

IG Metall
Vorstand
Frankfurt am Main

009 19 100 014 022 10

Nordwürttemberg/Nordbaden

Industrie: Arbeiter, und
 Angestellte

Metallindustrie

Abschluss: 14.06.2005
gültig ab: siehe § 21
kündbar zum: 1 Mo. z. ME/
 31.03.2007

**MANTELSTARIFVERTRAG
(ERA)**

Zwischen dem

Verband der Metall- und Elektroindustrie
Baden-Württemberg e.V., Stuttgart
- Südwestmetall -

und der

Industriegewerkschaft Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

wird folgender

Manteltarifvertrag
für Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie
in Nordwürttemberg/Nordbaden

vereinbart:

§ 1
Geltungsbereich

- 1.1 Dieser Tarifvertrag gilt:
 - 1.1.1 räumlich:
für die Regierungsbezirke Nordwürttemberg/Nordbaden des Landes Baden-Württemberg, nach dem Stand vom 31. Dezember 1969;
 - 1.1.2 fachlich und sachlich:
für alle Betriebe, die selbst oder deren Inhaber Mitglied des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V., Stuttgart, sind und den ERA-TV eingeführt haben.
 - 1.1.3 persönlich:
für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Mitglied der IG Metall sind. Diese gelten als Beschäftigte im Sinne dieses Tarifvertrages.
- 1.1.3.1 Nicht als Beschäftigte 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.
- 1.1.3.2 Ausgenommen sind die nach dem Berufsbildungsgesetz Auszubildenden.
- 1.1.3.3 Für in Heimarbeit Beschäftigte gelten die gesetzlichen Bestimmungen sowie die bindenden Festsetzungen des zuständigen Heimarbeitsausschusses.
Außerdem gelten, soweit die Besonderheiten der Heimarbeit nicht entgegenstehen und diese Bestimmungen anwendbar sind, die Regelungen aus den

Bestimmungen der §§ 2.1, 2.2 (ohne 2.2.1 und 2.2.2), 2.4, 2.5, 4.1, 4.2 (bzgl. der Kündigungsfristen gilt § 29 HAG, dabei ist 2.7 zu beachten), 5, 11.1, 11.2 Abs. 1, 16, 17.1, 18, 19, 20, 21 und Anlage 2 (zu § 8.2 und §§ 13.2, 13.2.2-13.2.4, 13.2.10, 13.3) entsprechend.

- 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 zu ungünstigen von Beschäftigten vom Tarifvertrag abweichen.
- 1.2.2 Im Einzelarbeitsvertrag können für die Beschäftigten günstigere Regelungen vereinbart werden.
- 1.2.3 Die Rechte des Betriebsrates bleiben unberührt, soweit nicht durch diesen Tarifvertrag eine abschließende Regelung getroffen ist.

§ 2 Einstellung und Probezeit

- 2.1 Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei Einstellung, Versetzung und Kündigung richtet sich nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes und bleibt durch diesen Tarifvertrag unberührt.
- 2.2 Der Arbeitsvertrag ist schriftlich zu vereinbaren. Er ist grundsätzlich vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses abzuschließen. Wesentliche Änderungen der Vertragsbedingungen werden ergänzend vereinbart.
 - 2.2.1 Aus dem Arbeitsvertrag muss ersichtlich sein:
 - Arbeitsaufgabe, Betriebsabteilung/Arbeitsplatz/Arbeitsbereich/Ort,
 - individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit
 - Entgeltgruppe und Entgeltzusammensetzung,
 - sonstige Zulagen,
 - Beginn des Arbeitsverhältnisses,
 - bei befristeten Arbeitsverhältnissen die vorhersehbare Dauer,
 - bei Teilzeitbeschäftigte auch die Dauer der regelmäßigen täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit.
- 2.2.2 Der Beschäftigte muss entweder für Normal- oder 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.

- 2.2.3 Arbeitsverhältnisse sollen grundsätzlich auf unbestimmte Zeit, sie können aber auch befristet abgeschlossen werden.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien sind übereinstimmend der Auffassung, es laufe dem Ziel des grundsätzlichen Abschlusses unbefristeter Arbeitsverhältnisse entgegen, wenn auf Arbeitsplätzen, die auf Dauer angelegt sind, regelmäßig nur befristet eingestellt würde.

- 2.3 Wird vom Arbeitgeber ausdrücklich persönliche Vorstellung vor der Einstellung gewünscht, so sind dem Bewerber die entstehenden Kosten für die Reise und den Aufenthalt in angemessener Höhe zu vergüten.

- 2.4 Schwerbehinderte Menschen und andere unter besonderem gesetzlichen Schutz stehende Beschäftigte haben dem Arbeitgeber auf Befragen diese Eigenschaften mitzuteilen. Sie haben den späteren Eintritt oder eine Änderung dieser Eigenschaften unaufgefordert bekannt zu geben.

- 2.5 Zeugnisse und andere, den Bewerbungen beigefügte oder abgegebene Originalpapiere sind dem Beschäftigten innerhalb von zwei Wochen nach der Einstellung zurückzugeben.

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

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

Die Vereinbarung eines Probearbeitsverhältnisses als Arbeitsverhältnis auf Zeit ist unzulässig.

Die Probezeit darf 3 Monate nicht überschreiten.

In begründeten Einzelfällen kann für Beschäftigte mit besonderen Aufgaben eine höchstens sechsmonatige Probezeit mit Zustimmung des Betriebsrates vereinbart werden.

Bei Erkrankung eines Beschäftigten von mindestens einem Monat während der Probezeit kann diese um die Dauer der Krankheit verlängert werden.

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses kann bis zum letzten Tage der Probezeit beiderseits, innerhalb der ersten vier Wochen mit Wochenfrist zum Wochenschluss, danach mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende, schriftlich erklärt werden.

Dies gilt auch bei einer Verlängerung der Probezeit infolge Erkrankung.

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

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

- 2.7 Für alle Ansprüche, die dem Grunde oder der Höhe nach von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig sind, gilt die Betriebszugehörigkeit bei

betriebsbedingter Kündigung als nicht unterbrochen, wenn die Unterbrechung nicht länger als zwölf Monate gedauert hat.

Die Zeit der Unterbrechung bleibt bei der Berechnung der Dauer der Betriebszugehörigkeit außer Betracht.

§ 3 Arbeitsplatz, Arbeitsablauf, Arbeitsumgebung und Arbeitszeit

3.1 Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung sind menschengerecht zu gestalten.

3.2 Dabei sind insbesondere folgende Grundsätze zu beachten:

Arbeits- und Leistungsbedingungen und Arbeitszeiten sind im Rahmen der betrieblichen und wirtschaftlichen Möglichkeiten so zu gestalten,

- dass sie auch auf Dauer zu keiner gesundheitlichen Beeinträchtigung der Beschäftigten führen,
- dass die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb Beschäftigten geschützt und gefördert sowie das Recht auf Menschenwürde geachtet wird,
- dass bei Vereinbarungen zu Lage und Verteilung der Arbeitszeit im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten dem Einzelnen Entscheidungsspielräume eingeräumt werden.

Werden diese Grundsätze nicht eingehalten, so können die Beschäftigten Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitssituation einbringen. Die Vorschläge sind umgehend zu prüfen und, soweit sachlich berechtigt und wirtschaftlich vertretbar, vom Arbeitgeber umzusetzen.

3.3 Die menschengerechte Gestaltung der Arbeits- und Leistungsbedingungen und Arbeitszeiten soll unter Berücksichtigung der vorgenannten sowie wirtschaftlich vertretbarer Gesichtspunkte im Rahmen von § 88 BetrVG geregelt werden.

Protokollnotiz zu § 3:

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass auch aus Anlass von Arbeitszeitverkürzungen keine Leistungsverdichtung erfolgen darf, die für die Beschäftigten zu unzumutbaren Belastungen führt.

§ 4 Kündigung und Aufhebungsvertrag

4.1 Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen.

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

- 4.3 Auf Wunsch ist dem Beschäftigten nach Kündigung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts angemessene Zeit zu gewähren, um sich eine neue Stelle zu suchen.
- 4.4 Einem Beschäftigten, der das 53., aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet hat und dem Betrieb mindestens drei Jahre angehört, kann nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden.

Dies gilt auch für eine Änderungskündigung.
- 4.5 Kündigungsfristen
 - 4.5.1 Die beiderseitige Kündigungsfrist beträgt
 - 4.5.1.1 innerhalb der ersten drei Monate Betriebszugehörigkeit einen Monat zum Monatsende;
 - 4.5.1.2 nach Ablauf der ersten drei Monate zwei Monate zum Monatsende.
 - 4.5.2 Die Kündigungsfrist des Arbeitgebers beträgt gegenüber dem Beschäftigten nach einer Betriebszugehörigkeit von
 - 5 Jahren mindestens 3 Monate
 - 8 Jahren mindestens 4 Monate
 - 10 Jahren mindestens 5 Monate
 - 12 Jahren mindestens 6 Monatejeweils zum Schluss eines Kalendervierteljahres.
 - 4.5.3 Bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit gemäß § 4.5.2 werden Beschäftigungszeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres liegen, nicht berücksichtigt.
- 4.6 Für fristlose Kündigungen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 5 Zeugnis

- 5.1 Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist dem Beschäftigten ein schriftliches Zeugnis auszustellen.

Das Zeugnis hat Auskunft über die ausgeübte Tätigkeit und deren Dauer zu geben. Auf Wunsch des Beschäftigten hat das Zeugnis auch Auskunft über Verhalten und Leistung des Beschäftigten zu geben.
- 5.2 Nach der Kündigung hat der Beschäftigte Anspruch auf unverzügliche Erteilung eines vorläufigen Zeugnisses.
- 5.3 Im ungekündigten Arbeitsverhältnis hat der Beschäftigte Anspruch auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses.
- 5.4 Auch ein vorläufiges Zeugnis oder ein Zwischenzeugnis hat denselben Anforderungen zu entsprechen, wie das in § 5.1 genannte Zeugnis.

§ 6 Alterssicherung

- 6.1 Beschäftigte, die das 54. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb oder Unternehmen mindestens ein Jahr angehören, haben Anspruch auf Verdienstsicherung.

Die tarifliche Verdienstsicherung bezieht sich nicht auf das Tarifentgelt, sondern auf das Effektiventgelt und wird wie folgt verwirklicht:

- 6.1.1 Der Alterssicherungsbetrag, der nach §§ 6.3 und 6.4 zu ermitteln ist, wird als Mindestverdienst garantiert.
- 6.1.2 Der laufende Verdienst innerhalb des nach § 6.9 zu regelnden Vergleichszeitraums wird mit dem Alterssicherungsbetrag verglichen.
- 6.1.3 Ist der laufende Verdienst niedriger als der Alterssicherungsbetrag, so ist ein Ausgleich bis zur Höhe des Alterssicherungsbetrages zu bezahlen.

- 6.2 Beginn der Verdienstsicherung

Die Verdienstsicherung beginnt mit dem Ersten des Monats, in dem der Beschäftigte das 54. Lebensjahr vollendet. Erfüllt der Beschäftigte an seinem 54. Geburtstag die Voraussetzung der Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit von einem Jahr nicht, so beginnt die Verdienstsicherung am Ersten des Monats, in welchem er diese Voraussetzung erfüllt.

- 6.3 Zusammensetzung und Errechnung des Alterssicherungsbetrages
Der Alterssicherungsbetrag errechnet sich wie folgt:

- 6.3.1 aus dem Monatsgrundentgelt der Entgeltgruppe zu Beginn der Verdienstsicherung.
- 6.3.2 aus den in den letzten 12 Monaten vor Beginn der Verdienstsicherung durchschnittlich erzielten leistungsabhängigen variablen Bestandteilen.
- 6.3.3 der Belastungszulage zu Beginn der Verdienstsicherung
- 6.3.4 aus der übertariflichen Zulage zu Beginn der Verdienstsicherung
- 6.3.5 aus den in den letzten zwölf Kalendermonaten vor Beginn der Verdienstsicherung erzielten (tariflichen und/oder übertariflichen) durchschnittlichen Zuschlägen für Sonn-, Feiertags-, Spät-, Nacht-(Schicht-), Montagearbeit sowie Erschwerniszulagen gemäß § 8 BMTV, sofern die in § 6.4 genannten Voraussetzungen erfüllt sind.

- 6.3.6 Der Alterssicherungsbetrag errechnet sich nach der Formel:

$$6.3.1 + 6.3.2 + \text{ggf. } 6.3.3 + \text{ggf. } 6.3.4 + \text{ggf. } 6.3.5$$

- 6.3.7 Bei Reisenden im Sinne von § 15, die eine Provision erhalten, ist diese in den Alterssicherungsbetrag mit einzubeziehen, und zwar in der Höhe der monatlichen Durchschnittsprovision, errechnet aus der Provision der letzten 36 Kalendermonate vor Beginn der Verdienstsicherung.

- 6.4 Einbeziehung von Zuschlägen und Zulagen in den Alterssicherungsbetrag

- 6.4.1 Die in den letzten zwölf Kalendermonaten vor Beginn der Verdienstsicherung erzielten (tariflichen und/oder übertariflichen) durchschnittlichen Zuschläge für Sonn-, Feiertags-, Spät-, Nacht- (Schicht-), Montagearbeit sowie Erschweriszulagen gemäß § 8 BMTV sind nur unter folgenden Voraussetzungen in den Alterssicherungsbetrag gemäß § 6.3 einzubeziehen:
- 6.4.1.1 Die den genannten Zuschlägen und Zulagen zugrunde liegenden Arbeiten müssen zu den regelmäßigen Arbeitsaufgaben des Beschäftigten gehören (z.B. Pförtner, Feuerwehrleute).
- 6.4.1.2 Bei Spät-, Nacht-, Montagearbeit muss der Beschäftigte außerdem während eines unmittelbar vor Beginn der Verdienstsicherung liegenden Zeitraums von acht Jahren mehr als vier Jahre in einem Betrieb der Metall- und Elektroindustrie diese Arbeit geleistet haben. Diese Voraussetzung ist auch dann erfüllt, wenn teils Arbeit der einen und teils Arbeit einer anderen der vorstehend genannten Art geleistet wurde. In jedem Falle muss der Beschäftigte mindestens ein Jahr eine der genannten Arbeiten regelmäßig in dem Betrieb, gegen den der Anspruch auf Verdienstsicherung entsteht, geleistet haben.
- 6.4.1.3 Die Voraussetzungen für die Einbeziehung der Zuschläge und Zulagen in den Alterssicherungsbetrag können auch noch nach Beginn der Verdienstsicherung (s.o. § 6.2) erfüllt werden. Die Zuschläge und Zulagen sind dann erst ab diesem Zeitpunkt in die Berechnung einzubeziehen. Berechnungszeitraum für den durchschnittlichen Zuschlag bzw. die durchschnittliche Zulage sind in diesem Falle die letzten zwölf Kalendermonate vor Erfüllung der Voraussetzungen.
- 6.4.2 Der durchschnittliche Zuschlag und/oder ggf. die durchschnittliche Zulage (gemäß § 6.3.5) errechnet sich aus dem Gesamtbetrag der in Frage kommenden Zuschläge und Zulagen während der letzten zwölf Kalendermonate vor Beginn der Verdienstsicherung, dividiert durch die Zahl der in den letzten zwölf Kalendermonaten vor Beginn der Alterssicherung tatsächlich gearbeiteten Stunden.
- Der sich aus dieser Berechnung ergebende Betrag ist mit dem 4,35fachen der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu multiplizieren.
- 6.5 Nicht in den Alterssicherungsbetrag einzubeziehen sind:
- Zuschläge für Mehrarbeit und sonstige unregelmäßige Bezüge, vermögenswirksame Leistungen, Auslösungen, Gratifikationen, zusätzliche Urlaubsvergütung und andere einmalige Zuwendungen.
- 6.6 Alterssicherungsbetrag
- Durch die Berechnung gemäß §§ 6.3 und 6.4.2 ergibt sich der Alterssicherungsbetrag als durchschnittlicher Monatsverdienst, bezogen auf die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit – oder bei Teilzeitbeschäftigten auf die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit – zu Beginn der Alterssicherung.
- 6.6.1 Bei Beschäftigten, bei denen sich nach Eintritt der Alterssicherung das Verhältnis ihrer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit – oder bei Teilzeitbeschäftigten ihre vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit – zur tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit (§ 7.1) ändert, ist der monatliche Alterssicherungsbetrag entsprechend umzurechnen.

6.6.2 Bei Kurzarbeit ist der Alterssicherungsbetrag für die Dauer der Kurzarbeit gemäß §§ 8.2.3, 8.2.4 zu ermitteln.

6.7 Festschreibung des Alterssicherungsbetrages

Der sich aus der Berechnung nach §§ 6.3 und 6.4.2 ergebende Alterssicherungsbetrag ist mit den dort genannten Entgeltbestandteilen aufgegliedert festzuschreiben. Die Mindestverdienstgarantie (§ 6.1.1) bezieht sich auch auf diese Entgeltbestandteile.

6.8 Unterrichtung des Beschäftigten und des Betriebsrats

Der anspruchsberechtigte Beschäftigte und der Betriebsrat sind unverzüglich über die Höhe und die Zusammensetzung des Alterssicherungsbetrages schriftlich zu unterrichten. Dies gilt auch bei einer späteren Änderung des Alterssicherungsbetrages (vgl. § 6.6.1 und § 6.10).

6.9 Durchführung der Verdienstsicherung

Der Verdienstausgleich gemäß § 6.1 ist monatlich (Vergleichsmonat) vorzunehmen. Dabei wird der Durchschnittsverdienst aus einem Vergleichszeitraum mit dem festgeschriebenen Alterssicherungsbetrag verglichen.

In den Durchschnittsverdienst des Vergleichszeitraumes können nur die Entgeltbestandteile, insbesondere nur die Zuschläge bzw. Zulagen einbezogen werden, die im Alterssicherungsbetrag enthalten sind.

Der Vergleichszeitraum ist mit dem Betriebsrat festzulegen. Er darf einschließlich des Vergleichsmonats drei Monate nicht übersteigen. Abweichend hiervon kann bei Reisenden im Sinne von § 15, die eine Provision erhalten, der Vergleichszeitraum mit Zustimmung des Betriebsrats bis auf zwölf Monate ausgedehnt werden.

Wird mit Zustimmung des Betriebsrats ein längerer als einmonatiger Vergleichszeitraum festgelegt, so ist sicherzustellen, dass im jeweiligen Vergleichsmonat eine Aufzahlung in der Höhe erfolgt, dass im Vergleichszeitraum, jeweils im Durchschnitt, der Alterssicherungsbetrag erreicht wird. Ausgleichszahlungen zum Zwecke der Verdienstsicherung sind in den laufenden Verdienst des Vergleichszeitraumes einzubeziehen.

6.10 Fortschreibung des Alterssicherungsbetrages

Tarifbedingte Erhöhungen des Entgeltes nach Beginn der Verdienstsicherung erhöhen den Alterssicherungsbetrag.

Tarifbedingte Erhöhungen des Entgeltes sind die Erhöhung des Tarifentgeltes durch den Tarifvertrag über Entgelte und Ausbildungsvergütungen, eine tarifliche Anhebung des durchschnittlichen Leistungsentgelts, eine tarifliche Anhebung von Zuschlägen und Zulagen sowie eine Anhebung der Entgeltgruppe durch Änderung des tariflichen Entgeltgruppenschlüssels.

Das Gleiche gilt für die Anhebung der Entgeltgruppe durch die Übertragung einer höherwertigen Arbeitsaufgabe bzw. einer höheren Belastungszulage durch eine höhere Belastungsstufe.

Andere tarifbedingte Erhöhungen des Entgeltes erhöhen den Alterssicherungsbetrag dann, wenn dies im jeweiligen Tarifvertrag ausdrücklich vereinbart ist.

Zur Fortschreibung des Alterssicherungsbetrages ist dessen Berechnung ausgehend von der Festschreibung (vgl. § 6.7), je nach Art der tarifbedingten Erhöhungen gemäß §§ 6.3 und 6.4.2 auf der erhöhten tariflichen Grundlage neu vorzunehmen.

Leistungsbedingte Änderungen der leistungsabhängigen variablen Bestandteile des Monatsentgelts erhöhen den Alterssicherungsbetrag nicht.

Bei allgemeinen betrieblichen Entgelterhöhungen (für den ganzen Betrieb, bestimmte Betriebsabteilungen oder Beschäftigtengruppen) werden Beschäftigte mit Anspruch auf Verdienstsicherung – soweit sie dem betroffenen Personenkreis angehören – gleich behandelt. Solche Entgelterhöhungen erhöhen den Alterssicherungsbetrag nicht.

6.11 Übertarifliche Entgeltbestandteile

Werden im Betrieb tarifliche Entgelterhöhungen voll oder teilweise auf das Effektiventgelt gegeben (errechnet auf der Basis des Effektivverdienstes), so erhöht sich dadurch der Alterssicherungsbetrag.

Werden übertarifliche Entgeltbestandteile zulässigerweise auf tarifbedingte Erhöhungen des Entgeltes angerechnet, so kann eine solche Anrechnung bei den Beschäftigten mit Anspruch auf Verdienstsicherung nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat erfolgen. Eine solche Anrechnung wirkt sich auf den Alterssicherungsbetrag aus.

Anmerkung:

Nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 06.02.1985 ist § 6.11 insoweit richtig, als die Anrechnung an das Einvernehmen mit dem Betriebsrat gebunden ist.

§ 7 Regelmäßige Arbeitszeit

- 7.1 Die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen beträgt 35 Stunden.
- 7.1.1 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.
- 7.1.2 Bei der Vereinbarung einer solchen Arbeitszeit bis zu 40 Stunden erhalten Beschäftigte einer dieser Arbeitszeit entsprechende Bezahlung.
- 7.1.3 Die vereinbarte 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.

- 7.1.4 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.
- 7.1.5 In Betrieben mit einem hohen Anteil (mehr als 50 % der Gesamtbeschäftigten) von Beschäftigten mit Einstufungen ab EG 14, können die Betriebsparteien eine höhere Quote bis maximal 50 % vereinbaren.
- Um Innovationsprozesse zu ermöglichen oder Fachkräftemangel zu begegnen, sollen, soweit diese Regelung nicht die Struktur des Betriebes abbildet, auf Antrag der Betriebsparteien die Tarifparteien nach Prüfung eine höhere Quote für den Betrieb oder Teile des Betriebes vereinbaren.
- Im Übrigen gelten die §§ 7.1.1, 7.1.2, 7.1.3 MTV.
- 7.1.5.1 Im Rahmen dieser Quoten können neben der individuellen Vereinbarung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden die Betriebsparteien durch freiwillige Vereinbarung für bestimmte Beschäftigtengruppen oder Bereiche die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bis auf 40 Stunden verlängern. Die Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit kann grundsätzlich auch befristet werden.
- Im Übrigen gilt § 7.1.2 entsprechend.
- 7.1.5.2 Eine Ausweitung der Quote über 18 % darf nicht zu einem Arbeitsplatzabbau führen.
- 7.1.5.3 Um die Einhaltung einer nach Nr. 7.1.5 ausgeweiteten Quote zu gewährleisten, kann der Betriebsrat einer individuellen Verlängerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden wirksam widersprechen, wenn diese schon ausgeschöpft ist. In diesem Falle bleibt die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit unverändert. Der Betriebsrat wird hierzu analog § 99 BetrVG unterrichtet.
- 7.1.5.4 Ist eine Tarifvertragspartei der Auffassung, dass für eine in 7.1.5 geregelten Beschäftigtengruppen sich die Situation auf dem regionalen Arbeitsmarkt erheblich so verändert hat, dass durch eine Reduzierung der Arbeitszeit auf die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ein Beitrag zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit dieser Beschäftigtengruppe geleistet werden kann, kann sie dies beantragen. Kommt eine einvernehmliche Entscheidung der Tarifvertragsparteien nicht zustande, entscheidet auf Antrag einer Partei die tarifliche Schlichtungsstelle nach § 2.6 des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung.
- 7.2 Die regelmäßige Arbeitszeit kann für Beschäftigte, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, ohne Mehrarbeitszuschlag wie folgt verlängert werden:
- 7.2.1 bis zu 10 Stunden täglich, jedoch höchstens bis zu 40 Stunden in der Woche, wenn die Arbeitsbereitschaft mehr als 25 % der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 7.1 beträgt;
- 7.2.2 bis zu 12 Stunden täglich, jedoch höchstens bis zu 43 Stunden in der Woche, wenn die Arbeitsbereitschaft mehr als 40 % der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 7.1 beträgt.

- 7.2.3 In die Gruppen nach §§ 7.2.1 oder 7.2.2 können beispielsweise fallen:
Maschinisten, Heizer, Kraftfahrer, Wächter und Pförtner.
Die Zugehörigkeit eines Beschäftigten zu einer dieser Gruppen ist mit ihm schriftlich zu vereinbaren. Sie richtet sich nach dem Umfang der Arbeitsbereitschaft im Schnitt der letzten zwei Monate.
- 7.2.4 Eine darüber hinausgehende Regelung kann nur mit schriftlicher Zustimmung der Tarifvertragsparteien getroffen werden.
- 7.3 Beschäftigte, deren individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit geringer als die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 7.1 ist, sind Teilzeitbeschäftigte. Teilzeitarbeit wird einzelvertraglich vereinbart.
- 7.3.1 Wünschen Beschäftigte Teilzeitarbeit, so soll dem im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Rechnung getragen werden.
- 7.3.2 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.
- 7.3.3 Teilzeitarbeit soll, sofern sachliche Gründe keine andere Regelung erfordern, so gestaltet werden,
- dass die jeweils gültigen Grenzen der Sozialversicherungspflicht im Rahmen der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung nicht unterschritten werden; ist dies aus betriebsorganisatorischen Gründen nicht möglich oder wünscht der Beschäftigte eine kürzere Arbeitszeit, ist der Beschäftigte auf mögliche sozialversicherungsrechtliche Folgen schriftlich hinzuweisen,
 - dass die tägliche Arbeitszeit mindestens 3 Stunden beträgt und zusammenhängend erbracht werden kann.
- Davon ausgenommen sind bestehende Arbeitsverhältnisse.
- 7.3.4 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.
- 7.4 Für die Arbeitszeit der Jugendlichen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres gelten die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes, soweit nicht durch diesen Tarifvertrag eine günstigere Arbeitszeit vereinbart ist.
- 7.5 Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann gleichmäßig oder ungleichmäßig auf Werkstage von Montag bis Freitag verteilt werden.
- Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann auch ungleichmäßig auf mehrere Wochen verteilt werden. Sie muss jedoch im Durchschnitt von längstens sechs Monaten erreicht werden.
- 7.5.1 Für einzelne Beschäftigte oder Beschäftigtengruppen, die mit der Überwachung der Werksanlagen oder mit der Instandsetzung oder Wartung von Betriebsmitteln beschäftigt sind, kann die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu fünf Werkstage, unter Einschluss des Samstags, mit dem Betriebsrat vereinbart werden.

- 7.5.2 Soll der Samstag im Übrigen für einzelne Beschäftigte oder für bestimmte Beschäftigtengruppen in die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit einbezogen werden, so bedarf dies der Zustimmung des Betriebsrats, die nicht durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt werden kann.

Die abgeschlossene Betriebsvereinbarung ist den Tarifparteien zur Kenntnis zu geben.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien erklären übereinstimmend, dass die Einbeziehung des Samstags in ein betriebliches Arbeitszeitmodell maßgeblich von den betrieblichen Belangen abhängt und unter Berücksichtigung der berechtigten Interessen der Beschäftigten im Rahmen der tariflich zulässigen Realisierungsmöglichkeiten zu erfolgen hat. Sie verpflichten sich daher, überbetriebliche Interessen bezüglich tariflich zulässiger Arbeitszeitgestaltungsmöglichkeiten nicht zum Gegenstand einer Einflussnahme auf die Betriebsparteien zu machen.

- 7.5.3 Über die Verteilung der Arbeitszeit sind Betriebsvereinbarungen abzuschließen. In diesen ist auch Beginn und Ende der Ausgleichszeiträume nach § 7.5 Abs. 2 festzulegen.

- 7.5.4 Wenn keine andere Regelung getroffen wird, beträgt für Vollzeitbeschäftigte die regelmäßige tägliche Arbeitszeit 1/5 der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.

- 7.6 Soll aus betrieblichen Gründen die bisherige Auslastung der betrieblichen Anlagen beibehalten oder optimiert werden, so ist auf Wunsch des Unternehmens die Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen entsprechend zu verteilen. Dabei kann eine Differenz zwischen der betrieblich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit und der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auch in Form von freien Tagen ausgeglichen werden.

Dabei muss zur Vermeidung von Störungen im Betriebsablauf eine möglichst gleichmäßige Anwesenheit der Beschäftigten gewährleistet sein.

Bei der Festlegung der freien Tage sind die Wünsche der Beschäftigten zu berücksichtigen.

Es dürfen nicht mehr als fünf freie Tage zusammengefasst werden.

Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit muss dabei im Durchschnitt von längstens sechs Monaten erreicht werden.

- 7.7 Die Betriebsparteien können sowohl flexible Arbeitszeitkonten (s. § 7.7.1) als auch Langzeitkonten (s. § 7.7.2) jeweils durch freiwillige Betriebsvereinbarung vereinbaren.

Für beide Zeitkonten gelten keine Ausgleichszeiträume. Dies gilt nicht für sonstige Zeitkonten im Rahmen des § 7 MTV (z. B. Gleitzeit).

- 7.7.1 Flexibles Arbeitszeitkonto

Vereinbaren die Betriebsparteien flexible Arbeitszeitkonten, finden die §§ 7.5 und 7.6, jeweils die beiden letzten Sätze, im Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung keine Anwendung.

- 7.7.1.1 Das flexible Arbeitszeitkonto dient dem Ausgleich betrieblicher Auslastungsschwankungen (z. B. Produkt- und Marktzyklen) und damit der Verstetigung von Beschäftigung. Die Regeln für die Zuführung von Zeitguthaben in das Konto als auch für den Abbau aus dem Konto sind zwischen den Betriebsparteien zu vereinbaren. Die Betriebsvereinbarung soll neben Guthabenstunden auch Minusstunden vorsehen. Dieses Konto wird als individuelles Zeitkonto geführt.
- Dabei kann die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gleichmäßig und ungleichmäßig verteilt werden. Die Differenz zwischen der betrieblich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit und der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit wird als Guthabenstunde bzw. als Minusstunde dokumentiert.
- 7.7.1.2 Für das flexible Arbeitszeitkonto ist jeweils eine Obergrenze für Guthabenstunden bzw. eine Untergrenze für Minusstunden festzulegen. Es sind Verfahrensregelungen und Fristen zur Einhaltung der betrieblich vereinbarten Stundengrenzen zu vereinbaren.
- Bei drohendem Überschreiten der betrieblich vereinbarten Stundengrenzen beraten Betriebsrat und Arbeitgeber über geeignete Anpassungsmaßnahmen. In der Betriebsvereinbarung sind entsprechende Regelungen zum Ausgleich des Mehrvolumens festzulegen.
- Lässt die Betriebsvereinbarung Guthabenstunden oberhalb einer Grenze von 300 Stunden zu, muss die Betriebsvereinbarung Regelungen beinhalten, wie nach einem betrieblich festgelegten Zeitraum (z. B. Produkt- und Marktzyklen) diese Guthabenstunden abgebaut werden.
- 7.7.1.3 Der Aufbau und Abbau des flexiblen Arbeitszeitkontos erfolgt durch von den Betriebsparteien vereinbarte zusätzliche oder reduzierte Arbeitszeiten (ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit) für den ganzen Betrieb, für einzelne Abteilungen oder für einzelne Beschäftigtengruppen.
- 7.7.1.4 Die Möglichkeiten vorhandener betrieblicher flexibler Arbeitszeitkonten haben grundsätzlich Vorrang vor der Anwendung der Regeln des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung und der Kurzarbeit.
- 7.7.1.5 Ist zusätzliches Arbeitsvolumen dauerhaft notwendig, sprechen Arbeitgeber und Betriebsrat über Neueinstellungen.
- 7.7.1.5.1 Soweit Arbeitgeber und Betriebsrat zusätzlich dauerhaft Neueinstellungen vereinbaren und diese nicht rechtzeitig realisiert werden können, werden zuerst die Möglichkeiten vorhandener flexibler Arbeitszeitkonten genutzt.
- 7.7.1.5.2 Darüber hinaus kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung bis zur erfolgten Einstellung, längstens bis zu 6 Monaten, zum Ausgleich der fehlenden Kapazität eine entsprechende Auszahlung von Zeitguthaben vereinbart werden. Die Vergütung dieser zusätzlichen Arbeitszeit erfolgt ohne Mehrarbeitszuschläge durch Auszahlung oder Zeitgutschrift.
- In Betrieben mit bis zu 500 Beschäftigten kann, soweit keine flexiblen Arbeitszeitkonten bestehen, ein der fehlenden Kapazität entsprechendes Arbeitszeitvolumen vereinbart werden, indem die Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden verlängert wird. Diese zusätzliche Arbeitszeit wird ohne Mehrarbeitszuschläge ausgezahlt.
- 7.7.1.6 Der Arbeitgeber ist zur Insolvenzsicherung der flexiblen Arbeitszeitkonten nach folgenden Regelungen verpflichtet:

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

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

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

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

7.7.1.6.2 Die Durchführung der Insolvenzsicherung erfolgt nach folgenden Maßgaben:

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

7.7.1.7 Wenn die Betriebsvereinbarung zu flexiblen Arbeitszeitkonten außer Kraft tritt, ist § 7.7.1.8 entsprechend anzuwenden. Zeitsalden können einvernehmlich auf andere Zeitkonten übertragen werden.

7.7.1.8 Vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist das flexible Arbeitszeitkonto in Zeit auszugleichen. Ist dies nicht möglich, gilt Ziffer 11.4.5 MTV.

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

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

7.7.2 **Langzeitkonten**

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

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

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

In diesem Rahmen können Beschäftigte Arbeitsstunden, für die ein Vergütungsanspruch besteht, in das Langzeitkonto buchen. § 2.4 TV Beschäftigungssicherung gilt entsprechend, d. h. um die Absenkung der Entgelte zu vermeiden oder zu vermindern, können die Betriebsparteien Ausgleichszahlungen vereinbaren, die mit tariflichen Jahresleistungen (betriebliche Sonderzahlung und/oder zusätzliches Urlaubsgeld) verrechnet

werden. Der Anspruch auf die tariflichen Jahresleistungen vermindert sich entsprechend.

Ein Regelüberlauf von anderen Arbeitszeitkonten in das Langzeitkonto ist ausgeschlossen.

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

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

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

- bei nahem Rentenzugang, wenn bei Verbrauch des Guthabens das Arbeitsverhältnis beendet und ein Übergang in ein Rentenverhältnis angestrebt wird. Hierbei ist die Entnahme spätestens 12 Monate vor Beginn des Abbaus des Zeitguthabens anzukündigen.
- zur Verwendung von Arbeitszeitguthaben in der Arbeitsphase der Altersteilzeit. Diese Entnahme ist bei Vertragsabschluß festzulegen.
- Für die persönliche Weiterbildung im Sinne von § 5 des Tarifvertrages zur Qualifizierung. In diesem Fall dürfen Zeiten nach § 5 des Tarifvertrages zur Qualifizierung und Zeiten aus bezahlter Freistellung im Rahmen des Abbaus von Langzeitguthaben nicht gleichzeitig verwendet und nicht unmittelbar miteinander verbunden werden. Es gelten die Ankündigungsfristen nach § 5 TV Qualifizierung. Diese sind:
 - Bei einer Entnahme für eine Qualifizierungsmaßnahme von bis zu 3 Monaten 6 Monate vor Beginn der Maßnahme,
 - bei einer Entnahme für eine Qualifizierungsmaßnahme von bis zu 1 Jahr 9 Monate vor Beginn der Maßnahme
 - bei einer Entnahme für eine Qualifizierungsmaßnahme von bis zu 3 Jahren 12 Monate vor Beginn der Maßnahme.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7.7.2.6.2 Die Durchführung der Insolvenzsicherung erfolgt nach folgenden Maßgaben:

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

7.7.2.7 Eine Auszahlung von Zeitguthaben ist in folgenden Fällen möglich:

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

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

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

7.8 Zeitausgleichsanteile entstehen an Feiertagen und in den Fällen des § 13; sie entstehen nicht bei Krankheit, Urlaub und freien Tagen gem. § 7.6. Dafür entsteht weder eine Vor- noch eine Nacharbeitspflicht. Die Zeitausgleichstage dürfen nicht auf Wochenfeiertage, Urlaubs- und Krankheitstage fallen.

An freien Tagen gem. § 7.6 wird das Monatsentgelt (ohne Auslösungen) fortgezahlt.

Protokollnotiz:

§ 6.2.9 BMTV bleibt unberührt.

7.9 Wünschen Beschäftigte, deren Kinder in Kindertagesstätten oder bei Tagesmüttern untergebracht sind, Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit flexibel zu

gestalten, so ist dem im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Rechnung zu tragen.

- 7.10.1 An Werktagen, die unmittelbar vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr liegen, endet die Arbeitszeit spätestens um 12.00 Uhr. Das Monatsentgelt wird fortgezahlt.
Die Verpflichtung zur Bezahlung der infolge des Frühschlusses (12.00 Uhr) ausfallenden Arbeitszeit ist auch im Zwei- bzw. Dreischichtbetrieb gegeben.
- 7.10.2 Die Betriebsparteien können für eine mindestens jährliche Laufdauer aufgrund freiwilliger Betriebsvereinbarung zur Vermeidung der Absenkung der tariflich abgesicherten betrieblichen Sonderzahlung vereinbaren, dass die bezahlten Ausfallzeiten am 24. und 31. Dezember jeweils bis zu maximal 3,5 Stunden unbezahlt vor- oder nachgearbeitet werden. Eine Verrechnung mit Zeitdifferenzen ist zulässig. Es gilt § 5 TV Sonderzahlung.
- 7.11 Gleitzeit
Protokollnotiz:
Auf Wunsch einer Tarifvertragspartei werden die Parteien dieses Vertrages Verhandlungen aufnehmen mit dem Ziel, tarifliche Rahmenbestimmungen für Betriebsvereinbarungen über Gleitzeit zu vereinbaren.
- 7.12 Die Zeitausgleichsdifferenz aus ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit (auch bei Gleitzeit), ist den Beschäftigten monatlich auszuweisen. Dies gilt entsprechend für Zeitkonten nach § 7.7.

§ 8 Abweichende Arbeitszeit

- 8.1 Mehrarbeit
- 8.1.1 Mehrarbeit soll nicht dauerhaft und nicht als Ersatz für mögliche Neueinstellungen genutzt werden.
- 8.1.2.1 Bei dringenden betrieblichen Erfordernissen kann Mehrarbeit mit Zustimmung des Betriebsrates bis zu 10 Mehrarbeitsstunden in der Woche und bis zu 20 Stunden im Monat vereinbart werden. Durch Betriebsvereinbarung kann für einzelne Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten ein Mehrarbeitsvolumen von mehr als 20 Stunden im Monat zugelassen werden.
- 8.1.2.2 Eine Vereinbarung über Mehrarbeit kann nur für jeweils höchstens 8 Wochen getroffen werden.
- 8.1.2.3 Bei Festlegung der Mehrarbeit sind die berechtigten Interessen der betroffenen Beschäftigten zu berücksichtigen.
- 8.1.2.4 Mehrarbeit bis zu 16 Stunden im Monat kann im einzelnen Fall auch durch bezahlte Freistellung von der Arbeit ausgeglichen werden. Bei mehr als 16 Mehrarbeitsstunden im Monat kann der Beschäftigte die Abgeltung durch bezahlte Freistellung von der Arbeit verlangen, soweit dem nicht dringende betriebliche Belange entgegenstehen. Der Freizeitausgleich hat in den folgenden drei Monaten zu erfolgen.

- 8.1.2.5 Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann vereinbart werden, Mehrarbeit durch Freizeit auszugleichen. Der Ausgleichszeitraum ist im Rahmen von § 7.5 und § 7.6 MTV gesondert festzulegen.

Für die freiwillige Betriebsvereinbarung gilt bzgl. des Freizeitausgleichs Folgendes:

1. Zuschläge für Mehrarbeit nach §§ 9, 10 MTV werden dann nicht fällig, wenn der Freizeitausgleich innerhalb der nächsten zwei Kalendermonate erfolgt.
2. Kann der Freizeitausgleich wegen Krankheit, Urlaub, Dienstreise (Montage) oder ähnlichen Gründen nicht innerhalb dieser Frist erfolgen, ist er spätestens in dem darauf folgenden 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 §§ 9, 10 MTV in Freizeit auszugleichen.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien werden Verhandlungen über eine Neuregelung der Bestimmungen zur Mehrarbeit aufnehmen. Eine freiwillige Betriebsvereinbarung gilt längstens bis zu einer tariflichen Neuregelung der Bestimmungen zur Mehrarbeit.

- 8.1.2.6 Mehrarbeitszuschläge sind grundsätzlich in Geld zu vergüten.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien empfehlen, dass überall, wo es möglich ist, Neueinstellungen vorgenommen werden und das Volumen von Mehrarbeit so gering wie möglich gehalten wird.

8.2 Kurzarbeit

Kurzarbeit im Sinne des Dritten Buches des Sozialgesetzbuches (SGB III) kann mit Zustimmung des Betriebsrates eingeführt werden.

- 8.2.1 Einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf es dazu nicht.

- 8.2.2 Die Einführung bedarf einer Ankündigungsfrist von drei Wochen zum Wochenschluss.

Die Kurzarbeit gilt als eingeführt mit dem Beginn der Kalenderwoche, für die sie angekündigt wurde.

- 8.2.3 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 den Arbeitsausfall erhalten hätten, ungeteilt.

- 8.2.4 Bei einer Verringerung des monatlichen Bruttoentgelts infolge Kurzarbeit um mehr als 10 % gewährt der Arbeitgeber dem Beschäftigten zum gekürzten Monatsentgelt und zum Kurzarbeitergeld einen Zuschuss. Dieser ist so zu bemessen, dass Beschäftigte zum gekürzten Bruttomonatsentgelt und Kurzarbeitergeld einen Ausgleich bis zu 80 % des vereinbarten Bruttomonatsentgelts (ohne Mehrarbeit) einschließlich der leistungsabhängigen variablen Bestandteile des Monatsentgelts erhalten, jedoch nicht mehr als das Nettoentgelt, das diesem Bruttomonatsentgelt entspricht.

Nettoentgelt in diesem Sinne ist das um die gesetzlichen Entgeltabzüge, die bei Beschäftigten gewöhnlich anfallen, verminderte Bruttoentgelt.

- 8.2.5 Wird das Arbeitsverhältnis vor Ankündigung der Kurzarbeit gekündigt, so besteht für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf das volle Entgelt für die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit; auf Verlangen muss die entsprechende Arbeitszeit geleistet werden.
- 8.3 Der Betrieb kann an Werktagen vor und/oder nach gesetzlichen Feiertagen anlässlich Betriebsfeiern, Volksfesten, öffentlichen Veranstaltungen und aus ähnlichem Anlass mit Zustimmung des Betriebsrates geschlossen werden. Die an diesen Tagen ausfallenden Arbeitsstunden können mit Zustimmung des Betriebsrates an den Werktagen von 5 zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen vor- oder nachgearbeitet werden.
Die regelmäßig an einzelnen Arbeitstagen ausfallenden Arbeitsstunden können mit Zustimmung des Betriebsrates durch Vor- oder Nacharbeit an den Werktagen derselben oder der vorhergehenden oder nachfolgenden Woche ausgeglichen werden.
Für die Vor- oder Nacharbeit besteht kein Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag.
Ist ein Beschäftigter zum Zeitpunkt der Vor- oder Nacharbeit erkrankt, so gilt diese Zeit für etwaige Entgeltansprüche als vor- oder nachgearbeitet.
- 8.4 Notwendige Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit kann nur nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat eingeführt werden, wobei berechtigte Wünsche des Beschäftigten zu berücksichtigen sind.
Im Fall der Nichteinigung über die Einführung entscheidet die Einigungsstelle im Sinne des § 76 BetrVG verbindlich.
- 8.5 Soweit in unvorhergesehenen Fällen Beschäftigte zu Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit herangezogen werden müssen, ist eine unverzügliche nachträgliche Unterrichtung des Betriebsrats erforderlich.
- 8.6 Lehnen Beschäftigte, die bisher nicht zu Schichtarbeit/Nachtarbeit verpflichtet sind, regelmäßige Schichtarbeit/Nachtarbeit ab, so sollte ihnen daraus kein Nachteil entstehen.
- 8.7 Beschäftigte, die mindestens sieben Jahre regelmäßig in Schichtarbeit (Mehrschichtarbeit, Nachschichtarbeit) tätig waren, werden im Rahmen der innerbetrieblichen Stellenausschreibung bei der Besetzung von Stellen in einer für sie günstigeren Schichtform bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt, es sei denn, dass anderen Bewerbern aus dringenden betrieblichen oder persönlichen Gründen der Vorrang eingeräumt werden muss.
- 8.8 Den Beschäftigten, die in drei Schichten oder mehr als dreischichtig oder nur in der Nachschicht arbeiten, ist ausreichend Gelegenheit zur Einnahme der Mahlzeiten zu gewähren, mindestens jedoch 30 Minuten in jeder Schicht. Das Monatsentgelt wird fortgezahlt.

§ 9

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

- 9.1 Zuschlagspflichtige Mehrarbeit liegt insoweit vor, als die Arbeitszeit
- bei Vollzeitbeschäftigte die im Rahmen der Verteilung vereinbarte tägliche und wöchentliche Arbeitszeit übersteigt
 - bei Beschäftigten mit erheblicher Arbeitsbereitschaft gem. § 7.2 die individuelle tägliche Arbeitszeit und im Falle des § 7.2.1 40 Stunden in der Woche bzw. im Fall des § 7.2.2 43 Stunden in der Woche übersteigt
 - bei Teilzeitbeschäftigte die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 7.1 übersteigt.
- 9.2 Vom Beschäftigten nicht verschuldet – bezahlte und nicht bezahlte – Ausfallstunden werden bei der Feststellung der wöchentlichen Arbeitszeit mitgezählt.
Vom Beschäftigten nur veranlasste Ausfallstunden gelten nicht als verschuldet.
Als Verschulden gilt ein gröblicher Verstoß gegen das von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse gebotene Verhalten, dessen Folge auf den Arbeitgeber abzuwälzen somit unbillig wäre.
- 9.3 Bei der Feststellung, ob wöchentlich mehr als 10 Mehrarbeitsstunden nach § 10.1.2 geleistet werden, dürfen die Mehrarbeitsstunden, die bereits nach §§ 10.1.3 und 10.1.4 oder 10.3.2 mit einem 50%igen Zuschlag zu vergüten sind, nicht in Abzug gebracht werden.
- 9.4 Zuschlagspflichtige Nacharbeit ist die in der Zeit zwischen 19.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistete Arbeit.
- 9.5 Zuschlagspflichtige Spätarbeit liegt vor, wenn die regelmäßige Arbeitszeit nach 12.00 Uhr beginnt und nach 19.00 Uhr endet.
- 9.6 Zuschlagspflichtige 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.

§ 10

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

Folgende Zuschläge werden gezahlt:

- 10.1 Mehrarbeit
- 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 Arbeitszeit geleistet wird	50 %
10.1.4	für Mehrarbeit an Samstagen nach 12.00 Uhr Dies gilt nicht für Beschäftigte nach §§ 7.2.1 und 7.2.2.	50 %
10.2	Spätarbeit für jede Spätarbeitsstunde zwischen 12.00 Uhr und 19.00 Uhr gemäß § 9.5 Ausgenommen sind alle Teilzeitbeschäftigte.	20 %
10.3	Nacharbeit	
10.3.1	für jede Nacharbeitsstunde zwischen 19.00 Uhr und 6.00 Uhr gemäß § 9.4 Ausgenommen sind Teilzeitbeschäftigte außerhalb der Fertigung. Pförtner, hauptamtliche Sanitäter und hauptamtliche Feuerwehrleute erhalten, soweit sie unter §§ 7.2.1 oder 7.2.2 fallen,	30 %
10.3.2	für Nacharbeit von 19.00 Uhr bis 6.00 Uhr, soweit sie Mehrarbeit ist, Der Anteil für Nacharbeit beträgt der Anteil für Mehrarbeit beträgt ungeachtet dessen, ob die Mehrarbeitsstunde mit 25 % oder mit 50 % zu vergüten gewesen wäre, wenn nicht zugleich Nacharbeit vorläge.	20 % 30 %, 20 % 50 %
10.4	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 für Arbeit an entgeltzahlungspflichtigen Feiertagen, die auf einen betrieblich regelmäßigen arbeitsfreien Werktag oder Sonntag fallen, ausgenommen Ostersonntag, Pfingstsonntag oder Weihnachtsfeiertage,	50 % 100 %
	für Arbeit an entgeltzahlungspflichtigen Feiertagen, die auf einen betrieblich regelmäßigen Arbeitstag fallen, sowie am Ostersonntag, Pfingstsonntag oder an den Weihnachtsfeiertagen	150 %
	Ein Anspruch auf zusätzliche Vergütung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz besteht nur, soweit tatsächlich Arbeitszeit ausfällt.	
10.5	Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur ein Zuschlag, und zwar der höhere, zu bezahlen; jedoch wird bei Nacharbeit an Sonn- und Feiertagen außer dem Sonn- und Feiertagszuschlag auch der Nachtzuschlag nach § 10.3 bezahlt.	

§ 11 Entgeltzahlung

- 11.1 Der Abrechnungszeitraum für das Entgelt ist jeweils der Kalendermonat.
- 11.2 Den Beschäftigten muss das Monatsentgelt spätestens am letzten Arbeitstag des Kalendermonats zur Verfügung stehen.

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

- 11.3 Monatsentgelt
Die Beschäftigten erhalten ein Monatsentgelt, das sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammensetzt.

Protokollnotiz:

Bestehende betriebliche Regelungen zum Monatsentgelt werden durch das Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nicht berührt.

- 11.3.1 Feste Bestandteile des Monatsentgelts
Zu den festen Bestandteilen des Monatsentgelts gehören das Grundentgelt und alle Zulagen und Zuschläge*, die regelmäßig in gleicher Höhe anfallen, sowie Belastungszulagen gemäß Anlage 2 ERA-TV.

- 11.3.2 Variable Bestandteile des Monatsentgelts
Variable Bestandteile des Monatsentgelts können sein:
- leistungsabhängige Bestandteile
 - zeitabhängige Bestandteile
 - sonstige variable Bestandteile

- 11.3.2.1 Zu den zeitabhängigen variablen Bestandteilen des Monatsentgelts gehören die Vergütungen für Mehr-, Nacht-, Spät-, Sonn- und Feiertagsarbeit und für Reisezeit, soweit sie nicht regelmäßig anfallen.

- 11.3.2.2 Zu den sonstigen variablen Bestandteilen des Monatsentgelts gehören auch alle sonstigen Vergütungen, die nicht monatlich in gleicher Höhe wiederkehren.

- 11.3.2.3 In der ersten Monatsabrechnung mit variablen Entgeltelementen, für die noch kein Vergleichsmonat vorliegt, erfolgt die Zahlung aufgrund des zu erwartenden Monatsentgelts. Die genaue Abrechnung erfolgt dann mit der Abrechnung im Folgemonat.

- 11.3.2.4 Ergänzende Einzelheiten können im Rahmen der vorstehenden Bestimmungen durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

- 11.4 Berechnung des Stunden- oder Tagesentgelts.

- 11.4.1 Wird bei unbezahlten Fehlzeiten die Berechnung des Entgelts für einzelne Arbeitstage oder Arbeitsstunden erforderlich, so sind die festen Bestandteile des Monatsentgelts (brutto), durch die Zahl der regelmäßigen Arbeitstage oder der regelmäßigen Arbeitsstunden des entsprechenden Monats zu teilen. Dazu

* Wird die Umrechnung von stundenbezogenen Zulagen oder Zuschlägen erforderlich, so ist mit dem Faktor von 4,35 x individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zu multiplizieren.

gehören auch zu bezahlende Ausfalltage oder -stunden, einschließlich der Freischichten aus ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit.

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.

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

11.4.3 Die Grundvergütung für eine Mehrarbeitsstunde berechnet sich:

- aus den festen Bestandteilen des Monatsentgelts (brutto)
- aus den leistungsabhängigen variablen Bestandteilen des Monatsentgelts (brutto)

im Durchschnitt der letzten 3 abgerechneten Monate;

Zwischenzeitlich wirksam gewordene tarifliche Entgelterhöhungen erhöhen die Berechnungsgrundlage entsprechend

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

In die Berechnung der Grundvergütung gehen mit ein:

der Verdienstausgleich gemäß § 13 ERA-TV sowie bei Montagearbeiten nach dem BMTV der Montagezuschlag gemäß § 3.3.1 BMTV.

11.4.4 Bezahlte Ausfallzeiten dürfen nicht zu einer Kürzung des Bruttomonatsentgelts führen.

11.4.5 Besteht aus ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit eine Zeitdifferenz, so ist diese vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich in Zeit auszugleichen. Ist dies nicht möglich, dann ist diese Differenz im Arbeitsentgelt zu verrechnen.

11.5 Berechnung der Zuschläge

Berechnungsgrundlage der Zuschläge ist das Entgelt für eine Arbeitsstunde gemäß § 11.4.3.

11.6 Bei Arbeit an entgeltzahlungspflichtigen Feiertagen erhalten die Beschäftigten bis zur Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit dieses Tages außer dem laufenden Monatsentgelt (brutto) nur den in § 10.4 Abs. 2 und 3 festgelegten Zuschlag für jede geleistete Arbeitsstunde.

11.7 Die Abrechnung muss schriftlich erfolgen. Aus ihr müssen u.a. das monatliche Grundentgelt sowie die festen und variablen Bestandteile ersichtlich sein.

11.8 Bei jeder Änderung des Entgeltes ist dem Beschäftigten die Höhe und Zusammensetzung seines veränderten Entgeltes schriftlich mitzuteilen. Aus dieser Mitteilung müssen die einzelnen Vergütungsbestandteile ersichtlich sein.

11.9.1 Das Entgelt wird 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

Entgeltzahlung oder Abschlagszahlung auf einen arbeitsfreien Tag, so wird am vorhergehenden Arbeitstag ausgezahlt.

11.9.2 Durch Betriebsvereinbarung kann auch bargeldlose Zahlung 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.

§ 12 Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit

- 12.1 In Krankheitsfällen sind die Beschäftigten verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich die Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen.
- 12.2 Bei Erkrankungen bis zu 3 Tagen Dauer haben Beschäftigte auf rechtzeitiges Verlangen des Arbeitgebers eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Nach einer Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren entfällt diese Verpflichtung, es sei denn, die Betriebsparteien vereinbaren hierzu eine andere Regelung.
- Bei Arbeitsunfähigkeit von über 3 Tagen Dauer ist vom Beschäftigten eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen.
- Die Kosten der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung trägt der Arbeitgeber, sofern sie nicht von anderen Stellen ersetzt werden.
- 12.3 In Fällen unverschuldet, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit sowie während einer von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopfersversorgung oder von einem sonstigen Sozialleistungsträger bewilligten Vorbeugungs-, Heil- oder Genesungskur oder während einer ärztlich verordneten Schonzeit, auch wenn keine Arbeitsunfähigkeit vorliegt, ist unabhängig von der jeweiligen gesetzlichen Regelung ab dem ersten Tag 100 % Entgeltfortzahlung bis zur Dauer von 6 Wochen zu leisten.
- Der Anspruch besteht nur, soweit nicht ein anderer Kostenträger Zahlung leistet.
- 12.3.1 Für die Dauer der Entgeltfortzahlung werden die festen und leistungsabhängigen variablen Bestandteile des Monatsentgelts weitergezahlt.
- 12.3.2 Zusätzlich erhalten die Beschäftigten die zeitabhängigen variablen Bestandteile ihres Monatsentgelts der letzten abgerechneten drei Monate vor Beginn der Krankheit einschließlich aller laufend gewährten Zulagen und Zuschläge, soweit diese nicht in den festen Bestandteilen des Monatsentgelts enthalten sind, jedoch ohne Mehrarbeitsgrundvergütungen und Mehrarbeitszuschläge¹⁾ sowie Auslösungen und ähnliche Zahlungen (z.B. Reisespesen, Trennungsentschädigungen), Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Krankengeldzuschüsse, Urlaubsvergütung, die vermögenswirksamen Leistungen des Arbeitgebers sowie einmalige Zuwendungen. Dieser Betrag wird bei der Berechnung für einen Krankheitstag durch die Anzahl der in diesem Zeitraum bezahlten Tage ohne Krankheits- und Urlaubstage geteilt.

Protokollnotiz:

1) Bei Mehrarbeit, die zugleich Nacharbeit ist (Zuschlag gem. § 10.3.2 MTV), beträgt der Anteil für Mehrarbeit 20 %.

12.3.3 Bei Verdiensterhöhungen, die während des Berechnungszeitraumes oder der Krankheit eintreten, ist ab diesem Zeitpunkt von dem erhöhten Verdienst auszugehen.

Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge Kurzarbeit eintreten, bleiben für die Entgeltfortzahlung außer Betracht.

§ 4 Abs. 3 Entgeltfortzahlungsgesetz bleibt von § 12.3.1 unberührt.

Wird in einem Betrieb verkürzt gearbeitet und würde der Beschäftigte nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit Kurzarbeit leisten, so ist von diesem Zeitpunkt ab die veränderte Arbeitszeit zu berücksichtigen.

12.4.1 Beschäftigte erhalten über die Dauer der Entgeltfortzahlung hinaus
nach 2-jähriger Betriebszugehörigkeit für 1 Monat
nach 4-jähriger Betriebszugehörigkeit für 2 Monate
nach 6-jähriger Betriebszugehörigkeit für 3 Monate

als Zuschuss den Unterschiedsbetrag zwischen den Leistungen der Sozialversicherungsträger und 100 % der Nettoentgeltfortzahlung.

Der Differenzbetrag wird in brutto gewährt und unterliegt den gesetzlichen Abzügen.

12.4.2 Treffen die Betriebsparteien eine Regelung gem. § 7.9.2 MTV, gilt anstelle von § 12.4.1 MTV Folgendes:

Beschäftigte erhalten über die Dauer der Entgeltfortzahlung hinaus nach
5-jähriger Betriebszugehörigkeit für 1 Monat
10-jähriger Betriebszugehörigkeit für 2 Monate
als Zuschuss den Unterschiedsbetrag zwischen den Leistungen der Sozialversicherungsträger und 100 % der Nettoentgeltfortzahlung.

Der Differenzbetrag wird in brutto gewährt und unterliegt den gesetzlichen Abzügen.

12.4.3 Ändern sich zum Zeitpunkt des In- oder Außerkrafttretens der Betriebsvereinbarung gem. § 7.9.2 MTV die Voraussetzungen für den Bezug des Zuschusses, so gelten die Voraussetzungen, die vor dem In- oder Außerkrafttreten maßgebend waren, solange weiter, bis eine Zuschusszahlung abgeschlossen ist oder ein neuer Anspruch auf Zuschuss zu einer Leistung der Sozialversicherungsträger entsteht.

12.5 Anspruch auf die Zusatzleistungen nach § 12.4 besteht nur einmal im Kalenderjahr, ausgenommen bei Arbeitsunfällen.

12.6 Bei nicht krankenversicherungspflichtigen Beschäftigten ist für die Zuschussberechnung der Krankengeldhöchstsatz für Versicherungspflichtige zugrunde zu legen. Maßgebend sind die Sätze der für den Betrieb jeweils örtlich zuständigen Allgemeinen Ortskrankenkasse.

12.7 Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines nicht durch grobe Fahrlässigkeit verursachten Arbeitsunfalls wird ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit ab dem Zeitpunkt des Wegfalls des Entgeltfortzahlungsanspruchs gem. § 12.3 und evtl. des Anspruches auf Zuschuss gem. § 12.4 bis zur 78. Woche der

Unterschiedsbetrag zwischen den Leistungen der Sozialversicherungsträger und 100 % der monatlichen Nettoentgeltfortzahlung bezahlt.

Der Differenzbetrag wird in brutto gewährt und unterliegt den gesetzlichen Abzügen.

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

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

§ 13

Arbeitsausfall, Arbeitsverhinderung, Unterstützung bei Todesfall, Wiedereinstellung nach Zeiten der Kindererziehung

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

- 13.1 Arbeitsausfall
- 13.1.1 Bei einer Betriebsstörung, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, wird der durchschnittliche Arbeitsverdienst weiterbezahlt. Während dieser Betriebsstörung sind die Beschäftigten verpflichtet, eine andere zumutbare Arbeit zu verrichten.
- 13.1.2 Bei einer Betriebsstörung, die weder der Arbeitgeber noch die Beschäftigten zu vertreten haben, wird der Arbeitsverdienst, soweit kein Anspruch auf Ausgleich aus öffentlichen Mitteln besteht, bis zu fünf Stunden in der Woche weiterbezahlt. Während dieser Betriebsstörung ist der Beschäftigte verpflichtet, andere zumutbare Arbeit zu verrichten. Ist dies nicht möglich, kann die ausgefallene Arbeitszeit unbeschadet der Entgeltzahlungspflicht bis zu fünf Stunden in der Woche ohne Mehrarbeitszuschlag im Rahmen der arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen nachgearbeitet werden. Bei Ausfallzeiten über fünf Stunden ist das Entgelt in jedem Falle bis zu dem Zeitpunkt zu bezahlen, an welchem dem Beschäftigten freigestellt wird, die Arbeitsstelle zu verlassen.

- 13.2 Arbeitsverhinderung

Bei notwendig werdendem Ausfall von regelmäßiger täglicher Arbeitszeit wird das Entgelt ohne Anrechnung auf den Jahresurlaub unter Freistellung von der Arbeit fortgezahlt, insbesondere in folgenden Fällen:

- 13.2.1 bis zu 10 Arbeitstagen im Kalenderjahr für Beschäftigte, die zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten, in häuslicher Gemeinschaft lebenden Kindes der Arbeit fernbleiben, wenn dies nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, eine andere im Haushalt des Beschäftigten lebende Person die Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege nicht übernehmen kann und das Kind das 12., aber noch nicht das 14.

Lebensjahr vollendet hat. Für das Kind bis zum vollendeten 12. Lebensjahr gilt § 45 SGB V.

Die Beschäftigten erhalten zu dem gem. § 45 SGB V gewährten Krankengeld einen Zuschuss in Höhe der Differenz zwischen dem Krankengeld und 100 % der monatlichen Nettobezüge.

- 13.2.2 3 Arbeitstage
beim Tode des Ehegatten;
- 13.2.3 2 Arbeitstage
bei eigener Eheschließung,
beim Tode eigener Kinder;
- 13.2.4 1 Arbeitstag
bei Niederkunft der Ehefrau,
beim Tode eines Elternteils oder Schwiegerelternteils,
bei Wohnungswechsel, sofern ein eigener Haushalt besteht,
bei Teilnahme an der Trauung oder Hochzeitsfeier der eigenen Kinder,
bei Teilnahme an der goldenen Hochzeit der Eltern;
- 13.2.5 die notwendig ausgefallene Arbeitszeit für Arztbesuch und ärztlich verordnete Behandlung, die aufgrund ärztlichen Befundes unbedingt während der Arbeitszeit erfolgen mussten;
- 13.2.6 die notwendig ausgefallene Arbeitszeit bei Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten, denen sich der Beschäftigte kraft Gesetzes während der Arbeitszeit nicht entziehen kann, sofern in diesem Fall kein Anspruch auf Vergütung des Entgeltausfalls besteht;
- 13.2.7 die notwendig ausgefallene Arbeitszeit für Betriebsunfälle am Unfalltage;
- 13.2.8 die notwendig ausgefallene Arbeitszeit bei unverschuldeten Vorladungen vor eine Behörde, sofern in diesem Fall kein Anspruch auf Vergütung des Entgeltausfalls besteht;
- 13.2.9 die notwendig ausgefallene Arbeitszeit für Anzeigen auf dem Standesamt, die persönlich vorgenommen werden müssen.
- 13.2.10 In vorstehenden Fällen hat der Beschäftigte, soweit möglich, dem Betrieb vorher anzugeben, 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 der §§ 13.2.2, 13.2.3 und 13.2.4 besteht der zeitliche Zusammenhang noch bis zu 6 Wochen nach Eintritt des Anlasses.

- 13.3 Unterstützung bei Todesfall
Beim Tode eines Beschäftigten gewährt der Arbeitgeber an unterhaltsberechtigte Angehörige eine Unterstützung in Höhe des Entgeltes für die Dauer von 1,5 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.

- 13.4 Wiedereinstellung nach Zeiten der Kindererziehung
 - 13.4.1 Beschäftigte, die im Anschluss an die gesetzliche Elternzeit zur Betreuung eines Kindes aus dem Betrieb ausscheiden, haben einmalig einen Anspruch auf Wiedereinstellung auf einen vergleichbaren und gleichwertigen Arbeitsplatz, es sei denn, ein geeigneter Arbeitsplatz ist zum Zeitpunkt der Wiedereinstellung nicht vorhanden und steht auf absehbare Zeit nicht zur Verfügung.
 - 13.4.2 Voraussetzung ist eine mindestens 5-jährige ununterbrochene Betriebszugehörigkeit.
 - 13.4.3 Der Anspruch ist bis zur Vollendung des 5. Lebensjahres des Kindes begrenzt.
 - 13.4.4 Beschäftigten ist während der Kindererziehungszeit im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Gelegenheit zu geben, an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen und kurzfristige Vertretungen wahrzunehmen.
 - 13.4.5 Frühere Beschäftigungszeiten werden bei Wiedereinstellung angerechnet.
 - 13.4.6 Die Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses ist mindestens 6 Monate vorher anzukündigen.
 - 13.4.7 Betriebe mit weniger als 500 Beschäftigten sind von dieser Regelung ausgenommen.

§ 14 Vergütung der Mehraufwendungen bei Dienstreisen

- 14.1 Bei angeordneten Dienstreisen wird die notwendige Reisezeit, soweit sie die Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit überschreitet, bis zu 4 Stunden kalendertäglich zuschlagsfrei wie Arbeitszeit vergütet.

An arbeitsfreien Tagen wird zu der kalendertäglichen zusätzlichen Reisezeit nach Abs. 1 darüber hinaus anfallende Reisezeit bis zur Dauer von 1/5 der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit täglich ohne Zuschläge vergütet.
- 14.2 Fällt die angeordnete Reisezeit auf einen Sonn- oder Feiertag, so sind neben Vergütungen gem. § 14.1 die hierfür vorgesehenen Zuschläge gem. § 10 zu bezahlen.
- 14.3 Dies gilt nicht
 - a) für Reisezeit mit Benutzung von Schlafwagen in der Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr
 - b) für Auslandsreisen.
- 14.4 Der notwendige Mehraufwand bei Dienstreisen ist vom Arbeitgeber zu erstatten. Eine Regelung hierüber ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat unter Beachtung der Steuerrichtlinien zu treffen.

- 14.5 Die vorstehenden Regelungen gelten nicht, soweit der Bundesmontagetarifvertrag Anwendung findet.

§ 15 Reisende

- 15.1 Die Bestimmungen des Tarifvertrages gelten für alle Reisenden von Betrieben, die ihren Sitz im räumlichen Geltungsbereich dieses Vertrages haben, auch wenn die Reisenden ihren Wohnsitz außerhalb des Tarifgebietes haben.
- 15.2 Reisende, die vollberuflich und ausschließlich für ein Unternehmen tätig sind und für ihre Tätigkeit an dessen Weisung gebunden sind, erhalten als Vergütung Entgelt oder Provision oder beides. Auch falls sie ganz oder teilweise auf Provision gestellt sind, erhalten sie als Mindesteinkommen das ihrer Aufgabe entsprechende tarifliche Grundentgelt. Die zu vergütenden Reisespesen bleiben dabei außer Ansatz. Das Mindesteinkommen gilt als gewährt, wenn es im Vierteljahresdurchschnitt erreicht wird.
- Reisende, die als solche tätig sind, erhalten an Stelle der tariflichen Vergütung für Mehrarbeit, Spätarbeit, Nacharbeit, Sonntags- und Feiertagsarbeit die im Anstellungsvertrag vereinbarte Entschädigung.
- 15.3 Reisespesen werden je nach Vereinbarung entweder als pauschale Spesen (unter Berücksichtigung der Steuerrichtlinien) oder auf Grund der für diese Reisetätigkeit nachgewiesenen angemessenen Aufwendungen vergütet.
- 15.4 Abrechnung und Auszahlung der Provision erfolgen spätestens bis Ende des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Provision fällig geworden ist. Eine andere Regelung kann zwischen Arbeitgeber und Reisenden vereinbart werden.

§ 16 Beschränkung der Haftung der Beschäftigten und Ausschussregelung

- 16.1 Die Beschäftigten haften nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit für den Schaden, den sie bei der Arbeitsleistung verursacht haben.
- 16.2 Bei grober Fahrlässigkeit des Beschäftigten ist zur Vermeidung einer unbilligen Belastung für ihn mit Rücksicht auf seine persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse ein angemessener innerer Schadensausgleich vorzunehmen.
- 16.3 Für fehlerhafte Arbeit gilt folgende Sonderregelung:
- 16.3.1 Ist fehlerhafte Arbeit ohne Verschulden des Beschäftigten entstanden, so darf sie keine Verdienstminderung zur Folge haben.
- 16.3.2 Werden fehlerhafte Arbeiten an den zur Verfügung gestellten Daten, im Material oder an den Arbeitsmitteln während der Bearbeitung vom Beschäftigten erkannt, sind sie unverzüglich zu melden. Sind ganz oder zum Teil fertig gestellte Arbeiten oder bereits abgeschlossene Arbeitsergebnisse nicht mehr zu verwenden, dann sind alle ausgeführten Arbeiten zu bezahlen. Wird der Fehler während eines Arbeitsganges erkannt, wird die bis dahin aufgewendete Arbeitszeit mit dem Durchschnittsverdienst bezahlt.

- 16.3.3 Bei fehlerhaften Arbeitsergebnissen, die durch grobe Fahrlässigkeit entstanden sind, werden die vom verursachten Beschäftigten ausgeführten Arbeitsgänge bis zur Dauer von 8 Stunden nicht vergütet, oder es ist vom Beschäftigten Nacharbeit bis zur Dauer von 8 Stunden ohne Vergütung auszuführen, wenn die ursprünglich vorgesehenen Arbeitsergebnisse durch zusätzliche Nacharbeit hergestellt oder wieder verwendungsfähig gemacht werden können.
- 16.3.4 Ergeben sich über die Frage, ob die Arbeitsfehler grob fahrlässig verschuldet sind, Meinungsverschiedenheiten, so kann der betroffene Beschäftigte beim Arbeitgeber oder beim Betriebsrat Einspruch erheben.
Über den Einspruch entscheidet eine paritätische Kommission, der je 2 sachkundige Vertreter des Arbeitgebers und des Betriebsrates angehören.

§ 17 Vertretung der Beschäftigten

- 17.1 Für die Vertretung der Beschäftigten im Betrieb gelten die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen und die zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Vereinbarungen.
- 17.2 Mitglieder der Tarifkommission der Tarifvertragsparteien werden für die Dauer der Teilnahme an Tarifkommissionssitzungen und Tarifverhandlungen unter Fortzahlung des Entgeltes freigestellt.

§ 18 Ausschlussfristen

- 18.1 Ansprüche der Beschäftigten aus dem Arbeitsverhältnis sind dem Arbeitgeber gegenüber folgendermaßen geltend zu machen:
- 18.1.1 Ansprüche auf Zuschläge aller Art innerhalb von 2 Monaten nach Fälligkeit;
- 18.1.2 alle übrigen Ansprüche innerhalb von 6 Monaten nach Fälligkeit, spätestens jedoch innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Fristen geltend gemacht werden, sind verwirkt, es sei denn, dass der Beschäftigte durch unverschuldete Umstände nicht in der Lage war, diese Fristen einzuhalten.
- 18.2 Bleibt die Geltendmachung erfolglos, so tritt die Verwirkung nicht ein, vielmehr gilt dann die dreijährige Verjährungsfrist des § 195 BGB. Die dreijährige Frist beginnt mit dem Schluss des Kalenderjahres, in welchem der Anspruch entstanden ist.
- 18.3 Für Ansprüche des Arbeitgebers gegenüber Beschäftigten aus dem Arbeitsverhältnis gelten die Bestimmungen der §§ 18.1 bis 18.2 sinngemäß.
- 18.4 Die vorstehenden Ausschlussfristen gelten nicht für solche Ansprüche, über deren Berechtigung zwischen den Tarifvertragsparteien Streitigkeiten bestehen (§ 19).

§ 19 Beilegung von Streitigkeiten

- 19.1 Die vertragsschließenden Parteien setzen ihren ganzen Einfluss für die Durchführung und Einhaltung der in diesem Tarifvertrag vereinbarten Bestimmungen ein und verpflichten ihre Mitglieder zur genauen Einhaltung der Vertragsbestimmungen.
- 19.2 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.
- 19.3 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 und einem von den Tarifvertragsparteien zu wählenden unparteiischen Vorsitzenden zusammen. Falls keine Einigung über den Vorsitzenden erzielt wird, bestimmt ihn der Präsident des Landesarbeitsgerichtes. Die Schiedsstelle entscheidet verbindlich unter Ausschluss des Rechtsweges.

§ 20 Übergangsbestimmungen

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

§ 21 In-Kraft-Treten, Außer-Kraft-Treten und Kündigung des Tarifvertrages

- 21.1 Dieser Tarifvertrag tritt mit Beginn der Einführungsphase gemäß § 2.1.2 des Tarifvertrages zur Einführung des ERA-TV (ETV ERA) in Kraft. Während dieser Einführungsphase gelten die Vorschriften dieses Tarifvertrages nur in den Betrieben, die ihn gemäß § 2.1.2 ETV ERA stichtagsbezogen eingeführt haben.

Im Anschluss an die Einführungsphase gilt dieser Tarifvertrag verbindlich für alle Betriebe. Haben die Betriebsparteien gemäß § 2.1.3 Satz 2 ETV ERA einen abweichenden Zeitpunkt für die Einführung des ERA-TV mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien vereinbart, wird dieser Tarifvertrag in diesem Betrieb erst zu diesem Zeitpunkt verbindlich.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, diesen Tarifvertrag an geeigneter Stelle zur Einsichtnahme auszulegen und in einem Anschlag am schwarzen Brett darauf hinzuweisen.

- 21.2 Dieser Manteltarifvertrag ersetzt zum Stichtag der ERA Einführung im Betrieb, spätestens jedoch mit seiner verbindlichen Einführung nach § 21.1 Absatz 2, den Manteltarifvertrag für Beschäftigte im Tarifgebiet Nordwürttemberg/Nordbaden vom 19. September 2000.

- 21.3 Dieser Manteltarifvertrag kann mit Monatsfrist zum Monatsende gekündigt werden.
Eine Teilkündigung von § 7 ist mit Monatsfrist zum Monatsende zum 31.03.2007 zulässig.
- Eine Teilkündigung des § 7 hat die zeitgleiche Beendigung des Tarifvertrages zur Beschäftigungsbrücke zur Folge. Umgekehrt hat eine Kündigung des Tarifvertrages zur Beschäftigungsbrücke die zeitgleiche Beendigung des § 7 zur Folge.
- 21.4 Bis zum Abschluss eines neuen Manteltarifvertrages gelten, soweit nichts Anderes zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbart wird, die Bestimmungen des gekündigten Manteltarifvertrages.
- 21.5 Treten zwingende gesetzliche Regelungen zur Insolvenzsicherung von Zeitguthaben in Kraft, die in wesentlichen Punkten von den tariflichen Regelungen zur Insolvenzsicherung abweichen, treten die Tarifparteien auf Verlangen einer Tarifpartei in Verhandlungen zur Anpassung dieses Tarifvertrages ein.

Stuttgart, 14. Juni 2005

Verband der Metall- und Elektroindustrie
Baden-Württemberg e.V., Stuttgart
– Südwestmetall –

Unterschriften

Industriegewerkschaft Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

Unterschriften

Protokollnotiz:

Dieser Tarifvertrag wird von der IG Metall auch namens und im Auftrag der Gewerkschaft ver.di für die dort organisierten Mitglieder geschlossen, die am 2. Juli 2001 Mitglied der DAG waren.

Anlage 1

zu § 8.2 und § 13.2, 13.2.2-13.2.4, 13.2.10, 13.3 die in Heimarbeit Beschäftigten betreffend

1. Zu § 8.2

Für in Heimarbeit Beschäftigte gelten die §§ 8.2, 8.2.1, 8.2.2 und 8.2.4 unter Maßgabe der §§ 176 und 179 SGB III, soweit die Voraussetzungen für Kurzarbeit nach dem SGB III vorliegen.

Für die Berechnung des Zuschusses gem. § 8.2.4 ist das vereinbarte Bruttomonatsentgelt gem. § 179 Abs. 5 SGB III zu ermitteln.

Protokollnotiz zu Ziff. 1:

Soweit auf betrieblicher Ebene abweichend von der gesetzlichen Regelung die Entgelte für Feiertage und Urlaubstage monatlich pauschaliert ausgezahlt werden, gehören sie zum vereinbarten Bruttoentgelt unbeschadet einer möglicherweise anderen Betrachtungsweise der Arbeitsverwaltung.

2. Zu §§ 13.2, 13.2.2-13.2.4, 13.2.10

Für in Heimarbeit Beschäftigte ermittelt sich das Arbeitsentgelt bei den Freistellungstatbeständen der §§ 13.2.2 bis 13.2.4 gem. § 11 Abs. 2 des Gesetzes über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz).

3. Zu § 13.3

Bei in Heimarbeit Beschäftigten errechnet sich die Unterstützung bei Todesfall gem. §§ 176 und 179 Abs. 5 SGB III (s. Ziff. 1).