



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

## **Tarifvertrag zum Mobilten Arbeiten**

**in der Edelmetallindustrie**  
**Baden-Württemberg**

Abschluss:	07.05.2018
Gültig ab:	01.04.2018
Kündbar zum:	30.06.2020
Frist:	3 Monate zum Quartalsende

Zwischen den **Tarifgemeinschaften**

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

und der

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

wird folgender

### **Tarifvertrag zum Mobilien Arbeiten**

vereinbart

#### **§ 1 Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt:

##### **1.1.1 räumlich:**

für das Land Baden-Württemberg;

##### **1.1.2 fachlich:**

für alle Betriebe, die Mitglied

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

sind;

##### **1.1.3 persönlich:**

- für alle Beschäftigten in diesen Betrieben, die Mitglied der IG Metall sind.

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.

- Ausgenommen sind die in Heimarbeit Beschäftigten.

- 1.2** 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 von Beschäftigten vom Tarifvertrag abweichen.

Im Einzelarbeitsvertrag können für Beschäftigte günstigere Regelungen vereinbart werden.

## **§ 2**

### **Ziel und Begriffsbestimmung**

- 2.1** Mobiles Arbeiten soll dazu beitragen, die Vereinbarkeit der Arbeitstätigkeit und der persönlichen Lebensführung zu verbessern und eine flexible Gestaltung von Arbeitszeit und -ort im privaten sowie betrieblichen Interesse zu ermöglichen.
- 2.2** Mobiles Arbeiten umfasst alle arbeitsvertraglichen Tätigkeiten, die zeitweise (flexibel) oder regelmäßig (an fest vereinbarten Tagen) außerhalb der Betriebsstätten durchgeführt werden. Es ist nicht auf Arbeiten mit mobilen Endgeräten beschränkt.
- 2.3** Mobiles Arbeiten umfasst nicht Tätigkeiten oder Arbeitsformen, die aufgrund ihrer Eigenart außerhalb des Betriebs zu erbringen sind, z.B. Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Telearbeit, Vertriebs-, Service- und Montagetätigkeiten oder vergleichbare Tätigkeiten.

## **§ 3**

### **Tarifliche Rahmenbedingungen**

- 3.1** Die Betriebsparteien können Mobiles Arbeiten durch freiwillige Betriebsvereinbarung vereinbaren. Dabei sind folgende Grundsätze zu beachten:
- 3.2** Den Beschäftigten darf aufgrund des Wunsches oder der Ablehnung oder der Beendigung von Mobilem Arbeiten kein Nachteil entstehen.
- 3.3** Die Einhaltung der Dauer der gesetzlichen und tariflichen Arbeitszeitregelungen ist zu beachten.
- 3.4** Außerhalb einer vereinbarten Mobilen Arbeitszeit besteht keine Verpflichtung für die Beschäftigten, erreichbar zu sein.
- 3.5** Arbeit an Urlaubstagen ist unzulässig.
- 3.6** Das Recht der Beschäftigten, an Abteilungs- und Betriebsversammlungen gem. § 43 BetrVG sowie an Schwerbehindertenversammlungen gem. § 178 Abs. 6 SGB IX teilzunehmen, bleibt bestehen.
- 3.7** Die Beschäftigten unterliegen während des Mobilen Arbeitens im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.
- 3.8** Den Beschäftigten werden, soweit erforderlich, Qualifizierungen zu den technischen Anwendungen des Mobilen Arbeitens angeboten.

## **§ 4**

### **Betriebliche Regelungen**

- 4.1** Wird eine Betriebsvereinbarung zum Mobilen Arbeiten geschlossen, ist in ihr zu regeln, unter welchen Voraussetzungen Mobiles Arbeiten durchgeführt und in Anspruch genommen werden kann.

Folgende Inhalte sind zu regeln:

- Beschäftigte und Führungskraft verständigen sich auf individuelle Lage, Zeitraum und Häufigkeit des Mobilen Arbeitens für den Beschäftigten. Dabei sind die Interessen des Beschäftigten und des Unternehmens angemessen zu berücksichtigen.
- Arbeitszeit muss entweder pauschal oder detailliert dokumentiert werden. Die dokumentierten Zeiten sind im Rahmen bestehender betrieblicher Regelungen in bestehende Zeiterfassungssysteme ein- bzw. nachzutragen.

Protokollnotiz: Die Pflicht zur Zeiterfassung bezieht sich auf alle Beschäftigten, die auch außerhalb des Mobilen Arbeitens der Zeiterfassung unterliegen.

- Darüber hinaus können beispielsweise Regelungen zu folgenden Punkten getroffen werden:
  - Betriebliche Präsenz
  - Lage der Arbeitszeit (Geltende Zeitfenster für mobiles Arbeiten)
  - Arbeitsmittel
  - Datenschutz
  - Leistungs- und Verhaltenskontrolle
  - Konfliktlösungsmechanismus

**4.2** Vereinbaren die Betriebsparteien eine freiwillige Betriebsvereinbarung zu Mobilem Arbeiten nach den oben beschriebenen Kriterien, finden die folgenden tariflichen Regelungen für die Beschäftigten im Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung Anwendung:

Die regelmäßige Arbeitszeit gemäß § 8 Manteltarifvertrag verteilt sich für Beschäftigte in Mobiler Arbeit - vorbehaltlich abweichender individueller Vereinbarungen über eine Verteilung auf weniger Wochentage - auf die Werktage von Montag bis Freitag. Zur Vor- und Nachbereitung dürfen Beschäftigte auf freiwilliger Basis auch am Samstag mobil arbeiten.

Mehrarbeit während mobiler Arbeit ist nur zuschlagspflichtig, wenn diese vom Vorgesetzten beantragt und nach Genehmigung durch den Betriebsrat angeordnet wurde. Die Zuschlagshöhe richtet sich nach § 11 Manteltarifvertrag.

Beschäftigte in Mobiler Arbeit haben keinen Anspruch auf Spätschicht- und Nachtzuschläge, es sei denn, die Spät- bzw. Nachtarbeit ist ausdrücklich durch den Vorgesetzten angeordnet oder es wurde für entsprechende Zeiten auf Veranlassung des Vorgesetzten ausdrücklich Erreichbarkeit vereinbart und der Beschäftigte erbringt in diesen Zeiten Arbeitsleistungen. Der Anspruch auf Spätarbeitszuschläge setzt zusätzlich voraus, dass die regelmäßige Arbeitszeit nach 12 Uhr beginnt und nach 19 Uhr endet (Spätarbeitszeitraum).

## **§ 5 Ruhezeit**

Für Beschäftigte in Mobiler Arbeit verkürzt sich die Ruhezeit zwischen Beendigung der täglichen Arbeitszeit und der Wiederaufnahme auf bis zu neun Stunden, wenn sie das Ende an diesem Tag oder den Beginn der täglichen Arbeitszeit am Folgetag selbst festlegen können. Für jeden Fall der Verkürzung ist innerhalb von sechs Monaten eine entsprechende Verlängerung der Ruhezeit einzuhalten.

## **§ 6 Fortführung bestehender Regelungen**

Bestehende Betriebsvereinbarungen und Ergänzungstarifverträge bestehen fort und sind von den Parteien auf der Grundlage dieses Tarifvertrags zu überprüfen.

**§ 7**  
**Inkrafttreten, Laufzeit, Kündigung**

**7.1** Dieser Tarifvertrag tritt zum 01. April 2018 in Kraft.

**7.2** Er kann mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres frühestens zum 30. Juni 2020 gekündigt 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