltend zu machen:
- 24.1.1 Ansprüche auf Zuschläge aller Art innerhalb von 2 Monaten nach Fälligkeit;
- 24.1.2 alle übrigen Ansprüche innerhalb von 6 Monaten nach Fälligkeit, spätestens jedoch innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Fristen geltend gemacht werden, sind verwirkt, es sei denn, daß der Arbeitnehmer durch unverschuldete Umstände nicht in der Lage war, diese Fristen einzuhalten.
- 24.2 Bleibt die Geltendmachung erfolglos, so tritt die Verwirkung nicht ein, vielmehr gilt alsdann die zweijährige Verjährungsfrist des § 196 Ziffer 8 des BGB. Die zweijährige Frist beginnt mit dem Schluß des Kalenderjahres, in welchem der Anspruch entstanden ist.
- 24.3 Für Ansprüche des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmern aus dem Arbeitsverhältnis gelten die Bestimmungen des §§ 24.1 und 24.2 sinngemäß.
- 24.4 Die vorstehenden Ausschlußfristen gelten nicht für solche Ansprüche, über deren Berechtigung zwischen den Tarifvertragsparteien Streitigkeiten bestehen (§ 27).

§ 25 Übergangsbestimmungen

- 25.1 Bestehende günstigere Regelungen der Arbeitsbedingungen werden durch das Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nicht berührt.
- 25.2 Auf die sich aus diesem Tarifvertrag ergebenden Verdiensterhöhungen können übertarifliche Zulagen angerechnet werden.
- 25.3 Aus Anlaß der Einführung dieses Tarifvertrages darf eine Minderung des bisherigen Effektivverdienstes nicht eintreten.

§ 26 Bekanntgabe

- 26.1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle für die tarifgebundenen Arbeitnehmer seines Betriebes gültigen Tarifverträge für jedes Betriebsratsmitglied zu übergeben.
- 26.2 Für die Arbeitnehmer des Betriebes sind alle gültigen Tarifverträge an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen. Der Arbeitgeber hat darauf in einem Anschlag am Schwarzen Brett hinzuweisen.

§ 27 Schlichtung von Streitigkeiten

- 27.1 Die vertragschließenden Parteien setzen ihren ganzen Einfluß für die Durchführung und Aufrechterhaltung der in einem zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Tarifvertrag vereinbarten Bestimmungen ein und verpflichten ihre Mitglieder zur genauen Einhaltung der Vertragsbestimmungen.
- 27.2 Streitigkeiten, die aus der Auslegung und Durchführung eines zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Tarifvertrages entstehen, sollen vor Anrufung der Einigungsstelle oder des Arbeitsgerichtes durch Verhandlung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat und, falls hierbei keine Verständigung erzielt wird, durch Hinzuziehung der beiderseitigen Vertreter der Tarifvertragsparteien nach Möglichkeit geregelt werden.
- 27.3 Können zwischen den Tarifvertragsparteien entstandene Streitigkeiten über die Auslegung und Durchführung eines Tarifvertrages oder über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Tarifvertrages durch Verhandlung nicht beigelegt werden, so entscheidet auf Antrag einer Partei die ständige Schiedsstelle der Tarifvertragsparteien.

Diese setzt sich aus je zwei Beisitzern und einem von den Tarifvertragsparteien zu wählenden unparteiischen Vorsitzenden zusammen.

Rechtsanspruch auf diesen Tarifvertrag haben nur Mitglieder der IG Metall
Mitglied werden: <http://www.bw.igm.de>

Falls keine Einigung über den Vorsitzenden erzielt wird, bestimmt ihn der Präsident des Landesarbeitsgerichts. Die Schiedsstelle entscheidet verbindlich unter Ausschluß des Rechtsweges.

27.4 Durch die Bestimmungen dieses § 27 bleibt der gesetzlich mögliche Rechtsweg unberührt.

§ 28 Inkrafttreten und Kündigung

28.1 Dieser Manteltarifvertrag tritt am 1. Dezember 1987 in Kraft. Er ersetzt den Manteltarifvertrag vom 29. November 1977.

28.2.1 Die Bestimmungen des Abschnitts VI, A, b, letzter Absatz (Bei Reparaturarbeiten ...), einschließlich der Ziffern 1. bis 6., B und C und die Absätze VII bis IX des Manteltarifvertrages für Arbeiter in Nordwürttemberg/Nordbaden und Südwürttemberg-Hohenzollern vom 01.04.1964 gelten weiter (ANLAGE I für Arbeiter).

28.2.2 Die Bestimmungen der Anlage 1 zum Manteltarifvertrag für Angestellte in Nordwürttemberg/Nordbaden und Südwürttemberg-Hohenzollern vom 02.01.1964 gelten weiter. Der hierzu abgeschlossene Tarifvertrag über das "Verzeichnis der Tarifgruppen" vom 16.02.1973 bleibt unberührt (Anlage II für Angestellte).

28.3.1 Dieser Manteltarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende ganz oder teilweise gekündigt werden, erstmals zum 31. Dezember 1979.

28.3.2 Die Bestimmungen über die Arbeitszeit sind jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündbar, sobald in Bereichen der Metallindustrie Verhandlungen über die Arbeitszeitverkürzung aufgenommen werden, jedoch nicht vor dem 30. November 1989.

28.4 Bis zum Abschluß eines neuen Tarifvertrages gelten, soweit nichts anderes zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbart wird, die Bestimmungen des jeweils gekündigten Tarifvertrages.

Stuttgart, 4. Juni 1987 / Böblingen, 20. Juni 1996

Fachverband Sanitär-Heizung-Klima
Baden-Württemberg

Unterschriften

Unterschriften

ANLAGE I für Arbeiter

Auszug aus dem Manteltarifvertrag für Arbeiter vom 1. April 1964

Bei Reparaturarbeiten wird für die ersten fünf Stunden die halbe Zulage, über fünf Stunden die ganze Zulage bezahlt.

Die Montagezulagen der Zonen I bis VI a ¹⁾ werden nur für den Arbeitstag bezahlt. Dagegen wird die Montagezulage der Zone VI b ²⁾ auch dort, wo die 5-Tage-Woche im Betrieb eingeführt ist, für 7 Tage je Kalenderwoche bezahlt. Die Fahrgelder werden nur auf Nachweis vergütet.

Bei der Benützung von eigenen Fahrzeugen wird an den Arbeitnehmer zur Fahrt auf die Baustelle und zurück das Fahrgeld ersetzt, das zur Erreichung der Baustelle bei Benützung öffentlicher Verkehrsmittel hätte aufgewendet werden müssen.

1. Das Fahrgeld von der Wohnung zur Betriebswerkstätte hat der Arbeitnehmer selbst zu tragen.
2. Das Fahrgeld für Arbeiten, die von der Betriebswerkstätte aus vorgenommen werden, wird in der jeweils entstandenen Höhe, von der Betriebswerkstätte aus gerechnet, erstattet.
3. Für die Fahrgeldberechnung in allen anderen Fällen ist die Stadtmitte, in Stuttgart, Karlsruhe und Mannheim der jeweils im Tarifvertrag (Bezirkseinteilung für Montagezulagen) festgelegte Mittelpunkt der einzelnen Bezirke zugrunde zu legen.
4. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die billigste Fahrmöglichkeit zu benützen (z. B. bei länger dauernden Montagen durch Lösung von Teilmonatskarten, verbilligten Rückfahrten usw.).
5. Hat der Arbeitnehmer eine verbilligte Fahrmöglichkeit in Anspruch genommen (Teilmonatskarte oder Wochenkarte) und wird er auf Anweisung der Firma von der Arbeitsstelle vorzeitig abberufen, so hat die Firma den vollen Kostenbetrag für die verbilligte Fahrmöglichkeit zu erstatten.
6. Die Wegezeit von und zur Baustelle wird nicht vergütet. Die betrieblich festgelegte Arbeitszeit auf der Baustelle ist einzuhalten.

B Zusatzbestimmungen zu Montagezulagen

- a) Bei besonders gelagerten Verhältnissen, wie auch an teuren Plätzen, unterliegt die Montagezulage freier Vereinbarung, wenn notwendig mit Zustimmung der Betriebsvertretung.
- b) Die Anrechnung freier Unterkunft und Verpflegung unterliegt freier Vereinbarung, wenn notwendig mit Zustimmung der Betriebsvertretung.
- c) Die Entfernung errechnet sich von der Stadtmitte aus. Für Stuttgart, Mannheim und Karlsruhe wird eine örtliche Abgrenzung der Zonen vorgenommen, wobei die in der Zoneneinteilung festgelegte Kilometergrenze als Richtlinie gilt.

Unter die Zone V der Zonenabgrenzung fallen für das gesamte Stadtgebiet Stuttgart die in der Bezirkseinteilung vom 17.10.1952 näher bezeichneten Orte. Für Karlsruhe und Mannheim und erforderlichenfalls für weitere Orte des Tarifbereichs werden die unter Zone V einzubeziehenden Orte noch besonders festgelegt. Durch die Einfügung der Zone VI a entfällt für die Städte Stuttgart, Karlsruhe und Mannheim der in den Bezirkseinteilungen zur Zone V gemachte Vorbehalt der Zumutbarkeit.

C Löhne und Montagezulagen

Die Löhne und Montagezulagen werden jeweils in besonderen Abkommen festgelegt.

VII. Wochenendheimfahrt

1. Dauert eine Auswärtsarbeit länger als vier Wochen, so hat der Arbeitnehmer nach Ablauf dieser Zeit und dann wiederkehrend alle vier Wochen Anspruch auf kostenfreie Wochenendheimfahrt (Rück- und Hinreise). Sofern die einfache Entfernung 150 km übersteigt, wird die Reisezeit als Arbeitszeit ohne Zuschläge bezahlt (kürzester Reiseweg).
2. Fällt eine Wochenendheimfahrt in eine Frist von zwei Wochen vor oder nach Weihnachten, Ostern oder Pfingsten, so soll sie auf diese Feiertage verschoben werden. Der Termin für die nächste Wochenendheimfahrt ändert sich dadurch nicht.
3. In allen Fällen ist der Antritt einer beabsichtigten Wochenendheimfahrt sechs Tage vorher der Firma anzuzeigen.
4. Wochenendheimfahrten dürfen von den Arbeitnehmern erst nach Arbeitsschluß angetreten werden, ebenso sind die Arbeitnehmer verpflichtet, die Rückfahrt zur Baustelle wieder so rechtzeitig anzutreten, daß sie zum betrieblich festgelegten Zeitpunkt für den Arbeitsbeginn wieder auf der Baustelle anwesend sind.

VIII. Fahrgelderstattung (Fernmontage)

1. Für die Hin- und Rückreise zu oder von der Montagestelle sowie für alle von dem Betrieb angeordneten Reisen wird das Fahrgeld II. Klasse erstattet.

2. Bei einer Entfernung von über 75 km ist die Benützung von Schnellzügen gestattet und sind die dementsprechenden Zuschläge zu erstatten.
3. Die Fahrtauslagen gemäß Absatz 1 und 2 werden auch erstattet, wenn der Betriebsangehörige ein eigenes Fahrzeug benützt.
4. Auslagen für die Beförderung von Gepäck und Gerätschaften werden vergütet.

IX. Fahrzeit

Bei Auswärtsmontagen (Zone VI b) ²⁾ ist Fahrzeit Normalarbeitszeit und wird als solche ohne Zuschläge entschädigt. Sie endet mit der Ankunft am Ort der Montagestelle.

Zur Erledigung der persönlichen Angelegenheiten, wie Wohnungssuche, polizeiliche Anmeldung usw., erhält der Montagearbeiter die dazu notwendige Zeit bezahlt.

Protokollnotizen:

1) I bis VI a entsprechen den Zonen 1 bis 7

2) VI b entspricht der Zone 8

ANLAGE II für Angestellte

Tarifvertrag über Tarifgruppen

für Angestellte der Heizungs-, Klima- und Sanitärtechnik in Nordwürttemberg/Nordbaden und Südwürttemberg-Hohenzollern - gültig ab 1. Januar 1973

Anlage 1 zum Manteltarifvertrag für Angestellte vom 2. Januar 1964

Verzeichnis der Tarifgruppen

Zwischen dem

Industrieverband Heizungs-, Klima- und Sanitärtechnik
Baden-Württemberg e. V.,
7000 Stuttgart 1, Silberburgstraße 36

dem

Landesinnungsverband Sanitär und Heizung Baden-Württemberg,
7300 Esslingen, Zollbergstraße 26

einerseits

und der

Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland
Bezirksleitung Stuttgart
7000 Stuttgart 1, Theodor-Heuss-Straße 2 A

wird die Anlage 1 zum Manteltarifvertrag für Angestellte vom 2. Januar 1964 neu gefaßt:

I.

Für die Eingruppierung in eine der Tarifgruppen sind die Tätigkeitsmerkmale ausschlaggebend. Die bei den Tarifgruppen aufgeführten Beispiele sind weder erschöpfend noch für jeden Betrieb zutreffend. Die Art des Erwerbs und des Nachweises der für die Tätigkeit erforderlichen Fähigkeiten ist an keine bestimmten Bedingungen gebunden. Aus Titeln und Berufsbezeichnungen können keine Gehaltsansprüche abgeleitet werden. Im Zweifelsfall ist ein Angestellter in diejenige Gruppe einzureihen, die seinem Aufgabenkreis am nächsten kommt. Übt ein Angestellter mehrere Tätigkeiten gleichzeitig aus, die in verschiedenen Tarifgruppen gekennzeichnet sind, so erfolgt seine Einreihung in diejenige Gruppe, welche der überwiegenden Tätigkeit des Angestellten entspricht (vgl. § 10 Ziffer 2 des MTV für Angestellte vom 2. Januar 1964).

II.

Kaufmännische Angestellte

Gruppe K 1 (alt K 1)

Tätigkeitsmerkmale:

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

Beispiele:

Fertigmachen der Post, Abheften und Sortieren von Schriftgut nach einfachen Ordnungsmerkmalen, Bedienen kleiner Fernsprechanlagen, Schreib- und Rechenarbeiten einfacher Art nach Vorlage, auch mit Maschine, Werkstattschreibertätigkeit einfacher Art.

Aufnehmen und Übertragen von Stenogrammen, soweit die Voraussetzungen für K 2 nicht erfüllt sind (in der Regel von Nachwuchskräften während der Einarbeitungszeit).
Numerisches Locher nach einfachen, vorbereiteten Unterlagen, Locher nach den Voraussetzungen von K 2 während der Einarbeitungszeit (längstens 6 Monate).

Gruppe K 2 (alt K 2)

Tätigkeitsmerkmale:

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

Beispiele:

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

Tätigkeit als Werkstattschreiber oder Registrator. Tätigkeit im Lager- und/ oder Materialwesen (auch Verwalten eines kleineren Lagers) oder im Versand. Bedienen von Fernsprech- und/oder Fernschreibanlagen. Erledigung von Routine-Schriftwechsel. Geläufiges Aufnehmen und sicheres Übertragen von Stenogrammen (erforderlich sind in der Regel etwa 150 Silben).

Lochen oder Prüfen von Lochkarten, Sortieren von Lochkarten nach genauen Unterlagen. Hilfsarbeiten beim Tabellieren in Lochkartenabteilungen (Angestellte während der Ausbildungszeit zum Tabellierer).

Gruppe K 3 (neu eingebaut)

Tätigkeitsmerkmale:

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

Gruppe K 4 (alt K 3)

Tätigkeitsmerkmale:

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

Beispiele:

Führen von Sach- oder Kontokorrentkonten, auch unter Verwendung von Buchungsmaschinen, Teilarbeiten an Betriebsabrechnungsbogen, Erstellen von Lohn- und Gehaltsabrechnungen, Verwalten von Registraturen, Führen einer Kasse, Bearbeiten von Angeboten oder Bestellungen im Rahmen des Einkaufs oder Verkaufs einschließlich der Fristenüberwachung (Sachbearbeiter im Einkauf oder Verkauf), Verwalten eines Lagers oder vergleichbare Tätigkeiten im Lager- oder Materialwesen, Expeditionsarbeiten, die gründliche Kenntnisse des Speditions- und Tarifwesens erfordern.

Tätigkeit als Korrespondent, Tätigkeit als Nachkalkulator, Tätigkeit als Rechnungsprüfer, fremdsprachliches Übersetzen, stenografisches Aufnehmen und Übertragen von fremdsprachlichen Texten, Tätigkeit als Sekretär oder Sekretärin. Selbständiges Sortieren von Lochkarten ohne Unterlagen, Tabellieren in Lochkartenabteilungen. Gruppenleiter im Lochkartensaal.

Protokollnotiz:

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

Gruppe K 5 (neu eingebaut)

Tätigkeitsmerkmale:

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

Gruppe K 6 (alt K 4)

Tätigkeitsmerkmale:

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

Beispiele:

Den vorstehenden Merkmalen entsprechende Tätigkeiten auf den Gebieten: Finanz-, Betriebs-, Lohn- und Gehaltsbuchhaltung, Kassenwesen, Einkauf, Verkauf, Versand, Kalkulation, Lager- und Materialwesen.

Tätigkeit als Dolmetscher oder fremdsprachlicher Korrespondent oder gleichwertige fremdsprachliche Tätigkeiten, die in der Regel mehrjährige Auslandserfahrung erfordern. Tätigkeit als Sekretär oder Sekretärin, mit der nicht nur gelegentlich das Aufnehmen und Übertragen von fremdsprachlichen Stenogrammen sowie Übersetzungsarbeiten verbunden ist. Tabellieren von sämtlichen vorkommenden Arbeiten mit selbständigem Schalten und Einrichten von Lochkartenmaschinen.

Gruppe K 7 (alt K 5)

Tätigkeitsmerkmale:

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

Technische Angestellte:

Gruppe T 1 (alt T 1)

Tätigkeitsmerkmale:

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

Beispiele:

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

Gruppe T 2 (alt T 2)

Tätigkeitsmerkmale:

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

Beispiele:

Zeichnen von Teilen oder Schaltplänen. Detaillieren von Maschinen- oder Baukonstruktionen nach eindeutigen Angaben und Unterlagen. Konstruieren von einfachen Teilen, Werkzeugen, Vorrichtungen. Einfaches technisches Rechnen. Einfache Arbeiten der Offertkalkulation. Terminverfolgung auf kleineren Arbeitsgebieten. Ermitteln von Stückzeiten nach vorhandenen Tabellen und Zeitrichtwerten. Bestellen von Teilen und Werkstoffen nach Unterlagen einschließlich Mengenberechnung.

Fotografieren technischer Objekte. Durchführen von Analysen oder physikalischen Prüfungen nach festliegenden Vorschriften. Technische Arbeiten im Prüffeld oder Labor. Prüfen und Kontrollieren auf Einhaltung der Qualitätsbedingungen. Führen größerer technischer Karteien.

Gruppe T 3 (alt T 2a)

Tätigkeitsmerkmale:

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

Gruppe T 4 (alt T 3)

Tätigkeitsmerkmale:

Schwierige technische Tätigkeiten, die mehrjährige Berufserfahrung oder einer Fachschulausbildung entsprechende Berufskennnisse erfordern. Die Angestellten dieser Gruppe arbeiten selbständig aufgrund gegebener Unterlagen und Anweisungen.

Beispiele:

Konstruieren von einfachen Maschinen, von Bauelementen oder Werkzeugen. Aufstellen und Berechnen von Schaltplänen. Ausarbeiten von Projekten oder Angeboten. Ausarbeiten von Fertigungs- oder Verfahrensplänen. Termine verfolgen auf größeren Arbeitsgebieten. Durchführen und Auswerten von Zeitaufnahmen. Technische Kalkulationen.

Fotografieren technischer Objekte. Durchführen von Analysen oder Versuchsarbeiten im Prüffeld oder Labor. Bedienen und Warten hochwertiger physikalischer oder chemischer Apparaturen. Tätigkeiten als Abnahme- oder Prüftechniker in der Qualitätskontrolle.

Gruppe T 5 (neu eingebaut)

Tätigkeitsmerkmale:

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

Gruppe T 6 (alt T 4)

Tätigkeitsmerkmale:

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

Beispiele:

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

Gruppe T 7 (alt T 5)

Tätigkeitsmerkmale:

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

Meister

Gruppe M 1 (alt M 1)

Tätigkeit als Meister in einem einfachen Aufgabengebiet.

Gruppe M 2 (alt M 2)

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

Gruppe M 3 (alt M 3)

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

Gruppe M 4 (neu eingebaut)

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

Gruppe M 5 (alt M 4)

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

III.

Dieses Abkommen tritt am 1. Januar 1973 in Kraft und ersetzt das Abkommen über das Verzeichnis der Tarifgruppen vom 2. Januar 1964.

Dieses Abkommen kann mit einer Frist von 3 Monaten, erstmals zum 31. Dezember 1974, gekündigt werden.

Stuttgart, den 16. Februar 1973

Industrieverband Heizungs-, Klima- und Sanitärtechnik
Baden-Württemberg e. V.

gez. Ludwig Klemme

Landesinnungsverband Sanitär und Heizung
Baden-Württemberg

gez. Eugen Kapfenstein

gez. Eugen Schmidt

Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland,
Bezirksleitung Stuttgart

gez. Franz Steinkühler

gez. Herbert Brümmer

ANLAGE III

Abgrenzung der Tarifgebiete

1. Für die Branche Sanitär-Heizung-Klima (bzw. Heizung-Klima-Sanitär) schließen folgende Arbeitgeberverbände Tarifverträge ab für die Betriebe, die jeweils bei ihnen Mitglied sind:
 - 1.1 Für das Tarifgebiet Baden-Württemberg:
Industrieverband Heizungs-, Klima- und Sanitärtechnik
Baden-Württemberg e. V., Silberburgstraße 36,
7000 Stuttgart 1.
 - 1.2 Für das Tarifgebiet Nordwürttemberg/Nordbaden;
Südwestfalen-Hohenzollern:
Fachverband Sanitär-Heizung-Klima Baden-Württemberg,
Zollbergstraße 26, 7300 Esslingen.
 - 1.3 Für das Tarifgebiet Südbaden:
Fachverband Sanitär-Heizung-Klima Baden-Württemberg,
Zollbergstraße 26, 7300 Esslingen.
 - 1.4.1 Die Betriebe, die unter die Ziffer 1.1 fallen, zählen zur Heizungs-, Klima- und Sanitärindustrie.
 - 1.4.2 Die Betriebe, die unter die Ziffern 1.2 und 1.3 fallen, zählen zum Sanitär-Heizung-Klima-Handwerk.
 - 1.4.3 Der Landesverband Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik Südbaden e. V., Ferdinand-Weiß-Straße 123, 7800 Freiburg, ist in den Fachverband Sanitär-Heizung-Klima Baden-Württemberg, Esslingen, übergegangen (Ziffern 1.2 und 1.3).

Der Fachverband vertritt die Arbeitgeberseite tarifpolitisch jeweils gegenüber der IG Metall Baden-Württemberg.
2. Der unter den Ziffern 1.2 und 1.3 genannte Arbeitgeberverband teilt der IG Metall mit, welche Betriebe jeweils mit ihm Mitglied sind.
3. Die zwischen der IG Metall und
 - 3.1 dem Arbeitgeberverband der
Badischen Eisen- und Metallindustrie e. V.,

Lerchenstraße 6, 7800 Freiburg, und

3.2 dem ehemaligen Landesverband
Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik Südbaden e. V., Ferdinand-Weiß-Straße
123, 7800 Freiburg, und

3.3 dem Fachverband
Sanitär-Heizung-Klima Baden-Württemberg,
Zollbergstraße 26, 7300 Esslingen,

übernommen und/oder abgeschlossenen Tarifverträge bleiben durch diesen
Manteltarifvertrag unberührt und gelten mit dem bisherigen oder zukünftigen
Status weiter.

4. In Südbaden in Kraft befindliche oder kraft Nachwirkung geltende
Tarifverträge, an deren Abschluß der

Industrieverband
Heizungs-, Klima- und Sanitärtechnik Baden-Württemberg e. V., Silberburgstraße
36, 7000 Stuttgart 1,
beteiligt war, gelten ebenfalls für den Geltungsbereich Südbaden mit dem
bisherigen Status weiter.

5. Es ist darauf hinzuweisen, daß die Betriebe gleichzeitig bei folgenden
Arbeitgeberverbänden Mitglied sein können:

Fachverband
Sanitär-Heizung-Klima Baden-Württemberg,
Zollbergstraße 26, 7300 Esslingen

Industrieverband
Heizung-, Klima- und Sanitärtechnik Baden-Württemberg e. V., Silberburgstraße
36, 7000 Stuttgart 1

Arbeitgeberverband
der Badischen Eisen- und Metallindustrie e. V.,
Lerchenstraße 6, 7800 Freiburg.

6. Diese Abgrenzung der Tarifgebiete ersetzt die "*) Anmerkung zu
Südbaden" des Manteltarifvertrages vom 29. November 1977

ERGÄNZUNG ZUM MANTELTARIFVERTRAG
gültig ab 01.08.1996 bis 31.07.1997

Zwischen dem

Fachverband Sanitär-Heizung-Klima
Baden-Württemberg

und der

Industriegewerkschaft Metall
Bezirksleitung Stuttgart

wird folgende

Ergänzung zum Manteltarifvertrag

vereinbart:

I.

Die Tarifvertragsparteien einigen sich auf eine tarifliche Gestaltung eines Arbeitszeitkontos. Die Regelungen des Arbeitszeitkontos basieren auf der Grundlage des gekündigten § 7 Manteltarifvertrag vom 04.06.1987 für Nordwürttemberg/Nordbaden, Südwürttemberg-Hohenzollern sowie des Manteltarifvertrags vom 03.07.1987 für Südbaden für das Sanitär-, Heizungs-, Klima-Handwerk.

Es gilt die Regelarbeitszeit von täglich 7,7 Stunden und wöchentlich von Montag bis Freitag von 38,5 Stunden.

Die Regelungen des Arbeitszeitkontos werden dem § 7 MTV für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende für das SHK-Handwerk in Nordwürttemberg/Nordbaden, Südwürttemberg-Hohenzollern und Südbaden mit der Ziffer 7.9 angefügt.

7.9 Arbeitszeitkonto

7.9.1 Zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber kann durch Abschluß einer Betriebsvereinbarung ein Arbeitszeitkonto vereinbart werden.

Die Interessen der Arbeitnehmer und die betrieblichen Erfordernisse sind zu berücksichtigen.

7.9.2 In einer Betriebsvereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber müssen folgende Punkte berücksichtigt werden:

Der Ausgleichszeitraum beträgt 12 Monate.

Rechtsanspruch auf diesen Tarifvertrag haben nur Mitglieder der IG Metall
Mitglied werden: <http://www.bw.igm.de>

Innerhalb von 12 Monaten ist eine durchschnittliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden/Woche zu erreichen.

- 7.9.2.1 Zum Aufbau eines Zeitkontos können mit einbezogen werden ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit, Mehrarbeit und entstehende Zuschläge für Mehrarbeit, die in Zeit umgewandelt werden, Vor- und Nacharbeit gemäß § 8.4 MTV sowie Gleitzeit.
- Mehrarbeit fällt dann an, wenn der zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbarte Arbeitszeitrahmen überschritten ist.
- 7.9.2.2 Die Obergrenze des Arbeitszeitkontos darf 60 Stunden nicht überschreiten. Die Untergrenze des Kontos kann bis zu 40 Stunden betragen.
- 7.9.2.3 Die Entnahme von Zeitguthaben, sowohl individuell als auch kollektiv, kann durch eine Betriebsvereinbarung geregelt werden.
- Auf Wunsch des Beschäftigten kann unter Berücksichtigung betrieblicher Interessen das jeweilige Arbeitszeitkonto in Form von bezahlter Freistellung ausgeglichen werden.
- Durch Betriebsvereinbarung kann zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber der Abbau des Arbeitszeitkontos geregelt werden.
- Der Abbau des Arbeitszeitkontos kann auch in bezahlten Blockfreizeiten erfolgen.
- 7.9.2.4 Die angesammelten Stunden im Arbeitszeitkonto dürfen nur in Freizeit ausgeglichen werden. Eine Auszahlung der Arbeitszeitkonten ist nicht möglich.
- Eine Auszahlung von Zeitguthaben erfolgt nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie bei Tod des Beschäftigten.
- Die Beschäftigten sind berechtigt, schriftlich die Abgeltung des Zeitguthabens bei drohender Zahlungsunfähigkeit, bei gestelltem Konkurs- oder Vergleichsantrag zu verlangen.
- Endet das Arbeitsverhältnis durch ordentliche Kündigung des Arbeitgebers und weist das Arbeitszeitkonto des Beschäftigten ein Minus auf, so darf die Zeitdifferenz nicht mit Lohn oder Gehalt verrechnet werden, es sei denn, es wird einvernehmlich eine andere Regelung getroffen.
- 7.9.2.5 Der Arbeitgeber führt für jeden Beschäftigten ein Arbeitszeitkonto. Jeder Beschäftigte erhält einmal im Monat den aktuellen Stand seines Arbeitszeitkontos.
- 7.9.2.6 Dem Betriebsrat ist auf Verlangen vom Arbeitgeber der aktuelle Stand der Arbeitszeitkonten maximal einmal im Monat vorzulegen.
- Arbeitgeber und Betriebsrat beraten in regelmäßigen Zeitabständen - in der Regel einmal im Kalendervierteljahr - darüber, ob die in den Arbeitszeitkonten angefallenen Zeitdifferenzen ausgeglichen werden können oder zusätzlich auch personalpolitische Maßnahmen erfolgen werden.

II.

Monatsentgelt

Im Zusammenhang mit der Einführung von Arbeitszeitkonten wird vereinbart, daß bei gleichmäßiger und ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit der Monatsgrundlohn und das Gehalt konstant bleibt. Eine entsprechende Vereinbarung ist als Anlage beigefügt.

III.

Für die Auszubildenden gelten nach wie vor folgende Regelungen:

1. Die tarifliche regelmäßige Ausbildungszeit für alle Auszubildenden beträgt 38,5 Stunden die Woche.
2. Die Arbeitszeitregelungen für Auszubildende richten sich nach den Bestimmungen des § 7 Manteltarifvertrag für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende im Sanitär-, Heizungs-, Klima-Handwerk für Nordwürttemberg/Nordbaden, Südwürttemberg-Hohenzollern sowie für Südbaden, wobei § 7.9 keine Anwendung findet und ansonsten der § 4 des Rahmentarifvertrags für Auszubildende Anwendung findet.

Der zu gewährende Freizeitausgleich darf nicht auf einen Berufsschultag gelegt werden.

IV.

Die vereinbarten Regelungen für Arbeitszeitkonten treten am 01.08.1996 in Kraft und haben eine Laufzeit von 12 Monaten.

Die Bestimmungen über die Arbeitszeitkonten enden am 31.07.1997 ohne Nachwirkung.

Böblingen, den 20.06.1996

Fachverband Sanitär-Heizung-Klima
Baden-Württemberg

Weller

Dr. Klein

Industriegewerkschaft Metall
Bezirksleitung Stuttgart

Gerhard Zambelli

Viktor Paszehr

**Monatsentgelt
im SHK-Handwerk Baden-Württemberg
gemäß des Verhandlungsergebnisses vom 20.06.96**

**§ 11.10
Lohn- und Gehaltszahlung**

- 11.10 Der Abrechnungszeitraum für den Monatslohn und für das Gehalt ist der Kalendermonat.
- 11.20 Die Arbeiter erhalten einen Monatslohn, der sich aus festen und variablen Teilen zusammensetzt.
- 11.20.1 Die festen Teile sind:
- Monatsgrundlohn entsprechend dem Lohnabkommen
 - Zulagen und Zuschläge, die regelmäßig in gleicher Höhe anfallen.
- 11.20.2 Variable Teile des Monatslohnes können sein:
- leistungsabhängige Teile
 - zeitabhängige Teile
 - alle unregelmäßig anfallenden Zulagen und Zuschläge.
- 11.30 Berechnung des Stunden- oder Tagesgehaltes vom Monatslohn/Gehalt.
- 11.30.1 Wird bei unbezahlten Fehlzeiten die Berechnung des Lohnes/Gehaltes für einzelne Arbeitstage oder Arbeitsstunden erforderlich, so ist das tatsächliche Monatsentgelt durch den Faktor zu teilen, der sich aus der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit x 4,35 ergibt. Das Ergebnis daraus ist das Entgelt pro Stunde.

Diese Berechnung gilt entsprechend bei Ein- und Austritt während des Monats.

Die Berechnung des Faktors 4,35 ergibt sich wie folgt:

Berechnung des tariflichen Monatsentgelts für einzelne Arbeitstage, Arbeitsstunden und Zuschläge

Dieser Berechnung liegt die wöchentliche Arbeitszeit nach § 7.1 zugrunde.

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

3 Jahre mit je 365 Tage = 1.095 Tage
1 Jahr mit 366 Tagen
1.461 Tage
1.461 Tage geteilt durch 4 = 365,25 Tage/Jahr.
365,25 Tage/Jahr geteilt durch 7 Tage/Woche ergibt
52,18 Wochen/Jahr;

52,18 Wochen/Jahr geteilt durch 12 Monate/Jahr ergibt
4,35 Wochen/Monat;

4,35 Wochen/Monat multipliziert mit 5 Arbeitstagen/Woche ergibt
21,75 Tage/Monat;

4,35 Wochen/Monat multipliziert mit der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen
Arbeitszeit ergibt die Stundenzahl/Monat.

Daraus ergibt sich ein Faktor bei
38,5 Stunden/Woche von 167,48 Stunden/Monat.

Bei Teilzeitarbeit wird die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit mit
dem Faktor 4,35 multipliziert.

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

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

11.30.2 Die Grundvergütung für eine Mehrarbeitsstunde berechnet sich:

beim Zeitlohn aus den festen Bestandteilen des Monatslohns (brutto),

beim Leistungslohn aus den festen sowie den leistungsabhängigen variablen
Bestandteilen des Monatslohns (brutto) im Durchschnitt der letzten drei
abgerechneten Monate; zwischenzeitlich wirksam gewordene tarifliche
Entgelterhöhungen erhöhen die Berechnungsgrundlage entsprechend,

bei Angestellten aus dem Gehalt (brutto)

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

11.30.3 Zur Berechnung der Zuschläge von Mehr-, Nacht-, Spät-, Sonntags- und Feiertagsarbeit ist der/das Monatslohn/Gehalt (11.30.2) durch den Faktor zu teilen, der sich aus der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit x 4,35 ergibt.

11.30.4 Der Monatslohn/Gehalt muß den Beschäftigten spätestens am letzten Arbeitstag des Kalendermonats zur Verfügung stehen.

Die Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Spät-, Sonntags-, Feiertagsarbeit und die
Grundvergütung, die bis zur Mitte des Abrechnungszeitraums anfallen, sind mit
dem Monatslohn/Gehalt des laufenden Monats auszuzahlen. Die Zuschläge und
die Grundvergütung, die nach der Mitte des Abrechnungszeitraums anfallen, sind
bis zum Ende des Monats auszuzahlen, der auf den Monat folgt, in dem diese
Arbeit geleistet wurde.

11.40 Besteht aus unregelmäßiger Verteilung der Arbeitszeit eine Zeitdifferenz, so ist diese vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich in Zeit

auszugleichen. Ist dies nicht möglich, dann ist diese Differenz in Arbeitsentgelt zu verrechnen.

11.50 Die Berechnung des Monatslohnes/Gehaltes muß schriftlich erfolgen. Aus ihr müssen unter anderem ersichtlich sein:

Der Monatsgrundlohn und die darauf aufbauenden festen und/oder variablen Teile.

Die variablen Teile, die sich gemäß Ziffer 11.20.2 ergeben, sind jeweils gesondert auszuweisen.

11.60 Bei jeder Änderung des Lohnes oder Gehaltes ist dem Beschäftigten die Höhe und die Zusammensetzung eines geänderten Entgeltes schriftlich mitzuteilen. Aus dieser Mitteilung müssen die einzelnen Entgeltteile getrennt nach leistungsabhängigen Teilen und zeitabhängigen Teilen, Zulagen und Zuschlägen ersichtlich sein.