

TARIFVERTRAG
ZUR REGELUNG DER ARBEITSZEIT
für Arbeitnehmer in den Elektrohandwerken
des Landes Sachsen-Anhalt

gültig ab dem 01.01.2023

§ 1
Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

1. Räumlich:

für das Gebiet des Landes Sachsen-Anhalt

2. Fachlich:

Für alle Betriebe des Elektrotechniker-, Informationstechniker- und Elektromaschinenbauerhandwerkes, die selbst oder deren Innungen dem Landesinnungsverband Sachsen-Anhalt der Elektrohandwerke angehören

3. Persönlich:

Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer und Lehrlinge über 18 Jahre, die nicht in betrieblichen Funktionen tätig sind, deren Vergütung um mehr als 20 % den Tarifansatz der höchsten Entgeltgruppe überschreitet. Dieser Tarifvertrag ist eine abweichende Regelung gem. §§ 3 Abs. 3 und 9 Abs. 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und gilt auch für den Fall der Überlassung dieser Arbeitnehmer an andere Unternehmen.

§ 2
Regelarbeitszeit

Die tarifliche Regelarbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt für Vollzeitbeschäftigte **40 Stunden** wöchentlich und kann gleichmäßig oder ungleichmäßig auf bis zu **5 Werktagen** und in Ausnahmefällen auf bis zu **6 Werktagen** (Montag - Sonnabend) verteilt werden.

§ 3
Änderung der Regelarbeitszeit

Abweichend von der tariflichen Regelarbeitszeit gemäß § 2 kann aufgrund gesonderter Vereinbarung mit einzelnen Arbeitnehmern, Arbeitnehmergruppen, Betriebsteilen oder dem gesamten Betrieb eine zwischen **35 und 45 Stunden** liegende Regelarbeitszeit festgelegt werden. Der Vergütungsanspruch bezieht sich dabei auf die jeweils vereinbarte Regelarbeitszeit.

§ 4
Verteilung der Regelarbeitszeit / (Arbeitszeitflexibilisierung)

Bei gleichmäßiger oder ungleichmäßiger Verteilung der tariflichen oder gemäß § 3 betrieblich abweichend festgelegten Regelarbeitszeit auf mehrere Tage, Wochen oder Monate, soll im Durchschnitt dieses Verteilungszeitraumes die wöchentliche Regelarbeitszeit nicht überschritten werden. Der Verteilungszeitraum darf 12 Monate nicht überschreiten. Beginn und Ende des Verteilungszeitraumes sind betrieblich festzulegen.

Hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit sind die gesetzlichen Bestimmungen zu beachten. Die gesetzliche Betriebsvertretung hat ein Mitbestimmungsrecht nur hinsichtlich Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen. Aufgrund einer Betriebsvereinbarung ist ein zum Ende des Verteilungszeitraumes angefallenes Zeitguthaben oder eine Zeitschuld auf den nächstfolgenden Verteilungszeitraum übertragbar

§ 5 Arbeitszeitkonto

Für jeden Arbeitnehmer führt der Betrieb ein Arbeitszeitkonto, in welchem die Abweichungen der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit von der vertraglich geschuldeten Arbeitszeit als Zeitguthaben (Plus-Stunden) bzw. als Zeitschulden (Minus-Stunden) erfasst werden. Auch geleistete Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit kann einschließlich der Zuschläge ganz oder teilweise dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden. Die Einzelheiten der Zeiterfassung sind betrieblich zu regeln.

Der aktuelle Stand des Zeitkontos ist sowohl in Zeitstunden als auch mit den zum jeweiligen Erfassungszeitpunkt gültigen Entgeltbeträgen bewertet in der monatlichen Entgeltabrechnung auszuweisen. Eine Verzinsung des Kontostandes erfolgt nicht.

Nach vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers kann der Arbeitnehmer stunden- oder auch tageweise Entnahmen aus seinem Zeitkonto bis zu einer betrieblich zu regelnden Maximalgröße vornehmen. Aufgrund betrieblicher Vereinbarung können Entnahmen auch kollektiv vorgeschrieben werden.

Soweit der gesetzliche Mindesturlaub gewährleistet bleibt, können Zeitschulden im Ausnahmefall auch durch die Nichtinanspruchnahme übergesetzlichen Tarifurlaubs in Abstimmung mit dem Arbeitnehmer ausgeglichen werden. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind ggf. vorhandene Zeitschulden des Arbeitnehmers im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten mit dessen Entgeltansprüchen verrechenbar.

Die Abgeltung von Zeitguthaben in Freizeit hat grundsätzlich Vorrang vor einer finanziellen Abgeltung. Hiervon ausgenommen sind Auszahlungen, die in direktem Zusammenhang mit Maßnahmen zur betrieblichen Altersvorsorge erfolgen.

§ 6 Mehrarbeit

Mehrarbeit liegt vor, wenn die § 4 verteilte wöchentliche Regelarbeitszeit im Durchschnitt des Verteilungszeitraumes überschritten wird. Jede Mehrarbeitsstunde ist mit einem Zuschlag von 25 % zu vergüten.

§ 7 Nachtarbeit

Als Nachtarbeit gilt die Arbeit in der Zeit von 23:00 - 06:00 Uhr. Der Zuschlag für jede Nachtarbeitsstunde beträgt 30 %.

§ 8 Sonn- und Feiertagsarbeit

Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an diesem Tagen zwischen 00:00 und 24:00 Uhr geleistete Arbeit.

Diese ist je Arbeitsstunde mit einem Zuschlag

- a) von 50 % an Sonntagen
 - b) von 150 % am Neujahrstag, an den Oster-, Pfingst- und Weihnachtstagen
 - c) von 100 % an den übrigen gesetzlichen Feiertagen
- zu vergüten.

Demzufolge setzt sich der Verdienst für Arbeiten an entgeltpflichtigen gesetzlichen Feiertagen wie folgt zusammen:

aus dem Entgelt für die tatsächlich geleistete Arbeit,
aus dem Zuschlag von 100 % bzw. 150 %, bezogen auf das Arbeitsentgelt

**§ 9
Vorsorgearbeit**

Zum Zwecke des systematischen Aufbaus einer betrieblichen Altersvorsorge kann aufgrund gesonderter Vereinbarung für einzelne Arbeitnehmer, Arbeitnehmergruppen, Betriebsteile oder den gesamten Betrieb abweichend von der tariflich oder gemäß § 3 betrieblich festgelegten Wochenarbeitszeit Mehrarbeit vereinbart werden. Diese Mehrarbeit ist als Vorsorgearbeit zuschlagsfrei und darf ausschließlich nur für Maßnahmen der betrieblichen Altersvorsorge verwendet werden. Die hierfür vorgesehenen Arbeitsstunden sind mitarbeiterbezogen auf einem gesonderten Arbeitszeitkonto zu erfassen und mit den zum jeweiligen Erfassungszeitpunkt gültigen Entgeltbeträgen zu bewerten.

**§ 10
Beginn und Ende der Arbeitszeit**

Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle bzw. bei Auswärtsarbeiten an der vom Arbeitgeber bestimmten Montagestelle. Beginn und Ende sowie Verteilung der Arbeitszeit werden einschließlich der Pausenregelung sowie ggf. unter Berücksichtigung der auf Montagestellen üblichen Arbeitszeiten betrieblich festgelegt. Zeiten für Umkleiden und Waschen sowie Pausen sind keine Arbeitszeit. Die Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember endet um 12:00 Uhr mittags. Die an diesem Tagen ausgefallene Arbeitszeit ist gemäß § 2 innerhalb des Verteilungszeitraumes abzuleisten.

**§ 11
Inkrafttreten und Kündigung**

Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.01.2023 in Kraft und kann mit 3-monatiger Frist zum Monatsende, erstmals zum 31.12.2024, gekündigt werden.

Magdeburg, den 20.09.2022

Christliche Gewerkschaft Metall

im Auftrag und im Namen des Hauptvorstandes


Bundesvorsitzender CGM

Bevollmächtigter CGM

Beisitzer CGM

**Landesinnungsverband Sachsen-Anhalt
der Elektrohandwerke
Gustav-Ricker-Str. 62, 39120 Magdeburg**


Vorsitzender

Mitglied Tarifausschuss des LIV

Mitglied Tarifausschuss des LIV