



**IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg**

Manteltarifvertrag 2024

**Elektro- und Informationstechnik
Baden-Württemberg**

Abschluss:	28.03.2024
Gültig ab:	01.05.2024
Gültig bis:	31.12.2025
Kündigungsfrist:	3 Monate zum Monatesende

Zwischen dem

Fachverband Elektro- und Informationstechnik
Baden-Württemberg, Stuttgart

und der

IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

wird folgender

**Manteltarifvertrag
- in der Fassung vom 28.03.2024**

für die Beschäftigten¹ der elektrotechnischen Handwerke
in Baden-Württemberg

abgeschlossen:

**§ 1
Geltungsbereich**

1.1 Dieser Manteltarifvertrag gilt:

1.1.1 **räumlich:**
für das Land Baden-Württemberg;

1.1.2 **fachlich:**
für alle Betriebe, die selbst oder deren Innungen dem Fachverband
Elektro- und Informationstechnik Baden-Württembergs angehören.

1.1.2.1 Für Unternehmen, die hinsichtlich der Beschäftigtenzahl einen dem
Handwerksbereich in etwa gleichgewichtigen Handelsbereich haben,
gilt folgendes:

1.1.2.1.1 Es gelten für alle im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmerinnen
und Arbeitnehmer grundsätzlich die Bestimmungen dieses
Manteltarifvertrages.

Für die im Handelsbereich Beschäftigten gilt dieser Manteltarifvertrag
dann nicht, wenn

1.1.2.1.1.1 der Arbeitgeber dem "Einzelhandelsverband" angehört und

1.1.2.1.1.2 der "Einzelhandelsverband" gültige Tarifverträge abgeschlossen hat.

¹ Alle Bezeichnungen sind geschlechtsneutral zu verstehen und stehen zur Anwendung für weibliche, männliche und diverse Personen gleichermaßen.

1.1.2.1.2 Unabhängig hiervon gilt, dass für alle Beschäftigten im Handwerksbereich und im Handelsbereich die Tarifbestimmungen für die elektrotechnischen Handwerke Gültigkeit haben.

1.1.3 **persönlich:**

1.1.3.1 für alle in diesen Betrieben Beschäftigten, die Mitglied der IG Metall sind;

Beschäftigte im Sinne dieses Tarifvertrages sind Arbeiterinnen und Arbeiter (gewerbliche Beschäftigte) sowie die in den § 1.1.3.2.1 ff. genannten Angestellten.

Als Angestellte gelten kaufmännische und technische Beschäftigte sowie Beschäftigte in Meisterfunktion.

1.1.3.2.1 Angestellte im Sinne dieses Tarifvertrages sind alle Beschäftigten, die eine Beschäftigung ausüben, die für die Zuständigkeitsaufteilung unter den Rentenversicherungsträgern nach dem Sechsten Buches des Sozialgesetzbuches - SGB VI als Angestelltentätigkeit bezeichnet wird, auch wenn sie wegen der Höhe des Einkommens nicht versicherungspflichtig sind.

1.1.3.2.2 Nicht als Angestellte im Sinne dieses Tarifvertrages gelten die Vorstandsmitglieder und gesetzlichen Vertreter/innen von juristischen Personen und von Personengesamtheiten des privaten Rechts, ferner die Geschäftsführer/innen und deren Stellvertreter/innen, alle Prokuristen/innen und die leitenden Angestellten im Sinne des § 5 BetrVG.

1.1.4 Für Auszubildende im Sinne des Berufsbildungsgesetzes gilt aus diesem Tarifvertrag nur der § 7.1.3.

1.2 Der Tarifvertrag regelt die Mindestbedingungen der Arbeitsverhältnisse.

1.2.1 Ergänzende Bestimmungen können durch Betriebsvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden.

1.2.2 Im Einzelarbeitsvertrag können für die/den Beschäftigte/n günstigere Regelungen vereinbart werden.

1.2.3 Derartige Bestimmungen können - auch in Einzelteilen - nicht zuungunsten der/des Beschäftigten vom Tarifvertrag abweichen.

1.2.4 Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bleibt unberührt, soweit nicht durch diesen Tarifvertrag eine abschließende Regelung getroffen ist.

§ 2 Einstellung

2.1.1 Der Arbeitsvertrag ist schriftlich zu vereinbaren.

Er ist grundsätzlich vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses
Rechtsanspruch auf diesen Tarifvertrag haben nur Mitglieder der IG Metall
Mitglied werden: <http://www.bw.igm.de>

abzuschließen. Dies gilt für Neueinstellung und beim Wechsel vom gewerblichen Beschäftigungs- zum kaufmännischen bzw. technischen Beschäftigungsverhältnis oder Beschäftigungsverhältnis in Meisterfunktion und umgekehrt.

- 2.1.2 Aus dem Arbeitsvertrag müssen die Tarifgruppe, die Höhe und Zusammensetzung des Lohnes bzw. Monatsgehalts (brutto), die Tätigkeit 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/der Bewerber/in die ihm/ihr entstehenden Kosten für die Reise und den Aufenthalt in angemessener Höhe zu vergüten.
- 2.3 Schwerbehinderte Menschen im Sinne des SGB IX haben unaufgefordert, andere unter besonderem gesetzlichen Schutz stehende Beschäftigte haben dem Arbeitgeber auf Befragen diese Eigenschaften mitzuteilen.
- Sie haben den späteren Eintritt oder eine Änderung dieser Eigenschaft unaufgefordert bekannt zu geben.
- Protokollnotiz:**
Auf das Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit wird hingewiesen.
- 2.4.1 Zeugnisse und andere den Bewerbungen beigelegte oder abgegebene Originalpapiere sind dem/der Beschäftigten innerhalb von 2 Wochen nach der Einstellung zurückzugeben.
- 2.4.2 Ist die Einstellung nicht zustande gekommen, sind die Bewerbungsunterlagen dem/der Bewerber/in mit dem abschlägigen Bescheid zurückzusenden.

§ 3 Probezeit

Die Probezeit beträgt drei Monate mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende des Kalendermonats. Nach Abstimmung mit dem Betriebsrat kann eine Verlängerung der Probezeit um weitere drei Monate erfolgen.

Protokollnotiz

Das Probearbeitsverhältnis kann bis zum letzten Tag der Probezeit gekündigt werden.

§ 4 Kündigung

4.1 Die Kündigung muss beiderseits schriftlich erfolgen.

Im Einstellungsvertrag ist hierauf hinzuweisen.

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/die Beschäftigte Anspruch auf Ausstellung eines Zwischenzeugnisses.

4.4 Beim Wechsel maßgebender Vorgesetzter und bei wesentlicher Änderung der Arbeitsaufgabe ist auf Verlangen des/der Beschäftigten eine Erklärung über seine/ihre Tätigkeit, Führung und Leistung zu den Personalakten zu nehmen. Dem/der Beschäftigten ist eine Abschrift auszuhändigen.

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

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

§ 5 Kündigungsfristen

5.1 Das Arbeitsverhältnis kann beiderseits mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

5.2 Für die Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder dem Unternehmen

2 Jahre bestanden hat, 1 Monat zum Ende eines Kalendermonats
5 Jahre bestanden hat, 2 Monate zum Ende eines Kalendermonats
8 Jahre bestanden hat, 3 Monate zum Ende eines Kalendermonats
10 Jahre bestanden hat, 4 Monate zum Ende eines Kalendermonats
12 Jahre bestanden hat, 5 Monate zum Ende eines Kalendermonats
15 Jahre bestanden hat, 6 Monate zum Ende eines Kalendermonats
20 Jahre bestanden hat, 7 Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Protokollnotiz:

Sollte der Gesetzgeber diesen Punkt zukünftig regeln, werden die Tarifvertragsparteien darüber Verhandlungen aufnehmen.

5.3 Für die fristlose Kündigung gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

- 5.4 Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Beschäftigte die für ihn maßgebliche Regelaltersgrenze erreicht.
- 5.4.1 Das Arbeitsverhältnis endet außerdem ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem der Beschäftigte einen Bescheid des zuständigen Sozialversicherungsträgers über die Gewährung einer unbefristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung zugeht. Beginnt die Rente erst nach Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.
- 5.4.2 Gleiches gilt bei Bewilligung einer gesetzlichen Berufsunfähigkeitsrente oder einer befristeten vollen Erwerbsminderungsrente, die mindestens bis zu dem Zeitpunkt bewilligt wird, ab dem der Beschäftigte ungekürzte Altersrente beanspruchen kann.
- § 6
Alterssicherung**
- 6.1 Einem/einer Beschäftigten der/die das 55. Lebensjahr vollendet, aber noch nicht das 65. Lebensjahr erreicht hat und der/die dem Betrieb mindestens drei Jahre angehört, kann nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden. Für einen Beschäftigten/eine Beschäftigte, dessen/deren Arbeitsverhältnis nach dem 12.10.2009 begonnen hat, gilt dies, wenn er/sie das 52. Lebensjahr vollendet, aber noch nicht die für ihn/sie festgelegte Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht hat, und er/sie dem Betrieb mindestens sechs Jahre angehört. Sein/Ihr Verdienst darf sich bei gleicher ausgeübter Tätigkeit nicht mindern.
- Protokollnotiz:**
Die Vertragsparteien stellen klar, dass entsprechend dem Verhandlungsergebnis vom 12.10.2009 die Alterssicherung nach Satz 2 nur für die Beschäftigten gilt, die bereits bei ihrer Einstellung das 52. Lebensjahr vollendet hatten.
- 6.2 Tariflohn- bzw. Tarifgehaltserhöhungen steigern den Altersgesicherten-Verdienst entsprechend.
- 6.3 Einem/einer Beschäftigten, der/die weiterhin in seinem/ihrer bisherigen Tätigkeitsbereich tätig ist, darf sein/ihr vereinbarter Verdienst aufgrund verminderter Leistungsfähigkeit nicht gekürzt werden, eine Rückstufung darf nicht erfolgen.
- Ihm/ihr darf auch aus diesem Grunde nicht gekündigt werden.
- 6.4 Führt eine wesentliche Minderung der Leistungsfähigkeit dazu, dass der/die Beschäftigte nach Überzeugung des Betriebsrats und des Arbeitgebers nicht mehr auf seinem/ihrer bisherigen Arbeitsplatz tätig sein kann, so gilt folgendes:

6.4.1 Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, für die/den Altersgesicherte/n einen neuen Arbeitsplatz zu schaffen oder freizumachen, etwa dadurch, dass er einem/einer anderen Beschäftigten kündigt, auch wenn dieser/diese sozial besser gestellt sein sollte.

6.4.2 Ist nachweislich kein freier Arbeitsplatz vorhanden (auch nicht durch Umsetzung anderer Beschäftigter), auf dem der/die Altersgesicherte eingesetzt werden kann, so entfällt der besondere tarifliche Kündigungsschutz.

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

6.4.3 Liegt ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung vor, so gilt die für alle Beschäftigten jeweils längste tarifliche Kündigungsfrist.

§ 7 Tarifliche Arbeitszeit

7.1.1 Die tarifliche regelmäßige Arbeitszeit - ausschließlich der Pausen - beträgt von Montag bis Freitag:

täglich
7,4 Stunden (444 Minuten)

wöchentlich
37,0 Stunden

7.1.2 In jedem Betrieb kann mit 15 % der Belegschaft, mindestens aber für 8 Beschäftigte eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von bis zu 40 Stunden festgelegt werden. Vor Vertragsschluss ist der Betriebsrat zu informieren.

Lehnen Beschäftigte die Verlängerung ihrer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ab, so darf ihnen daraus kein Nachteil entstehen.

Bei der Vereinbarung einer solchen Arbeitszeit bis zu 40 Stunden hat der Beschäftigte Anspruch auf eine dieser Arbeitszeit entsprechenden Bezahlung.

Die vereinbarte Arbeitszeit kann auf Wunsch des Beschäftigten oder des Arbeitgebers mit einer Ankündigungsfrist von zwei Monaten geändert werden, es sei denn, sie wird einvernehmlich früher geändert.

Das Arbeitsentgelt wird entsprechend angepasst.

Der Arbeitgeber teilt dem Betriebsrat jeweils zum Ende des Quartals die Beschäftigten mit verlängerter individueller regelmäßiger Arbeitszeit mit.

Eine Überschreitung der Quote ist nicht zulässig.

7.1.3 Die tarifliche regelmäßige Ausbildungszeit für alle Auszubildenden beträgt 37 Stunden/Woche.

Die Arbeitszeitregelungen für Auszubildende richten sich nach den Bestimmungen des § 7, wobei § 7.1.2 keine Anwendung findet.

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

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

7.2 **Arbeitszeitregelungen**

Für den Betrieb können nachfolgend aufgeführten Formen der Arbeitszeitregelungen gewählt werden.

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

In einer Betriebsvereinbarung sind die erforderlichen Einzelheiten festzulegen.

7.2.1 Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit beträgt:
7,4 Stunden (444 Minuten).

Die damit jeweils wirksam werdende Arbeitszeitverkürzung 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 5 Stunden.

7.2.2.1 Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit kann anstelle des Freitags im Ausnahmefall auch an einem anderen Arbeitstag dieser Woche 5 Stunden betragen, wenn betriebsbedingte Gründe dies erforderlich machen.

Dieser Arbeitstag mit 5stündiger Arbeitszeit soll für jede/n Beschäftigte/n gleichmäßig im Wechsel auf alle Wochenarbeitstage gelegt werden.

Dieser Arbeitstag mit 5stündiger Arbeitszeit muss dem/der Beschäftigten mindestens 1 Woche vorher bekannt sein.

7.2.3 Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit beträgt
innerhalb von 3 aufeinander folgenden Kalenderwochen an 13 Arbeitstagen 8 Stunden, am 14. Arbeitstag (ein Donnerstag) 7 Stunden, der unmittelbar darauf folgende Freitag ist ein freier Arbeitstag. Ein wöchentlicher Wechsel des Donnerstags mit 7 Stunden Arbeitszeit sowie des folgenden Freitags als freier Arbeitstag innerhalb der 3 aufeinander folgenden Kalenderwochen für jeweils einen Teil der Beschäftigten ist möglich.

Fällt der freie Tag auf einen gesetzlichen Feiertag, so ist der freie Arbeitstag auf den unmittelbar darauf folgenden Arbeitstag zu legen.

7.2.4 Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt
täglich 8 Stunden

wöchentlich 40 Stunden

Als Zeitausgleich hat jede/r Beschäftigte pro Kalenderjahr Anspruch auf
ab 01.07.1991 17,3 freie Arbeitstage

bei Teilen eines Kalenderjahres entsprechend weniger.

7.2.4.1 In einem Kalendermonat können in der Regel nur 2 freie Arbeitstage gewährt werden. Eine Zusammenlegung von mehr als 2 freien Arbeitstagen ist grundsätzlich ausgeschlossen.

7.2.4.2 Der freie Arbeitstag soll für jede/n Beschäftigte/n gleichmäßig im Wechsel auf alle Wochenarbeitstage gelegt werden. Der freie Arbeitstag ist dem/der Beschäftigten mindestens 2 Wochen vorher mitzuteilen.

7.2.5 **Arbeitszeitkonto**

7.2.5.1 Zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber kann durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung ein Arbeitszeitkonto vereinbart werden.

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

7.2.5.2 In einer Betriebsvereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber müssen folgende Punkte berücksichtigt werden:
Der Ausgleichszeitraum beträgt 18 Monate.
Innerhalb von 18 Monaten ist eine durchschnittliche Arbeitszeit von 37,0 Stunden/Woche zu erreichen.

7.2.5.2.1 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.

7.2.5.2.2 Die Obergrenze des Arbeitszeitkontos darf 200 Stunden nicht überschreiten. Die Untergrenze des Kontos kann bis zu 40 Stunden betragen.

7.2.5.2.3 Die Entnahme von Zeitguthaben, sowohl individuell als auch kollektiv, kann durch eine Betriebsvereinbarung geregelt werden.
Auf Wunsch des/der 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 der Arbeitszeitkonten kann auch in bezahlten Blockfreizeiten erfolgen.

- 7.2.5.2.4 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/der Beschäftigten.

Die Beschäftigten sind berechtigt, schriftlich die Abgeltung des Zeitguthabens bei drohender Zahlungsunfähigkeit, bei gestelltem Insolvenz- oder Vergleichsantrag zu verlangen. Endet das Arbeitsverhältnis durch ordentliche Kündigung des Arbeitgebers und weist das Arbeitszeitkonto des/der 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.

- 7.2.5.2.5 Der Arbeitgeber führt für jede/n Beschäftigte/n ein Arbeitszeitkonto. Jede/r Beschäftigte erhält einmal im Monat den aktuellen Stand ihres/seines Arbeitszeitkontos.

- 7.2.5.2.6 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.

Protokollnotiz:

In Betrieben ohne Betriebsrat setzt das Führen eines Arbeitszeitkontos die Aufnahme der Punkte §§ 7.2.5.2 ff. in einer individuellen Vereinbarung mit den Beschäftigten voraus.

- 7.2.6 Beide Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass die Regelungen des § 7 der Einführung einer 4-Tage-Woche im Betrieb nicht entgegenstehen. Die tariflich regelmäßig Wochenarbeitszeit kann somit auch an 4 Werktagen (von Montag bis Freitag) erbracht werden. Zur Berechnung der monatlichen Arbeitstage im Rahmen einer 4 Tage Woche ist § 7.8 heranzuziehen.

Die Verteilung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit auf vier Werktagen ist in einer Betriebsvereinbarung zu vereinbaren. Hier sind die Einzelheiten der Verteilung der Arbeitszeit, die maximale tägliche Arbeitszeit unter sowie ggf. Mehrarbeitszuschläge/ Freizeitausgleich und Beschäftigtengruppen/Abteilungen, für die diese Verteilung gelten soll, zu regeln. In Betrieben ohne Betriebsrat ist eine entsprechende Vereinbarung mit den betroffenen Beschäftigten abzuschließen.

Protokollnotiz:

Die Parteien stellen klar, dass bei der Einführung der 4-Tage-Woche sowohl die tarifliche regelmäßig Wochenarbeits- und Ausbildungszeit nach §§ 7.1.1, 7.1.3 als auch die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach § 7.1.2 an 4 Werktagen (von Montag bis Freitag) erbracht werden kann.

Durch die Möglichkeit der Einführung einer 4- Tage- Woche soll das Gesamtvolumen der Betrieblichen Sonderzahlungen und des zusätzlichen Urlaubsgeldes im Vergleich zu einer 5- Tage- Woche nicht verringert werden.

Des Weiteren wird durch die Einführung der 4- Tage-Woche mit Verlängerung der täglichen Arbeitszeit weder eine zustimmungspflichtige Mehrarbeit nach § 8.1.2 noch eine zuschlagspflichtige Mehrarbeit nach den §§ 9 und 10 ausgelöst.

- 7.3 Bis zur Einigung über die Form der Arbeitszeitregelung gilt § 7.2.1.
- 7.4.1 Im Einschichtbetrieb endet die tarifliche Arbeitszeit am Freitag.
- 7.4.2 Im Zweischichtbetrieb darf die tarifliche Arbeitszeit in 2 Wochen und im Dreischichtbetrieb in 3 Wochen im Durchschnitt die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit nicht überschreiten.
- 7.4.3 Im Dreischichtbetrieb sind den Beschäftigten 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 nichtkontinuierlichen Dreischichtbetrieb handelt.
- 7.5 Täglich soll mindestens eine halbe Stunde Mittagspause gemacht werden.
- 7.6 An Werktagen, die unmittelbar vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr liegen, endet die Arbeitszeit spätestens um 12.00 Uhr. Der Monatslohn oder das Gehalt werden bis zum Schichtende fortgezahlt. Dies gilt auch für Beschäftigte, deren Arbeitszeit erst nach 12.00 Uhr beginnen würde.
- Die Ausfallzeit an jedem dieser Tage ist bis maximal 3,7 Stunden vor- oder nachzuarbeiten, ohne dass das Vor- oder Nacharbeiten gesondert vergütet wird. Eine Verrechnung mit bestehenden Urlaubs- oder Zeitguthaben ist möglich.
- 7.7 Für die Arbeitszeit der Jugendlichen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres gelten die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes, soweit nicht durch diesen Tarifvertrag eine für die/den Jugendliche/n günstigere Arbeitszeit vereinbart ist.
- 7.8 Berechnung des tariflichen Monatsgehalts 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 Tagen =	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/Wochen ergibt 21,75 Tage/Monat;
- 4,35 Wochen/Monat multipliziert mit 4 Arbeitstagen/Wochen ergibt 17,4 Tage/Monat;
- 4,35 Wochen/Monat multipliziert mit der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ergibt die Stundenzahl/Monat.

Daraus ergibt sich ein Faktor bei

- 37,0 Stunden/Woche von 160,95 Stunden/Monat.

§ 8

Abweichende Arbeitszeit

8.1 Mehrarbeit

8.1.1 Mehrarbeit soll nach Möglichkeit vermieden werden.

8.1.2 Bei dringenden betrieblichen Erfordernissen kann Mehrarbeit mit Zustimmung des Betriebsrats bis zu 2 Mehrarbeitsstunden über die jeweils geltende tarifliche regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinaus, jedoch höchstens bis zu 10 Mehrarbeitsstunden in der Woche 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 Beschäftigten zu berücksichtigen.

Protokollnotiz:

Beide Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass eine nicht genehmigte Mehrarbeit nur in unvorhersehbaren Fällen möglich ist.

- 8.1.3 Weitergehende Mehrarbeit kann im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen (ArbZG) nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat und nach Genehmigung durch die zuständige Aufsichtsbehörde verlangt werden.
- 8.1.4 **Freizeitgewährung bei geleisteter Mehrarbeit**
- Bei Vereinbarung von Mehrarbeit ist die geleistete Mehrarbeit grundsätzlich mit bezahlter Freistellung von der Arbeit abzugelten.
- 8.1.4.1 Die Abgeltung durch bezahlte Freizeit hat jeweils innerhalb von 2 Kalendermonaten zu erfolgen, der Kalendermonat, in dem die Mehrarbeit anfiel, jeweils mit eingeschlossen.
- 8.1.4.2 Für eine Stunde Mehrarbeit gibt es eine Stunde bezahlte Freistellung (unter Fortzahlung des laufenden Verdienstes) von der Arbeit. Der Anspruch auf Bezahlung der Zuschläge gemäß § 10 MTV bleibt bestehen.
- 8.1.4.3 Abweichend vom letzten Satz von § 8.1.4.2 kann durch Betriebsvereinbarung auch geregelt werden, dass Mehrarbeitszuschläge auf Wunsch des/der Beschäftigten ebenfalls durch Freizeit abgegolten werden können.
- Ein Mehrarbeitszuschlag für eine Stunde von 25 % ergibt eine bezahlte Freistellung (unter Fortzahlung des laufenden Verdienstes) von der Arbeit von 15 Minuten. Die Freistellung bei anderer Stundenzahl und anderer Zuschlagshöhe ist entsprechend zu errechnen.
- 8.1.4.4 Ist der/die Beschäftigte daran gehindert, innerhalb des in § 8.1.4.1 genannten Zeitraums die Freistellung in Anspruch zu nehmen (z. B. Krankheit), so ist die Mehrarbeit einschließlich aller Zuschläge zu bezahlen.
- 8.2. **Kurzarbeit**
- 8.2.1 Die Einführung von Kurzarbeit (Drittes Buch des Sozialgesetzbuches - SGB III) oder einer kürzeren als der tariflichen Arbeitszeit erfolgt mit Zustimmung des Betriebsrats.
Sie bedarf einer Ankündigungsfrist. Diese beträgt:
- 8.2.1.1 2 Wochen zum Wochenende,
- 8.2.2 Würde ein Arbeitsausfall infolge Kurzarbeit (i.S.d. SGB III) zu einer Verringerung des monatlichen Bruttoentgelts um bis zu 10 % führen, bleibt das monatliche Bruttomonatsentgelt, das Beschäftigte ohne Arbeitsausfall erhalten hätten, ungekürzt.

Kurzarbeit um mehr als 10 % wird der gesamte Arbeitsausfall nicht bezahlt.

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 unterbrochen, so muss eine neue Ankündigungsfrist von zwei Wochen zum Wochenende eingehalten werden.

8.2.5 Wird das Arbeitsverhältnis vor Einführung der Kurzarbeit gekündigt, so hat der/die Beschäftigte 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**

Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat vor Einführung einer verkürzten Arbeitszeit in jedem Falle zu prüfen, ob nicht durch die Einführung von Kurzarbeit (Drittes Buch des Sozialgesetzbuches - SGB III) finanzielle Nachteile für die Mehrheit der betroffenen Beschäftigten vermieden werden können, sofern die betrieblichen Belange dies zulassen.

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 3 zusammenhängenden, den Ausfalltag einschließenden Wochen, vor- oder nachgearbeitet werden.

8.4.2 Wenn in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an einem oder mehreren Werktagen ausfällt, um den Beschäftigten 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 aufeinander folgenden Kalenderwochen liegen, so können diese entweder nur vor- oder nur nachgearbeitet werden.

Für diese Vor- oder Nacharbeit besteht kein Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag.

Bei Krankheit des/der Beschäftigten während der Zeit der Vor- und/oder Nacharbeit hat der Arbeitgeber etwaige dadurch entstehende Nachteile auszugleichen.

8.4.3 Notwendige Nacht-, Schicht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit kann nur nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat eingeführt werden, wobei berechnete Wünsche der Beschäftigten zu berücksichtigen sind.

8.4.4 Soweit in unvorhergesehenen Fällen Beschäftigte zu Mehr-, Nacht-, Sonntags- 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 Beschäftigte mehr als die tarifliche regelmäßige tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit arbeiten.

9.1.1 Entsprechend der gewählten Form der Arbeitszeitregelung (gemäß § 7) beträgt

die tägliche Arbeitszeit
7,4 Stunden oder 8 Stunden

die wöchentliche Arbeitszeit
37 Stunden oder 40 Stunden.

9.1.2 Dies gilt unabhängig davon, ob die Mehrarbeit vor oder nach der festgesetzten Normalarbeitszeit geleistet wird.

9.1.3 Zuschläge für Mehrarbeit fallen bei Vereinbarung eines Arbeitszeitkontos ab der 44. Wochenstunde an.

9.2 Von Beschäftigten nicht verschuldete - bezahlte und nicht bezahlte - Ausfallstunden werden bei der Feststellung der wöchentlichen Arbeitszeit mitgezählt.

9.3 Bei der Feststellung, ob wöchentlich mehr als 10 Mehrarbeitsstunden nach § 10.1.1 geleistet wurden, dürfen die Mehrarbeitsstunden, die bereits nach §§ 10.1.3 und 10.1.4 mit einem 50 %igen Zuschlag zu vergüten sind, nicht in Abzug gebracht werden.

9.4 Zuschlagspflichtige Nacharbeit ist die in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistete Arbeit.

9.5 Zuschlagspflichtige Spätarbeit liegt vor, wenn die regelmäßige Arbeitszeit nach 12.00 Uhr beginnt und nach 20.00 Uhr endet.

9.6 Zuschlagspflichtige Sonntags- und Feiertagsarbeit ist jede an Sonntagen und entgeltzahlungspflichtigen Feiertagen zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr geleistete Arbeit.

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

10.1	Mehrarbeit während der Tagesarbeitszeit von 6.00 Uhr bis 20.00 Uhr:	
10.1.1	für die ersten 10 Mehrarbeitsstunden in der Woche	25 %
10.1.2	für die weiteren Mehrarbeitsstunden in der Woche	50 %
10.1.3	für die dritte und jede weitere tägliche Mehrarbeitsstunde, die vor oder nach der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit geleistet wird	50 %
10.1.4	für Mehrarbeitsstunden an Samstagen nach 12.00 Uhr	50 %
10.2	Dauert die tägliche Mehrarbeit länger als 2 Stunden, so ist eine viertelstündige Pause einzulegen, die bezahlt wird.	
10.3	Mehrarbeit während der Nachtarbeitszeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr	50 %
10.4	Für jede Spätarbeitsstunde zwischen 12.00 Uhr und 20.00 Uhr wird ein Zuschlag von bezahlt.	20 %
10.5	Für jede Nachtarbeitsstunde zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr wird ein Zuschlag von bezahlt,	30 %
	für Nacharbeit, die im Anschluss an die Tagesarbeit in der Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr geleistet wird	50 %
10.6	Arbeit an Sonntagen und entgeltzahlungspflichtigen Feiertagen:	
10.6.1	für Arbeit an Sonntagen sowie am 24. und 31.12., soweit diese Tage nicht auf einen Sonntag fallen, ab 12.00 Uhr	50 %
10.6.2	für Arbeit an entgeltzahlungspflichtigen Feiertagen, die auf einen betrieblich regelmäßig arbeitsfreien Werktag oder Sonntag fallen, ausgenommen Ostersonntag, Pfingstsonntag oder Weihnachtsfeiertage	100 %
10.6.3	für Arbeit an entgeltzahlungspflichtigen Feiertagen, die auf einen betrieblich regelmäßigen Arbeitstag fallen, sowie am Ostersonntag, Pfingstsonntag oder an den Weihnachtsfeiertagen	150 %
10.6.4	Ein Anspruch auf zusätzliche Vergütung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz besteht nur, soweit tatsächlich Arbeitszeit ausfällt.	

10.7 Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur ein Zuschlag, und zwar der höhere, zu bezahlen, jedoch wird bei Nachtarbeit an Sonntagen und Feiertagen außer dem Sonntags- und Feiertagszuschlag auch der Spät- bzw. Nachtzuschlag nach §§ 10.4 und/oder 10.5 bezahlt.

10.8 Die Zuschläge werden bei den Beschäftigten im Zeitlohn aus dem tatsächlichen Stundenverdienst errechnet; bei den Beschäftigten im Akkordlohn und den Beschäftigten im Prämienlohn wird der Zuschlag aus dem Durchschnittsverdienst errechnet, der sich in der Lohnperiode ergibt, in welcher die zuschlagspflichtige Arbeit geleistet wurde.

10.9 Bei kaufmännischen und technischen Beschäftigten sowie Beschäftigten in Meisterfunktion errechnet sich der Zuschlag aus der für eine Arbeitsstunde festgelegten Grundvergütung.

Die Grundvergütung (pro Arbeitsstunde) beträgt

1/160,95

des Monatsgehalts. Hierauf ist der jeweilige Zuschlag zu zahlen. Als Monatsgehalt gelten hierbei die regelmäßigen Gehaltsbezüge, ausschließlich der Mehrarbeitsstunden und der Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit.

§ 11 Lohn- und Gehaltszahlung

11.1 Der Abrechnungszeitraum für Lohn und Gehalt beträgt einen Monat.

Für gewerbliche Beschäftigte kann durch Betriebsvereinbarung ein kürzerer Lohnabrechnungszeitraum (eine oder mehrere Wochen, höchstens aber vier Wochen) vereinbart werden.

11.2 Bei monatlicher und mehrwöchiger Abrechnung müssen für die gewerblichen Beschäftigten Abschlagszahlungen vorgenommen werden, es sei denn, dass eine andere Vereinbarung mit dem Betriebsrat getroffen wird. Die Höhe der Abschlagszahlungen darf 90 Prozent des voraussichtlichen Nettolohnes nicht unterschreiten und muss dem/der gewerblichen Beschäftigten um den 25. des laufenden Monats zur Verfügung stehen.

11.3.1 Die Lohn- und Gehaltszahlung erfolgt in bar während der Arbeitszeit an einem Arbeitstag mit Ausnahme des Samstags.

Sie muss in der Regel spätestens zwei Stunden vor Arbeitsschluss beendet sein.

Fällt der Tag der Lohn- und Gehaltszahlung auf einen arbeitsfreien Tag, so erfolgt die Auszahlung am vorhergehenden Arbeitstag.

Für kaufmännische und technische Beschäftigte sowie Beschäftigte in
Rechtsanspruch auf diesen Tarifvertrag haben nur Mitglieder der IG Metall
Mitglied werden: <http://www.bw.igm.de>

Meisterfunktion muss das Gehalt spätestens am Monatsende zur Verfügung stehen.

- 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 einen Spruch der Einigungsstelle ersetzt werden.
- Ist bargeldlose Lohn- oder Gehaltszahlung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber vereinbart, so trägt der Arbeitgeber die Kosten der Kontoeröffnungsgebühr für das Konto jedes/jeder Beschäftigten.
- 11.4 Die Abrechnung muss schriftlich erfolgen. Aus ihr müssen unter anderem ersichtlich sein:
- 11.4.1 bei gewerblichen Beschäftigten:
- 11.4.1.1 bei Beschäftigten im Zeitlohn die Lohngruppe, die Lohnstunden und der Stundenlohn bzw. Wochenlohn oder Monatslohn;
- 11.4.1.2 bei Beschäftigten im Akkordlohn die Lohngruppe, die Akkordstunden und der Akkordverdienst, die etwaigen Lohnstunden mit dem Akkorddurchschnitts- bzw. Stundenlohn;
- 11.4.1.3 bei Beschäftigten im Prämienlohn die Lohngruppe, der Prämienausgangslohn, die Zahl der geleisteten Stunden und die Prämie;
- und bei jedem/jeder Beschäftigten die etwaigen Zuschläge nach § 10 sowie die einzelnen Abzüge für Lohnsteuer, Sozialversicherung usw.
- 11.4.2 bei kaufmännischen und technischen Beschäftigten sowie Beschäftigten in Meisterfunktion:
- das Gehalt, das Urlaubsgeld und die etwaigen Zuschläge nach § 10 sowie die einzelnen Abzüge für die Lohnsteuer, Sozialversicherung usw.
- 11.5 Bei jeder Veränderung des Lohnes oder Gehaltes ist dem/der Beschäftigten eine schriftliche Mitteilung über die Höhe und Zusammensetzung seines/ihres Lohnes oder Gehaltes zu machen. Aus dieser Mitteilung müssen die einzelnen Vergütungsbestandteile, getrennt nach Tariflohn bzw. -gehalt, Leistungszulagen und übertariflichen Zulagen ersichtlich sein. Die tarifliche Leistungszulage ist in Prozent zum Tariflohn bzw. -gehalt auszuweisen.
- 11.10 Der Abrechnungszeitraum für den Monatslohn und für das Gehalt ist der Kalendermonat.
- 11.20 Die gewerblichen Beschäftigten 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 bezahlten und 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
	<hr/>	
	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 37,0 Stunden/Woche von 160,95 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 kaufmännischen und technischen Beschäftigten sowie Beschäftigten in Meisterfunktion 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- und Feiertagsarbeit, die im Abrechnungszeitraum 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/der Beschäftigten die Höhe und die Zusammensetzung eines geänderten Entgelts schriftlich mitzuteilen. Aus dieser Mitteilung müssen die einzelnen Entgeltteile getrennt nach leistungsabhängigen Teilen und zeitabhängigen Teilen, Zulagen und Zuschlägen ersichtlich sein.



§ 16
Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit

- 16.1.1 In Krankheitsfällen ist der/die Beschäftigte verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich Mitteilung zu machen.

Dauert die Krankheit länger als 3 Tage, ist der/die Beschäftigte verpflichtet, spätestens am 4. Tag eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (nachfolgend: AU) ausstellen zu lassen und dem Arbeitgeber zu übersenden (Vorlagepflicht). Die Vorlagepflicht gilt nicht für Beschäftigte, bei denen der behandelnde Arzt die Bescheinigung per elektronischer AU an die jeweilige Krankenversicherung weiterleitet. Diese Beschäftigten sind verpflichtet, dem Arbeitgeber in geeigneter Form unverzüglich die voraussichtliche Dauer der AU sowie jede Änderung mitzuteilen.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen.

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

- 16.1.2 In Betrieben, die nach den Bestimmungen des Aufwendungsausgleichsgesetzes einen Erstattungsanspruch gegen eine gesetzliche Krankenkasse haben, muss der/die gewerbliche Beschäftigte die Arbeitsunfähigkeit vom 1. Tag ab bescheinigen lassen, soweit die Krankenkasse dies fordert.
- 16.2 In Krankheitsfällen und während einer von Trägern der Sozialversicherung oder eines sonstigen 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 bis zur Dauer von 6 Wochen weiterzuzahlen.
- Das durchschnittliche Monatseinkommen errechnet sich aus dem Gesamtverdienst in dem betreffenden Zeitraum einschließlich aller Zulagen und sonstigen Zuschläge, jedoch ohne Mehrarbeitsvergütung und Mehrarbeitszuschläge, Auslösung, Krankengeldzuschüsse und ähnliche Zahlungen sowie einmalige Zuwendungen, geteilt durch die Zahl der bezahlten Stunden ohne Mehrarbeitsstunden.
- 16.3 Beschäftigte nach fünfjähriger Tätigkeit im selben Betrieb erhalten über die Frist nach § 16 hinaus für einen weiteren Monat, Beschäftigte mit mindestens zehnjähriger Tätigkeit im selben Betrieb für einen weiteren Monat als Zuschuss zum Krankengeld die Differenz zwischen dem Krankengeld und 100 % der monatlichen Nettobezüge.
- Protokollnotiz:**
Sollte hinsichtlich der Höhe des Krankengeldes durch wesentliche Änderung der gesetzlichen Bestimmungen eine Veränderung eintreten, so ist über § 16.3 neu zu verhandeln.
- 16.4 Anspruch auf die Leistungen nach § 16.3 besteht nur einmal im Kalenderjahr, ausgenommen bei Betriebsunfällen.
- 16.5 Bei Berechnung der Betriebszugehörigkeit werden alle im Betrieb verbrachten Zeiten angerechnet, wenn das Beschäftigungsverhältnis nicht insgesamt länger als zwei Jahre unterbrochen war.
- 16.6 Bei nichtkrankenversicherungspflichtigen Beschäftigten sind für die Zuschussberechnung die Krankengeldhöchstsätze für Versicherungspflichtige zugrunde zu legen. Maßgebend sind die Sätze der für den Betrieb zuständigen Krankenkasse.

Arbeitsunfähigkeit infolge Arbeitsunfall

- 17.1 Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalls (einschließlich Wegeunfall) sind ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit bis zum 18. Monat der Arbeitsunfähigkeit die gesetzlich oder tarifvertraglich vom Arbeitgeber zu gewährenden vermögenswirksamen Leistungen während dieser Zeit vom Arbeitgeber weiter zu zahlen.
- 17.2 Für den Fall eines Verschuldens Dritter tritt der/die Beschäftigte seine/ihre Ansprüche gegen den Dritten aus dem erlittenen Unfall insoweit an den Arbeitgeber ab, als er/sie für die Zeit seiner/ihrer Arbeitsunfähigkeit aufgrund dieser Bestimmungen Leistungen vom Arbeitgeber erhalten hat.
- Der/die Beschäftigte ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die zur Rechtsverfolgung dienlichen Auskünfte zu geben und Beweismaterial zur Verfügung zu stellen.
- 17.3 §§ 17.1 und 17.2 gelten für Heimarbeiter entsprechend.

§ 18 Unterstützung bei Todesfall

- 18.1 Beim Tode des/der Beschäftigten gewährt der Arbeitgeber mit befreiender Wirkung an eine unterhaltsberechtignte Person eine Unterstützung in Höhe des eineinhalbfachen Brutto-Monatsverdienstes.
- 18.2 Bei tödlichen Arbeitsunfällen oder nach 5jähriger Zugehörigkeit zum selben Betrieb erhöht sich der Betrag auf zwei Brutto-Monatsverdienste, nach 10jähriger Betriebszugehörigkeit auf drei Brutto-Monatsverdienste; bei tödlichen Arbeitsunfällen nach 20jähriger Betriebszugehörigkeit auf vier Brutto-Monatsverdienste.

Von dieser Verpflichtung sind diejenigen Arbeitgeber befreit, die eine weitergehende betriebliche Regelung (zum Beispiel eine betriebliche Gruppenversicherung gegen Todesfall der Beschäftigten) eingeführt haben. Bereits bestehende betriebliche Regelungen sind anrechenbar.

Die Bestimmung der Anspruchsberechtigten trifft der Arbeitgeber nach Anhörung des Betriebsrats.

§ 19

Arbeitsverhinderung (§ 616 BGB)

- 19.1 Infolge nachstehender Anlässe wird ohne Anrechnung auf den Jahresurlaub Sonderurlaub unter Fortzahlung des Lohnes bzw. Gehaltes gewährt für:
- 19.1.1 1 Tag
beim Tode des/der Ehegatten/in
- 19.1.2 1 Tag
bei eigener Eheschließung,
beim Tode von Kindern
- 19.1.3 1 Tag beim Tode eines Elternteils oder Schwiegerelternanteils,
bei Niederkunft der Ehefrau,
bei Eheschließung eigener Kinder,
bei Wohnungswechsel, sofern ein eigener Haushalt besteht; pro
Kalenderjahr.
- 19.2 Bei folgenden Anlässen ist der/die Beschäftigte unter Fortzahlung des durchschnittlichen Monatseinkommens von der Arbeit freizustellen:
- 19.2.1 bei Betriebsunfällen für die ausgefallene Arbeitszeit am Unfalltage,
soweit kein Krankengeldanspruch gegen die gesetzliche
Krankenversicherung besteht,
- 19.2.2 bei Arztbesuchen oder ärztlich verordneter Behandlung, die aus
unmittelbarem Anlass oder aufgrund ärztlichen Befundes unbedingt
während der Arbeitszeit erfolgen müssen, für die ausgefallene
Arbeitszeit,
- 19.2.3 bei Bekleidung eines öffentlichen Ehrenamtes, jedoch hier nur in den
Fällen, in denen die betreffende Dienststelle eine Vergütung auch für
den entgangenen Arbeitsverdienst nicht zahlt, bis zu einem Tag.
- In diesen Fällen ist vom Arbeitgeber der Anteil der Rentenversicherung nach dem vollen Monatsgehalt zu entrichten, soweit auch bei Inanspruchnahme gesetzlicher Regelungen ein Nachteil verbliebe.
- 19.2.4 Die erforderliche Freizeit bei von dem/der Beschäftigten nicht verschuldeter Vorladung vor eine Behörde, soweit der Verdienstausschlag von der Behörde nicht erstattet wird und soweit nicht für diesen Fall bereits nach §§ 19.1 bis 19.2.3 Freizeit gewährt wurde.
- 19.2.5 Für die erforderliche Freizeit für persönlich vorgenommene Anzeigen auf dem Standesamt.

§ 20

Betriebsstörung

- 20.1 Bei einer Betriebsstörung, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, wird der Arbeitsverdienst weitergezahlt. Während dieser Betriebsstörung ist der/die Beschäftigte verpflichtet, eine andere zumutbare Arbeit zu verrichten.
- 20.2 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/der Beschäftigten freigestellt wird, den Betrieb zu verlassen.
- Während dieser Betriebsstörung ist der/die Beschäftigte 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.

§ 21

Vergütung von Dienstreisen

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

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

§ 22

Auslösung

Die Bezahlung von Auslösungen für gewerbliche Beschäftigte auf Montage wird in einem gesonderten Tarifvertrag über Auslösungssätze geregelt.

§ 23

Urlaub

Der Urlaub wird in einem gesonderten Tarifvertrag vereinbart.

§ 24

Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung

- 24.1 Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung sind menschengerecht zu gestalten. Insbesondere ist dafür Sorge zu tragen, dass die Arbeit ohne Gefahren für Leben und Gesundheit geleistet werden kann.

- 24.2 Zur Sicherung von persönlichem Eigentum, das der/die Beschäftigte in den Betrieb einbringt, hat der Arbeitgeber geeignete Einrichtungen zur Verfügung zu stellen.

- § 25
Werkzeuge**
- 25.1 Jedem/jeder Beschäftigten wird das zur Arbeit notwendige Werkzeug kostenlos vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt. Es bleibt Eigentum des Arbeitgebers.
- 25.2 Benutzt ein/e Beschäftigte/r mit ausdrücklicher Zustimmung des Arbeitgebers eigenes Werkzeug, so hat er/sie dafür Anspruch auf eine angemessene Entschädigung, die durch Einzelvereinbarung oder Betriebsvereinbarung festzulegen ist.
- § 26
Beschäftigtenvertretung**
- 26.1 Für die Vertretung der Beschäftigten im Betrieb gelten die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen und die zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Vereinbarungen.
- 26.2 Einstellungen, Eingruppierungen, Umgruppierungen, Versetzungen und Kündigungen erfolgen nach den Bestimmungen des BetrVG.
- 26.3.1 In den Betrieben können im Betrieb beschäftigte Mitglieder der Industriegewerkschaft Metall als gewerkschaftliche Vertrauensmänner/ -frauen tätig werden und dem Arbeitgeber bekannt gegeben werden.
- 26.3.2 Diesen Beschäftigten dürfen aus dieser Eigenschaft und Tätigkeit keine Nachteile erwachsen. Ihre Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis bleiben hiervon unberührt.
- 26.3.3 In Fällen von Meinungsverschiedenheiten, die sich aus der Anwendung der vorstehenden Absätze 26.3.1 und 26.3.2 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.

§ 27

Beschränkung der Haftung des/der Beschäftigten

27.1 Der/die Beschäftigte haftet nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit für Schaden, den er/sie bei der Arbeitsleistung verursacht hat.

27.2 Bei grober Fahrlässigkeit des/der Beschäftigten ist zur Vermeidung einer unbilligen Belastung für ihn/sie mit Rücksicht auf seine/ihre persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse ein angemessener innerer Schadensausgleich vorzunehmen.

§ 28

Geltendmachung von Ansprüchen

28.1 Ansprüche der Beschäftigten aus dem Arbeitsverhältnis sind dem Arbeitgeber gegenüber folgendermaßen geltend zu machen:

28.1.1 Ansprüche auf Zuschläge aller Art innerhalb von zwei Monaten nach Fälligkeit;

28.1.2 alle übrigen Ansprüche innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit, spätestens jedoch innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Fristen geltend gemacht werden, sind verwirkt, es sei denn, dass der/die Beschäftigte durch unverschuldete Umstände nicht in der Lage war, diese Fristen einzuhalten.

28.2 Bleibt die Geltendmachung erfolglos, so tritt die Verwirkung nicht ein, vielmehr gilt alsdann die dreijährige Verjährungsfrist des § 195 BGB. Die Frist beginnt mit dem Schluss des Kalenderjahres, in welchem der Anspruch entstanden ist.

28.3 Für Ansprüche des Arbeitgebers gegenüber den Beschäftigten aus dem Arbeitsverhältnis gelten die Bestimmungen der §§ 28.1 und 28.2 sinngemäß.

28.4 Die vorstehenden Ausschlussfristen gelten nicht für solche Ansprüche, über deren Berechtigung zwischen den Tarifvertragsparteien Streitigkeiten bestehen (§ 31).

§ 29

Übergangsbestimmungen

29.1 Bestehende günstigere Regelungen der Arbeitsbedingungen werden durch das Inkrafttreten eines Tarifvertrages nicht berührt.

29.2 Auf die sich aus diesem Tarifvertrag ergebenden Verdiensterhöhungen können übertarifliche Zulagen angerechnet werden.

- 29.3 Aus Anlass der Einführung eines Tarifvertrages darf eine Minderung des bisherigen Effektivverdienstes nicht eintreten.

§ 30

Bekanntgabe des Tarifvertrages

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

§ 31

Schlichtung von Streitigkeiten

- 31.1 Die vertragsschließenden 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.
- 31.2 Streitigkeiten, die aus der Auslegung und Durchführung eines zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Tarifvertrages entstehen, sollen vor Anrufung der Einigungsstelle oder des Arbeitsgerichts durch Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat und, falls hierbei keine Verständigung erzielt wurde, durch Hinzuziehung der beiderseitigen Vertreter der Tarifvertragsparteien geregelt werden.
- 31.3 Können zwischen den Tarifvertragsparteien entstandene Streitigkeiten über die Auslegung und Durchführung eines Tarifvertrages oder über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Tarifvertrages durch Verhandlungen nicht beigelegt werden, so entscheidet auf Antrag einer Partei die Ständige Schiedsstelle der Tarifvertragsparteien.

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

Falls keine Einigung über die/den Vorsitzende/n erzielt wird, bestimmt ihn/sie der/die Präsidentin des Landesarbeitsgerichts. Die Schiedsstelle entscheidet verbindlich unter Ausschluss des Rechtsweges.

- 31.4 Durch die Bestimmungen dieses § 31 bleibt der gesetzlich mögliche Rechtsweg für die/den Beschäftigte/n oder den Betriebsrat einerseits, gegen den Arbeitgeber andererseits, unberührt.

§ 32

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

Inkrafttreten, Kündigung des Tarifvertrages

32.1 Dieser Manteltarifvertrag tritt am 01. Mai 2024 in Kraft. Er ersetzt den Manteltarifvertrag vom 23. Mai 2017.

32.2 Dieser Manteltarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, erstmals zum 31. Dezember 2025 ganz oder teilweise gekündigt werden.
Der Manteltarifvertrag endet ohne Nachwirkung zum 31.12.2025.

Die Bestimmungen über die Arbeitszeit sind jederzeit ohne Einhaltung einer Frist kündbar, sobald in einem Bereich des Metallhandwerks die Bestimmungen über die Arbeitszeit gekündigt sind.

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

§ 33 Nachwirken von Tarifverträgen

33.1 Es gelten in der Nachwirkung:

33.1.1 § 5 A des Manteltarifvertrages für die Arbeiter/innen in Nordwürttemberg/Nordbaden vom 08.12.1965 (Anlage 1)

33.1.2 § 5 A des Manteltarifvertrages für die Arbeiter/innen in Südbaden vom 29.11.1966 (Anlage 1)

33.1.3 § 5 A des Manteltarifvertrages für die Arbeiter/innen in Südwürttemberg-Hohenzollern vom 27.01.1967 (Anlage 1).

Stuttgart, 08.04.2024

Fachverband Elektro- und Informationstechnik
Baden-Württemberg

Thomas Bürkle Klaus Rümmele

IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

Barbara Resch Saskia Genthner

ANLAGE 1

§ 5 A
Gruppeneinteilung

Es werden folgende Gruppen von Beschäftigten gebildet:

1. Obermonteure

Obermonteur ist der vom Arbeitgeber infolge seiner überdurchschnittlichen Leistungen dazu berufene Monteur. Die Berufung erfolgt im Einvernehmen mit dem Betriebsrat.

**2. Selbständige Monteure
- selbständige Facharbeiter/innen -**

- a) Selbständige Monteure - selbständige Facharbeiter/innen - müssen eine Lehrzeit und eine Gesellenprüfung im jeweiligen Elektrohandwerk (Elektroinstallation, Radio- und Fernsehtechnik, Elektromaschinenbau, Elektro- und Fernmeldemechanik) mit Erfolg beendet haben und ferner nach Abschluss der Lehre eine ununterbrochene praktische Tätigkeit in ihrem Beruf von mindestens vier Jahren nachweisen können. Sie müssen in der Lage sein, alle einschlägigen Arbeiten fachgemäß in angemessener Zeit ohne häufige Kontrollen auszuführen.
- b) Die Berufung zum selbständigen Monteur - selbständigen/r Facharbeiter/in erfolgt nach den Leistungen durch den Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat.
- c) Sollten Monteure mit mehr als vier Gesellenjahren länger als vier Monate innerhalb eines Jahres (nicht Kalenderjahr) mit selbständigen Arbeiten beschäftigt sein, so müssen sie in die Gruppe der selbständigen Monteure eingruppiert werden.

- d) Die Tätigkeit als selbständiger Monteur - selbständige/r Facharbeiter/in - begründet beim Wechsel des Arbeitsverhältnisses keine Anerkennung als solcher im neuen Arbeitsverhältnis. Die Anerkennung muss beim Eintritt ausdrücklich vereinbart werden.

3. Monteure - sonstige Facharbeiter/innen -

- a) Monteure - sonstige Facharbeiter/innen - müssen die Gesellenprüfung in einem der Elektrohandwerke (siehe unter 2 a) mit Erfolg abgelegt haben.
- b) Wird die Gesellenprüfung vor Ablauf der Lehrzeit mit Erfolg abgelegt, so ist der Prüfling ohne Rücksicht auf die weitere Dauer des Lehrvertrages als Monteur einzustufen.
- c) Als Monteure gelten auch andere Beschäftigte mit abgeschlossener Lehre oder abgelegter Facharbeiter- oder Gesellenprüfung in einem anderen Handwerk oder Beruf, die in den Mitgliedsbetrieben ihren erlernten Beruf ausüben.

- d) Als Monteure zu bezahlen sind ferner Beschäftigte mit abgeschlossener ordnungsgemäßer Lehre oder abgelegter Facharbeiter- oder Gesellenprüfung in einem anderen Beruf, wenn sie mindestens zwei Jahre in dem zur Zeit ausgeübten Beruf tätig sind.

4. Hilfsmonteure

- a) Hilfsmonteure sind Beschäftigte, die eine 3 1/2jährige Lehrzeit in einem der Elektrohandwerke nachweisen können, jedoch nicht die Gesellenprüfung mit Erfolg abgelegt haben.
- b) Wird die Gesellenprüfung erst nach Ablauf der Lehrzeit mit Erfolg abgelegt, so ist für den Zeitraum zwischen Ablauf des Lehrvertrages und Ablegen der Gesellenprüfung der Differenzbetrag zwischen dem Lohn des Hilfsmonteurs und dem Lohn des Monteurs nachzuzahlen. Dies gilt nicht, wenn der nächstmögliche Prüfungstermin ohne Verschulden des Lehrherren nicht wahrgenommen wird.
- c) Hilfsmonteure sind ferner Beschäftigte, die eine abgeschlossene ordnungsgemäße Lehre in einem anderen Beruf nachweisen können, aber noch keine zwei Jahre im derzeit ausgeübten Beruf tätig sind.

5. Helfer/innen

Helfer/innen sind alle sonstigen Arbeitskräfte. Helfer/innen, die sich Fachkenntnisse erworben haben, steigen spätestens nach zweijähriger Tätigkeit in die nächstfolgende Gruppe auf.

6. Lagerarbeiter/innen

Lagerarbeiter/innen sind alle Beschäftigten, die im Lager beschäftigt sind. Soweit sie Fachkenntnisse besitzen müssen, werden sie in der Bezahlung den Monteuren gleichgestellt.

Die Bezeichnung Monteur bezieht sich auf die Tätigkeit. Die Tätigkeit gilt sowohl für weibliche wie für männliche Beschäftigte.