



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

**Manteltarifvertrag**  
**für Arbeiter und Angestellte**  
**1990/1997/2000**

**Edelmetallindustrie**  
**Baden-Württemberg**

Abschluss: 07.06.1990/19.03.1997/15.05.2000  
Gültig ab: 01.07.1990/01.01.1997  
Kündbar zum: 31.03.1999/31.03.2001/31.03.2002/31.07.2003  
Frist: 1 Monat

Zwischen

1. der Tarifgemeinschaft im Verband der Deutschen Schmuck- und Silberwarenindustrie e. V., Pforzheim
2. dem Edelmetallverband e. V., Schwäbisch Gmünd
3. dem Verband der Deutschen Uhrenindustrie e. V., Pforzheim

und der

Industriegewerkschaft Metall, Bezirksleitung Stuttgart

wird folgender

**Manteltarifvertrag  
für Arbeiter und Angestellte**

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 Verband der Deutschen Schmuck- und Silberwarenindustrie e.V., Pforzheim
2. des Edelmetallverbandes e.V., Schwäbisch Gmünd
3. des Verbandes der Deutschen Uhrenindustrie e.V., Pforzheim

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 gewerblichen Arbeiter einschließlich der Nichtmetallarbeiter und der Heimarbeiter, die Mitglied der IG Metall sind. §§ 6.2.1 (hier gilt die gesetzliche Regelung), 7-11, 15 und 16 gelten nicht für Heimarbeiter.

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 Arbeitnehmer, welche eine in §§ 2 und 3 des Angestelltenversicherungsgesetzes in 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 Ausgenommen sind die nach dem Berufsbildungsgesetz Auszubildenden.
- 1.1.3.4 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 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 und Arbeitsvertrag**

- 2.1.1 Der Arbeitsvertrag ist schriftlich zu vereinbaren. Er ist grundsätzlich vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses abzuschließen. Dies gilt für Neueinstellung und beim Wechsel vom Arbeiter- in das Angestelltenverhältnis oder umgekehrt.

Die Tarifvertragsparteien empfehlen, dass Arbeitsverhältnisse grundsätzlich auf unbestimmte Zeit abzuschließen sind.

Das Recht auf Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse bleibt hiervon jedoch unberührt.

- 2.1.2 Aus dem Arbeitsvertrag müssen mindestens die tarifliche Lohn- oder Gehaltsgruppe, die Höhe und Zusammensetzung des Lohnes oder Monatsgehältes (brutto), die vereinbarte Tätigkeit, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigung und etwaige besonders vereinbarte Kündigungsfristen während einer vereinbarten Probezeit hervorgehen.

Der Beschäftigte muss entweder für Normal- oder für Schichtarbeit eingestellt werden. In den Fällen, in denen der Beschäftigte aus dringenden betrieblichen Gründen im Einzelfall für Normal- und Schichtarbeit eingestellt wird, muss dies im Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbart werden.

Die Verpflichtung zur Schichtarbeit aus dem Arbeitsvertrag entfällt, wenn der Beschäftigte innerhalb von 18 Monaten

- nach Vertragsabschluß oder
- nach dem vereinbarten Beginn der Schichtarbeit oder
- nach Wegfall der Schichtarbeit

nur in Normalschicht beschäftigt war.

Darüber hinaus kann der Arbeitgeber nach Zustimmung des Betriebsrates von Beschäftigten vorübergehend Schichtarbeit verlangen, wenn dies zur Überwindung von Produktions- oder Lieferengpässen erforderlich ist.

- 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 und nachgewiesener Lohn- oder Gehaltsausfall in angemessener Höhe zu vergüten.
- 2.3 Schwerbehinderte und andere unter besonderem gesetzlichem Schutz stehende Arbeitnehmer haben dem Arbeitgeber auf Befragen diese Eigenschaften mitzuteilen. Sie haben den späteren Eintritt oder eine Änderung dieser Eigenschaft unaufgefordert mitzuteilen.
- 2.4.1 Zeugnisse und andere, den Bewerbungen beigefügte oder abgegebene Originalpapiere sind dem Arbeitnehmer innerhalb von zwei Wochen nach der Einstellung zurückzugeben.
- 2.4.2 Ist die Einstellung nicht zustande gekommen, sind die Bewerbungsunterlagen dem Bewerber mit dem abschlägigen Bescheid zurückzusenden.

### **§ 3 Probezeit**

- 3.1 Eine Probezeit kann nur schriftlich vereinbart werden.

Die Probezeit darf beim Arbeiter einen Monat, beim Angestellten drei Monate nicht überschreiten.

- 3.2 Das Probearbeitsverhältnis kann bis zum letzten Tage der Probezeit beiderseits,
- bei Angestellten mit Monatsfrist zum Monatsende,  
bei Arbeitern mit Wochenfrist zum Schluss einer Kalenderwoche,  
gekündigt werden.

### **§ 4 Zeugnisse**

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

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

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

## § 5 Kündigung

5.1 Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

Im Einstellungsvertrag ist hierauf hinzuweisen. Fehlt dieser Hinweis, so genügt für die Kündigung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber eine mündliche Kündigung.

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

5.3 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.

5.4 Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet; eine Verlängerung kann vereinbart werden.

5.5 Ein Aufhebungsvertrag muss schriftlich erfolgen. Im Einstellungsvertrag ist darauf hinzuweisen. Fehlt dieser Hinweis, so genügt für den Aufhebungsvertrag eine mündliche Abrede.

## § 6 Kündigungsfristen

6.1 Die beiderseitige Kündigungsfrist beträgt bei Arbeitern 2 Wochen zum Schluss einer Kalenderwoche, bei Angestellten 6 Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

### **Protokollnotiz:**

In wenigen begründeten Einzelfällen kann für Angestellte mit besonderen Aufgaben durch Einzelarbeitsvertrag mit Zustimmung des Betriebsrats eine beiderseitige längere Kündigungsfrist vereinbart werden.

Angestellte im Sinne von § 6.1 sind Gehaltsempfänger.

6.2 Die Kündigungsfrist des Arbeitgebers beträgt:

## 6.2.1 gegenüber dem Arbeiter:

nach einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 5 Jahren	3 Wochen,
nach einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 10 Jahren	4 Wochen,
jeweils zum Wochenschluss.	
Nach Vollendung des 40. Lebensjahres und fünfjähriger Betriebszugehörigkeit	1 Monat,
nach Vollendung des 45. Lebensjahres und zehnjähriger Betriebszugehörigkeit	2 Monate,
jeweils zum Monatsende,	
nach Vollendung des 55. Lebensjahres und zwanzigjähriger Betriebszugehörigkeit	3 Monate
zum Quartalsende.	

## 6.2.2 gegenüber dem Angestellten:

nach einer Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren	3 Monate,
nach einer Betriebszugehörigkeit von 8 Jahren	4 Monate,
nach einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren	5 Monate,
nach einer Betriebszugehörigkeit von 12 Jahren	6 Monate,
jeweils zum Schluss eines Kalendervierteljahres.	

Bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit werden Beschäftigungszeiten, die vor dem vollendeten 25. Lebensjahr liegen, nicht berücksichtigt.

Das Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten bleibt unberührt.

## 6.3 Für die fristlose Kündigung gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

## § 7 Alterssicherung

- 7.1 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 nicht mindern.
- 7.2 Tariflohn- bzw. Tarifgehaltserhöhungen steigern den Alterssicherungsverdienst entsprechend der Lohn- bzw. Gehaltsgruppe.
- 7.3.1 Werden im Betrieb tarifliche Lohn-/Gehaltserhöhungen voll oder teilweise auf den Effektivlohn/das Effektivgehalt gegeben (errechnet auf der Basis des Effektivverdienstes), so erhöht sich dadurch der Alterssicherungsverdienst.

- 7.3.2 Werden übertarifliche Lohn-/Gehaltsbestandteile zulässigerweise auf tarifbedingte Erhöhungen des Lohnes/Gehaltes angerechnet, so kann eine solche Anrechnung bei den Arbeitnehmern mit Anspruch auf Verdienstsicherung nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat erfolgen. Eine solche Anrechnung wirkt sich auch auf den Alterssicherungsverdienst aus.
- 7.4 Die Tarifvertragsparteien haben durch Briefwechsel erklärt, dass sie bei der Alterssicherung von folgenden Voraussetzungen ausgehen:
- 7.4.1 Einem Arbeitnehmer darf sein vereinbarter Verdienst aufgrund verminderter Leistungsfähigkeit nicht gekürzt werden; eine Rückstufung darf nicht erfolgen.  
Ihm darf auch aus diesem Grunde nicht gekündigt werden.
- 7.4.2 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:
- 7.4.2.1 Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, für den Arbeitnehmer gemäß § 7.1 einen neuen Arbeitsplatz zu schaffen oder freizumachen, etwa dadurch, dass er einem anderen Arbeitnehmer kündigt, auch wenn dieser sozial besser gestellt sein sollte.
- 7.4.2.2 Ist nachweislich kein freier Arbeitsplatz vorhanden (auch nicht durch Umsetzung anderer Arbeitnehmer), auf dem der Arbeitnehmer gemäß § 7.1 eingesetzt werden kann, so gilt § 7.1.
- 7.4.2.3 Der besondere Kündigungsschutz entfällt, wenn der Arbeitnehmer gemäß § 7.1 einen anderen ihm angebotenen zumutbaren Arbeitsplatz ablehnt.  
Liegt ein wichtiger Grund gemäß § 7.1 zur außerordentlichen Kündigung vor, der nicht im Verhalten oder in der Person des Arbeitnehmers liegt, so gilt die für Arbeiter bzw. Angestellte jeweils längste tarifliche Kündigungsfrist.
- 7.5 Berechnungsgrundlage für Arbeitnehmer, deren Bezüge umsatz- oder gewinnabhängig sind, ist die Endstufe der Beschäftigungsgruppe, in der die Arbeitnehmer eingestuft sind.

**Protokollnotiz:**

Wenn durch die Verdienstsicherung der Anspruch auf eine Berufsunfähigkeitsrente wegfallen würde, entfällt der Anspruch auf Verdienstsicherung ganz oder teilweise.

## § 8 Regelmäßige Arbeitszeit

- 8.1 **Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit:**
- 8.1.1 Die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen beträgt ab dem 1. März 1996 35 Stunden.  
(Vollzeitbeschäftigte)
- 8.1.2 Soll für einzelne Beschäftigte die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden verlängert werden, bedarf dies der

Zustimmung des Beschäftigten.

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

Im Zeitpunkt der Vereinbarung einer solcher individuellen Arbeitszeit bis 40 Stunden ist zugleich festzulegen, ob

- eine dieser individuellen Arbeitszeit entsprechende Bezahlung oder
- ein Ausgleich der Differenz zur tariflichen Arbeitszeit nach § 8.1 durch einen oder mehrere große Freizeitblöcke im Laufe von 2 Jahren, bei Bezahlung der tariflichen Arbeitszeit oder
- eine Kombination hieraus erfolgt.

Die vereinbarte verlängerte Arbeitszeit kann auf Wunsch des Beschäftigten oder des Arbeitgebers mit einer Ankündigungsfrist von 3 Monaten geändert werden, es sei denn, sie wird einvernehmlich früher geändert. Das Arbeitsentgelt wird entsprechend angepasst.

Ist ein Freizeitausgleich aus den in § 8.6 Absatz IV Manteltarifvertrag genannten Gründen nicht möglich, ist der Ausgleich in Geld zu gewähren.

Der Arbeitgeber teilt dem Betriebsrat jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres die Beschäftigten mit verlängerter individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit mit, deren Anzahl 18 % aller Beschäftigten des Betriebes nicht übersteigen darf.

- 8.1.3 Teilzeitbeschäftigte sind Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit unterhalb der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit liegt.
- 8.2 Die regelmäßige Arbeitszeit kann, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, ohne Mehrarbeitszuschlag wie folgt verlängert werden:
- 8.2.1 bis zu 10 Stunden täglich, jedoch höchstens bis zu 42 Stunden (ab 01.07.1993: 41 Stunden; ab 01.12.1995: 40 Stunden) in der Woche, wenn die Arbeitsbereitschaft mehr als 25 % der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 8.1 beträgt.
- 8.2.2 bis zu 12 Stunden täglich, jedoch höchstens bis zu 45 Stunden (ab 01.07.1993: 44 Stunden; ab 01.12.1995: 43 Stunden) in der Woche, wenn die Arbeitsbereitschaft mehr als 40 % der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 8.1 beträgt.

In die Gruppen 8.2.1 oder 8.2.2 können beispielsweise fallen: Maschinisten, Heizer, Kraftfahrer, Wächter und Pförtner.

Die Zugehörigkeit eines Arbeitnehmers zu einer dieser Gruppen ist mit ihm schriftlich zu vereinbaren. Sie richtet sich nach dem Umfang der Arbeitsbereitschaft im Schnitt der letzten 8 Wochen oder der diesem Zeitraum annähernd entsprechenden Lohnperioden.

Werden diese Arbeiter im Wochen- oder Monatslohn entlohnt, ist bei der Berechnung des Wochenlohnes etwaige regelmäßige Spät-, Nacht- und

Sonntagsarbeit zu berücksichtigen.

- 8.3 Eine über die Ziffer 8.2 hinausgehende Regelung kann nur mit schriftlicher Zustimmung der Tarifvertragsparteien getroffen werden.
- 8.4 Für die Arbeitszeit der Jugendlichen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres gelten die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes, soweit nicht durch diesen Tarifvertrag eine für den Jugendlichen günstigere Arbeitszeit vereinbart ist.
- 8.5 **Verteilung der Arbeitszeit**
- 8.5.1 Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann gleichmäßig oder ungleichmäßig auf die Wochentage von Montag bis Freitag verteilt werden.
- Die Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf die Wochentage sowie Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen - auch bei Schichtarbeit - werden entsprechend den betrieblichen Erfordernissen unter Beachtung der arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart und festgesetzt.
- Im Falle der Nichteinigung über die Festlegung der wöchentlichen Arbeitszeiten entscheidet die Einigungsstelle im Sinne von § 76 BetrVG auf Antrag jeder Seite verbindlich.
- 8.5.2 Dabei dürfen in einer Woche 35 Stunden (ab 01.07.1993: 32 Stunden; ab 01.12.1995: 30 Stunden) nicht unterschritten und 40 Stunden, im Falle von § 8.2.1: 43,5 Stunden (ab 01.07.1993: 42,5 Stunden; ab 01.12.1995: 41,5 Stunden) und im Falle von § 8.2.2 : 46,5 Stunden (ab 01.07.1993: 45,5 Stunden; ab 01.12.1995: 44,5 Stunden) nicht überschritten werden.
- Ab 01.04.1989 dürfen in begründeten Einzelfällen 35 Stunden in einer Woche bis zu einer Stunde in der Woche unterschritten werden.
- Soll ein Zeitausgleich ausnahmsweise auch in Form von freien Tagen genommen werden, so bedarf dies der Zustimmung des Betriebsrats, die nicht durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt werden kann. Es dürfen dabei nicht mehr als 5 freie Tage zusammengefasst werden. Zeitausgleichstage dürfen nicht auf Krankheitstage fallen.
- 8.5.3 Die regelmäßige Arbeitszeit nach § 8.1.1 oder § 8.2 muss im Durchschnitt von 6 Monaten erreicht werden.
- 8.5.4 Die festgelegte Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit gilt in der Regel jeweils einheitlich für alle Arbeitnehmer des Betriebes.
- Aufgrund begründeter betrieblicher Erfordernisse kann die Verteilung abteilungsbezogen mit dem Betriebsrat vereinbart werden. Abteilung ist die Betriebsabteilung nach § 63 (3) Arbeitsförderungsgesetz.
- 8.5.5 Wenn keine andere Regelung getroffen wird, beträgt die regelmäßige tägliche Arbeitszeit ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.
- 8.5.6 Der Betriebsrat hat das Recht, alle 2 Monate über den Stand der Arbeitszeit in Betrieb und Abteilungen schriftlich unterrichtet zu werden; die Unterrichtung

soll die Zahl der Vollzeitbeschäftigten und deren wöchentliche Arbeitszeit enthalten.

- 8.6 Dem Lohn- und Gehaltsanspruch liegt die regelmäßige Arbeitszeit nach §§ 8.1 oder 8.2 in der Woche und von 1/5 davon pro Arbeitstag zu Grunde. Er wird von Schwankungen im Rahmen von § 8.5.2 nicht berührt. Diese Schwankungen werden in Form von Zeitguthaben und Zeitschulden berücksichtigt. Im Rahmen von § 8.5.3 ist ein Ausgleich durchzuführen.
- Das gilt entsprechend - unter Berücksichtigung der Überzeitregelung - wenn der Arbeitnehmer nicht gearbeitet, aber einen Anspruch auf Weiterzahlung von Lohn oder Gehalt hat.
- An Urlaubstagen entsteht weder ein Zeitguthaben noch eine Zeitschuld.
- Ist ein Zeitausgleich gemäß Absatz 1 nicht möglich wegen
- Urlaub,
  - ungezahlter Fehltage oder
  - Ein- oder Austritts,
- erhält der Arbeitnehmer einen entsprechenden Freizeitausgleich bzw. eine entsprechende Nacharbeitsmöglichkeit. Ist Freizeitausgleich nicht möglich, ist die Zeit zu bezahlen. Ist Nacharbeit nicht möglich, kann das zuviel erhaltene Entgelt als Vorschuss zurückgefordert werden.
- Zeitschuld und -guthaben werden durch Kurzarbeit nicht berührt.
- 8.7 Diese Normen gelten nicht für Teilzeitarbeit.
- 8.8 Im Einschichtbetrieb endet die regelmäßige Arbeitszeit am Freitag, Ausnahmen für bestimmte Arbeitnehmergruppen (z.B. Schichtarbeiter) sind schriftlich mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.
- 8.9.1 An Werktagen, die unmittelbar vor dem 1. Weihnachtsfeiertag oder vor Neujahr liegen, endet die Arbeitszeit spätestens um 12.00 Uhr.
- Für die dadurch ausfallende Arbeitszeit ist den Arbeitnehmern der Arbeitsverdienst zu zahlen, den sie ohne den Arbeitsausfall erhalten hätten.
- Dies gilt auch für Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit erst nach 12.00 Uhr beginnen würde.
- 8.9.2 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 nichtkontinuierlichen Dreischichtbetrieb handelt.
- 8.10 **Regelung für Teilzeitarbeit**
- 8.10.1 Wünschen Beschäftigte Teilzeitarbeit, so soll dem im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Rechnung getragen werden.

- 8.10.2 Beschäftigte mit Teilzeitarbeit haben im Rahmen ihres Arbeitsvertrages die gleichen tariflichen Rechte und Pflichten wie Vollzeitbeschäftigte, soweit sich nicht aus den Tarifverträgen etwas anderes ergibt. Für die Berechnung der Beschäftigungsjahre im Rahmen von § 4 Gehaltsabkommen vom 01.07.1990 zählen alle Beschäftigungsjahre, unabhängig vom Umfang oder der Verteilung der vereinbarten Arbeitszeit.
- 8.10.3 Teilzeitarbeit soll im Rahmen der betrieblichen und wirtschaftlichen Möglichkeiten so gestaltet werden, dass die jeweils gültigen Grenzen der Sozialversicherungspflicht im Rahmen der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung nicht unterschritten werden. Wünscht der Arbeitnehmer eine kürzere Arbeitszeit unterhalb der jeweils gültigen Grenzen der Sozialversicherungspflicht, so ist der Arbeitnehmer auf sozialversicherungsrechtliche Folgen schriftlich hinzuweisen.
- Davon ausgenommen sind bestehende Arbeitsverhältnisse.
- 8.10.4 Wünschen Beschäftigte mit Teilzeitarbeit den Übergang in Vollzeitarbeit oder eine andere Arbeitszeit unterhalb der Vollzeitarbeit, so soll dem Rechnung getragen werden, wenn eine solche Beschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz oder mit einer anderen Arbeitszeit am gleichen Arbeitsplatz betrieblich möglich ist.
- 8.11 Wünschen Beschäftigte, deren Kinder in Kindertagesstätten oder bei Tagesmüttern untergebracht sind, Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit flexibel zu gestalten, so soll dem im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Rechnung getragen werden.

## § 9 Abweichende Arbeitszeit

- 9.1 **Mehrarbeit**
- 9.1.1 Bei dringenden betrieblichen Erfordernissen kann Mehrarbeit mit Zustimmung des Betriebsrates bis zu einer Arbeitszeit von 10 Stunden täglich, bis zu 10 Mehrarbeitsstunden in der Woche und bis zu 20 Stunden im Monat vereinbart werden. Durch Betriebsvereinbarung kann für einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern ein Mehrarbeitsvolumen von mehr als 20 Stunden im Monat zugelassen 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.
- Protokollnotiz zu § 9.1.1**  
Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass Mehrarbeit nicht als Ersatz für mögliche dauerhafte Neueinstellungen genutzt werden soll. Sie empfehlen vielmehr, dass überall, wo es möglich ist, Neueinstellungen vorgenommen werden und das Volumen von Mehrarbeit so gering wie möglich gehalten wird.
- 9.1.2 Weitergehende Mehrarbeit 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. Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Übereinstimmung, dass in dieser Regelung die Möglichkeit der Arbeitszeitverlängerung nach § 6 AZO mit eingeschlossen ist.

### 9.1.3 **Freizeitgewährung bei geleisteter Mehrarbeit**

Bei Vereinbarung von Mehrarbeit gemäß §§ 9.1.1 und 9.1.2 ist gleichzeitig auch zu regeln, ob die geleistete Mehrarbeit bezahlt oder mit bezahlter Freistellung von der Arbeit abgegolten wird. Wird letzteres vereinbart, dann gilt folgendes:

9.1.3.1 Die Abgeltung durch bezahlte Freizeit hat innerhalb von 4 Monaten zu erfolgen, gerechnet vom Zeitpunkt der geleisteten Mehrarbeit an.

9.1.3.2 Für eine Stunde Mehrarbeit gibt es eine Stunde Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des laufenden Verdienstes. Der Anspruch auf Bezahlung der Zuschläge gemäß § 11 bleibt erhalten.

9.1.3.3 Abweichend vom letzten Satz von § 9.1.3.2 kann durch Betriebsvereinbarung auch geregelt werden, dass Mehrarbeitszuschläge auf Wunsch des Arbeitnehmers ebenfalls durch Freizeit abgegolten werden können.

Ein Mehrarbeitszuschlag von 25 % für eine Stunde ergibt eine Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des laufenden Verdienstes von 15 Minuten. Die Freistellung bei anderer Zuschlagshöhe ist entsprechend zu errechnen.

9.1.3.4 Ist der Arbeitnehmer daran gehindert, innerhalb des in § 9.1.3.1 genannten Zeitraumes die Freistellung in Anspruch zu nehmen (z.B. Krankheit), so ist die Mehrarbeit einschließlich aller Zuschläge zu bezahlen.

9.1.3.5 Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann abweichend von den vorstehenden Bestimmungen vereinbart werden, Mehrarbeit zuschlagsfrei durch Freizeit auszugleichen. Der Ausgleichszeitraum ist im Rahmen von § 8.5 MTV gesondert festzulegen.

Für die freiwillige Betriebsvereinbarung bezüglich Freizeitausgleich gilt folgendes:

1. Zuschläge für Mehrarbeit nach §§ 10, 11 MTV werden dann nicht fällig, wenn der Freizeitausgleich innerhalb der nächsten 6 Monate erfolgt.
2. Kann der Freizeitausgleich wegen Krankheit, Urlaub, Dienstreise (Montage) oder ähnlichen Gründen nicht innerhalb dieser Frist erfolgen, ist er spätestens im darauffolgenden Kalendermonat - spätestens nach Wegfall des Hinderungsgrundes - vorzunehmen.
3. Erfolgt der Freizeitausgleich nicht innerhalb der vorgenannten Zeiträume, so ist die Mehrarbeit spätestens mit dem Ablauf von zwei weiteren Monaten zuschlagspflichtig nach §§ 10, 11 MTV in Freizeit auszugleichen.

## 9.2 **Kurzarbeit**

- 9.2.1 Die Einführung von Kurzarbeit (AFG) oder einer kürzeren als die regelmäßige Arbeitszeit erfolgt mit Zustimmung des Betriebsrats. Arbeitszeit im Sinne von § 69 AFG ist die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer gemäß §§ 8.1 und 8.2.
- Sie bedarf einer Ankündigungsfrist von drei Wochen.
- 9.2.2 Eine Herabsetzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 8.1 oder § 8.2 bis zu 10 % einschließlich darf keine Lohn- oder Gehaltskürzung zur Folge haben.
- Bei der Herabsetzung der Arbeitszeit um mehr als 10 % wird die gesamte ausfallende Arbeitszeit nicht bezahlt.
- 9.2.3 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 90 % seines bisherigen Brutto-Monatsverdienstes ergibt.
- Sollte hinsichtlich der Höhe des Kurzarbeitergeldes durch wesentliche Änderung der gesetzlichen Bestimmungen eine Veränderung eintreten, so ist über § 9.2.3 neu zu verhandeln.
- 9.2.4 Der Kündigung des Arbeitsverhältnisses zur Einführung der Kurzarbeit bedarf es nicht.
- Die Kurzarbeit gilt nach Ablauf der dreiwöchigen Ankündigungsfrist mit dem Wochentag als eingeführt, der dem Tag der Ankündigung entspricht.
- 9.2.5 Wird die Kurzarbeit durch eine mindestens 4 Wochen dauernde Vollarbeit unterbrochen, so muss eine neue Ankündigungsfrist von 3 Wochen eingehalten werden.
- 9.2.6 Ist das Arbeitsverhältnis vor Ankündigung der Kurzarbeit gekündigt worden, so hat der Arbeitnehmer für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf den vollen Lohn oder das volle Gehalt für die regelmäßige Arbeitszeit; auf Verlangen muss die entsprechende Arbeitszeit geleistet werden.

## 9.3 **Verkürzte Arbeitszeit**

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

## 9.4 **Andere Verteilung der Arbeitszeit**

- 9.4.1 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 5 zusammenhängenden, den Ausfalltag einschließenden Wochen, vor- oder nachgearbeitet werden.

- 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.
- 9.4.2.1 Für diese Vor- oder Nacharbeit besteht kein Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag.
- 9.4.2.2 Ist ein Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Vor- oder Nacharbeit erkrankt, so gilt diese Zeit für etwaige Lohnansprüche als vor- oder nachgearbeitet.
- 9.5.1 Notwendige Mehr-, Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit kann nur nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat eingeführt werden, wobei berechnete Wünsche der Arbeitnehmer zu berücksichtigen sind.
- 9.5.2 Soweit in unvorhergesehenen Fällen Arbeitnehmer zu Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit herangezogen worden sind, ist eine unverzügliche, nachträgliche Verständigung des Betriebsrates erforderlich.

### **§ 10 Zuschlagspflichtige Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit**

- 10.1 Zuschlagspflichtige Mehrarbeit liegt vor, wenn die Mehrarbeit vor oder nach der vereinbarten täglichen Arbeitszeit geleistet wird, und zwar wenn die tatsächliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers
- 10.1.1 die nach § 8.5 bzw. § 8.1.2 festgelegte tägliche und wöchentliche Arbeitszeit oder
- 10.1.2 bei Teilzeitbeschäftigten die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 8.1 übersteigt.
- 10.1.3 Wird über die vereinbarte tägliche Arbeitszeit hinaus für unvorhergesehene Fälle Mehrarbeit kurzfristig notwendig, so gilt diese Mehrarbeit als zuschlagspflichtig.
- 10.2 Von Arbeitnehmern nicht verschuldete - bezahlte und nicht bezahlte - Ausfallstunden werden bei der Feststellung der wöchentlichen Arbeitszeit mitgezählt.
- 10.3 Bei der Feststellung, ob wöchentlich mehr als 10 Mehrarbeitsstunden nach § 11.1.2 geleistet wurden, dürfen die Mehrarbeitsstunden, die bereits nach §§ 11.1.3 und 11.1.4 oder 11.3.2 mit einem 50 %-igen Zuschlag zu vergüten sind, nicht in Abzug gebracht werden.
- 10.4 Zuschlagspflichtige Nacharbeit ist die in der Zeit zwischen 19.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistete Arbeit.
- 10.5 Zuschlagspflichtige Spätarbeit liegt vor, wenn die regelmäßige Arbeitszeit nach 12.00 Uhr beginnt und nach 19.00 Uhr endet.

- 10.6 Sonn- und Feiertagsarbeit ist jede an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr geleistete Arbeit. Beginn und Ende der Sonntags- und Feiertagsarbeit können im Dreischichtbetrieb mit Zustimmung des Betriebsrates abweichend festgelegt werden; z. B. von 6.00 Uhr bis 6.00 Uhr, die Sonn- und Feiertagsruhe muss jedoch mindestens 24 Stunden betragen.

**§ 11  
Höhe der Zuschläge für Mehr-, Spät-, Nacht-,  
Sonntags- und Feiertagsarbeit**

Folgende Zuschläge werden gezahlt:

- 11.1 **Mehrarbeit**
- 11.1.1 für die ersten 10 Mehrarbeitsstunden in der Woche 25 %,
- 11.1.2 für die weiteren Mehrarbeitsstunden in der Woche 50 %,
- 11.1.3 für die dritte und jede weitere tägliche Mehrarbeitsstunde, die vor oder nach der regelmäßigen Arbeitszeit geleistet wird 50 %,
- 11.1.4 für Mehrarbeitsstunden an Samstagen nach 12.00 Uhr 50 %.
- Dies gilt nicht für Arbeiter nach §§ 8.2.1 und 8.2.2.
- 11.2 **Spätarbeit**
- Für jede Spätarbeitsstunde zwischen 12.00 Uhr und 19.00 Uhr gemäß § 10.5 10 %,
- ab 1.7.1980 20 %.

Ausgenommen sind alle Teilzeitbeschäftigten.

- 11.3 **Nachtarbeit**
- 11.3.1 Für jede Nachtarbeitsstunde zwischen 19.00 Uhr und 6.00 Uhr gemäß § 10.4 25 %,
- ab 1.7.1980 30 %.
- Ausgenommen sind Teilzeitbeschäftigte außerhalb der Fertigung.
- Pförtner, hauptamtliche Sanitäter und hauptamtliche Feuerwehrleute erhalten 20 %,
- 11.3.2 für Nachtarbeit von 19.00 Uhr bis 6.00 Uhr, soweit sie Mehrarbeit ist 50 %.
- Der Anteil für Nachtarbeit beträgt 30 %,

der Anteil für Mehrarbeit beträgt 20 %,

ungeachtet dessen, ob die Mehrarbeitsstunde mit 25 % oder mit 50 % zu vergüten gewesen wäre, wenn nicht zugleich Nachtarbeit vorläge.

#### 11.4 **Sonntags- und Feiertagsarbeit**

Für die Arbeit an Sonntagen sowie am 24. und 31.12., soweit diese Tage nicht auf einen Sonntag fallen, ab 12.00 Uhr 50 %,

für Arbeit an lohnzahlungspflichtigen Feiertagen, die auf einen betrieblich regelmäßigen arbeitsfreien Werktag oder Sonntag fallen, ausgenommen Ostersonntag, Pfingstsonntag oder Weihnachtsfeiertage 100 %,

für Arbeit an lohnzahlungspflichtigen Feiertagen, die auf einen betrieblich regelmäßigen Arbeitstag fallen, sowie am Ostersonntag, Pfingstsonntag oder an den Weihnachtsfeiertagen 150 %.

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

11.5 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 Nachtszuschlag nach § 11.3 bezahlt.

#### 11.6 **Berechnung der Zuschläge**

Grundlage für die Ermittlung der Zuschläge ist die Grundvergütung für eine Arbeitsstunde gemäß § 12.5 MTV.

Bei Arbeit an lohnzahlungspflichtigen Feiertagen erhalten die Beschäftigten bis zur Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit dieses Tages außer dem laufenden Monatslohn/-gehalt (brutto) nur den in § 11.4 Absatz 2 und 3 festgelegten Zuschlag für jede geleistete Arbeitsstunde.

## § 12

### **Lohn- und Gehaltszahlung**

12.1 Die gewerblichen Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen erhalten einen Monatslohn. Angestellte erhalten ein Gehalt.

Der Abrechnungszeitraum für Monatslohn und -gehalt ist jeweils der Kalendermonat.

12.2 Im ungekündigten Arbeitsverhältnis muss den gewerblichen Arbeitnehmern

der Monatslohn (feste Bestandteile des laufenden Monats und aus dem Vormonat zu ermittelnde variable Bestandteile), den Angestellten das Gehalt, spätestens am Schluss des Kalendermonats (am letzten Bankarbeitstag) zur Verfügung stehen.

Die Vergütung für Mehr-, Nacht-, Spät-, Sonn- und Feiertagsarbeit ist spätestens bis Ende des Monats auszuzahlen, der auf den Monat folgt, in dem diese Arbeit geleistet wurde.

## 12.3 Monatslohn

Der Monatslohn setzt sich zusammen aus festen und variablen Bestandteilen.

Für kurzzeitig Beschäftigte (z.B. Aushilfs- und Vertretungskräfte, Praktikanten u. ä.) sowie Arbeitnehmer mit außergewöhnlichen Arbeitszeitgestaltungen errechnet sich der Lohn aus der Grundvergütung für eine Arbeitsstunde gemäß § 12.5.

Für Heimarbeiter gelten die seitherigen Entlohnungsgrundsätze weiter (beispielsweise Stundenlohn, Stücklohn oder Stückzeit).

### 12.3.1 Feste Bestandteile des Monatslohnes

12.3.1.1 Feste Bestandteile des Monatslohnes sind der Monatsgrundlohn gemäß Monatsgrundlohntafel im Lohnabkommen sowie alle Zulagen, Zuschläge und sonstigen Vergütungen, die regelmäßig in gleicher Höhe anfallen.

12.3.1.2 Gewerbliche Arbeitnehmer, deren persönliche regelmäßige Wochenarbeitszeit von der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit abweicht, erhalten einen Monatsgrundlohn, der nach folgender Formel ermittelt wird:

$$\frac{\text{Monatsgrundlohn} \times \text{persönliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit}}{\text{tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 8.1 MTV}}$$

12.3.1.3 Bei Anwendung der nachwirkenden Bestimmungen aus dem außer Kraft gesetzten MTV Arbeiter vom 17.10.1952 Abschnitt VII, Lohnberechnung, Buchstabe A, Ziffer 24, Buchstabe D, Ziffern 34 - 41 ist der Monatsgrundlohn durch 4,35 x der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit (Divisor) zu teilen. Der 60. Teil hiervon stellt den Minutenfaktor dar.

12.3.1.4 Wird die Umrechnung von stundenlohnbezogenen Zulagen und Zuschlägen erforderlich, so ist mit dem Faktor von 4,35 x tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zu multiplizieren.

### 12.3.2 Variable Bestandteile des Monatslohnes

12.3.2.1 Variable Entgeltbestandteile sind die Bestandteile des Monatslohnes, auf die über die festen Bestandteile hinaus ein Anspruch besteht.

Variable Entgeltbestandteile sind:

- leistungsabhängige Bestandteile
- zeitabhängige Bestandteile
- sonstige Bestandteile.

- 12.3.2.2 Die leistungsabhängigen variablen Bestandteile des Monatslohnes (z. B. Akkordmehrverdienst und Prämienlohn) sind aufgrund der im Leistungslohn vergebenen Arbeitsstunden des abzurechnenden Monats zu ermitteln und spätestens am Ende des Folgemonats abzurechnen und auszuzahlen.
- 12.3.2.3 Zeitabhängige variable Bestandteile sind die Vergütungen für Mehr-, Nacht-, Spät-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Reisezeit, soweit sie nicht regelmäßig anfallen.
- 12.3.2.4 Variable Bestandteile des Monatslohnes sind auch alle sonstigen Vergütungen, die nicht monatlich in gleicher Höhe wiederkehren (z. B. zusätzliche Urlaubsvergütung, tarifliche und betriebliche Sonderzahlungen) sowie sonstige Zulagen und Zuschläge.
- 12.3.3 **Monatslohn im Einführungsmonat und bei Neueintritt**
- 12.3.3.1 Im Monat der Einführung des Monatslohnes erfolgt zunächst die Abrechnung des Vormonats in der bisher betriebsüblichen Weise.
- 12.3.3.2 Für ständig ganz oder teilweise im Leistungslohn beschäftigte gewerbliche Arbeitnehmer werden sodann mit der ersten Monatslohnabrechnung für den Einführungsmonat einmalig Abschlagszahlungen für die in diesem Monat zu erwartenden leistungsabhängigen Entgeltbestandteile gewährt, welche sich mindestens in hälftiger Höhe des im Durchschnitt der letzten abgerechneten drei Monate vor Einführung des Monatslohnes erzielten Leistungs-/Verdienstgrades belaufen müssen.
- Die genaue Abrechnung/Verrechnung für den Einführungsmonat erfolgt sodann im Folgemonat (§ 12.3.2.2).
- 12.3.3.3 Für Neueintretende während des laufenden Monats gelten die vorstehenden Regelungen mit der Maßgabe, dass anteilige Abschlagszahlungen auf der Grundlage der zu erwartenden leistungsabhängigen variablen Bestandteile im Verhältnis zu vergleichbaren Arbeitnehmern zu gewähren sind.
- 12.3.3.4 Ergänzende Einzelheiten können im Rahmen der vorstehenden Bestimmungen durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.
- 12.4 **Berechnung des Stunden- oder Tageslohns/-gehalts**
- 12.4.1 Bei unbezahlten Ausfallzeiten einschließlich Kurzarbeit sind die festen Bestandteile des Monatslohnes (brutto), bei Angestellten das Gehalt (brutto), durch die Zahl der regelmäßigen Arbeitstage oder der regelmäßigen Arbeitsstunden des entsprechenden Monats zu teilen. Regelmäßige Arbeitstage/-stunden sind diejenigen Arbeitstage, die sich aus der Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für den Monat, in den die unbezahlte Ausfallzeit fällt, ergeben.
- Zu den regelmäßigen Arbeitstagen/-stunden gehören auch die aufgrund gesetzlicher, tariflicher, betrieblicher Regelungen (z. B. Zeiten des Freizeitausgleiches nach §§ 8.5.1; 8.5.2 Absatz III; 8.6 Absatz IV; 9.1.3 MTV) oder unbezahlt aus persönlichen Gründen ausfallenden Tage/Stunden.
- 12.4.2 Der sich daraus ergebende Tages- oder Stundensatz ist mit der Zahl der Arbeitstage/-stunden, für die kein Vergütungsanspruch besteht, zu multiplizieren und vom Monatslohn abzuziehen.

Die unbezahlten Ausfallzeiten können auch durch Kürzung des Monatslohnes im Folgemonat berücksichtigt werden.

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

## 12.5 **Grundvergütung für eine Arbeitsstunde**

Die Grundvergütung für eine Arbeitsstunde berechnet sich:

- im Zeitlohn aus den festen Bestandteilen des Monatslohnes (brutto),
- im Leistungslohn aus den festen sowie leistungsabhängigen variablen Bestandteilen des Monatslohnes (brutto) im Durchschnitt der letzten abgerechneten drei Monate.
- Grundlage für die Ermittlung der leistungsabhängigen variablen Bestandteile sind sowohl die Stunden, die im Leistungslohn, als auch die Stunden, die mit dem Leistungslohndurchschnitt vergütet werden,
- bei Angestellten aus dem Monatsgehalt (brutto),

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

Zwischenzeitlich wirksam gewordene tarifliche Entgelterhöhungen erhöhen die Berechnungsgrundlage entsprechend.

## 12.6 Lohn und Gehalt werden in bar während der Arbeitszeit an einem Arbeitstag, mit Ausnahme des Samstags, ausgezahlt.

Die Auszahlung muss in der Regel spätestens zwei Stunden vor Arbeitsschluss beendet sein. Fällt der Tag der Lohn- und Gehaltszahlung oder Abschlagszahlung auf einen arbeitsfreien Tag, so wird am vorhergehenden Arbeitstag ausgezahlt.

Durch Betriebsvereinbarung kann bargeldlose Zahlung der Löhne/Gehälter eingeführt werden.

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

Ist bargeldlose Zahlung der Löhne und Gehälter zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung vereinbart, so trägt der Arbeitgeber die Kosten der Kontoeröffnungsgebühr für das Konto jedes Arbeitnehmers. Werden dem Arbeitnehmer für die Kontoführung Gebühren berechnet, so trägt der Arbeitgeber die Kosten für die ersten sieben Kontoveränderungen im Monat.

## 12.7 **Abrechnung**

Die Abrechnung muss schriftlich erfolgen. Aus ihr müssen ersichtlich sein:

- bei gewerblichen Arbeitnehmern der Monatsgrundlohn sowie die festen und variablen Bestandteile des Monatslohnes, zusätzliche Urlaubsvergütung sowie sonstige einmalige Zuwendungen, bei Leistungslohnarbeitnehmern

außerdem die Zahl der vergüteten Stunden im jeweiligen Bezugszeitraum, getrennt nach Leistungslohn- und Durchschnittslohnstunden sowie eventuelle Zeitlohnstunden.

- bei Angestellten das Gehalt gemäß Gehaltstafel im Gehaltsabkommen und weitere feste und variable Bestandteile.

12.8 Bei jeder Veränderung der festen Bestandteile des Monatslohnes oder des -gehaltes ist den Beschäftigten eine schriftliche Mitteilung über die Höhe und Zusammensetzung des veränderten Monatslohnes oder des -gehaltes zu machen. Aus dieser Mitteilung müssen die einzelnen festen Vergütungsbestandteile im Sinne des § 12.3.1 ersichtlich sein.

12.9 Bei Abschluss dieses Tarifvertrages bestehende betriebliche Monatslohnregelungen werden durch das Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nicht berührt.

### **§ 13**

#### **Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag**

Die Lohn- und Gehaltsgruppeneinteilung wird in einem gesonderten Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag vereinbart.

### **§ 14**

#### **Lohn- und Gehaltsabkommen**

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

### **§ 15**

#### **Arbeitsunfähigkeit**

- 15.1.1 Bei Arbeitsunfähigkeit ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich, spätestens innerhalb von drei Tagen, Mitteilung zu machen.
- 15.1.2 Auf Verlangen des Arbeitgebers ist eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Die Kosten der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung trägt der Arbeitgeber, wenn sie nicht von anderer Stelle zu ersetzen sind.
- 15.1.3 In Betrieben, die nach den Bestimmungen des Lohnfortzahlungsgesetzes einen Erstattungsanspruch gegen eine gesetzliche Krankenkasse haben, muss der Arbeiter die Arbeitsunfähigkeit vom 1. Tag ab bescheinigen lassen, soweit die Krankenkasse dies fordert (Merkpunkt: § 10 LFG).
- 15.2 In Fällen unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit sowie während einer von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder von einem sonstigen Sozialleistungsträger bewilligten Vorbeugungs-, Heil- oder Genesungskur und verordneter Schonzeit, auch wenn keine Arbeitsunfähigkeit vorliegt, ist unabhängig von der jeweiligen gesetzlichen Regelung ab dem 1. Tag

für Arbeiter und Arbeiterinnen bis zur Dauer von 6 Wochen,

für Angestellte bis zur Dauer von 1,5 Monaten

100 % Entgeltfortzahlung zu leisten.

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

**Protokollnotiz:**

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass die tarifliche Lohnfortzahlung im Krankheitsfall bei erstmaliger Inanspruchnahme im Arbeitsverhältnis auch weiterhin eine vorhergehende tatsächliche Arbeitsaufnahme voraussetzt.

Zusätzlich erhalten die Beschäftigten die leistungs- und zeitabhängigen variablen Bestandteile des Monatslohnes/Gehaltes der letzten abgerechneten drei Monate vor Beginn der Krankheit einschließlich aller laufend gewährten Zulagen und Zuschläge, soweit diese nicht bereits in den festen Bestandteilen des Monatslohnes/Gehaltes enthalten sind. Die Ermittlung dieser variablen Bestandteile ergibt sich jedoch ohne Mehrarbeitsgrundvergütungen und Mehrarbeitszuschläge sowie Auslösungen u.ä. Zahlungen (z.B. Reisespesen, Trennungschädigungen), Krankenlohn, Krankengeldzuschüsse, Urlaubsvergütungen, die vermögenswirksamen Leistungen des Arbeitgebers sowie einmalige Zahlungen. Dieser Betrag wird bei der Ermittlung des Tages- oder Stundensatzes durch die regelmäßigen Arbeitstage/-stunden im Sinne des § 12.4.1 MTV in diesem Zeitraum ohne Krankheits- und Urlaubstage/-stunden geteilt.

**Protokollnotiz:**

Bei Mehrarbeit, die zugleich Nacharbeit ist (Zuschlag gem. § 11.3.2 MTV), beträgt der Anteil für Mehrarbeit 20 %.

- 15.3 Der Arbeitnehmer erhält als Zuschuss zu den Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nach 4-jähriger Betriebszugehörigkeit über die Dauer der Entgeltfortzahlung hinaus für einen weiteren Monat, nach 8-jähriger Betriebszugehörigkeit zum selben Unternehmen für noch einen weiteren Monat den Unterschiedsbetrag zwischen 90 % des Nettoeinkommens gemäß § 15.2 und den Barleistungen des Sozialversicherungsträgers.
- 15.4 Anspruch auf Zusatzleistungen nach §§ 15.2 und 15.3 besteht nur einmal im Kalenderjahr. Diese Einschränkung gilt nicht bei unverschuldeten Betriebsunfällen.
- 15.5 Bei nicht krankenversicherungspflichtigen Arbeitnehmern sind für die Zuschussberechnung die Krankengeldhöchstsätze für Versicherungspflichtige zugrunde zu legen. Maßgebend sind die Sätze der für den Betrieb zuständigen Pflichtkrankenkasse.

**§ 16**  
**Arbeitsausfall, Arbeitsverhinderung,**  
**Wiedereinstellung nach Zeiten der**  
**Kindererziehung, Arbeitsunfähigkeit**

Soweit dieser Manteltarifvertrag oder ein Gesetz nichts anderes bestimmen, gelten von dem Grundsatz, dass nur geleistete Arbeit einschließlich Arbeitsbereitschaft bezahlt wird, folgende Ausnahmen:

**16.1 Arbeitsausfall**

16.1.1 Bei einer Betriebsstörung, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, wird der durchschnittliche Arbeitsverdienst (§ 11.6) weiterbezahlt. Während dieser Betriebsstörung ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine andere zumutbare Arbeit zu verrichten.

16.1.2 Bei einer Betriebsstörung, die weder der Arbeitgeber noch die Arbeitnehmer zu vertreten haben, wird der Arbeitsverdienst, soweit kein Anspruch auf Ausgleich aus öffentlichen Mitteln besteht, bis zu fünf Stunden in der Woche weiter bezahlt. Während dieser Betriebsstörung ist der Arbeitnehmer verpflichtet, andere zumutbare Arbeit zu verrichten. Ist dies nicht möglich, kann die ausgefallene Arbeitszeit, unbeschadet der Lohnfortzahlungspflicht bis zu 5 Stunden in der Woche, ohne Mehrarbeitszuschlag im Rahmen der arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen nachgearbeitet werden. Bei Ausfallzeiten über 5 Stunden ist der Lohn in jedem Falle bis zu dem Zeitpunkt zu bezahlen, ab welchem dem Arbeitnehmer freigestellt wird, die Arbeitsstelle zu verlassen.

**16.2 Arbeitsverhinderung**

Bei notwendig werdendem Ausfall von regelmäßiger täglicher Arbeitszeit wird der Lohn unter Freistellung von der Arbeit ohne Anrechnung auf den Jahresurlaub fortgezahlt für:

16.2.1 3 Arbeitstage  
beim Tode des Ehegatten;

16.2.2 2 Arbeitstage  
bei eigener Eheschließung,  
beim Tode eigener Kinder;

16.2.3 1 Arbeitstag  
bei Niederkunft der Ehefrau,  
beim Tod eines Elternteils oder Schwiegerelternanteils,  
bei Wohnungswechsel, wenn ein eigener Haushalt besteht,  
bei Teilnahme an der Trauung oder Hochzeitsfeier der eigenen Kinder;

16.2.4 die notwendig ausgefallene Arbeitszeit für Arztbesuch und ärztlich verordnete Behandlung, die aufgrund ärztlichen Befundes unbedingt während der Arbeitszeit erfolgen musste;

16.2.5 die notwendig ausgefallene Arbeitszeit bei Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten, denen sich der Arbeitnehmer kraft Gesetzes während der Arbeitszeit nicht entziehen kann, sofern in diesem Fall kein Anspruch auf Vergütung des Lohnausfalls besteht;

- 16.2.6 die durch Betriebsunfälle am Unfalltage notwendig ausgefallene Arbeitszeit;
- 16.2.7 die durch unverschuldete Vorladung bei einer Behörde notwendig ausgefallene Arbeitszeit, wenn kein Anspruch auf Vergütung des Lohnausfalls besteht;
- 16.2.8 die notwendig ausgefallene Arbeitszeit für Anzeigen auf dem Standesamt, die persönlich vorgenommen werden müssen.

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 des Lohnes muss in zeitlichem Zusammenhang mit dem Anlass stehen.

In den Fällen 16.2.1, 16.2.2, 16.2.3 besteht der zeitliche Zusammenhang noch bis zu 6 Wochen nach Eintritt des Anlasses.

### 16.3 **Wiedereinstellung nach Zeiten der Kindererziehung**

- 16.3.1 Beschäftigte, die im Anschluss an den gesetzlichen Erziehungsurlaub zur Betreuung eines Kindes aus dem Betrieb ausscheiden, haben einmalig einen Anspruch auf Wiedereinstellung auf einem vergleichbaren und gleichwertigen Arbeitsplatz, sofern ein geeigneter Arbeitsplatz zum Zeitpunkt der Wiedereinstellung vorhanden ist und dieser auf absehbare Zeit zur Verfügung steht.
- 16.3.2 Voraussetzung ist eine mindestens 5-jährige ununterbrochene Betriebszugehörigkeit zum Zeitpunkt des Ausscheidens nach § 16.3.1.
- 16.3.3 Der Anspruch ist bis zur Vollendung des 5. Lebensjahres des Kindes begrenzt.
- 16.3.4 Beschäftigten ist während der Kindererziehungszeit im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Gelegenheit zu geben, an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen und kurzfristige Vertretungen wahrzunehmen.
- 16.3.5 Frühere Beschäftigungszeiten werden bei Wiedereinstellung angerechnet.
- 16.3.6 Die Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses ist mindestens 6 Monate vorher schriftlich anzukündigen, spätestens jedoch 6 Monate vor Vollendung des 5. Lebensjahres des Kindes.
- 16.3.7 Betriebe mit weniger als 500 Beschäftigten sind von dieser Regelung ausgenommen.

### 16.4 **Arbeitsunfähigkeit durch Arbeitsunfall**

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines nicht durch grobe Fahrlässigkeit verursachten Arbeitsunfalles wird ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit von der 7. bis zur 78. Woche der Unterschiedsbetrag zwischen den Leistungen der Sozialversicherungsträger (Krankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld) und dem Nettoeinkommen, das der Arbeitnehmer während dieses Zeitraums erhalten hätte, bezahlt.

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

Für den Fall des Verschuldens Dritter tritt der Arbeitnehmer seine Ansprüche gegen sie aus dem Unfall insoweit an den Arbeitgeber ab, als er für die Zeit seiner Arbeitsunfähigkeit Leistungen von ihm erhalten hat. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die zur Rechtsverfolgung dienlichen Auskünfte zu geben und Beweismaterial zur Verfügung zu stellen.

#### 16.5 **Unterstützung bei Todesfall**

Beim Tode eines Arbeitnehmers gewährt der Arbeitgeber an unterhaltsberechtigte Angehörige eine Unterstützung in Höhe des Lohnes oder Gehaltes für die Dauer von 1 ½ Monaten, nach 5-jähriger Betriebszugehörigkeit für die Dauer von 2 Monaten, nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit für die Dauer von 3 Monaten, gerechnet vom Todestage an. Bei mehreren unterhaltsberechtigten Angehörigen kann der Arbeitgeber mit befreiender Wirkung an einen der Anspruchsberechtigten zahlen.

### **§ 17 Dienstreisen**

17.1 Bei angeordneten Dienstreisen wird die notwendige Reisezeit, soweit sie die Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit überschreitet, bis zu vier Stunden kalendertäglich zuschlagsfrei wie Arbeitszeit vergütet.

17.2 An arbeitsfreien Tagen wird zu der kalendertäglichen zusätzlichen Reisezeit nach § 17.1 die darüber hinaus anfallende Reisezeit bis zu weiteren acht Stunden kalendertäglich ohne Zuschläge zusätzlich vergütet.

17.3 Fällt die angeordnete Reisezeit auf einen Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, so sind neben der Vergütung gemäß § 17.1 und § 17.2 die hierfür vorgesehenen Zuschläge entsprechend §§ 10 und 11 zu zahlen.

17.4 §§ 17.1 bis 3 gelten nicht für Reisezeiten mit Benutzung von Schlafwagen in der Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr und für Auslandsreisen.

17.5 Der notwendige Mehraufwand der Dienstreisen ist vom Arbeitgeber zu vergüten.

### **§ 18 Reisende**

18.1 Angestellte Reisende sind entsprechend ihrer Tätigkeit in die Tarifgruppen einzureihen. Dabei kann das tarifliche Mindestgehalt in Festgehalt und Provision aufgeteilt werden. Der Reisende hat jedoch in jedem Fall Anspruch auf das monatliche Tarifmindestgehalt. Reisespesen bleiben dabei außer Ansatz. Das Mindesteinkommen gilt als gewährt, wenn es im Jahresdurchschnitt erreicht wird.

18.2 Die tarifliche Vergütung für Mehrarbeit, Spätarbeit, Nachtarbeit, Sonntagsarbeit und Feiertagsarbeit wird einzelvertraglich bei der Festlegung des Gehalts berücksichtigt und gilt damit als abgegolten.

18.3 Reisespesen werden je nach Vereinbarung entweder als pauschale Spesen (unter Berücksichtigung der Steuerrichtlinien) oder auf Grund der für diese Reisetätigkeit nachgewiesenen angemessenen Aufwendungen vergütet.

18.4 Abrechnung und Auszahlung der Provision erfolgt spätestens bis Ende des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Provision fällig geworden ist. Eine andere Regelung kann zwischen Arbeitgeber und Angestellten im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vereinbart werden.

### **§ 19 Arbeitsplatz, Arbeitsablauf, Arbeitsumgebung und Arbeitszeit, Fließ-, Fließband- und Taktarbeit**

19.1 Arbeitsplatz, Arbeitsablauf, Arbeitsumgebung und Arbeitszeit sind menschengerecht zu gestalten.

Die Beschäftigten können Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitssituation einbringen. Diese Vorschläge sind vom Arbeitgeber zu prüfen und, soweit sie als sachlich berechtigt und wirtschaftlich vertretbar erachtet werden, umzusetzen.

19.2.1 Fließ-, Fließband- und Taktarbeit ist eine zwangsläufig gesteuerte Folge von Arbeitsgängen, die ein Werkstück durchläuft und die von einem oder mehreren Menschen ausgeführt werden müssen. Die Arbeitssysteme und Arbeitsinhalte sind räumlich und zeitlich aufeinander abgestimmt. Von der vorgeschriebenen Arbeitsmethode und von dem vorgeschriebenen Arbeitstempo kann nicht abgewichen werden.

19.2.2 Der Entlohnungsgrundsatz für Arbeitnehmer nach § 19.2.1 ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Gegebenheiten mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Arbeit nach § 19.2.1 darf jedoch nicht im Entlohnungsgrundsatz Zeitlohn vergeben werden.

19.2.3.1 Bei Fließ-, Fließband- und Taktarbeit hat im Hinblick auf die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse die Arbeitsgestaltung vorrangig darauf gerichtet zu sein, die Abwechslungsarmut der Beschäftigung durch Aufgabenbereicherung und Aufgabenerweiterung in ihren ungünstigen Auswirkungen auf den Menschen abzumildern.

Diese Verpflichtung obliegt dem Arbeitgeber in erhöhtem Maße bei einer Neuplanung der Fließ-, Fließband- und Taktarbeit und in allen Fällen, in denen der Arbeitsinhalt soweit abgesunken ist, dass der Zeitfaktor je Arbeitstakt nicht mehr als 1,5 Minuten beträgt.

Arbeitgeber und Betriebsrat haben alle Möglichkeiten der Aufgabenerweiterung und Aufgabenbereicherung auszuschöpfen.

- 19.2.3.2 Bestehende Takte dürfen grundsätzlich nicht weiter aufgeteilt werden. Ihre weitere Aufteilung wird jedoch zulässig, wenn Arbeitgeber und Betriebsrat dies im Einzelfall oder für ähnlich gelagerte Fälle im Hinblick auf den technischen Fertigungsstand und ökonomische Zwänge für geboten halten.
- Lässt sich durch Verkürzung besonders langer Takte für den Arbeitnehmer eine Arbeitserleichterung schaffen, so darf dies zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden.
- 19.3 **Erholungs- und Bedürfniszeit**
- 19.3.1 Erholungszeit ist die Zeit, die als Ausgleich für arbeitsbedingte Ermüdung während der Arbeitszeit zu gewähren ist.
- 19.3.2 Die Erholungszeit beträgt mindestens 5 Minuten in der Stunde. Arbeitsunterbrechungen können gegen Erholungszeiten aufgerechnet werden, wenn sie regelmäßig nach einer Belastung auftreten und nachweisbar erholungswirksam sind.
- 19.3.3 Auf höhere Erholungszeiten können sich Arbeitgeber und Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung einigen, wenn dies arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse gerechtfertigt erscheinen lassen.
- 19.3.4 Dem Arbeitnehmer ist die Dauer der Erholungszeit und die Art der Gewährung bekannt zu geben.
- 19.3.5 Die Zeit für persönliche Bedürfnisse (Bedürfniszeit bei REFA; persönliche Verteilzeit) darf nicht weniger als 3 Minuten in der Stunde betragen.
- Eine höhere Bedürfniszeit darf nicht durch Zeitstudien ermittelt werden, sondern ist durch Betriebsvereinbarung nach den sie beeinflussenden Bedingungen und Umständen festzulegen.
- 19.3.6 Diese Bestimmungen gelten nur für Akkordarbeiter/Prämienlohnarbeiter.
- 19.3.7 Diese Bestimmungen treten am 1. September 1979 in Kraft.
- 19.4 Zur Sicherung von persönlichem Eigentum, das der Arbeitnehmer in den Betrieb einbringt, hat der Arbeitgeber geeignete Einrichtungen zur Verfügung zu stellen.

## § 20 Werkzeuge

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

## § 21 Arbeitnehmervertretung

- 21.1 Für die Vertreter der Arbeitnehmer im Betrieb gelten die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen und die zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Vereinbarungen.
- Den Arbeitnehmern, die als Funktionäre der IG Metall im Betrieb tätig sind, dürfen aus dieser Eigenschaft keine Nachteile erwachsen.
- 21.2 Die Mitglieder von Tarifkommissionen der Tarifvertragsparteien werden für die Dauer ihrer Teilnahme an Tarifkommissionssitzungen und Tarifverhandlungen unter Fortzahlung des Lohnes/Gehaltes freigestellt.

## § 22 Geltendmachung von Ansprüchen - Ausschlussfristen

- 22.1 Ansprüche der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis sind dem Arbeitgeber gegenüber folgendermaßen geltend zu machen:
- Ansprüche auf Mehrarbeitsvergütungen und Zuschläge aller Art innerhalb von zwei Monaten nach Aushändigung der Abrechnung für den betreffenden Abrechnungszeitraum;
  - 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.
- 22.2 Bleibt die Geltendmachung erfolglos, so tritt die Verwirkung nicht ein, vielmehr gilt alsdann die zweijährige Verjährungsfrist des § 196 Ziffer 9 BGB. Die zweijährige Frist beginnt mit dem Schluss des Kalenderjahres, in welchem der Anspruch entstanden ist.
- 22.3 Für Ansprüche des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmern aus dem Arbeitsverhältnis gelten die Bestimmungen der §§ 22.1 und 22.2 sinngemäß.
- 22.4 Die vorstehenden Ausschlussfristen gelten nicht für solche Ansprüche, über deren Berechtigung zwischen den Tarifvertragsparteien Streitigkeiten bestehen.

## § 23 Beilegung von Streitigkeiten

- 23.1 Die vertragschließenden Parteien setzen ihren ganzen Einfluss für die Durchführung und Aufrechterhaltung der in diesem Tarifvertrag vereinbarten Bestimmungen ein und verpflichten ihre Mitglieder zur genauen Einhaltung der Vertragsbestimmungen.

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

**Protokollnotiz zu § 23.3:**

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

**§ 24  
Übergangsbestimmungen**

- 24.1 Auf die sich aus diesem Tarifvertrag ergebenden Verdiensterhöhungen können betrieblich gewährte Zulagen bzw. Zuschläge aller Art ohne Rücksicht auf ihre jeweilige Rechtsgrundlage angerechnet werden.
- 24.2 Bestehende günstigere betriebliche Regelungen werden durch das Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nicht berührt.

**§ 25  
Inkrafttreten, Außerkrafttreten  
und Kündigung des Tarifvertrages**

- 25.1 Dieser Manteltarifvertrag tritt am 1. Januar 1997 in Kraft.
- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, diesen Tarifvertrag an geeigneter Stelle zur Einsichtnahme auszulegen und in einem Anschlag am Schwarzen Brett darauf hinzuweisen.
- 25.2 Er ersetzt
- 25.2.1 den Manteltarifvertrag für die Arbeiter vom 17.10.1952, mit Ausnahme von  
Abschnitt VII, Lohnberechnung,  
Buchstabe A, Ziffer 24  
Buchstabe D, Ziffern 34 bis 41  
Abschnitt IX, Ziffern 46 bis 48,
- 25.2.2 den Manteltarifvertrag für die Angestellten vom 18.7.1961, mit Ausnahme von  
Abschnitt IV, Gehaltsregelung, § 9 Tarifgruppen.

25.3 Dieser Manteltarifvertrag kann mit Monatsfrist zum Monatsende, erstmals zum 31. März 2001, ganz oder teilweise gekündigt werden, mit folgenden Ausnahmen:

- §§ 15.2 und 15.3 mit Monatsfrist zum Monatsende, erstmals zum 31. März 2002;
- § 8 mit Monatsfrist zum Monatsende, erstmals zum 31. Juli 2003.

Alle anderen Regelungen bleiben unberührt.

**Protokollnotiz:**

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, innerhalb der nächsten 24 Monate über die inhaltlich neue Ausgestaltung der nachfolgenden Themen zu verhandeln:

- individuelle Differenzierung der Arbeitszeit
- Teilzeitarbeit
- ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit, insbesondere von Arbeitszeitkonten
- individuelle Zeitgestaltung und Gleitzeit(Langzeitkonten)
- Erfassung und Dokumentation von Arbeitszeit

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

Pforzheim, den 7. Juni 1990/19. März 1997/15. Mai 2000

Tarifgemeinschaft im Verband der  
Deutschen Schmuck- und Silberwaren-  
industrie e.V., Pforzheim

Verband der Deutschen Uhren-  
industrie e.V., Pforzheim

Herbert Rümelin

Eberhard Hofmeister

Edelmetallverband e.V.,  
Schwäbisch Gmünd

Helmut Hutt

Industriegewerkschaft Metall  
Bezirksleitung Stuttgart

Gerhard Zambelli

Walter Beraus

## Anhang

Nachwirkende Bestimmungen aus dem außer Kraft gesetzten MTV-Arbeiter gemäß § 25.2.1

### VII. Lohnberechnung

#### A. Allgemein

24. Der Lohn wird als Zeitlohn oder als Akkord (nach Stücklohn oder Stückzeit) berechnet.

#### D. Akkord

##### a) allgemein

34. (1) Die einzelnen Akkorde werden nach Stücklohn oder Stückzeiten so festgesetzt, daß ein Arbeiter bei normaler Leistungsfähigkeit und normalen Arbeitsbedingungen einen Lohn erreicht, der nicht unter 15 % über dem Mindeststundenlohn seiner Lohngruppe (Ziffer 29) liegt.
- (2) In der festgesetzten Stückzeit muß ein ausreichender Zuschlag für sachliche und persönliche Verluste enthalten sein, der je nach dem Arbeitsstück und der Art der Bearbeitung, der Werkstattverhältnisse, der Werkzeuge und Maschinen höher oder niedriger zu berechnen ist.
- (3) Der einzelne Akkordarbeiter kann je nach seinen Leistungen einen höheren oder niedrigeren Lohn erzielen.

Er hat jedoch Anspruch auf den Monatsgrundlohn, wenn sein Akkordlohn ohne sein Verschulden darunter bleibt.

35. Festgesetzte Akkorde dürfen nur dann herabgesetzt werden, wenn dies durch Änderung der Arbeitsmethoden, technische Verbesserungen, wesentliche Änderung der Stückzahl oder offenbar grobe Fehler begründet ist.

36. Jeder Akkordarbeiter erhält vor Beginn der Arbeit einen Akkordzettel, auf dem die Art der Arbeit, die Stückzahl, der Lohn- oder die Akkordzeit verzeichnet sein müssen. An Stelle des Akkordzettels kann ein Aushang der Stücklöhne oder -zeiten an leicht zugänglicher Stelle treten. Auch die Einschreibung in Lohnzettel oder in Lohnbücher ist zulässig.

##### b) Einzelbestimmungen

37. Für Akkorde, die bis zum Schluß der Abrechnungsperiode nicht fertiggestellt sind, wird ein Abschlag in Höhe von 90 % des Durchschnitts-Akkordlohnes bezahlt.

38. (1) Kann ein Werkstück infolge Materialfehlers nicht fertig gearbeitet werden, so wird der Durchschnitts-Akkordlohn für die aufgewandte Zeit bezahlt.

(2) Durch Selbstverschulden verursachte fehlerhafte und Ausschubarbeiten gehen zu Lasten des Ausführenden.

39. Werden bei einem neuen oder einem abgeänderten Akkord dem Arbeitnehmer die Akkordbedingungen nicht rechtzeitig gemäß Ziffer 36 mitgeteilt, so wird der Lohn nach seinem bisherigen Durchschnitts-Akkordlohn berechnet.
40. (1) Arbeitnehmer, die als Akkordarbeiter eingestellt sind oder mindestens seit 3 Monaten 5/6 ihrer Gesamtarbeit im Akkord arbeiten, erhalten, wenn sie vorübergehend im Zeitlohn beschäftigt werden, den Durchschnitts-Akkordlohn der vorangegangenen Lohnperiode.
- (2) Wenn die vorübergehende Beschäftigung im Zeitlohn auf Betriebsstörungen, Materialmangel oder ungenügende Beschäftigung zurückzuführen ist, erhalten sie bis zur Höchstdauer von 3 Tagen 95 % ihres Durchschnitts-Akkordlohnes, mindestens aber den Stundenlohn mit ihnen vergleichbarer Zeitlohnarbeiter.
41. Arbeitnehmer, die infolge der Eigenart ihrer Beschäftigung oder der Betriebsverhältnisse abwechselnd im Zeitlohn oder Akkord arbeiten müssen, erhalten für die im Zeitlohn geleistete Arbeit den Stundenlohn ihrer Lohngruppe.

## IX. Heimarbeiter

46. Heimarbeit darf an Arbeitnehmer, die im Betrieb beschäftigt sind, nur in dringenden Ausnahmefällen mit Zustimmung des Betriebsrats ausgegeben werden. An Arbeitnehmer, die in einem anderen Betrieb beschäftigt sind, darf Heimarbeit nicht ausgegeben werden.
47. Im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer dürfen keine Heimarbeit von anderen Betrieben annehmen.
48. (1) Soweit eine Ausgabe von Heimarbeit zulässig ist, wird sie nach den gleichen Grundsätzen entlohnt wie im Betrieb geleistete Akkordarbeit.
- (2) Der Arbeitgeber hat bei Übernahme von Heimarbeit durch im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer die Nebenauslagen zu erstatten.

Nachwirkende Bestimmungen aus dem außer Kraft gesetzten MTV-Angestellte gemäß § 25.2.2

#### **IV. Gehaltsregelung**

##### **§ 9 Tarifgruppen**

1. Die Angestellten (kaufmännische Angestellte, technische Angestellte, Werkmeister) werden in Tarifgruppen eingestuft.
2. Für die Einstufung in eine Tarifgruppe ist nicht die berufliche Bezeichnung, sondern allein die Tätigkeit des Angestellten maßgebend. 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.

In Zweifelsfällen ist ein Angestellter in diejenige Gruppe einzustufen, die seinem Aufgabenkreis am nächsten kommt.

Übt ein Angestellter mehrere Tätigkeiten gleichzeitig aus, die in verschiedenen Tarifgruppen gekennzeichnet sind, so erfolgt seine Einstufung in diejenige Gruppe, welche der überwiegenden Tätigkeit des Angestellten entspricht.

Die Einstufung ist bei Einstellung und bei Umgruppierung dem Angestellten schriftlich mitzuteilen. Für die Mitwirkung des Betriebsrates gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

Ist keine schriftliche Mitteilung der Eingruppierung erfolgt, dann entfällt hinsichtlich der Eingruppierung die Ausschlußfrist des § 18.

3. Vertretungs- und aushilfsweise Tätigkeit in einer höheren Tarifgruppe durch einen Angestellten einer niedrigeren Tarifgruppe begründet keinen Anspruch auf das Tarifgehalt der höheren Gruppe, wenn diese Tätigkeit die Dauer von 2 Monaten nicht übersteigt.