



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

**Tarifvertrag  
über die Flexibilisierung der Arbeitszeit**

**Edelmetallindustrie  
Baden-Württemberg**

Abschluss:	08.06.2005
Gültig ab:	01.08.2005
Gültig bis:	31.07.2007
Kündigungsfrist:	1 Monat zum Monatsende

Zwischen den Tarifgemeinschaften

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

und der

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

wird folgender

**Tarifvertrag  
über die Flexibilisierung der Arbeitszeit**

vereinbart:

**§ 1  
Geltungsbereich**

1.1 Dieser Tarifvertrag gilt:

1.1.1 **räumlich:**

für das Land Baden-Württemberg;

1.1.2 **fachlich:**

für alle Betriebe, die Mitglied

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

2. der Tarifgemeinschaft im Edelmetallverband e.V., Schwäbisch Gmünd

sind, einschließlich der Hilfs- und Nebenbetriebe.

1.1.3 **persönlich:**

1.1.3.1 für alle in den in § 1.1.2 genannten Betrieben beschäftigten gewerblich Beschäftigten einschließlich der Nichtmetallbeschäftigten, die Mitglied der IG Metall sind.

1.1.3.2 für alle in den in 1.1.2 genannten Betrieben beschäftigten kaufmännischen und technischen Angestellten und Meister, die Mitglied der IG Metall sind.

Angestellte im Sinne dieses Tarifvertrages sind alle Beschäftigten, welche eine im § 133 SGB VI der zur Zeit des Tarifabschlusses gültigen Fassung angeführte Beschäftigung gegen Entgelt ausüben.

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, alle Prokuristen und die Leitenden Angestellten im Sinne des § 5 BetrVG.

- 1.1.3.3 Die Anwendung des Tarifvertrags auf Nichtmitglieder der Tarifvertragsparteien durch Einzelarbeitsvertrag wird hierdurch nicht berührt.
- 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 der Beschäftigten vom Tarifvertrag abweichen.
- 1.2.2 Im Einzelarbeitsvertrag können für die Beschäftigten günstigere Regelungen vereinbart werden.
- 1.2.3 Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bleibt unberührt, soweit nicht durch diesen Tarifvertrag eine abschließende Regelung getroffen ist.

## § 2 Flexible Arbeitszeitkonten

- 2.1 Die Betriebsparteien können sowohl flexible Arbeitszeitkonten (s. § 2.2) als auch Langzeitkonten (s. § 2.3) jeweils durch freiwillige Betriebsvereinbarung vereinbaren.  
  
Für beide Zeitkonten gelten keine Ausgleichszeiträume. Dies gilt nicht für sonstige Zeitkonten im Rahmen der §§ 8 und 9 MTV.

### **Flexibles Arbeitszeitkonto**

- 2.2 Vereinbaren die Betriebsparteien flexible Arbeitszeitkonten, findet § 8.5.3 MTV im Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung keine Anwendung.
- 2.2.1 Das flexible Arbeitszeitkonto dient dem Ausgleich betrieblicher Auslastungsschwankungen (z. B. Produkt- und Marktzyklen) und damit der Verstetigung von Beschäftigung. Die Regeln für die Zuführung von Zeitguthaben in das Konto als auch für den Abbau aus dem Konto sind zwischen den Betriebsparteien zu vereinbaren. Die Betriebsvereinbarung soll neben Guthabenstunden auch Minusstunden vorsehen. Dieses Konto wird als individuelles Zeitkonto geführt.

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

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

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

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

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

2.2.4 Die Möglichkeiten vorhandener betrieblicher flexibler Arbeitszeitkonten haben grundsätzlich Vorrang vor der Anwendung der Regeln des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung und der Kurzarbeit.

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

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

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

2.2.5.3 Soweit keine flexiblen Arbeitszeitkonten bestehen, kann ein der fehlenden Kapazität entsprechendes Arbeitszeitvolumen vereinbart werden, indem die Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden verlängert wird. Diese zusätzliche Arbeitszeit wird ohne Mehrarbeitszuschläge ausgezahlt.

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

2.2.6.1 Für flexible Arbeitszeitkonten wird in Abweichung von § 7d SGB IV Folgendes vereinbart:

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

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

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

2.2.6.2 Die Durchführung der Insolvenzschutz erfolgt nach folgenden Maßgaben:

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

2.2.7 Wenn die Betriebsvereinbarung zu flexiblen Arbeitszeitkonten außer Kraft tritt, ist § 2.2.8 entsprechend anzuwenden. Zeitsalden können einvernehmlich auf andere Zeitkonten übertragen werden.

2.2.8 Vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist das flexible Arbeitszeitkonto in Zeit auszugleichen. Ist dies nicht möglich, so ist die Differenz in Arbeitsentgelt zu verrechnen.

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

2.2.9 Die Regelungen von zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieser Vereinbarung bestehenden Betriebsvereinbarungen zu flexiblen Arbeitszeitkonten bleiben unberührt.

## 2.3 **Langzeitkonten**

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

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

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

In diesem Rahmen können Beschäftigte Arbeitsstunden, für die ein Vergütungsanspruch besteht, in das Langzeitkonto buchen. Um die Absenkung der Entgelte zu vermeiden oder zu vermindern, können die Betriebsparteien Ausgleichszahlungen vereinbaren, die mit tariflichen Jahresleistungen (betriebliche Sonderzahlung und/oder zusätzliches Urlaubsgeld) verrechnet werden. Der Anspruch auf die tariflichen Jahresleistungen vermindert sich entsprechend.

Ein Regelüberlauf von anderen Arbeitszeitkonten in das Langzeitkonto ist ausgeschlossen.



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

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

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

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

- bei nahem Rentenzugang, wenn bei Verbrauch des Guthabens das Arbeitsverhältnis beendet und ein Übergang in ein Rentenverhältnis angestrebt wird. Hierbei ist die Entnahme spätestens 12 Monate vor Beginn des Abbaus des Zeitguthabens anzukündigen.
- zur Verwendung von Arbeitszeitguthaben in der Arbeitsphase der Altersteilzeit. Diese Entnahme ist bei Vertragsabschluss festzulegen.
- für die persönliche Weiterbildung.

Beschäftigte können eine Entnahme auch in Form einer Reduzierung ihrer individuellen regelmäßigen Arbeitszeit verlangen. Dies kann nur abgelehnt werden, wenn dem dringende betriebliche Belange entgegen stehen.

Die Ankündigungsfristen für den Anspruch nach § 2.3.4, 3. Spiegelstrich betragen

- bei einer Qualifizierungsmaßnahme bis zu 3 Monaten, 6 Monate vor Beginn der Maßnahme
- bei einer Qualifizierungsmaßnahme bis zu 1 Jahr, 9 Monate vor Beginn der Maßnahme
- bei einer Qualifizierungsmaßnahme bis zu 3 Jahren, 12 Monate vor Beginn der Maßnahme.

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

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

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

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

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

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

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

2.3.6.1 Langzeitguthaben sind ab der ersten Stunde gegen Insolvenz zu sichern.

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

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

2.3.6.2 Die Durchführung der Insolvenzsicherung erfolgt nach folgenden Maßgaben:

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

Eine Auszahlung von Zeitguthaben ist in folgenden Fällen möglich:

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

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

2.3.8 Die Regelungen von zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieser Vereinbarung bestehenden Betriebsvereinbarungen zu Langzeitkonten bleiben unberührt.

2.4 Die Zeitausgleichsdifferenz aus ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit (auch bei Gleitzeit) ist den Beschäftigten monatlich auszuweisen. Dies gilt entsprechend für Zeitkonten nach § 2.

Treten zwingende gesetzliche Regelungen zur Insolvenzsicherung von Zeitguthaben in Kraft, die in wesentlichen Punkten von den tariflichen Regelungen zur Insolvenzsicherung abweichen, treten die Tarifparteien auf Verlangen einer Tarifpartei in Verhandlungen zur Anpassung dieses Tarifvertrages ein.



### § 3 In-Kraft-Treten

- 3.1 Diese Vereinbarung tritt am 1. August 2005 in Kraft. Sie kann mit einer Kündigungsfrist von einem Monat jeweils zum Monatsende gekündigt werden, erstmals zum 31. Juli 2007.  
In diesem Falle wirken die Bestimmungen dieses Tarifvertrages nach.

Pforzheim, den 8. Juni 2005

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

Dr. Bernhard Fuchs

Tarifgemeinschaft im Edelmetallverband e.V., Schwäbisch Gmünd

Dr. August Kästner

IG Metall  
Bezirk Baden-Württemberg  
Bezirksleitung Baden-Württemberg

Jörg Hofmann

Walter Beraus