



IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

Ergänzungstarifvertrag zum MTV für Beschäftigte

in der Edelmetallindustrie
Baden-Württemberg

Abschluss:	07.05.2018
Gültig ab:	01.01.2019
Kündbar zum:	30.06.2020
Frist:	1 Monat zum Monatsende

Zwischen den **Tarifgemeinschaften**

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

und der

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

wird mit Wirkung zum 1. Juni 2018 folgender

Ergänzungstarifvertrag zum MTV für Beschäftigte

vereinbart:

Die Regelung des § 8 MTV wird um folgende Regelungen ergänzt:

8.12 Tarifliche Freistellungszeit in besonderen Fällen
Beschäftigte¹ können nach Maßgabe nachfolgender Bestimmungen verlangen, statt des tariflichen Zusatzgeldes nach § 2.2.1 TV T-ZUG eine Freistellung in Anspruch zu nehmen.

8.12.1 Für folgende Beschäftigtengruppen besteht die Möglichkeit, statt des tariflichen Zusatzgeldes gemäß § 2.2.1 TV T-ZUG eine bezahlte Freistellung in Anspruch zu nehmen:

Beschäftigte mit einer individuellen regelmäßigen Arbeitszeit von mindestens 35 Stunden, die in

- drei oder mehr Schichten mit Nachtschicht oder nur in der Nachtschicht arbeiten, haben nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens fünf Jahren und nachdem sie mindestens drei Jahre
- Wechselschicht arbeiten, haben ab dem 01. Januar 2019 nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 15 Jahren und nachdem sie 10 Jahre
- Wechselschicht arbeiten, haben ab dem 01. Januar 2020 nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens sieben Jahren und nachdem sie fünf Jahre

beim derzeitigen Arbeitgeber üblicherweise in Schicht gearbeitet haben und voraussichtlich im Folgejahr in einem der vorgenannten Schichtmodelle beschäftigt sein werden.

Beschäftigte mit einer individuellen regelmäßigen Arbeitszeit von mindestens 35 Stunden und Vollzeitbeschäftigte, die nach dem 01. Januar 2019 ihre IRWAZ reduzieren und

- die einen Angehörigen ersten Grades (Eltern und Kinder), einen Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft oder Schwiegereltern in häuslicher Umgebung pflegen, der mindestens den Pflegegrad 1 aufweist², oder
- die ihr in häuslicher Gemeinschaft lebendes Kind bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres selbst betreuen und erziehen.

Der Anspruch besteht erstmalig nach einer mindestens 2-jährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit zum Zeitpunkt der Antragsstellung.

¹ Beschäftigte in Altersteilzeit sind von den Regelungen des § 7.14 ausgenommen.

² Der Nachweis über die Pflegebedürftigkeit des Angehörigen gegenüber dem Arbeitgeber erfolgt über die entsprechende Anerkennung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen.

- 8.12.2** Beschäftigte können bis zum 31. Oktober eines Jahres den Anspruch für das Folgejahr geltend machen.

Pro pflegebedürftigem Angehörigen und/oder pro Kind kann die Freistellung höchstens zwei Mal in Anspruch genommen werden. Der Anspruch kann auch für zwei Jahre in Folge geltend gemacht werden.

- 8.12.2.1** In akuten Fällen der Pflegebedürftigkeit kann die Freistellung für den Folgemonat mit einer Ankündigungsfrist von zehn Tagen geltend gemacht werden. Ein akuter Fall liegt vor, wenn der Beschäftigte seinen Anspruch nach § 2 Abs. 1 PflegeZG ausgeübt hat.

Der Nachweis eines akuten Falles von Pflegebedürftigkeit i. S. § 2 Abs. 1 PflegeZG ist durch eine ärztliche Bescheinigung zu erbringen, in der attestiert wird, dass der Pflegegrad 1 voraussichtlich erreicht wird.

Der Beschäftigte hat unverzüglich einen Nachweis über die Antragstellung zur Feststellung des Pflegegrades vorzulegen und die Bescheinigung der Pflegebedürftigkeit unverzüglich nachzureichen.

In diesem Fall kann die betriebliche Sonderzahlung entsprechend der Höhe des tariflichen Zusatzgeldes gem. § 2.2.1 TV T-ZUG verringert werden, wenn dieses bereits ausgezahlt wurde.

- 8.12.3** Der Freistellungsanspruch beträgt acht Tage für Beschäftigte, bei denen sich die Arbeitszeit regelmäßig auf fünf Tage pro Woche verteilt.

Grundsätzlich erfolgt die Inanspruchnahme in Form von ganzen freien Tagen, vergleichbar dem Verfahren bei der Urlaubsnahme. Arbeitgeber und Beschäftigter können sich einvernehmlich auch auf eine hiervon abweichende Inanspruchnahme verständigen.

Bei der zeitlichen Festlegung der Freistellung sind die Wünsche des Beschäftigten im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zu berücksichtigen.

Kann der Freistellungsanspruch aus personenbedingten Gründen nicht oder nicht vollständig im Kalenderjahr genommen werden, geht der Freistellungsanspruch unter. Im Umfang der nicht realisierten Freistellungstage, besteht der Anspruch auf das tarifliche Zusatzgeld nach § 2.2.1 TV T-ZUG.

Endet das Arbeitsverhältnis nach Realisierung der Freistellungstage vor dem Auszahlungstag, ist die Differenz im Arbeitsentgelt zu verrechnen.

Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung während der Freistellungszeit ist nicht zulässig.

- 8.12.4** Der Anspruch, statt tariflichem Zusatzgeld nach § 2.2.1 TV T-ZUG freie Tage zu gewähren, kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung auf den ganzen Betrieb, bestimmte Beschäftigtengruppen oder Abteilungen/Bereiche, z.B. auch auf Vollkonti-Schicht-Beschäftigte, erweitert werden.

- 8.12.5** Betriebsrat und Arbeitgeber haben bis zum 31. Dezember anhand der vorliegenden Anträge zu erörtern, wie das entfallende Arbeitsvolumen betriebsintern ausgeglichen werden kann. Dabei ist die Nutzung der vorhandenen betrieblichen und tariflichen Instrumente zu erörtern, insbesondere:

- Vereinbarung von Mehrarbeit,
- Nutzung von Arbeitszeitkonten.

Stellen die Betriebsparteien fest, dass der Anspruch nicht für alle Antragssteller realisiert werden kann, können sie eine Reihenfolge festlegen. Dabei sollen folgende Kriterien berücksichtigt werden:

- Dauer und Intensität der Belastung
- Betriebszugehörigkeit

Die Betriebsparteien können darüber hinaus weitere Kriterien festlegen.

Kommt keine Einigung zustande und kann das entfallende Arbeitsvolumen nicht mit der entsprechenden Qualifikation betriebsintern kompensiert werden, kann der Arbeitgeber solche Anträge ablehnen.

- 8.12.6** Im Rahmen der Gespräche über die Personalplanung nach § 92 BetrVG sind zwischen den Betriebsparteien insbesondere die möglichen Auswirkungen dieses Tarifvertrages auf Beschäftigte und den Betrieb gesondert zu diskutieren.

Protokollnotiz zu § 8.12

Die Tarifvertragsparteien werden gemeinsam die Auswirkungen der Inanspruchnahme der in diesem Tarifabschluss vereinbarten Freistellungszeiten evaluieren. Aufgrund der hieraus gewonnenen Erkenntnisse werden die Tarifvertragsparteien über Anpassung- bzw. Änderungsbedarfe sprechen. Im Rahmen der Evaluierung kann sich die Erforderlichkeit von Abweichungen im System noch oben oder unten ergeben. Die Evaluierungsphase beträgt 24 Monate ab dem 01. Januar 2019.

- 8.12.7** Wirkung der Änderungen

Die Ansprüche aus diesem Tarifvertrag können frühestens mit Wirkung zum 01. Januar 2019 geltend gemacht werden.

- 8.12.8** Fortführung bestehender betrieblicher Regelungen

Nach dem Willen der Tarifvertragsparteien können auf den bisherigen tariflichen Regelungen basierende betriebliche Regelungen unverändert fortgeführt werden. Die Tarifvertragsparteien empfehlen, die Fortführung im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages schriftlich zu dokumentieren. Bestehende Ergänzungstarifverträge zur Arbeitszeit bleiben in Kraft.

- 8.12.9** Inkrafttreten und Kündigung

Die Bestimmungen dieses Ergänzungstarifvertrages treten zum 01. Januar 2019 in Kraft und können mit Monatsfrist zum Monatsende, frühestens zum 30.06.2020, erstmals gekündigt werden.

Anträge, die Ansprüche nach diesem Tarifvertrag begründen, können unter Berücksichtigung der jeweiligen Fristen bereits im Jahr 2018 gestellt werden.

Pforzheim, den 07. Mai 2018

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

IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

.....
Oliver Müller

.....
Roman Zitzelsberger

.....
Walter Beraus

Tarifgemeinschaft im Edelmetallverband e.V.,
Schwäbisch Gmünd

.....
Armin Munz