Zwischen dem

Industrieverband Technische Gebäudeausrüstung
Baden-Württemberg e. V.,
Burgenlandstr. 44/D, 70469 Stuttgart 30

und der

Industriegewerkschaft Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

wird folgender

Manteltarifvertrag

abgeschlossen:

§ 1
Geltungsbereich

1.1 Dieser Tarifvertrag gilt:

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

1.1.2 **fachlich:**
für alle Betriebe der Heizungs-, Klima-, Sanitärtechnik-Industrie sowie alle Betriebe der Heizungs-, Klima-, Sanitärtechnik des Metallhandwerks, die selbst oder deren Inhaber Mitglied des oben aufgeführten Arbeitgeberverbandes sind; *

1.1. 3 **persönlich:**

1.1.3.1 für die in den in 1.1.2 genannten Betrieben beschäftigten Arbeiter einschließlich Nichtmetallarbeiter, die Mitglied der IG Metall sind.

1.1.3.2.1 für die in den in 1.1.2 genannten Betrieben beschäftigten kaufmännischen und technischen Angestellten und Meister, die Mitglied der IG Metall sind.

---

* Die Tarifvertragsparteien haben durch Briefwechsel erklärt, dass hinsichtlich des Geltungsbereiches Folgendes gilt:

Die Tarifvertragsparteien verpflichteten sich, über einen für Arbeiter und Angestellte im Metallhandwerk in Baden-Württemberg einheitlichen Manteltarifvertrag in Verhandlung einzutreten, sobald einer oder mehrere Arbeitgeberverbände aus anderen Bereichen des Metallhandwerks in Baden-Württemberg mit einem ganz Baden-Württemberg oder Teile davon umfassenden, für Arbeiter und Angestellte einheitlichen, im Wesentlichen mit diesem Manteltarifvertrag wortgleichen Manteltarifvertrag einverstanden sind.

1.1.3.2.2 Nicht als Angestellte im Sinne dieses Tarifvertrages gelten die Vorstandsmitglieder und gesetzlichen Vertreter von juristischen Personen und von Personengesamtheiten des privaten Rechts, ferner die Geschäftsführer und deren Stellvertreter sowie die Betriebsleiter, soweit sie selbständig zu Einstellungen und Entlassungen berechtigt sind, und alle Prokuristen.

1.1.3.3 Für die nach dem Berufsbildungsgesetz Auszubildenden, die Mitglied der IG Metall sind.

1.1.3.3.1 Auszubildender (Lehrling/Anlernling) ist, wer in einem anerkannten Ausbildungsberuf (Lehrberuf/Anlernberuf) aufgrund eines Berufsausbildungsvertrages (Lehrvertrages/Anlernvertrages) ausgebildet wird.

1.1.3.3.2 Für diese Auszubildenden gelten aus diesem Tarifvertrag folgende §§ (einschließlich der entsprechenden Kündigungsfristen):

- § 7 Tarifliche Arbeitszeit
- § 8 Abweichende Arbeitszeit
- § 9.1 Zuschlagspflichtige Mehr-, Nacht-, Spät-, Sonntags- und Feiertagsarbeit
- § 11.3.2 Bargeldlose Zahlung
- § 23 Arbeitnehmervertretung oder solche Bestimmungen, bei denen dies aus dem Tarifvertrag jeweils ersichtlich ist.

Im Übrigen gelten die Bestimmungen der Tarifverträge für Auszubildende.

Protokollnotiz
Nach § 3 Absatz 1 Tarifvertragsgesetz begründet ein Tarifvertrag nur Rechte und Pflichten zwischen den Mitgliedern der Tarifvertragsparteien. Die Anwendung der getroffenen Regelungen auf Nichtmitglieder der Tarifvertragsparteien durch Einzelarbeitsvertrag wird hierdurch nicht berührt.

1.2.1 Der Tarifvertrag regelt die Mindestbedingungen der Arbeitsverhältnisse. Ergänzende Bestimmungen können durch Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden. Derartige Bestimmungen können - auch in Einzelteilen - nicht zuungunsten des Arbeitnehmers vom Tarifvertrag abweichen.

1.2.2 Im Einzelarbeitsvertrag können für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen vereinbart werden.

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

§ 2
Einstellung

2.1 Der Arbeitsvertrag ist schriftlich zu vereinbaren. Er ist grundsätzlich vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses abzuschließen. Dies gilt für Neueinstellungen und beim Wechsel eines Arbeiters in das Angestelltenverhältnis oder umgekehrt.

Aus dem Arbeitsvertrag müssen die Tarifgruppe, die Höhe und Zusammensetzung des Lohnes bzw. des Monatsgehaltes einschließlich etwaiger übertariflicher Lohn- bzw. Gehaltsbestandteile, der Tätigkeitsbereich sowie etwaige besonders vereinbarte Kündigungsfristen während einer vereinbarten Probezeit hervorgehen.

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

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

2.4 Zeugnisse und andere, den Bewerbungen beigefügte oder abgegebene Originalpapiere sind dem Arbeitnehmer innerhalb von 2 Wochen nach der Einstellung zurückzugeben.

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

§ 3
Probezeit

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

Die Probezeit beträgt 3 Monate mit einer Kündigungsfrist von 2 Wochen zum Fünfzehnten oder Ende des Kalendermonats. Nach Abstimmung mit dem Betriebsrat kann eine Verlängerung der Probezeit um weitere 3 Monate erfolgen.

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.

§ 4
Kündigung

4.1 Die Kündigung muss beiderseits schriftlich erfolgen.

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

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

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

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

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

Der Arbeitnehmer hat den Arbeitsausfall auf Verlangen glaubhaft zu machen.

§ 5
Kündigungsfristen

5.1 Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von 4 Wochen zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

Beschäftigte im gewerblichen Bereich können das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 2 Wochen zum Wochenschluss kündigen.

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

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

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.

5.3 Für fristlose Kündigungen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 6
Alterssicherung

6.1 Einem Arbeitnehmer, der das 55., aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet hat und dem Betrieb mindestens 3 Jahre angehört, kann nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden. Sein Verdienst darf sich bei gleicher ausgeübter Tätigkeit nicht mindern.

6.2 Tariflohn- bzw. Tarifgehaltserhöhungen steigern den Altersgesicher-

ten-Verdienst entsprechend.

Die Tarifvertragsparteien haben durch Briefwechsel erklärt, dass sie bei der Alterssicherung von folgenden Voraussetzungen ausgehen:

1. Einem Arbeitnehmer, der weiterhin in seinem bisherigen Tätigkeitsbereich tätig ist, darf sein vereinbarter Verdienst aufgrund verminderter Leistungsfähigkeit nicht gekürzt werden; eine Rückstufung darf nicht erfolgen.

   Ihm darf auch aus diesem Grunde nicht gekündigt werden.

2. Führt eine wesentliche Minderung der Leistungsfähigkeit dazu, dass der Arbeitnehmer nach Überzeugung des Betriebsrats und des Arbeitgebers nicht mehr auf seinem bisherigen Arbeitsplatz tätig sein kann, so gilt folgendes:

   a) Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, für den Altersgesicherten einen neuen Arbeitsplatz zu schaffen oder freizumachen, etwa dadurch, dass er einem anderen Arbeitnehmer kündigt, auch wenn dieser sozial besser gestellt sein sollte.

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

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

   c) Liegt ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung vor, so gilt die für Arbeiter bzw. Angestellte jeweils längste tarifliche Kündigungsfrist.

§ 7
Tarifliche Arbeitszeit

7.1 Die tarifliche regelmäßige Arbeitszeit - ausschließlich der Pausen - beträgt täglich:
7,4 Stunden (444 Minuten).

Die tarifliche regelmäßige Arbeitszeit - ausschließlich der Pausen - beträgt wöchentlich von Montag bis Freitag:
37 Stunden.

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

Lehnen Arbeitnehmer die Verlängerung einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ab, so darf ihnen daraus kein Nachteil entstehen.
Bei der Vereinbarung einer solchen Arbeitszeit bis zu 40 Stunden hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine dieser Arbeitszeit entsprechenden Bezahlung.
Die vereinbarte Arbeitszeit kann auf Wunsch des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers mit einer Ankündigungsfrist von 2 Monaten geändert werden, es sei denn, sie wird einvernehmlich früher geändert. Das Arbeitsentgelt wird entsprechend angepasst.
Der Arbeitgeber teilt dem Betriebsrat jeweils zum Ende eines Quartals die Arbeitnehmer mit verlängerter individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit mit. Eine Überschreitung der Quote ist nicht zulässig.

7.3 **Arbeitszeitkonto**

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

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

7.3.2 In einer Betriebsvereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber müssen folgende Punkte berücksichtigt werden:
Der Ausgleichszeitraum beträgt 18 Monate. Mit Zustimmung des Betriebsrats kann der Ausgleichszeitraum um 6 Monate verlängert werden.

7.3.2.1 Zum Aufbau eines Zeitkontos können mit einbezogen werden ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit, Mehrarbeit und entstehende Zuschläge für Mehrarbeit, die in Zeit umgewandelt werden, Vor- und Nacharbeit gemäß § 8.4 MTV sowie Gleitzeit.

Mehrarbeit fällt dann an, wenn der zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbarte Arbeitszeitrahmen überschritten ist.

7.3.2.2 Die Obergrenze des Arbeitszeitkontos darf 156 Stunden nicht überschreiten. Die Untergrenze des Kontos kann bis zu 78 Stunden betragen.

7.3.2.3 Die Entnahme von Zeitguthaben, sowohl individuell als auch kollektiv, kann durch eine Betriebsvereinbarung geregelt werden.
Auf Wunsch des/der Beschäftigten kann unter Berücksichtigung betrieblicher Interessen das jeweilige Arbeitszeitkonto in Form von bezahlter Freistellung ausgeglichen werden.

Durch Betriebsvereinbarung kann zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber der Abbau des Arbeitszeitkontos geregelt werden.

Der Abbau der Arbeitszeitkonten kann auch in bezahlten Blockfreizeiten erfolgen.

7.3.2.4 Die angesammelten Stunden im Arbeitszeitkonto dürfen nur in Freizeit ausgeglichen werden. Eine Auszahlung der Arbeitszeitkonten ist nicht möglich.

Eine Auszahlung von Zeitguthaben erfolgt nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie bei Tod des/der Beschäftigten.

Die Beschäftigten sind berechtigt, schriftlich die Abgeltung des Zeitguthabens bei drohender Zahlungsunfähigkeit, bei gestelltem Insolvenz- oder Vergleichsantrag zu verlangen.
Endet das Arbeitsverhältnis durch ordentliche Kündigung des Arbeitgebers und weist das Arbeitszeitkonto des/der Beschäftigten ein Minus auf, so darf die Zeitdifferenz nicht mit Lohn oder Gehalt verrechnet werden, es sei denn, es wird einvernehmlich eine andere Regelung getroffen.

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

7.3.6 Dem Betriebsrat ist auf Verlangen vom Arbeitgeber der aktuelle Stand der Arbeitszeitkonten maximal einmal im Monat vorzulegen.

Arbeitgeber und Betriebsrat beraten in regelmäßigen Zeitabständen - in der Regel einmal im Kalendervierteljahr - darüber, ob die in den Arbeitszeitkonten angefallenen Zeitdifferenzen ausgeglichen werden können oder zusätzlich auch personalpolitische Maßnahmen erfolgen werden.

7.4 Die regelmäßige Arbeitszeit endet am Freitag.
In begründeten Ausnahmefällen können mit Zustimmung des Betriebsrats Abweichungen vereinbart werden.

7.5 Die erforderlichen Einzelheiten sind in einer Betriebsvereinbarung festzulegen.

7.6 Bis zur Einigung über die Formen der Arbeitszeitregelung gilt § 7.1.

7.7 Für die Arbeitszeit der Jugendlichen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres gelten die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes, soweit nicht durch diesen Tarifvertrag eine für den Jugendlichen günstigere Arbeitszeit vereinbart ist.

7.8 Ab dem Kalenderjahr 2025 wird ein Werktag, der unmittelbar vor dem 1. Weihnachtsfeiertag liegt (Heiligabend), bezahlt arbeitsfrei. Dies gilt auch für die Beschäftigten in Schichtarbeit. Es erfolgt kein Entgeltabzug.
Am Werktag vor Neujahr (Silvester) endet die Arbeitszeit im Kalenderjahr 2025 spätestens um 12:00 Uhr.

Ab dem Kalenderjahr 2026 werden Werktage, die unmittelbar vor dem 1. Weihnachtsfeiertag (Heiligabend) oder vor Neujahr (Silvester) liegen, bezahlt arbeitsfrei. Dies gilt auch für die Beschäftigten in Schichtarbeit. Es erfolgt kein Entgeltabzug.

7.9 Im Dreischichtbetrieb sind den Arbeitnehmern in jeder Schicht ohne Abzug von Lohn oder Gehalt mindestens 30 Minuten zur Einnahme der Mahlzeiten zu gewähren.

Dies gilt für den Dreischichtbetrieb, und zwar unabhängig davon, ob es sich um einen kontinuierlichen oder nichtkontinuierlichen Dreischichtbetrieb handelt.

§ 8
Abweichende Arbeitszeit

8.1 Mehrarbeit

8.1.1 Bei dringenden betrieblichen Erfordernissen kann Mehrarbeit mit Zustimmung des Betriebsrats bis zu 2 Mehrarbeitsstunden über die jeweils geltende tarifliche regelmäßige Arbeitszeit hinaus, jedoch höchstens bis zu 20 Mehrarbeitsstunden in der Doppelwoche vereinbart werden.

Eine solche Regelung kann nur für jeweils höchstens 8 Wochen getroffen werden.

Bei der Festlegung der Mehrarbeit sind die berechtigten Interessen der betroffenen Arbeitnehmer zu berücksichtigen.

8.1.2 Weitergehende Mehrarbeit kann im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen (ArbZG) nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat und nach Genehmigung durch die zuständige Aufsichtsbehörde verlangt werden.

8.1.3 Geleistete Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit ist grundsätzlich durch bezahlte Freizeitgewährung abzugelten.

Der Anspruch auf die tariflichen Zuschläge bleibt bestehen.

Die Zuschläge können ebenfalls durch bezahlte Freizeitgewährung abgegolten werden; die Zuschlagsprozente gemäß § 10 Manteltarifvertrag beziehen sich auf eine Arbeitsstunde (z. B. 25 % Zuschlag entspricht 15 Minuten Freistellung).

Bei der Freizeitgewährung sind die Interessen des Arbeitnehmers und die betrieblichen Belange zu berücksichtigen.

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bleiben unberührt.

8.2 Kurzarbeit (SGB II)

8.2.1 Die Einführung von Kurzarbeit (SGB) oder einer kürzeren als der tariflichen Arbeitszeit erfolgt mit Zustimmung des Betriebsrates. Sie bedarf einer Ankündigungsfrist. Diese Ankündigungsfrist beträgt:
2 Wochen zum Wochenende,

8.2.2 Würde ein Arbeitsausfall infolge Kurzarbeit (i.S.d. SGB III) zu einer Verringerung des monatlichen Bruttoentgelts um bis zu 10 % führen, bleibt das monatliche Bruttomonatsentgelt, das Beschäftigte ohneden Arbeitsausfall erhalten hätten, ungekürzt.

8.2.3 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 bei gekürztem 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.

8.2.4 Der Kündigung des Arbeitsverhältnisses zur Einführung der Kurzarbeit bedarf es nicht. Die Kurzarbeit gilt mit Beginn der betreffenden Kalenderwoche als eingeführt.

8.2.5 Wird die Kurzarbeit durch eine mindestens 4 Wochen dauernde Vollarbeit (§ 7) unterbrochen, so muss bei Einführung neuer Kurzarbeit die vereinbarte Ankündigungsfrist gemäß § 8.2.1 erneut eingehalten werden.

8.2.6 Wird das Arbeitsverhältnis vor Einführung der Kurzarbeit gekündigt, so hat der Arbeitnehmer für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf den vollen Lohn bzw. das volle Gehalt für die tarifliche Arbeitszeit; auf Verlangen muss die entsprechende Arbeitszeit geleistet werden.

8.3 Verkürzte Arbeitszeit

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

8.4 Andere Verteilung der Arbeitszeit

8.4.1 Die durch Betriebsfeiern, Volksfeste, öffentliche Veranstaltungen oder aus ähnlichem Anlass an einem einzelnen Werktag ausfallende Arbeitszeit kann nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat an den Werktagen von insgesamt drei zusammenhängenden, den Ausfalltag einschließenden Wochen, vor- und/oder nachgearbeitet werden.

8.4.2 Wenn in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an einem oder mehreren Werktagen ausfällt, um den Arbeitnehmern eine längere zusammenhängende Freizeit zu gewähren, kann dieseausfallende

Arbeitszeit nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat an den Werktagen von fünf zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen, vor- oder nachgearbeitet werden.

Wenn mehrere Feiertage, in deren Zusammenhang Arbeitstage ausfallen, innerhalb von zwei aufeinander folgenden Kalenderwochen liegen, so können diese nur in insgesamt fünf Wochen vor- und/oder nachgearbeitet werden.

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

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

8.4.4 Notwendige Nacht-, Spät-, Sonntags- und Feiertagsarbeit kann nur nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat eingeführt werden; berechtigte Wünsche der Arbeitnehmer sind zu berücksichtigen.

8.4.5 Soweit in unvorhergesehenen Fällen Arbeitnehmer zu Mehr-, Sonntags- und Feiertagsarbeit herangezogen werden müssen, ist eine unverzügliche nachträgliche Verständigung des Betriebsrats erforderlich.

8.5 Berechnung des tariflichen Monatsgehalts für einzelne Arbeitstage, Arbeitsstunden und Zuschläge

Dieser Berechnung liegt die wöchentliche Arbeitszeit nach § 7.1 zugrunde.

Alle in den Tarifverträgen auftretenden zeitlichen Umrechnungsfaktoren basieren auf folgender Berechnungsgrundlage:

3 Jahre mit je 365 Tagen =	1.095	Tage
1 Jahr mit	366	Tagen
	1.461	Tage

1.461 Tage geteilt durch 4 = 365, 25 Tage/Jahr;

- 365,25 Tage/Jahr geteilt durch 7 Tage/Woche ergibt 52,18 Wochen/Jahr;
- 52,18 Wochen/Jahr geteilt durch 12 Monate/Jahr ergibt 4,35 Wochen/Monat;
- 4,35 Wochen/Monat multipliziert mit 5 Arbeitstagen/Woche ergibt 21,75 Tage/Monat;
- 4,35 Wochen/Monat multipliziert mit der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit ergibt die Stundenzahl/Monat

Daraus ergibt sich ein Faktor bei
37,0 Stunden/Woche von 160,95 Stunden/Monat.

Bei Teilzeitarbeit wird die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit mit dem Faktor 4,35 multipliziert.

§ 9
Zuschlagspflichtige Mehr-, Nacht-, Spät-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

9.1 Zuschlagspflichtige Mehrarbeit liegt vor, wenn Arbeitnehmer mehr als die tarifliche regelmäßige tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit arbeiten.
Entsprechend der gewählten Form der Arbeitszeitregelung (gemäß § 7) beträgt die tägliche Arbeitszeit:
7,4 oder 8 Stunden.

Die wöchentliche Arbeitszeit:
37,0 oder 40 Stunden.

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

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

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

9.3 Zuschlagspflichtige Nachtarbeit ist die in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistete Arbeit.

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

9.5 Zuschlagspflichtige Sonntags- und Feiertagsarbeit ist jede an Sonntagen und entgeltzahlungspflichtigen Feiertagen geleistete Arbeit.

Für die Feststellung, ob ein Feiertag vorliegt oder nicht, ist die Regelung am jeweiligen Arbeitsort maßgebend.

Eine missbräuchliche Umgehung der Feiertagsbezahlung ist nicht zulässig.

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

10.1 Mehrarbeit während der Tagesarbeitszeit von 6.00 Uhr bis 20.00 Uhr

10.1.1.1	für die 1. und 2. tägliche Mehrarbeitsstunde	25 %
10.1.1.2	für jede weitere tägliche Mehrarbeitsstunde	50 %
10.1.2	für jede über 10 Mehrarbeitsstunden wöchentlich hinausgehende Mehrarbeitsstunde (unabhängig von der Zuschlagshöhe)	50 %
10.1.3	für Mehrarbeitsstunden an Samstagen nach 12.00 Uhr	50 %
10.2	Mehrarbeit während der Nachtarbeitszeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr	75 %
10.3	für jede Spätarbeitsstunde zwischen 12.00 Uhr und 20.00 Uhr	20 %
10.4	für jede Nachtarbeitsstunde zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr	30 %

10.5 Arbeit an Sonntagen und lohnzahlungspflichtigen Feiertagen:

10.5.1 für Arbeit an Sonntagen und entgeltzahlungspflichtigen Feiertagen, die auf einen betrieblich regelmäßig arbeitsfreien Werktag fallen, sowie für Arbeit am 24. und 31.12. ab 12.00 Uhr, soweit diese Tage nicht auf einen Sonntag fallen 100 %

10.5.2 für Arbeit an entgeltzahlungspflichtigen Feiertagen, die auf einen betrieblich regelmäßigen Arbeitstag fallen, sowie am Ostersonntag, Pfingstsonntag oder an den Weihnachtsfeiertagen 200 %

10.5.3 Ein Anspruch auf zusätzliche Vergütung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz besteht nur, soweit tatsächlich Arbeitszeit ausfällt.

10.6 Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur ein Zuschlag, und zwar der höhere, zu bezahlen; jedoch wird bei Nachtarbeit an Sonn- und Feiertagen außer dem Sonntags- und Feiertagszuschlag auch der Nachtzuschlag nach § 10.4 bezahlt.

10.7.1 Die Zuschläge werden bei den Zeitlohnarbeitern aus dem effektiven Stundenverdienst errechnet.

Bei den Akkordarbeitern und den Prämienarbeitern wird der Zuschlag aus dem Durchschnittsverdienst errechnet, der sich in der Lohnperiode ergibt, in welcher die zuschlagspflichtige Arbeit geleistet wurde.

10.7.2 Bei Angestellten werden die Zuschläge nach dem gezahlten Stundenverdienst - einschließlich aller regelmäßig gezahlten Zulagen - berechnet (Berechnungsgrundlage siehe § 8.5 MTV).

10.7.3 Nicht zum effektiven Stundenverdienst (Stundenlohn bzw. die für eine Arbeitsstunde festgelegte Grundvergütung) gehören:

Zuschläge für Mehrarbeit und sonstige unregelmäßige Bezüge, vermögenswirksame Leistungen, Auslösungen, Gratifikationen, zusätzliche Urlaubsvergütung und andere einmalige Zuwendungen.

§ 11
Lohn- und Gehaltszahlung

11.1 Der Abrechnungszeitraum für den Monatslohn und für das Gehalt ist der Kalendermonat.

11.2 Die Arbeiter erhalten einen Monatslohn, der sich aus festen und variablen Teilen zusammensetzt.

11.2.1 Die festen Teile sind:
- Monatsgrundlohn entsprechend dem Lohnabkommen
- Zulagen und Zuschläge, die regelmäßig in gleicher Höhe anfallen.

11.2.2 Variable Teile des Monatslohns können sein:
- leistungsabhängige Teile
- zeitabhängige Teile
- alle unregelmäßig anfallenden Zulagen und Zuschläge.

11.3 Berechnung des Stunden- oder Tagesgehaltes vom Monatslohn/Gehalt.

11.3.1 Wird bei unbezahlten Fehlzeiten die Berechnung des Lohnes/Gehaltes für einzelne Arbeitstage oder Arbeitsstunden erforderlich, so ist das tatsächliche Monatsentgelt (siehe § 11.2.1) durch den Faktor zu teilen, der sich aus der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit x 4,35 ergibt (160,95). Das Ergebnis daraus ist das Entgelt pro Stunde.

Diese Berechnung gilt entsprechend bei Ein- und Austritt während des Monats.

Die Berechnung des Faktors 4,35 ergibt sich aus § 8.5.

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.

11.3.2 Die Grundvergütung für eine Mehrarbeitsstunde berechnet sich:

- beim Zeitlohn aus den festen Bestandteilen des Monatslohns (brutto)

- beim Leistungslohn aus den festen sowie den leistungsabhängigen variablen Bestandteilen des Monatslohns (brutto) im Durchschnitt der letzten drei abgerechneten Monate;
  zwischenzeitlich wirksam gewordene tarifliche Entgelterhöhungen erhöhen die Berechnungsgrundlage entsprechend

- bei Angestellten aus dem Gehalt (brutto)

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

11.3.3 Zur Berechnung der Zuschläge von Mehr-, Nacht-, Spät-, Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit ist der/das Monatslohn/Gehalt (§ 11.3.2) durch den Faktor zu teilen, der sich aus der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit x 4,35 ergibt (160,95).

11.3.4 Der Monatslohn/Gehalt muss den Beschäftigten spätestens am letzten Arbeitstag des Kalendermonats zur Verfügung stehen.

Die Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Spät-, Samstags-, Sonntags-, Feiertagsarbeit und die Grundvergütung, die bis zur Mitte des Abrechnungszeitraums anfallen, sind mit dem Monatslohn/Gehalt des laufenden Monats auszuzahlen. Die Zuschläge und die Grundvergütung, die nach der Mitte des Abrechnungszeitraums anfallen, sind bis zum Ende des Monats auszuzahlen, der auf den Monat folgt, in dem diese Arbeit geleistet wurde.

Davon abweichende Regelungen bedürfen einer Betriebsvereinbarung.

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

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

A) **bei Arbeitern**
bei Zeitlohnarbeitern die Lohngruppe, die Lohnstunden und der Stundenlohn bzw. Wochenlohn oder Monatslohn, bei jedem Arbeiter die etwaigen Zuschläge nach § 10 sowie die einzelnen Abzüge für Lohnsteuer, Sozialversicherung usw.

bei Akkordarbeitern die Lohngruppe, die Akkordstunden und der Akkordverdienst, die etwaigen Lohnstunden mit dem Akkorddurchschnitts- bzw. Stundenlohn bzw. Wochenlohn oder Monatslohn sowie die einzelnen Abzüge für Lohnsteuer, Sozialversicherung usw.

B) **bei Angestellten**
das Gehalt und die etwaigen Zuschläge nach § 10 sowie die einzelnen Abzüge für Lohnsteuer, Sozialversicherung usw.

11.6 Bei jeder Änderung des Lohnes oder Gehaltes ist dem Arbeitnehmer eine schriftliche Mitteilung über die Höhe und die Zusammensetzung seines veränderten Lohnes oder Gehaltes zu machen. Aus dieser Mitteilung müssen die einzelnen Vergütungsbestandteile, getrennt nach

Tariflohn bzw. Tarifgehalt, Leistungszulagen und übertarifliche Zulagen ersichtlich sein.

11.7 Die Vereinbarungen zu bargeldloser Zahlung bedürfen einer Betriebsvereinbarung.

Ist bargeldlose Lohn- und Gehaltszahlung zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung vereinbart, so trägt der Arbeitgeber die Kosten der Kontoeröffnungsgebühren für das Konto jedes Arbeitnehmers.

Bei bargeldloser Lohn- und Gehaltszahlung erhält der Arbeitnehmer zur Abgeltung der Postengebühren (Buchungsgebühren) einen Pauschbetrag von DM 2,50 monatlich steuerfrei. Anspruchsvoraussetzung ist das Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses jeweils zum 15. des abzurechnenden Monats.

§ 12
Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag

Die Lohn- und Gehaltsgruppeneinteilung wird in gesonderten Lohn- und Gehaltstarifverträgen vereinbart.

§ 13
Lohn- und Gehaltsabkommen

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

§ 14
Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit

14.1 In Krankheitsfällen ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich, spätestens innerhalb von 3 Tagen, Mitteilung zu machen.

Auf Verlangen des Arbeitgebers ist eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Die Kosten der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung trägt der Arbeitgeber, sofern sie nicht von anderer Seite zu ersetzen sind.

14.2 In Krankheitsfällen und während einer von Trägern der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde, der Kriegsopferversorgung oder eines sonstigen gesetzlichen Sozialleistungsträgers bewilligten Vorbeugungs-, Heil-, Genesungs- oder Erholungskur oder während einer ärztlich verordneten Schonzeit, auch wenn keine Arbeitsunfähigkeit vorliegt, ist das vereinbarte Monatseinkommen, jedoch ohne Auslösung, Mehrarbeit, Zuschläge und Zulagen mit Ausnahme der Schichtzulage für die Dauer von 6 Wochen weiterzuzahlen.

Kuren sind stationäre Gesundheitsmaßnahmen der gesetzlichen Sozialversicherungsträger und Kriegsopferversorgung.
Der Anspruch besteht nur, soweit nicht andere Kostenträger Zahlung leisten.

14.3 Arbeitnehmer nach 5jähriger Tätigkeit im selben Betrieb erhalten über die Frist nach § 14.2 hinaus für einen weiteren Monat,
Arbeitnehmer mit mindestens 10jähriger Tätigkeit im selben Betrieb für einen weiteren Monat als Zuschuss zum Krankengeld die Differenz zwischen dem Krankengeld und 100 % der monatlichen Nettobezüge. Der Differenzbetrag wird in brutto gewährt und unterliegt den gesetzlichen Abgaben und Steuern. Nettobezüge in diesem Sinne sind das um die gesetzlichen Abzüge verminderte vereinbarte Monatsentgelt gemäß § 14.2.
Einmalige Zuwendungen bleiben außer Betracht.

14.4 Anspruch auf die Zusatzleistung nach §§ 14.2 und 14.3 besteht nur einmal im Kalenderjahr, ausgenommen bei Betriebsunfällen.

14.5 Bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit werden alle im Betrieb verbrachten Zeiten angerechnet, wenn das Beschäftigungsverhältnis nicht insgesamt länger als 1 Jahr unterbrochen war.

14.6 Bei nichtkrankenversicherungspflichtigen Arbeitnehmern sind für die Zuschussberechnung die Krankengeldhöchstsätze für Versicherungspflichtige zugrunde zu legen.

Sind für die Arbeitnehmer des Betriebes mehrere Krankenkassen zuständig, so sind jeweils die Sätze der für die Mehrzahl der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zuständigen Krankenkasse maßgebend.

§ 15
Arbeitsunfähigkeit infolge Arbeitsunfall

15.1 Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines nicht durch grobe Fahrlässigkeit verursachten Arbeitsunfalls wird ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit ab der 7. bis zur 78. Woche der Arbeitsunfähigkeit der Unterschiedsbetrag zwischen den Leistungen der Sozialversicherungsträger (Krankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld) und dem Nettoeinkommen bezahlt.

Dieser Differenzbetrag wird brutto gewährt und unterliegt den gesetzlichen Abgaben und Steuern.

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

15.2 Für den Fall eines Verschuldens Dritter tritt der Arbeitnehmer seine Ansprüche gegen den Dritten aus dem erlittenen Unfall insoweit an den Arbeitgeber ab, als er für die Zeit seiner Arbeitsunfähigkeit auf-

grund dieser Bestimmungen Leistungen vom Arbeitgeber erhalten hat. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die zur Rechtsverfolgung dienlichen Auskünfte zu geben und Beweismaterial zur Verfügung zu stellen.

§ 16
Unterstützung bei Todesfall

16.1 Beim Tode des Arbeitnehmers gewährt der Arbeitgeber an unterhaltsberechtigte Angehörige eine Unterstützung in Höhe des eineinhalbfachen Bruttomonatsverdienstes ohne Auslösungen.

16.2 Bei tödlichen Arbeitsunfällen oder nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit (§ 14.5) zum selben Betrieb erhöht sich der Betrag auf 2 Bruttomonatsverdienste ohne Auslösungen,

nach l0jähriger Betriebszugehörigkeit (§ 14.5) auf 3 Bruttomonatsverdienste ohne Auslösungen,

und nach 20jähriger Betriebszugehörigkeit auf 4 Bruttomonatsverdienste. Die Bestimmung der Anspruchsberechtigten trifft der Arbeitgeber nach Anhörung des Betriebsrats.

§ 17
Arbeitsverhinderung

Infolge nachstehender Anlässe wird ohne Anrechnung auf den Jahresurlaub Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des durchschnittlichen Verdienstes gewährt für:

17.1 1 Tag
beim Tod des Ehegatten;

17.2 1 Tag
bei eigener Eheschließung und beim Tode eigener Kinder;

17.3 1 Tag bei Niederkunft der Ehefrau;
bei Teilnahme an der Eheschließung eigener Kinder;
bei Wohnungswechsel, sofern ein eigener Haushalt besteht: 1 Tag pro Jahr;
beim Tode eines Elternteils oder Schwiegerelternteils;

17.4 bei Betriebsunfällen für die ausgefallene Arbeitszeit am Unfalltag, soweit kein Krankengeldanspruch gegen die gesetzliche Krankenversicherung besteht;

17.5 bei Arztbesuchen oder ärztlich verordneter Behandlung, die aus unmittelbarem Anlass oder aufgrund ärztlichen Befundes unbedingt während der Arbeitszeit erfolgen müssen, für die ausgefallene Arbeitszeit;

17.6 bei Bekleidung eines öffentlichen Ehrenamtes bis zu jeweils einem Tag.

Von der betreffenden Dienststelle dem Arbeitnehmer gewährte Vergütungen für den entgangenen Arbeitsverdienst werden angerechnet.

Hinsichtlich der Rentenversicherung ist der Arbeitnehmer so zu stellen, wie er stehen würde, wenn er gearbeitet hätte.

17.7 für die erforderliche Freizeit bei vom Arbeitnehmer nicht verschuldeter Vorladung vor eine Behörde, soweit der Verdienstausfall von der Behörde nicht erstattet wird und soweit nicht nach § 17.1 bis 17.3 Freizeit gewährt worden ist.

17.8 für die erforderliche Freizeit für persönlich vorgenommene Anzeigen auf dem Standesamt.

17.9 In vorstehenden Fällen hat der Arbeitnehmer, soweit möglich, dem Betrieb vorher anzuzeigen, dass er der Arbeit fernbleiben will oder muss. In begründeten Zweifelsfällen muss auf Verlangen der Grund für die Arbeitsverhinderung nachgewiesen werden. Hierfürentstehende Kosten trägt der Arbeitgeber.

Der Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung der Bezüge muss in zeitlichem Zusammenhang mit dem Anlass stehen. In den Fällen der §§ 17.1 bis 17.3 besteht der zeitliche Zusammenhang noch bis zu 6 Wochen nach Eintritt des Anlasses.

17.10 Für Montagearbeiter hat der Arbeitgeber für die Zeit der Abwesenheit gemäß § 17 die Kosten für das Zimmer weiterzuzahlen.

§ 18
Betriebsstörung

18.1 Bei einer Betriebsstörung, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, wird der Arbeitsverdienst weitergezahlt. Während dieserBetriebsstörung ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine andere zumutbare Arbeit zu verrichten.

18.2 Bei einer Betriebsstörung, die der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat, wird der Arbeitsverdienst, soweit kein Anspruch auf Ausgleich aus öffentlichen Mitteln besteht, bis zu 5 Stunden täglich weitergezahlt. Bei Ausfallzeiten über 5 Stunden täglich ist der Lohn in jedem Falle biszu dem Zeitpunkt zu bezahlen, an welchem dem Arbeitnehmer freigestellt wird, den Betrieb zu verlassen.

Während dieser Betriebsstörung ist der Arbeitnehmer verpflichtet, andere zumutbare Arbeit zu verrichten. Ist dies nicht möglich, kann die ausgefallene Arbeitszeit mit Zustimmung des Betriebsrats ohne Mehrarbeitszuschlag in 5 die Ausfallzeit einschließenden Wochen nachgearbeitet werden.

§ 19
Vergütung von Dienstreisen

Der notwendige Mehraufwand bei Dienstreisen ist vom Arbeitgeber pauschal in Höhe der steuerfreien Beträge nach den Steuerrichtlinien zu vergüten.
Wird ein höherer Aufwand nachgewiesen, so ist dieser zu vergüten.

§ 20
Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung

20.1 Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung sind menschengerecht und entsprechend der Arbeitsstättenverordnung zu gestalten.

Insbesondere ist dafür Sorge zu tragen, dass die Arbeit ohne Gefahren für Leben und Gesundheit geleistet werden kann.

20.2 Zur Sicherung von persönlichem Eigentum, das der Arbeitnehmer in den Betrieb einbringt, hat der Arbeitgeber geeignete Einrichtungen zur Verfügung zu stellen.

§ 21
Werkzeuge

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

§ 22
Beschränkung der Haftung des Arbeitnehmers

22.1 Der Arbeitnehmer haftet nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit für Schaden, den er bei der Arbeitsleistung verursacht hat.

22.2 Bei grober Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers ist zur Vermeidung einer unbilligen Belastung für ihn mit Rücksicht auf seine persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse ein angemessener innerer Schadensausgleich vorzunehmen.

§ 23
Arbeitnehmervertretung

23.1 Für die Vertretung der Arbeitnehmer im Betrieb gelten die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen und die zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Vereinbarungen.

23.2 Einstellungen, Umgruppierungen, Eingruppierungen, Versetzungen und Kündigungen erfolgen nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes.

23.3.1 In den Betrieben können im Betrieb beschäftigte Mitglieder der IG Metall gewerkschaftliche Vertrauenskörper bilden.

23.3.2 Diesen Arbeitnehmern dürfen aus dieser Eigenschaft und Tätigkeit

keine Nachteile erwachsen. Ihre Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis bleiben hiervon unberührt.

23.3.3 In Fällen von Meinungsverschiedenheiten, die sich aus der Anwendung der vorstehenden §§ 23.3.1 und 23.3.2 ergeben, werden die Tarifvertragsparteien hinzugezogen.

Dabei sind alle Umstände mit dem Ziel einer Klärung und Abhilfe zu prüfen.

Der Rechtsweg wird durch diese Beratung nicht ausgeschlossen.

23.4 Mitglieder von Tarifkommissionen der IG Metall werden für die Dauer der Teilnahme an Tarifverhandlungen unter Fortzahlung des Lohnes oder Gehaltes freigestellt.

23.5 Auf Antrag des Arbeitnehmers ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Gewerkschaftsbeitrag des Arbeitnehmers einzubehalten und auf das vom Arbeitnehmer genannte Konto zu überweisen.

§ 24
Geltendmachung von Ansprüchen

24.1 Ansprüche der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis sind dem Arbeitgeber gegenüber schriftlich geltend zu machen:

24.1.1 Ansprüche auf Zuschläge aller Art innerhalb von 2 Monaten nach Fälligkeit;

24.1.2 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 Arbeitnehmer durch unverschuldete Umstände nicht in der Lage war, diese Fristen einzuhalten.

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

24.3 Für Ansprüche des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmern aus dem Arbeitsverhältnis gelten die Bestimmungen des §§ 24.1 und 24.2 sinngemäß.

24.4 Die vorstehenden Ausschlussfristen gelten nicht für solche Ansprüche, über deren Berechtigung zwischen den Tarifvertragsparteien Streitigkeiten bestehen (§ 27).

§ 25
Übergangsbestimmungen

25.1 Bestehende günstigere Regelungen der Arbeitsbedingungen werden durch das Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nicht berührt.

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

25.3 Aus Anlass der Einführung dieses Tarifvertrages darf eine Minderung des bisherigen Effektivverdienstes nicht eintreten.

§ 26
Bekanntgabe des Tarifvertrages

26.1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle für die tarifgebundenen Arbeitnehmer seines Betriebes gültigen Tarifverträge für jedes Betriebsratsmitglied zu übergeben.

26.2 Für die Arbeitnehmer des Betriebes sind alle gültigen Tarifverträge an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen. Der Arbeitgeber hat darauf in einem Anschlag am Schwarzen Brett hinzuweisen.

§ 27
Schlichtung von Streitigkeiten

27.1 Die vertragsschließenden Parteien setzen ihren ganzen Einfluss für die Durchführung und Aufrechterhaltung der in einem zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Tarifvertrag vereinbarten Bestimmungen ein und verpflichten ihre Mitglieder zur genauen Einhaltung der Vertragsbestimmungen.

27.2 Streitigkeiten, die aus der Auslegung und Durchführung eines zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Tarifvertrages entstehen, sollen vor Anrufung der Einigungsstelle oder des Arbeitsgerichtes durch Verhandlung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat und, falls hierbei keine Verständigung erzielt wird, durch Hinzuziehung der beiderseitigen Vertreter der Tarifvertragsparteien nach Möglichkeit geregelt werden.

27.3 Können zwischen den Tarifvertragsparteien entstandene Streitigkeiten über die Auslegung und Durchführung eines Tarifvertrages oder über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Tarifvertrages durch Verhandlung 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 Landesarbeitsgerichts. Die Schiedsstelle entscheidet verbindlich unter Ausschluss des Rechtsweges.

27.4 Durch die Bestimmungen dieses § 27 bleibt der gesetzlich mögliche

Rechtsweg unberührt.

§ 28
Inkrafttreten und Kündigung des Tarifvertrages

28.1 Dieser Manteltarifvertrag tritt am 1. September 2025 in Kraft. Er ersetzt den Manteltarifvertrag vom 5. November 1996 i.d.F. vom 26. Februar 2007.

28.2.1 Die Bestimmungen des Abschnitts VI, A, b, letzter Absatz (Bei Reparaturarbeiten ...), einschließlich der Ziffern 1. bis 6., B und C und die Absätze VII bis IX des Manteltarifvertrages für Arbeiter in Nordwürttemberg/Nordbaden und Südwürttemberg-Hohenzollern vom 01.04.1964 gelten weiter (Anlage 1 für Arbeiter).

28.2.2 Die Bestimmungen der Anlage 1 zum Manteltarifvertrag für Angestellte in Nordwürttemberg/Nordbaden und Südwürttemberg-Hohenzollern vom 02.01.1964 gelten weiter. Der hierzu abgeschlossene Tarifvertrag über das "Verzeichnis der Tarifgruppen" vom 16.02.1973 bleibt unberührt (Anlage 2 für Angestellte).

28.3 Dieser Manteltarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, erstmals zum 31. März 2009, ganz oder teilweise gekündigt werden.

Die Bestimmungen über die Arbeitszeit sind jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündbar, sobald in Bereichen der Metallindustrie Verhandlungen über die Arbeitszeitverkürzung aufgenommenwerden.

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

Stuttgart, den 01. September 2025

Industrieverband Technische Gebäudeausrüstung
Baden-Württemberg e. V.

gez. Jörg Staudenmayer

Industriegewerkschaft Metall
Bezirksleitung Baden-Württemberg

gez. Barbara Resch gez. Saskia Genthner

Anlage 1 für Arbeiter

Auszug aus dem Manteltarifvertrag für Arbeiter vom 1. April 1964

Bei Reparaturarbeiten wird für die ersten fünf Stunden die halbe Zulage, über fünf Stunden die ganze Zulage bezahlt.

Die Montagezulagen der Zonen I bis VI a werden nur für den Arbeitstag bezahlt. Dagegen wird die Montagezulage der Zone VI b auch dort, wo die 5-Tage-Woche im Betrieb eingeführt ist, für 7 Tage je Kalenderwoche bezahlt. Die Fahrgelder werden nur auf Nachweis vergütet.

Bei der Benützung von eigenen Fahrzeugen wird an den Arbeitnehmer zur Fahrt auf die Baustelle und zurück das Fahrgeld ersetzt, das zur Erreichung der Baustelle bei Benützung öffentlicher Verkehrsmittel hätte aufgewendet werden müssen.

1. Das Fahrgeld von der Wohnung zur Betriebswerkstätte hat der Arbeitnehmer selbst zu tragen.

2. Das Fahrgeld für Arbeiten, die von der Betriebswerkstätte aus vorgenommen werden, wird in der jeweils entstandenen Höhe, von der Betriebswerkstätte aus gerechnet, erstattet.

3. Für die Fahrgeldberechnung in allen anderen Fällen ist die Stadtmitte, in Stuttgart, Karlsruhe und Mannheim der jeweils im Tarifvertrag (Bezirkseinteilung für Montagezulagen) festgelegte Mittelpunkt der einzelnen Bezirke zugrunde zu legen.

4. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die billigste Fahrmöglichkeit zu benützen (z. B. bei länger dauernden Montagen durch Lösung von Teilmonatskarten, verbilligten Rückfahrten usw.).

5. Hat der Arbeitnehmer eine verbilligte Fahrmöglichkeit in Anspruch genommen (Teilmonatskarte oder Wochenkarte) und wird er auf Anweisung der Firma von der Arbeitsstelle vorzeitig abberufen, so hat die Firma den vollen Kostenbetrag für die verbilligte Fahrmöglichkeit zu erstatten.

6. Die Wegezeit von und zur Baustelle wird nicht vergütet. Die betrieblich festgelegte Arbeitszeit auf der Baustelle ist einzuhalten.

B
Zusatzbestimmungen zu Montagezulagen

a) Bei besonders gelagerten Verhältnissen, wie auch an teuren Plätzen, unterliegt die Montagezulage freier Vereinbarung, wenn notwendig mit Zustimmung der Betriebsvertretung.

b) Die Anrechnung freier Unterkunft und Verpflegung unterliegt freier Vereinbarung, wenn notwendig mit Zustimmung der Betriebsvertretung.

c) Die Entfernung errechnet sich von der Stadtmitte aus. Für Stuttgart, Mannheim und Karlsruhe wird eine örtliche Abgrenzung der Zonen vorgenommen, wobei die in der Zoneneinteilung festgelegte Kilometergrenze als Richtlinie gilt.

Unter die Zone V der Zonenabgrenzung fallen für das gesamte Stadtgebiet Stuttgart die in der Bezirkseinteilung vom 17.10.1952 näher bezeichneten Orte. Für Karlsruhe und Mannheim und erforderlichenfalls für weitere Orte des Tarifbereichs werden die unter Zone V einzubeziehenden Orte noch besonders festgelegt. Durch die Einfügung der Zone VI a entfällt für die Städte Stuttgart, Karlsruhe und Mannheim der in den Bezirkseinteilungen zur Zone V gemachte Vorbehalt der Zumutbarkeit.

C
Löhne und Montagezulagen

Die Löhne und Montagezulagen werden jeweils in besonderen Abkommen festgelegt.

VII. Wochenendheimfahrt

1. Dauert eine Auswärtsarbeit länger als vier Wochen, so hat der Arbeitnehmer nach Ablauf dieser Zeit und dann wiederkehrend alle vier Wochen Anspruch auf kostenfreie Wochenendheimfahrt (Rück- und Hinreise). Sofern die einfache Entfernung 150 km übersteigt, wird die Reisezeit als Arbeitszeit ohne Zuschläge bezahlt (kürzester Reiseweg).

2. Fällt eine Wochenendheimfahrt in eine Frist von zwei Wochen vor oder nach Weihnachten, Ostern oder Pfingsten, so soll sie auf diese Feiertage verschoben werden. Der Termin für die nächste Wochenendheimfahrt ändert sich dadurch nicht.

3. In allen Fällen ist der Antritt einer beabsichtigten Wochenendheimfahrt sechs Tage vorher der Firma anzuzeigen.

4. Wochenendheimfahrten dürfen von den Arbeitnehmern erst nach Arbeitsschluss angetreten werden, ebenso sind die Arbeitnehmer verpflichtet, die Rückfahrt zur Baustelle wieder so rechtzeitig anzutreten, dass sie zum betrieblich festgelegten Zeitpunkt für den Arbeitsbeginn wieder auf der Baustelle anwesend sind.

VIII. Fahrgelderstattung (Fernmontage)

1. Für die Hin- und Rückreise zu oder von der Montagestelle sowie für alle von dem Betrieb angeordneten Reisen wird das Fahrgeld II. Klasse erstattet.

2. Bei einer Entfernung von über 75 km ist die Benützung von Schnellzügen gestattet und sind die dementsprechenden Zuschläge zu erstatten.

3. Die Fahrtauslagen gemäß Absatz 1 und 2 werden auch erstattet, wenn der Betriebsangehörige ein eigenes Fahrzeug benützt.

4. Auslagen für die Beförderung von Gepäck und Gerätschaften werden vergütet.

IX. Fahrzeit

Bei Auswärtsmontagen (Zone VI b) ist Fahrzeit Normalarbeitszeit und wird als solche ohne Zuschläge entschädigt. Sie endet mit der Ankunft am Ort der Montagestelle.

Zur Erledigung der persönlichen Angelegenheiten, wie Wohnungssuche, polizeiliche Anmeldung usw., erhält der Montagearbeiter die dazu notwendige Zeit bezahlt.

Anlage 2 für Angestellte

Tarifvertrag über Tarifgruppen für Angestellte der Heizungs-, Klima- und Sanitärtechnik in Nordwürttemberg/Nordbaden und Südwürttemberg-Hohenzollern - gültig ab 1. Januar 1973

Anlage 1 zum Manteltarifvertrag für Angestellte vom 2. Januar 1964

Verzeichnis der Tarifgruppen

Zwischen dem

Industrieverband Heizungs-, Klima- und Sanitärtechnik Baden-Württemberg e. V., 7000 Stuttgart 1, Silberburgstraße 36

Landesinnungsverband Sanitär und Heizung Baden-Württemberg, 7300 Esslingen, Zollbergstraße 26

und der

Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland Bezirksleitung Stuttgart, 7000 Stuttgart 1, Theodor-Heuss-Straße 2 A

wird die Anlage 1 zum Manteltarifvertrag für Angestellte vom 2. Januar 1964 neu gefasst:

Für die Eingruppierung in eine der Tarifgruppen sind die Tätigkeitsmerkmale ausschlaggebend. Die bei den Tarifgruppen aufgeführten Beispiele sind weder erschöpfend noch für jeden Betrieb zutreffend. Die Art des Erwerbs und des Nachweises der für die Tätigkeit erforderlichen Fähigkeiten ist an keine bestimmten Bedingungen gebunden. Aus Titeln und Berufsbezeichnungen können keine Gehaltsansprüche abgeleitet werden. Im Zweifelsfall ist ein Angestellter in diejenige Gruppe einzureihen, die seinem Aufgabenkreis am nächsten kommt. Übt ein Angestellter mehrere Tätigkeiten gleichzeitig aus, die in verschiedenen Tarifgruppen gekennzeichnet sind, so erfolgt seine Einreihung in diejenige Gruppe, welche der überwiegenden Tätigkeit des Angestellten entspricht (vgl. § 10 Ziffer 2 des MTV für Angestellte vom 2. Januar 1964).

Kaufmännische Angestellte

Gruppe K 1 (alt K 1)

Tätigkeitsmerkmale:
Einfache Tätigkeiten, die nach entsprechender Einweisung ausgeführt werden können und in der Regel keine vollendete Berufsausbildung oder entsprechende auf andere Weise erworbene Kenntnisse im Beruf voraussetzen.

Beispiele:
Fertigmachen der Post, Abheften und Sortieren von Schriftgut nach einfachen Ordnungsmerkmalen, Bedienen kleiner Fernsprechanlagen, Schreib- und Rechenarbeiten einfacher Art nach Vorlage, auch mit Maschine, Werkstattschreibertätigkeit einfacher Art.

Aufnehmen und Übertragen von Stenogrammen, soweit die Voraussetzungen für K 2 nicht erfüllt sind (in der Regel von Nachwuchskräften während der Einarbeitungszeit). Numerisches Lochen nach einfachen, vorbereiteten Unterlagen, Lochen nach den Voraussetzungen von K 2 während der Einarbeitungszeit (längstens 6 Monate).

Gruppe K 2 (alt K 2)

Tätigkeitsmerkmale:
Kaufmännische Tätigkeiten, die in der Regel eine vollendete Berufsausbildung oder entsprechende auf andere Weise erworbene Kenntnisse im Beruf voraussetzen. Die Arbeiten dieser Gruppe erfolgen nach eingehender Anweisung.

Beispiele:
Einfache Arbeiten - auch unter Verwendung von Buchungsmaschinen - an Sach- oder Kontokorrentkonten, in der Lohnabrechnung und im Rechnungswesen (z. B. als Auftragsbearbeiter, Vor- oder Nachberechner, soweit nicht die Voraussetzungen für K 4 gegeben sind).

Tätigkeit als Werkstattschreiber oder Registrator. Tätigkeit im Lager und/oder Materialwesen (auch Verwalten eines kleineren Lagers) oder im Versand. Bedienen von Fernsprech- und/oder Fernschreibanlagen. Erledigung von Routine-Schriftwechsel. Geläufiges Aufnehmen und sicheres Übertragen von Stenogrammen (erforderlich sind in der Regel etwa 150 Silben).

Lochen oder Prüfen von Lochkarten, Sortieren von Lochkarten nach genauen Unterlagen. Hilfsarbeiten beim Tabellieren in Lochkartenabteilungen (Angestellte während der Ausbildungszeit zum Tabellierer).

Gruppe K 3 (neu eingebaut)

Tätigkeitsmerkmale:
Tätigkeiten gemäß K 2, die aber mehr Selbständigkeit und Erfahrung erfordern, jedoch nicht den Merkmalen der Gruppe K 4 entsprechen.

Gruppe K 4 (alt K 3)

Tätigkeitsmerkmale:
Kaufmännische Tätigkeiten, die gegenüber der Gruppe K 3 erhöhte Fachkenntnisse und in der Regel Erfahrungen erfordern. Die Angestellten dieser Gruppe arbeiten selbständig im Rahmen allgemeiner Anweisungen.

Beispiele:
Führen von Sach- oder Kontokorrentkonten, auch unter Verwendung von Buchungsmaschinen, Teilarbeiten an Betriebsabrechnungsbögen, Erstellen von Lohn- und Gehaltsabrechnungen, Verwalten von Registraturen, Führen einer Kasse, Bearbeiten von Angeboten oder Bestellungen im Rahmen des Einkaufs oder Verkaufs einschließlich der Fristenüberwachung (Sachbearbeiter im Einkauf oder Verkauf), Verwalten eines Lagers oder vergleichbare Tätigkeiten im Lager- oder Materialwesen, Expeditionsarbeiten, die gründliche Kenntnisse des Speditions- und Tarifwesens erfordern.

Tätigkeit als Korrespondent, Tätigkeit als Nachkalkulator, Tätigkeit als Rechnungsprüfer, fremdsprachliches Übersetzen, stenografisches Aufnehmen und Übertragen von fremdsprachlichen Texten, Tätigkeit als Sekretär oder Sekretärin. Selbständiges Sortieren von Lochkarten ohne Unterlagen, Tabellieren in Lochkartenabteilungen. Gruppenleiter im Lochkartensaal.

Protokollnotiz:
Nach K 4 können Angestellte eingruppiert werden, die auch mit Aufnehmen und Übertragen von Stenogrammen beschäftigt sind, bei denen im Übrigen aber die Tätigkeiten nach den Voraussetzungen der Gruppe K 4 überwiegen.

Gruppe K 5 (neu eingebaut)

Tätigkeitsmerkmale:
Tätigkeiten gemäß K 4, die aber mehr Selbständigkeit und Erfahrung erfordern, jedoch nicht den Merkmalen der Gruppe K 6 entsprechen.

Gruppe K 6 (alt K 4)

Tätigkeitsmerkmale:
Kaufmännische Tätigkeiten, die selbständig und verantwortlich ausgeübt werden und umfangreiche Berufserfahrung und Sachkunde sowie Überblick über die das Aufgabengebiet berührenden betrieblichen Zusammenhänge erfordern.

Beispiele:
Den vorstehenden Merkmalen entsprechende Tätigkeiten auf den Gebieten: Finanz-, Betriebs-, Lohn- und Gehaltsbuchhaltung, Kassenwesen, Einkauf, Verkauf, Versand, Kalkulation, Lager- und Materialwesen.

Tätigkeit als Dolmetscher oder fremdsprachlicher Korrespondent oder gleichwertige fremdsprachliche Tätigkeiten, die in der Regel mehrjährige Auslandserfahrung erfordern. Tätigkeit als Sekretär oder Sekretärin, mit der nicht nur gelegentlich das Aufnehmen und Übertragen von fremdsprachlichen Stenogrammen sowie Übersetzungsarbeiten verbunden ist. Tabellieren von sämtlichen vorkommenden Arbeiten mit selbständigem Schalten und Einrichten von Lochkartenmaschinen.

Gruppe K 7 (alt K 5)

Tätigkeitsmerkmale:
Verantwortliche kaufmännische Tätigkeiten mit Dispositionbefugnissen oder hochwertige Tätigkeiten, zu denen besondere theoretische Fachkenntnisse und längere Erfahrungen erforderlich sind, die über die Merkmale von K 6 hinausgehen. Die Angestellten dieser Gruppe arbeiten im Rahmen der Betriebserfordernisse selbständig.

Technische Angestellte:

Gruppe T 1 (alt T 1)

Tätigkeitsmerkmale:
Einfache technische Tätigkeiten, für die eine Berufsausbildung nicht erforderlich ist.
Beispiele:

Einfaches Kopieren von Zeichnungen und Zeichnen einfacher Werkzeuge nach Vorlage sowie Ausführen einfacher Zeichnungsänderungen. Ablegen von Zeichnungen. Führen von technischen Karteien.

Gruppe T 2 (alt T 2)

Tätigkeitsmerkmale:
Einfache technische Tätigkeiten, die in der Regel eine vollendete Berufsausbildung oder entsprechende auf andere Weise erworbene Kenntnisse im Beruf voraussetzen.

Beispiele:
Zeichnen von Teilen oder Schaltplänen. Detaillieren von Maschinen- oder Baukonstruktionen nach eindeutigen Angaben und Unterlagen. Konstruieren von einfachen Teilen, Werkzeugen, Vorrichtungen. Einfaches technisches Rechnen. Einfache Arbeiten der Offertkalkulation. Terminverfolgung auf kleineren Arbeitsgebieten. Ermitteln von Stückzeiten nach vorhandenen Tabellen und Zeitrichtwerten. Bestellen von Teilen und Werkstoffen nach Unterlagen einschließlich Mengenberechnung.

Fotografieren technischer Objekte. Durchführen von Analysen oder physikalischen Prüfungen nach festliegenden Vorschriften. Technische Arbeiten im Prüffeld oder Labor. Prüfen und Kontrollieren auf Einhaltung der Qualitätsbedingungen. Führen größerer technischer Karteien.

Gruppe T 3 (alt T 2a)

Tätigkeitsmerkmale:
Tätigkeiten gemäß T 2, die aber mehr Selbständigkeit und Erfahrung erfordern, jedoch noch nicht den Merkmalen der Gruppe T 4 entsprechen.

Gruppe T 4 (alt T 3)

Tätigkeitsmerkmale:
Schwierige technische Tätigkeiten, die mehrjährige Berufserfahrung oder einer Fachschulausbildung entsprechende Berufskenntnisse erfordern. Die Angestellten dieser Gruppe arbeiten selbständig aufgrund gegebener Unterlagen und Anweisungen.

Beispiele:
Konstruieren von einfachen Maschinen, von Bauelementen oder Werkzeugen. Aufstellen und Berechnen von Schaltplänen. Ausarbeiten von Projekten oder Angeboten. Ausarbeiten von Fertigungs- oder Verfahrensplänen. Termine verfolgen auf größeren Arbeitsgebieten. Durchführen und Auswerten von Zeitaufnahmen. Technische Kalkulationen.
Fotografieren technischer Objekte. Durchführen von Analysen oder Versuchsarbeiten im Prüffeld oder Labor. Bedienen und Warten hochwertiger physikalischer oder chemischer Apparaturen. Tätigkeiten als Abnahme- oder Prüftechniker in der Qualitätskontrolle.

Gruppe T 5 (neu eingebaut)

Tätigkeitsmerkmale:
Tätigkeiten gemäß T 4, die aber mehr Selbständigkeit und Erfahrung erfordern, jedoch noch nicht den Merkmalen der Gruppe T 6 entsprechen.

Gruppe T 6 (alt T 4)

Tätigkeitsmerkmale:
Technische Tätigkeiten von erhöhter Schwierigkeit oder größerer Wichtigkeit, die in weitgehender Selbständigkeit und entsprechender Verantwortlichkeit erledigt werden. Für diese Tätigkeiten sind besondere Fachkenntnisse oder umfangreiche Berufserfahrung erforderlich.

Beispiele:
Konstruktions- und Berechnungsarbeiten (auch Berechnungen in der Statik). Ausarbeiten oder Kalkulieren schwieriger Projekte und/oder Angebote. Aufstellen komplizierter Fertigungs- und/oder Verfahrenspläne. Aufstellen schwieriger Arbeitspläne in der Arbeitsvorbereitung und im Terminwesen. Gestalten und Auswerten von schwierigen Versuchen. Tätigkeit als Abnahme- oder Prüfingenieur in der Qualitätskontrolle.

Gruppe T 7 (alt T 5)

Tätigkeitsmerkmale:
Verantwortliche technische Tätigkeiten mit Dispositionsbefugnissen oder hochwertige Tätigkeiten, zu denen besondere theoretische Fachkenntnisse und längere Erfahrungen erforderlich sind, die über die Merkmale von T 6 hinausgehen. Die Angestellten dieser Gruppe arbeiten im Rahmen der Betriebserfordernisse selbständig.

Meister

Gruppe M (alt M 1)

Tätigkeit als Meister in einem einfachen Aufgabengebiet.

Gruppe M 2 (alt M 2)

Tätigkeit als Meister mit entsprechenden fachlichen Kenntnissen und Erfahrungen in einem Aufgabengebiet von begrenzter Bedeutung oder mit Unterstellung unter einen anderen Meister.

Gruppe M 3 (alt M 3)

Tätigkeit als Meister in einem wichtigen Aufgabengebiet, für das eine berufliche Fachausbildung oder entsprechende Kenntnisse und eine gründliche Berufserfahrung erforderlich sind.

Gruppe M 4 (neu eingebaut)

Tätigkeit als Meister gemäß der Gruppe M 3, die aber mehr Selbständigkeit und Erfahrung erfordert, jedoch noch nicht den Merkmalen der Gruppe M 5 entspricht.

Gruppe M 5 (alt M 4)

Tätigkeit als Meister einer besonders wichtigen Abteilung sowie Tätigkeit als Obermeister (nächst dem Betriebsleiter oder dessen Beauftragten) mehrerer Abteilungen oder selbständiger Obermeister eines kleinen Betriebes.

III.

Dieses Abkommen tritt am 1. Januar 1973 in Kraft und ersetzt das Abkommen über das Verzeichnis der Tarifgruppen vom 2. Januar 1964.

Dieses Abkommen kann mit einer Frist von 3 Monaten, erstmals zum 31. Dezember 1974, gekündigt werden.

Stuttgart, den 16. Februar 1973

Industrieverband Heizungs-, Klima- und
Sanitärtechnik Baden-Württemberg e. V.
gez. Ludwig Klemme

Landesinnungsverband
Sanitär und Heizung
Baden-Württemberg

gez. Eugen Kapfenstein gez. Eugen Schmidt

Industriegewerkschaft Metall
Bezirksleitung Stuttgart

gez. Franz Steinkühler gez. Herbert Brümmer