

MANTELTARIFVERTRAG

Auszug Tarifvertrag

INHALTSVERZEICHNIS

SEITE

§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Arbeitszeit	4
§ 3 Flexibilisierung der Arbeitszeit	4
§ 4 Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	5
§ 5 Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	6
§ 6 Kündigungen	6
§ 7 Arbeitsversäumnis	7
§ 8 Vergütung von Arbeitsversäumnissen, Arbeitsausfall und Entgeltfortzahlung	8
§ 9 Entgeltbestimmungen	9
§ 10 Erschwerniszulagen	10
§ 11 Urlaub	10
§ 12 Allgemeine Pflichten	12
§ 13 Schlichtung von Streitigkeiten	12
§ 14 Verfall von Ansprüchen	13
§ 15 Allgemeines	13
§ 16 Vertragsdauer	13

Abgeschlossen

zwischen dem

Landesinnungsverband Metall Sachsen-Anhalt

und der

Industriegewerkschaft Metall
Bezirksleitung Niedersachsen und Sachsen-Anhalt,

§ 1 Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt:

1. räumlich:

für das Land Sachsen-Anhalt

2. fachlich:

für alle Betriebe des metallverarbeitenden Handwerks in den nachfolgenden Gewerken:

- a. Metallbauer (ehemals Schmiede und Schlosser)
Fachrichtungen: Konstruktionstechnik, Metallgestaltung, Fahrzeugbau, Landtechnik, Hufbeschlag
- b. Feinwerkmechaniker
Fachrichtungen: Maschinenbau, Werkzeugbau, Feinmechanik und Zerspanungstechnik
- c. Metallformer und Metallgießer
- d. Graveure
- e. Galvaniseure und Metallschleifer
- f. Landmaschinenmechaniker
- g. Anlagen- und Fördertechnik,

3. persönlich:

Für alle Beschäftigten*), einschließlich der Auszubildenden, die Mitglied der abzuschließenden Tarifvertragsparteien sind.

Nicht als Angestellte im Sinne des Vertrages gelten Leitende Angestellte gemäß § 5 Abs. 3 Betr.VG.

**) Aus Gründen der Lesbarkeit wird bei Bezeichnung der Funktionen (Beschäftigte, Arbeitnehmer, Angestellte etc.) stets die männliche Form verwandt. Gemeint ist hierbei stets auch die weibliche Form.*

§ 2 Arbeitszeit

Die regelmäßige Wochenarbeitszeit beträgt ohne Pausen 39 Stunden an in der Regel 5 Werktagen in der Woche.

Sie darf in der Regel täglich 8 Stunden nicht überschreiten.

§ 3 Flexibilisierung der Arbeitszeit

1. Die regelmäßige Wochenarbeitszeit kann flexibilisiert werden. Hierfür kann durch Betriebsvereinbarung für einzelne Beschäftigte, Beschäftigtengruppen, Betriebsteile oder für den Gesamtbetrieb eine Wochenarbeitszeit zwischen 30 bis 42 Stunden vereinbart werden.
2. Wird von der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit abgewichen, so wird zum Ausgleich ein Arbeitszeitkonto eingerichtet. In das Arbeitszeitkonto können Plus- und Minusstunden eingestellt werden. Der einzelne Beschäftigte und der Betriebsrat haben das Recht, monatlich Einblick in das jeweilige Arbeitszeitkonto zu nehmen.

Der Durchschnitt von 39 Std. pro Woche muss in 12 Monaten erreicht werden. Aus betrieblichen Gründen kann der Zeitausgleichsraum auf maximal 15 Monate durch Betriebsvereinbarung ausgedehnt werden.

Innerhalb des Ausgleichszeitraumes können Arbeitszeitguthaben bis zu einem Umfang von 100 Plusstunden und 50 Minusstunden angesammelt werden.

Der Beschäftigte ist berechtigt, bei Vorliegen eines wichtigen Grundes vorzeitig die finanzielle Abgeltung des Zeitguthabens schriftlich zu verlangen. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor:

- bei absehbaren längeren Ruhezeiten des Arbeitsverhältnisses (z. B. Erziehungsurlaub),
- bei drohender Zahlungsunfähigkeit des Betriebes,
- wenn über den Betrieb ein Konkurs- bzw. Vergleichsverfahren eröffnet wurde.

Der finanzielle Abgeltungsanspruch entsteht in diesen Fällen in dem Zeitpunkt, in dem das schriftliche Abgeltungsverlangen des Beschäftigten dem Betrieb bzw. dem Konkurs- oder Vergleichsverwalter zugeht.

Arbeitszeitguthaben, die sich aus der Differenz zwischen der tariflichen und der betrieblich vereinbarten Arbeitszeit ergeben, entstehen nur an Tagen mit tatsächlicher Arbeitsleistung, d. h. nicht bei Urlaub, Krankheit und sonstigen arbeitsfreien Tagen mit oder ohne Entgeltfortzahlung.

Der Ausgleich der Zeitkonten erfolgt in der Regel durch Freizeitentnahme nach folgenden Maßgaben:

- a) Nach Vereinbarung mit dem Mitarbeiter ist ein Ausgleich der Plusstunden durch Freizeit möglich.

- b) Durch freiwillige Vereinbarung zwischen dem Beschäftigten und Arbeitgeber können Stunden aus dem Zeitkonto in Geld ausgeglichen werden. Sofern im Ausgleichszeitraum kein Ausgleich möglich ist.

Im Falle des Ausscheidens des Mitarbeiters, ist der Saldo auf dem Arbeitszeitkonto wie folgt auszugleichen:

Plusstunden werden abgegolten, Minusstunden werden bei Eigenkündigung des Mitarbeiters bzw. bei gerichtlich berechtigt festgestellter außerordentlicher Kündigung bis zu 35 Stunden mit dem Lohn verrechnet, soweit eine Nacharbeit betrieblich nicht möglich ist.

Verstirbt der Beschäftigte, und es besteht ein Zeitguthaben, steht den Erben ein entsprechender Geldanspruch in Höhe der dann jeweils gültigen Vergütung zu.

In Betrieben des Metallbauerhandwerks der Fachrichtung Landtechnik, die ausschließlich oder überwiegend in der Landwirtschaft arbeiten, kann die Arbeitszeit vom 01. Juli bis 15. November auf 15 Stunden täglich, jedoch wöchentlich auf höchstens 48 Stunden ausgedehnt werden.

- 3. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie der Pausen werden im Einvernehmen mit der gesetzlichen Betriebsvertretung bzw. wo diese nicht besteht, im Benehmen mit der Belegschaft festgelegt.
- 4. Die in Verbindung mit Feiertagen ausfallende Arbeitszeit kann in Übereinstimmung mit der gesetzlichen Betriebsvertretung, wo diese nicht besteht, im Benehmen mit der Belegschaft im Rahmen der arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen vor- oder nachgearbeitet werden.

§ 4

Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

Mehrarbeit kann mit Zustimmung des Betriebsrates, wo dieser nicht besteht in Einvernehmen mit dem Beschäftigten, bis zu 10 Mehrarbeitsstunden in der Woche, vereinbart werden. Dabei sind die gesetzlichen Vorschriften über die Arbeitszeit zu berücksichtigen.

- a) Mehrarbeit ist über die täglich vereinbarte Arbeitszeit (auch bei flexibler Arbeitszeit) hinaus geleistete Arbeitszeit.
- b) Nachtarbeit ist die zwischen 22.00 Uhr und 06.00 Uhr geleistete Arbeit.
- c) Regelmäßige Schichtarbeit liegt vor, wenn die regelmäßige Arbeitszeit über 4 Wochen hinaus in 2 oder 3 Schichten festgelegt wird.
- d) Regelmäßige Nachtarbeit liegt vor, wenn die regelmäßige Arbeitszeit über 4 Wochen hinaus ganz oder teilweise in der Zeit zwischen 22.00 Uhr und 06.00 Uhr liegt.
Zuschlagspflichtig ist nur die Zeit zwischen 22.00 Uhr und 06.00 Uhr.
- e) Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an diesem Tagen zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr geleistete Arbeit.

§ 5
Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Der Berechnung von Zuschlägen ist der tatsächliche Verdienst bei Leistungslöhnen der Durchschnittsverdienst aus der jeweiligen Lohnabrechnungsperiode, einschließlich der Lohn- bzw. Leistungszulagen zu zahlen.
2. Der Zuschlag beträgt:
- | | |
|--|-------|
| a) für jede zu vergütende Mehrarbeitsstunde | 25 % |
| b) für Nachtarbeit (22.00 bis 6.00 Uhr) | 25 % |
| c) für Nachtarbeit in Wechselschichten | 5 % |
| d) für Sonntagsarbeit von 0.00 bis 24.00 Uhr | 50 % |
| e) für gesetzliche Feiertage | 100 % |
| f) für gesetzliche Feiertage, die auf einen Sonntag fallen | 150 % |
| g) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember ab 14.00 Uhr | 50 % |

Wenn mehrere der Zuschläge zusammenfallen, ist jeweils nur der höchste Zuschlag zu zahlen.

§ 6
Kündigungen

1. Eine vereinbarte Probezeit darf den Zeitraum von maximal 6 Monaten nicht überschreiten.
- Während der Probezeit gilt eine Kündigungsfrist von 2 Wochen.
- 1.1 Die Grundkündigungszeit beträgt 4 Wochen zum 15. oder zum Ende des Kalendermonats.
- 1.2 Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Kündigung mindestens 2 Jahre bestanden hat:
- | | |
|---------------------------------------|-------------------------|
| bei 2-jähriger Betriebszugehörigkeit | 1 Monat zum Monatsende |
| bei 5-jähriger Betriebszugehörigkeit | 2 Monate zum Monatsende |
| bei 8-jähriger Betriebszugehörigkeit | 3 Monate zum Monatsende |
| bei 10-jähriger Betriebszugehörigkeit | 4 Monate zum Monatsende |
| bei 12-jähriger Betriebszugehörigkeit | 5 Monate zum Monatsende |
| bei 15-jähriger Betriebszugehörigkeit | 6 Monate zum Monatsende |
| bei 20-jähriger Betriebszugehörigkeit | 7 Monate zum Monatsende |
2. Die bei demselben Arbeitgeber verbrachten Ausbildungsjahre rechnen als Jahre der Betriebszugehörigkeit gemäß Ziffer 1.2

3. Zur Betriebszugehörigkeit ist die frühere Betriebszugehörigkeit anzurechnen, wenn das Arbeitsverhältnis nicht länger als ein Jahr unterbrochen war und das Ausscheiden nicht auf Wunsch des Arbeitnehmers erfolgte oder das Arbeitsverhältnis nicht infolge fristloser Entlassung beendet worden ist.
4. Dem Arbeitnehmer ist auf Wunsch ein Zwischenzeugnis auszustellen.

§ 7 Arbeitsversäumnis

1. Soweit keine anderweitige Entschädigung erfolgt, wird der Verdienstausschlag für die tatsächlich benötigte Zeit bis zur Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit an dem betreffenden Tage gezahlt bei:
 - a) Vorladungen von Behörden, mit Ausnahme der Wahrnehmung behördlicher Termine als Antragsteller, Zeuge, Beschuldigter im Strafprozess, Partei im Parteienprozess;
 - b) Aufsuchen des Arztes in dringenden Fällen oder wenn dieses außerhalb der Arbeitszeit in keinem Falle möglich ist; ausgenommen sind Dauerbehandlungen;
 - c) Vorführung zur Hauptuntersuchung nach der Straßenverkehrszulassungsordnung des vom Arbeiter überwiegend für Dienstfahrten benutzten Kraftfahrzeuges bis zur Dauer von 3 Stunden;
 - d) Arbeitssuche nach betriebsbedingter Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber nach einer Betriebszugehörigkeit von

6 Monaten bis zu 5 Stunden,

2 Jahren bis zu 8 Stunden.
2. In folgenden Fällen ist der Arbeitnehmer berechtigt, sich ohne Lohnausgleich der Ausfallzeit durch den Arbeitgeber freistellen zu lassen:
 - a. Bei Wahrnehmung von Aufgaben aufgrund von Ehrenämtern in der Selbstverwaltung des Handwerks
 - b. Bei Teilnahme an Schulungen, die aufgrund der Übernahme von Ehrenämtern nach erfolgt
 - c. Bei Wahrnehmung staatsbürgerlicher Pflichten, insbesondere bei Ausübung des Wahlrechts zur Vertretung der politischen Körperschaften, zu den Organen der Sozialversicherungen und bei Beteiligung an Wahlausschüssen, bei Wahrnehmung amtlicher, besonders gerichtlicher und polizeilicher Termine, soweit sie nicht durch private Angelegenheiten des Arbeitnehmers veranlasst sind und somit kein Anspruch auf Erstattung des Lohnausfalles besteht oder eine diesen ausgleichende Aufwandsentschädigung gezahlt wird und eine Arbeitszeitverlagerung nicht möglich ist, sowie bei behördlichen Gesundheitsprüfungen für die erforderliche Zeit

- d. Bei der Freistellung mehrerer Arbeitnehmer zum gleichen Zeitpunkt sind die betrieblichen Belange gebührend zu berücksichtigen.
3. Der Arbeitnehmer ist berechtigt, sich von der Arbeit mit Lohnausgleich freistellen zu lassen.

3.1 Für einen Tag:

- a) bei eigener Eheschließung
- b) bei Teilnahme an der Eheschließung der Kinder
- c) bei Todesfällen von Eltern, Kindern, Schwiegereltern und Geschwistern
- d) Niederkunft der Ehefrau;
- e) eigene Silberhochzeit
- f) dem Wohnungswechsel von Arbeitnehmern mit eigenem Hausstand, jedoch nur einmal im Kalenderjahr;

3.2 Für zwei Tage:

Bei Todesfällen von Ehegatten oder der in häuslicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährten.

§ 8

Vergütung von Arbeitsversäumnissen, Arbeitsausfall und Entgeltfortzahlung

1. Die Ausfallvergütungen für obige Fälle (§ 7) errechnen sich für:

- a. den Beschäftigten von dem gezahlten Stundenverdienst, (bzw. dem jeweiligen Monatslohn dividiert durch 169 h) einschließlich aller regelmäßig gezahlten Zulagen.

Hierbei bleiben außer Ansatz solche Zulagen, die nur für eine bestimmte Arbeit oder bestimmte Stunden gezahlt werden.

- b. den Akkordarbeiter aus dem durchschnittlichen Akkordstundenverdienst der Akkordverrechnungsperiode, in der die Zeit ausgefallen ist.

2. In allen Fällen unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit sowie während einer von einem Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger bewilligten Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation einschließlich Schonfrist (gilt nur, wenn Arbeitsunfähigkeit besteht), haben gewerbliche Arbeitnehmer, Angestellte und Auszubildende unabhängig von der jeweils geltenden gesetzlichen Regelung vom ersten Tag an bis zur Dauer von sechs Wochen Anspruch auf ungekürzte Entgeltfortzahlung. Eine Anrechnung oder ein Verzicht auf Urlaub sind unzulässig.

Das fortzuzahlende Arbeitsentgelt errechnet sich unabhängig von der jeweils geltenden gesetzlichen Regelung wie folgt:

- a. Bei der Errechnung des fortzuzahlenden Arbeitsentgeltes wird der durchschnittliche Stundenverdienst der letzten drei Monate bzw. der entsprechende Abrechnungszeitraum vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit einschließlich aller Schichtzuschläge, der Sonn-, Feiertags- sowie der Nachtzuschläge zugrunde gelegt. Nicht berücksichtigt werden die Vergütung für Mehrarbeit sowie die für Mehrarbeit anfallenden Zuschläge.

Die zusätzliche Urlaubsvergütung, einmalige Zahlungen wie Sonderzahlungen, Weihnachtsgratifikationen, Erfolgsbeteiligungen o. ä. sowie Trennungsgelder oder Fahrtkosten werden bei der Ermittlung des durchschnittlichen Stundenverdienstes nicht berücksichtigt.

§ 9 Entgeltbestimmungen

1. Alle Beschäftigten erhalten Monatsvergütungen.
Eine Monatsvergütung stellt die Vergütung für einen vollen Kalendermonat bei tariflicher Wochenarbeitszeit dar. Sie wird nach der Formel errechnet:

$$\text{Tarifliche wöchentliche Arbeitszeit} \times 4,35 \times \text{Stundenentgelt}$$

Bei Teilzeitbeschäftigten wird in der Formel statt der tariflichen die vertragliche wöchentliche Arbeitszeit zugrunde gelegt.

2. Die Monatsvergütung setzt sich aus der tariflichen Monatsgrundvergütung sowie eventuellen übertariflichen Zulagen, die regelmäßig und in gleicher Höhe anfallen, zusammen. Variable Bestandteile wie Leistungsentgelt und Prämien sind für den vorhergehenden Kalendermonat oder den Abrechnungsmonat zu ermitteln und zu vergüten. Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit ist gemäß § 4 diesem Tarifvertrag zu vergüten.
3. Leistungszulagen sollen bei Beschäftigten mit überdurchschnittlichen Leistungen im Einzelarbeitsvertrag schriftlich vereinbart werden. Die Leistungszulage ist in Prozenten vom Eckentgelt oder in einem absoluten Betrag festzulegen. Sämtliche Leistungszulagen können unter Berücksichtigung der in § 5 festgelegten Fristen gekündigt werden.
4. In Betrieben, deren Inhaber nicht die Meisterprüfung abgelegt hat oder nicht im Besitz der Befugnis zur Ausbildung von Lehrlingen ist, erhalten die Gesellen mit Meisterprüfung, die als Konzessionsträger beschäftigt werden und damit die Verantwortung für die Ausbildung der Lehrlinge haben, einen Aufschlag von 33 1/3 % auf das tarifliche Entgelt. Das Arbeitsverhältnis dieser Beschäftigten ist nur nach einer beiderseitigen Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende lösbar.
5. Bei Akkordarbeit sollen die Akkordsätze vor Beginn der Arbeit schriftlich vereinbart werden. Hierbei sollen die Verdienste im Durchschnitt mindestens 15 % über dem Zeitentgelt liegen. Erreicht ein einzelner Beschäftigter im Akkord nicht mindestens das übliche Stundenentgelt nach dem Entgelttarifvertrag und hat nicht nachweisbar mit seiner Arbeitsleistung zurückgehalten, so erhält er mindestens für jede geleistete Stunde das ihm zustehende Tarifentgelt.
6. Die Entgeltzahlung erfolgt zu den im Betrieb üblichen Terminen. Bei einer Änderung dieser Termine oder der Entgeltzahlungsart hat die gesetzliche Betriebsvertretung mitzubestimmen.

7. Gleichzeitig mit der Entgeltzahlung ist eine Abrechnung zu übergeben, aus der die Zahl der Arbeitsstunden, Fahr- und Wegestunden, die Höhe des Stundenentgeltes, die Zuschläge und sonstigen Vergütungen sowie die Abzüge ersichtlich sind. Für Akkordarbeiten gilt diese Regelung sinngemäß.

§ 10 Erschwerniszulagen

1. Arbeitnehmer, die Arbeiten unter besonders erschwerten Bedingungen zu verrichten haben, erhalten für die Dauer dieser Arbeiten einen Zuschlag auf den jeweiligen tatsächlichen Stunden- bzw. Leistungslohn wie folgt:

- a) für besonders schmutzige Arbeiten bei erheblicher äußerer Einwirkung wie

Arbeiten im Wasser

Arbeiten bei Sandstrahlen von Eisenkonstruktionen

Arbeiten bei erheblicher Einwirkung von Ruß, Staub,

Hitze Säuredämpfen etc.

10%

- b) für besonders gefährliche Arbeiten unter erheblich erschwerten Bedingungen wie Arbeiten im Innern von allseitig geschlossenen Behältern mit nur einer Einstiegluke bei denen Hitze, Gas- und Rauchentwicklung in verstärktem Umfang auftreten (z.B. bei kellergeschweißten Öltanks) Arbeiten in engen Kanälen oder Röhren.

15%

§ 11 Urlaub

1. Jeder Beschäftigte hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub nach den gesetzlichen Bestimmungen, soweit im Folgenden nichts anderes vereinbart ist.

2. Der Erholungsurlaub beträgt für die Beschäftigten:

bei einer Betriebszugehörigkeit bis zu 5 Jahre 28

Arbeitstage

bei einer Betriebszugehörigkeit ab 5 bis zu 10 Jahren 29

Arbeitstage

bei einer Betriebszugehörigkeit ab 10 Jahren 30

Arbeitstage

Die in diesem Vertrag festgelegten Bestimmungen sind Mindestbedingungen. Bisher bestehende günstigere Regelungen aus Betriebsvereinbarungen und Einzelarbeitsverträgen werden durch diesen Abschluss nicht berührt.

Höhere Urlaubsansprüche für Jugendliche nach dem JArbSchG sind zu berücksichtigen.

3. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

4. Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Arbeitnehmer in regelmäßiger Arbeitszeit zu arbeiten hat.

Auch wenn die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr als 5 Tage in der Woche - ggf. auch im Durchschnitt mehrerer Wochen - verteilt ist, gelten Montag bis Freitag als Urlaubstage, es sei denn, an einem dieser Tage wird regelmäßig nicht gearbeitet; dann ist der arbeitsfreie Tag kein Urlaubstag.

5. Entsprechend seinem Erholungszweck ist der Urlaub grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren und zu nehmen. Eine abweichende Regelung aus zwingenden betrieblichen Gründen oder auf berechtigten Wunsch des Arbeitnehmers ist zulässig. Sie bedarf der Zustimmung des Betriebsrates, soweit einer besteht.
6. Der Anspruch auf vollen Jahresurlaub kann erstmalig nach sechsmonatiger Beschäftigung im gleichen Betrieb geltend gemacht werden, jedoch mit der Maßgabe, dass Arbeitnehmer, die nicht das ganze Jahr betriebszugehörig sind, nur Anspruch auf ein Zwölftel gemäß § 12 Ziffer 2 festgelegten Urlaubs für jeden angefangenen Monat der Beschäftigungsdauer haben.

Arbeitnehmer, die weniger als 21 Arbeitstage beschäftigt sind, haben keinen Urlaubsanspruch. Halbe Tage und mehr werden nach oben aufgerundet.

7. Der Arbeitnehmer hat im Laufe des Urlaubsjahres nicht mehr Anspruch auf Urlaub, als ihm nach der Zwölftelung gemäß § 12 Ziffer 2 zusteht. Diese Bestimmung darf jedoch nicht dazu führen, dass dem Arbeitnehmer der Urlaub im Kalenderjahr in Zwölfteln gewährt wird. Der Arbeitnehmer hat vielmehr Anspruch auf vorschussweise Gewährung des Urlaubsanteils, der nach der Zwölftelung bei Antritt des Urlaubs noch nicht fällig ist.
8. Kein Arbeitnehmer kann im laufenden Kalenderjahr durch Wechsel seines Arbeitsverhältnisses längeren Urlaub beanspruchen, als ihm nach den Bestimmungen dieses Vertrages zusteht.
Für die Urlaubsgewährung wird daher der Urlaub angerechnet, den der Beschäftigte bereits erhalten hat oder von einem anderen Arbeitgeber hätte erhalten müssen.
9. Jeder Arbeitnehmer hat neben seinem Urlaubsentgelt Anspruch auf Zahlung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes.

Das Urlaubsgeld beträgt 50% eines durchschnittlichen Monatsverdienstes.
10. Der Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsgeld entsteht gleichzeitig mit dem Urlaubsanspruch und wird mit der Entgeltabrechnung im Juni des Kalenderjahres abgerechnet.
11. Das zusätzliche Urlaubsgeld kann im Rahmen einer freiwilligen Vereinbarung mit den Beschäftigten, in Betrieben mit Betriebsrat im Rahmen einer Betriebsvereinbarung, zu zwölf gleichen Teilen ausgezahlt werden.
12. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nicht länger als sechs Monate dauert, haben keinen Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsgeld.
13. Für den Zusatzurlaub der Schwerbehinderten besteht kein Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld.

14. Wird dem Arbeitnehmer auf seinen Wunsch an Stelle der Gewährung von Urlaub der über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgehende Urlaub in Geld abgegolten, so

entfällt der Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld für den abgegoltenen Teil des Urlaubs.

15. Wird einem Arbeitnehmer fristgemäß gekündigt, der bereits vor dem Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung seinen Urlaub festgelegt hatte, so kann er Abgeltung des Urlaubs verlangen, ohne dass sein Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsgeld entfällt.

§ 12 Allgemeine Pflichten

1. Die Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten.
2. Gesetzliche Arbeitsschutzbestimmungen sind von beiden Seiten gewissenhaft zu beachten.
3. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Werkzeuge und Geräte des Betriebes sachgemäß zu behandeln und sie nach Gebrauch zurückzugeben. Mit dem Material hat er sparsam umzugehen und die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig auszuführen.
4. Berechtigte Betriebsgeheimnisse sind zu wahren.
5. Der Arbeitnehmer darf nur solche Arbeiten ausführen, zu denen er von seinem Arbeitgeber Auftrag erhalten hat. Bei Anforderungen dritter Personen hat er umgehend die Einwilligung seines Arbeitgebers einzuholen. Bei Zuwiderhandlungen hat er für eintretende Schäden aufzukommen.
6. Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses darf der Arbeitnehmer für eigene oder fremde Rechnung keine Arbeiten ausführen, die in den Handwerkszweig seines Arbeitgebers fallen (Schwarzarbeit).
7. Bei jeder Montage ist vom Arbeitgeber Verbandszeug bereitzuhalten.
8. Die Arbeitsstättenverordnung ist einzuhalten.

§ 13 Schlichtung von Streitigkeiten

1. Streitigkeiten, die aus der Auslegung und Durchführung des Tarifvertrages entstehen, sind durch Verhandlungen zwischen dem zuständigen Landesinnungsverband und der Bezirksleitung Niedersachsen und Sachsen-Anhalt der IG Metall zu regeln. Soweit die Differenzen hier nicht beseitigt werden können, kann eine Schlichtungsstelle der Tarifparteien, die aus je 2 Beisitzern der beiderseitigen Organisationen zusammengesetzt ist, angerufen werden. Diese kann einen unparteiischen Vorsitzenden wählen.
2. Die Entscheidung der Schlichtungsstelle ist dann endgültig, wenn beide Parteien im Voraus sich der Entscheidung unterwerfen oder diese nachträglich annehmen oder diese einstimmig erfolgt ist.
3. Unabhängig von Ziffer 1 und 2 bleibt die Möglichkeit das Arbeitsgericht anzurufen, offen.

§ 14
Verfall von Ansprüchen

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind binnen einer Ausschlussfrist von 3 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen. Werden sie schriftlich abgelehnt, so sind sie binnen einer Ausschlussfrist von 3 Monaten nach Zugang der Ablehnung gerichtlich geltend zu machen. Ein Verzicht auf tarifliche Ansprüche ist ausgeschlossen.

§ 15
Allgemeines

1. Die in diesem Tarifvertrag vereinbarten Bestimmungen sind Mindestbedingungen.
2. Günstigere einzelvertragliche oder betriebliche Regelungen werden durch das Inkrafttreten der Tarifverträge für das Metallhandwerk in Sachsen-Anhalt nicht berührt.

§ 16
Vertragsdauer

1. Dieser Manteltarifvertrag tritt am 1. Januar 2018 in Kraft.
2. Der Manteltarifvertrag ist mit einer Frist von 3 Monaten - erstmals zum 31.12.2022 kündbar.
3. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Nach Eingang der Kündigung sind die Verhandlungen über einen neuen Vertrag aufzunehmen, um einen tariflosen Zustand zu vermeiden.
4. Werden vorstehende Kündigungstermine nicht wahrgenommen, so gelten die Bestimmungen über die jeweils angegebenen Laufzeiten hinaus weiter. Sie können danach jederzeit gekündigt werden.

Magdeburg/Hannover, den 20. September 2017

Landesinnungsverband Metall Sachsen-Anhalt

IG Metall Bezirksleitung Niedersachsen und Sachsen-Anhalt