

V 06 002/123

MANTELTARIFVERTRAG
für die Beschäftigten
der
Metall- und Elektroindustrie Sachsen-Anhalt

vom 30. September 2008

in der Fassung vom 16. Februar 2018

gültig ab 1. Januar 2019

INHALTSVERZEICHNIS

§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Beginn des Arbeitsverhältnisses.....	4
§ 3 Regelmäßige Arbeitszeit	5
§ 4 Kurzarbeit.....	17
§ 5 Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit.....	18
§ 6 Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit.....	19
§ 7 Allgemeine Entgeltregelungen.....	20
§ 8 Berechnung des Arbeitsentgelts	21
§ 9 Arbeitsausfall / Arbeitsversäumnis	22
I. Arbeitsausfall	23
II. Arbeitsversäumnis.....	23
§ 10 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.....	24
I. Mitteilungs- und Nachweispflicht	24
II. Entgeltfortzahlung	24
III. Zuschuss zum Krankengeld	25
§ 11 Unterstützung im Todesfall.....	25
§ 12 Verdienstsicherung für ältere Beschäftigte	26
§ 13 Urlaubsdauer.....	28
§ 14 Zusatzurlaub	28
§ 15 Urlaubstermin	28
§ 16 Urlaub bei Einstellung und Entlassung.....	29
§ 17 Urlaubsvergütung	30
§ 18 Urlaub bei Krankheit.....	31
§ 19 Vergütung bei Dienstreisen	31
§ 20 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	31
§ 21 Kündigungsschutz für ältere Beschäftigte	32
§ 22 Wiedereinstellung für Zeiten der Kindererziehung.....	33
§ 23 Zeugnis.....	33
§ 24 Regelungen für Auszubildende	33
I. Auszubildende	33
II. Vergütung für Auszubildende	34
III. Anrechnung einer Vorbildungszeit.....	35
IV. Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses.....	35
V. Fortzahlung der Ausbildungsvergütung	36
VI. Leistungsentgelt.....	36
VII. Urlaub	36
VIII. Ausbildung in Verbindung mit Montagen.....	36
IX. Ausbildungsbeauftragte.....	36
X. Ausbildungsplan, Versetzungsplan, Beurteilungsverfahren.....	37
XI. Berufsschule	37
§ 25 Geltendmachung von Ansprüchen.....	38
§ 26 Günstigkeitsklausel	38
§ 27 Einzelstreitigkeiten	38
§ 28 Tarifliche Schlichtungsstelle	39
§ 29 Gesamtstreitigkeiten der Tarifvertragsparteien.....	40
§ 30 Inkrafttreten und Kündigung.....	40
Anlage 1:	41

Zwischen dem

Verband der Metall- und Elektroindustrie Sachsen-Anhalt e. V.

und der

IG Metall Bezirksleitung Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

wird folgender

MANTELTARIFVERTRAG

abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die Mitglieder der tarifvertragsschließenden Parteien

(1) räumlich:

für das Land Sachsen-Anhalt.

(2) fachlich:

für alle Erzeugungs- und Verarbeitungsbetriebe, einschließlich der Automobilzulieferindustrie

- der Metallindustrie, insbesondere einschließlich
 - der Eisen-, Nichteisenmetall- und Edelmetallindustrie;
 - Recycling-Betriebe; Betriebe der Umwelttechnik; Betriebe im Bereich des Straßen- und des Schienenverkehrs;
 - der Betriebe der kunststoffverarbeitenden Industrie;
 - der Elektro- und Elektronikindustrie, insbesondere einschließlich
 - der Betriebe, die Software herstellen;
 - der Betriebe, die Halbleiter oder integrierte Schaltkreise herstellen;
 - der Betriebe, die Ingenieurleistungen erbringen;
 - der Betriebe der Nachrichtentechnik und der Informationsübermittlung;
- sowie deren Neben- und Hilfsbetriebe, auch soweit sie rechtlich selbständig sind.

(3) persönlich:

für alle Beschäftigten, d. h. alle gewerblichen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Angestellte und Auszubildende, die aufgrund eines Ausbildungsvertrages nach dem Berufsbildungsgesetz ausgebildet werden.

Ausgenommen sind:

- a) die in § 5 Abs. 2 und 3 BetrVG genannten Personen,
- b) Beschäftigte, die aufgrund eines schriftlichen Einzelarbeitsvertrages als außertarifliche Beschäftigte gelten und deren Jahreseinkommen geteilt durch 12 das höchste tarifliche Monatsgrundentgelt um mehr als 15 % übersteigt. Dabei ist vom Jahreseinkommen der außertariflichen Beschäftigten ein Betrag für die Sonderzahlungen abzuziehen, die den tariflichen Beschäftigten aufgrund tarifvertraglicher oder betrieblicher Regelungen allgemein zustehen,
- c) Heimarbeiter und Heimarbeiterinnen, Praktikanten und Praktikantinnen.

§ 2

Beginn des Arbeitsverhältnisses

- (1) Bei der Einstellung sind die gesetzlichen Bestimmungen (z. B. §§ 611 ff. BGB, §§ 99 ff. BetrVG) zu beachten.

Die wesentlichen Vertragsbedingungen und ihre Änderungen sind schriftlich festzulegen, insbesondere Art der Tätigkeit, Entgeltgruppe, Zusammensetzung des Monatsentgelts, ggf. Dauer der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft und Teilzeitarbeit.

Die Festlegung der Art der Tätigkeit schließt nicht aus, dass Beschäftigte mit anderen zumutbaren Arbeiten beschäftigt werden können. Dabei ist es vom Inhalt der Vertragsbedingungen abhängig, ob eine Änderungskündigung auszusprechen ist. Die Rechte des Betriebsrates aus §§ 95, 99 ff. BetrVG sind zu beachten.

- (2) Bei Beginn des Arbeitsverhältnisses kann eine Probezeit von bis zu 1 Monat vereinbart werden. Sie kann einvernehmlich bis auf 3 Monate verlängert werden. In diesen Fällen beträgt die beiderseitige Kündigungsfrist in den ersten 2 Wochen 1 Woche. Danach kann in dieser Probezeit gekündigt werden mit einer Frist von 2 Wochen zum Schluss der Kalenderwoche.

Bei Beginn des Arbeitsverhältnisses kann auch eine Probezeit von 3 Monaten vereinbart werden. Sie kann einvernehmlich bis auf 6 Monate verlängert werden. In diesen Fällen beträgt die beiderseitige Kündigungsfrist 4 Wochen.

Bei Schwerbehinderten kann eine längere Probezeit nur mit Zustimmung des Betriebsrates und der Schwerbehindertenvertretung vereinbart werden.

- (3) Wird vor der Einstellung eine persönliche Vorstellung verlangt, so sind die erforderlichen Kosten der Reise und des Aufenthaltes zu ersetzen, soweit vorhanden im Rahmen der Dienstreiseordnung.

- (4) Ist das Arbeitsverhältnis für eine bestimmte Zeit abgeschlossen, so endet es mit Ablauf der vereinbarten Zeit.
- (5) Ist das Arbeitsverhältnis für einen bestimmten Zweck abgeschlossen, so endet es, wenn der Zweck erreicht ist. Den Beschäftigten soll nach Möglichkeit die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit einer angemessenen Frist angekündigt werden.

Wenn Beschäftigte zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt werden, kann eine Kündigungsfrist von mindestens 1 Woche vereinbart werden; dieses gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von 3 Monaten hinaus fortgesetzt wird.

- (6) Beschäftigten, die wieder eingestellt werden, wird für Ansprüche aus diesem Tarifvertrag die frühere Betriebszugehörigkeit zu dem Unternehmen angerechnet, wenn das Arbeitsverhältnis weniger als 1 Jahr unterbrochen war und das Ausscheiden nicht aus einem Grund erfolgte, den die Beschäftigten selbst zu vertreten hatten.

Dauerte die Unterbrechung 1 Jahr oder länger, so ist es zulässig, die alten Rechte der Beschäftigten durch eine Vereinbarung gleichfalls anzuerkennen, wenn zwischen dem früheren und dem neuen Arbeitsverhältnis ein innerer Zusammenhang besteht.

§ 3 Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Normale Vollzeit

Die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen beträgt 38 Stunden („normale Vollzeit“). Entsprechendes gilt für die Ausbildungszeit.

(2) I. Verlängerte Vollzeit

- a) Soll für einzelne Beschäftigte die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (IRWAZ) auf bis zu 40 Stunden verlängert werden, bedarf dies der Zustimmung des bzw. der Beschäftigten („verlängerte Vollzeit“). Lehnen Beschäftigte die Verlängerung ihrer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ab, so darf ihnen daraus kein Nachteil entstehen.
- b) Bei der Vereinbarung einer solchen Arbeitszeit bis zu 40 Stunden besteht Anspruch auf eine dieser Arbeitszeit entsprechende Bezahlung.
- c) Die vereinbarte verlängerte Arbeitszeit kann einvernehmlich geändert werden oder auf Wunsch des bzw. der Beschäftigten oder des Arbeitgebers mit einer Ankündigungsfrist von 3 Monaten. Das Arbeitsentgelt wird entsprechend angepasst.
- d) Der Arbeitgeber teilt dem Betriebsrat jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres die Beschäftigten mit verlängerter individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit mit. Dazu zählen nicht die in § 1 Ziff. (3) a) Genannten. Die Zahl der Beschäftigten mit verlängerter Arbeitszeit darf 18 % aller sonstigen Beschäftigten des Betriebes nicht

übersteigen. Zu den Beschäftigten zählen nicht Praktikanten, Volontäre u. ä. sowie Heimarbeiter und Teilzeitbeschäftigte gemäß § 3 Ziff. (2) VI. c).¹

Wird die Quote von 18 % überschritten, beraten Betriebsrat und Arbeitgeber, wie diese Quote wieder erreicht werden kann oder ob durch eine Betriebsvereinbarung nach § 3 Ziff. (2) II. (Quoten für Betriebe mit Sondersituationen) eine erhöhte Quote vereinbart werden kann oder ein Wechsel in das Volumenmodell erfolgen kann. Sollten die Beratungen nach 6 Monaten zu keinem Ergebnis führen und ist die Quote zu diesem Zeitpunkt um 4 %-Punkte oder mehr überschritten, kann der Betriebsrat analog § 3 Ziff. (2) II. e) weiteren individuellen Verlängerungen der Arbeitszeit widersprechen.²

II. Quoten für Betriebe mit Sondersituationen

a) Betriebsvereinbarung nach TV LeiZ oder bei Fachkräfteengpass

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann in folgenden Fällen ergänzend zu § 3 Ziff. (2) I. d) eine um bis zu 12 %-Punkte erhöhte Quote vereinbart werden:

- Neben der Nutzung vorhandener betrieblicher und tariflicher Flexibilisierungsinstrumente kann, um Einschränkungen der Flexibilität zu kompensieren, eine betriebliche Regelung gemäß § 3 Ziff. (1) a) TV LeiZ getroffen werden.
- Sofern ein nachgewiesener Fachkräfteengpass im Betrieb besteht und dieser gegenwärtig nicht vom Arbeitsmarkt und/oder durch Aus- und Weiterbildungsanstrengungen des Arbeitgebers kompensiert werden kann. In dieser Betriebsvereinbarung sollen Aus- und/oder Weiterbildungsmaßnahmen vereinbart werden, wenn diese dazu geeignet sind, zukünftig Fachkräfteengpässe zu vermeiden.

¹ Protokollnotiz 1 zur 18%-Quote:

In Betrieben, in denen bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages die Quote von 18 % überschritten ist und die keine andere Regelung vereinbart haben, sind auf Veranlassung einer der beiden Betriebsparteien Gespräche darüber aufzunehmen, ob und wie die Einhaltung der Quote von 18 % innerhalb eines Zeitraums von bis zu 24 Monaten erreicht oder ob nach § 3 Ziff. (2) II. (Quoten für Betriebe mit Sondersituationen) eine erhöhte Quote vereinbart werden kann bzw. ob der Wechsel in das Volumenmodell möglich ist.

Ist nach Ablauf von 24 Monaten seit der Gesprächsaufforderung die Quote von 18 % nicht erreicht oder wurde keine der anderen tariflichen Varianten vereinbart, kann der Betriebsrat ab diesem Zeitpunkt analog § 3 Ziff. (2) II. e) weiteren individuellen Verlängerungen der Arbeitszeit widersprechen, sofern dadurch die zu diesem Zeitpunkt erreichte Quote überschritten würde.

² Protokollnotiz 2 „Beibehaltung der alten Welt“:

Betriebe, die zum Inkrafttreten dieses Tarifvertrages zunächst weiter die bisherigen Regelungen in § 3 Ziff. (2) in der Fassung vom 30.09.2008 sowie § 3 Ziff. (1) b) TV LeiZ in der Fassung vom 19.05.2017 anwenden wollen, haben dies sowie die Absicht zur Beachtung der tariflichen Normen gegenüber dem Betriebsrat bis zum 31.10.2018 zu erklären.

In diesem Fall gilt anstatt des § 3 Ziff. (2) I. d) bis II. dieses Tarifvertrages sowie § 3 Ziff. (1) b) TV LeiZ die **Anlage 1**.

Betriebe, die von dieser Regelung Gebrauch gemacht haben, haben dem Betriebsrat 6 Monate im Voraus anzukündigen, wenn sie die neuen Tarifregelungen anwenden wollen.

Eine entsprechende Vereinbarung über eine um 12 %-Punkte ausgeweitete Quote ist zu schließen, wenn der Fachkräfteengpass zu Beeinträchtigungen der Funktionsfähigkeit hiervon betroffener Bereiche führen kann.

Kommt eine einvernehmliche Entscheidung nicht zustande, entscheidet auf Antrag einer Partei die tarifliche Schlichtungsstelle nach § 2 Ziff. (7) des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung.

b) Hoher Fachkräfteanteil

In Betrieben mit einem hohen Anteil (mehr als 50 % der Gesamtbeschäftigten) von Beschäftigten mit Einstufungen ab EG 9 einschließlich können die Betriebsparteien eine höhere Quote bis maximal 50 % vereinbaren. Mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien gilt anstatt der EG 9 die EG 8.

Um Innovationsprozesse zu ermöglichen oder Fachkräftemangel zu begegnen, sollen, soweit diese Regelung nicht die Struktur des Betriebes abbildet, auf Antrag der Betriebsparteien die Tarifvertragsparteien nach Prüfung eine höhere Quote für den Betrieb oder Teile des Betriebes vereinbaren.

Im Übrigen gelten die Regelungen in § 3 Ziff. (2) I. a), b), c) MTV.

c) Freiwillige Betriebsvereinbarung

Im Rahmen der Quoten nach § 3 Ziff. (2) II. für Betriebe mit Sondersituationen können neben der individuellen Vereinbarung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden die Betriebsparteien durch freiwillige Vereinbarung für bestimmte Beschäftigtengruppen oder Bereiche die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bis auf 40 Stunden verlängern. Die Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit kann grundsätzlich auch befristet werden. Im Übrigen gilt § 3 Ziff. (2) I. b) entsprechend.

d) Kein Arbeitsplatzabbau

Eine Ausweitung der Quote über 18 % darf nicht zu einem Arbeitsplatzabbau führen.

e) Widerspruchsrecht des Betriebsrates

Um die Einhaltung der Quoten nach § 3 Ziff. (2) II. zu gewährleisten, kann der Betriebsrat einer individuellen Verlängerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden wirksam widersprechen, wenn die jeweilige Quote ausgeschöpft ist. In diesem Fall bleibt die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit unverändert. Der Betriebsrat wird hierzu analog § 99 BetrVG unterrichtet.

f) Veränderte Arbeitsmarktlage

Ist eine Tarifvertragspartei der Auffassung, dass für eine in Betrieben mit Sondersituationen § 3 Ziff. (2) II. geregelte Beschäftigtengruppe sich die Situation auf dem regionalen Arbeitsmarkt erheblich so verändert hat, dass durch eine Reduzierung der Arbeitszeit auf die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ein Beitrag zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit einer dieser Beschäftigtengruppen geleistet werden kann, kann sie

dies beantragen. Kommt eine einvernehmliche Entscheidung der Tarifvertragsparteien nicht zustande, entscheidet auf Antrag einer Partei die tarifliche Schlichtungsstelle nach § 2 Ziff. (7) des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung.

III. Volumenmodell

Statt der Quotenregelung nach § 3 Ziff. (2) I. d) kann betrieblich auch ein Volumenmodell angewendet werden.

Will der Arbeitgeber das Volumenmodell erstmalig anwenden, hat er den Betriebsrat hierzu rechtzeitig vorher anzuhören. Es sind insbesondere eventuelle Auswirkungen auf einzelne Beschäftigtengruppen und zukünftige Beschäftigungsentwicklungen zu erörtern.

- a) Die durchschnittliche vertragliche wöchentliche Arbeitszeit der Beschäftigten im Betrieb darf – im Fall des Quotenmodells nach § 3 Ziff. (2) I. d) – 38,36 Stunden nicht überschreiten.

Bei der Berechnung der durchschnittlichen vertraglichen wöchentlichen Arbeitszeit im Betrieb bleiben Beschäftigte mit flexiblen Arbeitszeiten auf Abruf, Ferienbeschäftigte sowie Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit unberücksichtigt.

Beschäftigte mit einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (IRWAZ) unter 15 Stunden werden pauschal mit 15 Stunden berücksichtigt.

Alternativ können die Betriebsparteien durch den Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung eine pauschale Berechnung nach folgender Systematik vereinbaren:

- Beschäftigte mit einer IRWAZ in der Bandbreite der verkürzten Vollzeit werden pauschal mit 30 Stunden, Teilzeitbeschäftigte mit einer IRWAZ unter 28 Stunden werden pauschal mit 20 Stunden berücksichtigt.
- Die Festlegung anderer Pauschalwerte ist zulässig.

b) **Beschäftigtenanzahl**

Anstelle des Volumenmodells nach § 3 Ziff. (2) III. MTV können die Betriebsparteien auch Folgendes vereinbaren:

Arbeitsverträge mit verlängerter individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit (verlängerte Vollzeit) nach § 3 Ziff. (2) I. können in gleicher Anzahl wie Verträge mit einer geringeren individuellen Arbeitszeit als die der normalen Vollzeit gem. § 3 Ziff. (1) geschlossen werden. Im Falle der Überschreitung gilt § 3 Ziff. (2) II. e) entsprechend.

- c) Sofern das Volumenmodell angewendet wird, werden Beschäftigte in Teilzeit, die vormals im Betrieb Vollzeitbeschäftigte waren und den Wunsch nach Rückkehr in Vollzeit äußern, im Rahmen des § 3 Ziff. (2) VI. d) bevorzugt berücksichtigt.
- d) Übersteigt die durchschnittliche vertragliche wöchentliche Arbeitszeit im Betrieb 38,36 Stunden, beraten Betriebsrat und Arbeitgeber, wie dieser Wert wieder erreicht

werden kann oder ob durch freiwillige Betriebsvereinbarung nach § 3 Ziff. (2) II. eine erhöhte Quote vereinbart werden kann. Sollten die Beratungen nach 6 Monaten zu keinem Ergebnis führen und ist der Wert von 38,44 Stunden überschritten, kann der Betriebsrat analog § 3 Ziff. (2) II. e) weiteren individuellen Verlängerungen der Arbeitszeit widersprechen.

e) Der Nachweis erfolgt entsprechend § 3 Ziff. (2) I. d).

f) Betriebe, die eine Betriebsvereinbarung nach § 3 Ziff. (2) II. abschließen, können dabei die Anwendung des Volumenmodells vereinbaren.

Für Betriebe im Sinne von § 3 Ziff. (2) II. a) gilt eine Grenze der durchschnittlichen vertraglichen wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 38,6 Stunden, für Betriebe im Sinne von § 3 Ziff. (2) II. b) von bis zu 39 Stunden.

Im Übrigen gilt der § 3 Ziff. (2) II. c) bis f).

IV. Verwendung von Zeitguthaben

Zum Ausgleich fehlender Kapazitäten kann auch die Auszahlung von Zeitguthaben bis zu 50 Stunden jährlich pro Beschäftigten aus Zeitkonten mit dem Betriebsrat vereinbart werden. Die Vergütung dieser zusätzlichen Arbeitszeit erfolgt ohne Mehrarbeitszuschläge.

V. Verkürzte Vollzeit

Beschäftigte mit einer individuellen regelmäßigen Arbeitszeit mit normaler Vollzeit nach § 3 Ziff. (1) können ihre wöchentliche Arbeitszeit vorübergehend auf bis zu 28 Stunden verkürzen („verkürzte Vollzeit“).^{3 4}

Bei der Vereinbarung einer solchen verkürzten Vollzeit erhalten Beschäftigte eine dieser Arbeitszeit entsprechende Bezahlung.

Die Verkürzung hat jeweils volle Stunden zu betragen. Eine Verkürzung um 3,5 Stunden ist ebenfalls möglich.

Der Anspruch besteht auf eine Laufzeit von mindestens sechs und höchstens 24 ganzen Monaten.

³ Protokollnotiz 3:

Die Bezeichnung als „verkürzte Vollzeit“ hat keine rechtlichen Auswirkungen auf Ansprüche aller Art, die an ein Vollzeit-Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis anknüpfen.

Ansprüche, die an die Arbeitszeit anknüpfen, werden auch bei verkürzter Vollzeit im Verhältnis der IRWAZ zur tariflichen Arbeitszeit nach § 3 Ziff. (1) berechnet, mit Ausnahme von Ansprüchen aus dem TV AVWL.

Dies gilt auch für betriebliche Regelungen.

⁴ Protokollnotiz 4:

Es besteht Einigkeit, dass Beschäftigte, die einen Altersteilzeitarbeitsvertrag abgeschlossen haben, keinen Anspruch auf verkürzte Vollzeit geltend machen können.

Der Anspruch entsteht nach einer Betriebszugehörigkeit von zwei Jahren. Er besteht nicht, wenn der Beschäftigte in den letzten sechs Monaten vor Antragstellung seine IRWAZ im Rahmen eines Anspruchs nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) abgesenkt hatte.

Antragstellung und Verfahren

- a) - Der Anspruch ist spätestens 6 Monate vor dem geplanten Beginn der Verkürzung schriftlich geltend zu machen. Der Antrag muss den gewünschten Beginn, den Umfang der Absenkung, die Laufzeit sowie die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit enthalten. Der Beginn der verkürzten Vollzeit muss auf dem ersten Kalendertag eines Kalendervierteljahres liegen.
- Stellen Beschäftigte mit einer verlängerten Vollzeit nach § 3 Ziff. (2) I. a) einen Antrag auf verkürzte Vollzeit und wird diese vereinbart, ist hierdurch die 3-monatige Frist nach § 3 Ziff. (2) I. c) eingehalten.
 - Der Antrag kann auch wiederholt gestellt werden.
 - Stellt der Arbeitgeber fest, dass das entfallende Arbeitsvolumen voraussichtlich nicht mit der entsprechenden Qualifikation kompensiert werden kann, hat er das dem Beschäftigten zeitnah mitzuteilen. Auf Wunsch des Beschäftigten ist unter Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds zu prüfen, ob die erwünschte Arbeitszeitverringerung zu einem späteren Zeitpunkt oder auf einem anderen vergleichbaren Arbeitsplatz möglich ist.
 - Wird hierbei keine Einigung erzielt, kann der Antrag abgelehnt werden.
 - Der Arbeitgeber kann den Antrag auch ablehnen, wenn und solange 10 % der Beschäftigten des Betriebes von einer verkürzten Vollzeit nach § 3 Ziff. (2) V. Gebrauch machen oder wenn eine Gesamt-Überlastquote von 18 % der Beschäftigten mit einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 38 Stunden überschritten wird.
 - Bei Anwendung von § 3 Ziff. (2) II. gilt eine Quote von 12 % für die Inanspruchnahme einer verkürzten Vollzeit.
 - Die Ablehnung ist dem Beschäftigten schriftlich spätestens sechs Wochen vor Beginn der verkürzten Vollzeit mitzuteilen.
 - Die Betriebsparteien können sich auf Einzelheiten des Verfahrens, z. B. auf Kriterien für einen vorrangigen Zugang im Rahmen der Quoten, andere betriebliche Stichtage zur Geltendmachung der Anträge oder andere Termine für den Beginn der verkürzten Vollzeit verständigen.
- b) Wird über die beantragte Verteilung der Arbeitszeit keine Einigung erzielt, wird auf Wunsch des Beschäftigten ein Betriebsratsmitglied hinzugezogen mit dem Ziel, eine Einigung herzustellen. Soweit möglich, ist der Einsatz auf einem anderen vergleichbaren Arbeitsplatz oder eine zeitliche Verschiebung des Beginns der verkürzten Vollzeit anzubieten.

Gelingt auch hierbei keine Einigung, bietet der Arbeitgeber entweder die Realisierung der beantragten verkürzten Vollzeit durch ganze freie Tage oder durch eine verkürzte tägliche Arbeitszeit an. Lehnt der Beschäftigte dieses Angebot ab, gilt der Antrag auf verkürzte Vollzeit als zurückgenommen.

- c) Durch betriebsbedingte Kündigung ausscheidende Beschäftigte sind für die letzten 6 Monate vor ihrem Ausscheiden bezüglich ihrer monatlichen Vergütung so zu stellen, wie sie ohne Anwendung der verkürzten Arbeitszeit gestanden hätten. Der Arbeitgeber kann für diesen Zeitraum auch die Ableistung der entsprechenden vollen Arbeitszeit verlangen.

VI. Teilzeitbeschäftigte

Beschäftigte, deren individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (iRWAZ) geringer als die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 3 Ziff. (1) ist und die nicht von § 3 Ziff. (2) V. erfasst sind, sind Teilzeitbeschäftigte.⁵

Teilzeitarbeit wird einzelvertraglich vereinbart.

- a) Wünschen Beschäftigte Teilzeitarbeit, so soll dem im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Rechnung getragen werden.
- b) Beschäftigte mit Teilzeitarbeit haben im Rahmen ihres Arbeitsvertrages die gleichen tariflichen Rechte und Pflichten wie Vollzeitbeschäftigte, soweit sich nicht aus den Tarifverträgen etwas Anderes ergibt.
- c) Teilzeitarbeit soll, sofern sachliche Gründe keine andere Regelung erfordern, so gestaltet werden,
- dass die jeweils gültigen Grenzen der Sozialversicherungspflicht im Rahmen der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung nicht unterschritten werden; ist dies aus betriebsorganisatorischen Gründen nicht möglich oder wünscht der Beschäftigte eine kürzere Arbeitszeit, ist der Beschäftigte auf mögliche sozialversicherungsrechtliche Folgen schriftlich hinzuweisen,
 - dass die tägliche Arbeitszeit mindestens 3 Stunden beträgt und zusammenhängend erbracht werden kann.

Davon ausgenommen sind bestehende Arbeitsverhältnisse.

⁵ Protokollnotiz 5:

Ändern sich wesentliche rechtliche Rahmenbedingungen der Teilzeit nach TzBfG, die den Regelungsgegenstand dieses Tarifvertrages betreffen, nehmen die Tarifvertragsparteien unverzüglich Verhandlungen mit dem Ziel auf, eine möglicherweise erforderliche Anpassung zu prüfen. Führen diese innerhalb von 6 Monaten nicht zu einem übereinstimmenden Ergebnis, führt dies zu einer gelungserhaltenden Reduktion.

- d) Wünschen Beschäftigte mit Teilzeitarbeit den Übergang in Vollzeitarbeit oder eine andere Arbeitszeit unterhalb der Vollzeitarbeit, so soll dem Rechnung getragen werden, wenn eine solche Beschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz oder mit einer anderen Arbeitszeit am gleichen Arbeitsplatz betrieblich möglich ist.
- e) Der gesetzliche Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit bleibt von den Regelungen zur verkürzten Vollzeit unberührt.

Ein betrieblicher Grund zur Ablehnung eines gesetzlichen Verringerungsanspruchs nach § 8 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) liegt auch dann vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit zu einer Zahl der Teilzeitbeschäftigten von mehr als 10 % der Beschäftigten des Betriebes führt oder wenn eine Gesamt-Überlastquote von 18 % der Beschäftigten mit einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 38 Stunden überschritten wird.

Beschäftigte in verkürzter Vollzeit sowie die in § 3 Ziff. (2) III. a) genannten Beschäftigten werden in die Teilzeitquote von 10 % nicht mit einberechnet.⁶

- (3) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit bzw. Ausbildungszeit und die Pausen werden mit dem Betriebsrat vereinbart.

Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann grundsätzlich gleichmäßig oder ungleichmäßig auf 5 Werktage von Montag bis Freitag verteilt werden. Eine davon abweichende Verteilung kann nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse mit dem Betriebsrat vereinbart werden. Diese wöchentliche Arbeitszeit muss im Durchschnitt von 6 Monaten erreicht werden. In den Betriebsvereinbarungen über die Arbeitszeitverteilung sind auch Beginn und Ende der Ausgleichszeiträume festzulegen.

Ausfallende Arbeitszeit kann mit Zustimmung des Betriebsrates im Rahmen der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes zuschlagsfrei vor- oder nachgeholt werden.

- (4) Aus Anlass der Neufestlegung der Arbeitszeit wird die Auslastung der betrieblichen Anlagen und Einrichtungen nicht vermindert. Bei einer Differenz zwischen Betriebsnutzungszeit und der Arbeitszeit für die einzelnen Beschäftigten kann der Zeitausgleich auch in Form von freien Tagen erfolgen. Dabei muss zur Vermeidung von Störungen im Betriebsablauf eine möglichst gleichmäßige Anwesenheit der Beschäftigten gewährleistet sein. Bei der Festlegung der freien Tage sind die Wünsche der Beschäftigten zu berücksichtigen. Es dürfen nicht mehr als 5 freie Tage zusammengefasst werden.

⁶ Protokollnotiz 6:

In Betrieben, die bereits bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages einen Anteil von Teilzeitbeschäftigten oberhalb der Quote nach § 3 Ziff. (2) VI. e) haben, sind auf Veranlassung einer Betriebspartei Gespräche darüber aufzunehmen, in welchem Umfang weitere Teilzeitanträge nach dem TzBfG berücksichtigt werden können.

Können sich die Betriebsparteien nicht verständigen, gilt für Teilzeitanträge nach dem TzBfG eine Quote von 5%-Punkten über der im Rahmen der Gespräche festgestellten Quote.

- (5) Aus Anlass der Neufestsetzung der Arbeitszeit darf es nicht zu einer unzumutbaren Leistungsverdichtung kommen. Dieses ist durch Neueinstellung, eine Änderung der Arbeitsverteilung oder in sonstiger Weise zu vermeiden.

Erachten der Betriebsrat und/oder der/die Beschäftigte die vorgesehenen Maßnahmen als ungenügend, so haben sie ein Reklamationsrecht. Zwischen Arbeitgeber und dem Betriebsrat ist über die notwendigen Maßnahmen mit dem Willen zur Einigung zu verhandeln.

- (6) Kommt eine Einigung nach Ziff. (3) und (4) mit dem Betriebsrat nicht zustande, so entscheidet die tarifliche Schlichtungsstelle gem. § 28 Ziff. (1).

- (7) Die Arbeitszeit kann, wenn sie regelmäßig Arbeitsbereitschaft enthält, ohne Mehrarbeitszeitzuschlag wie folgt verändert werden:

a) bis zu 10 Stunden täglich, jedoch höchstens bis zu 44 Stunden wöchentlich, wenn die Arbeitsbereitschaft mehr als 25 % der Arbeitszeit beträgt.

b) bis zu 12 Stunden täglich, jedoch höchstens bis zu 52 Stunden wöchentlich, wenn die Arbeitsbereitschaft mehr als 40 % der Arbeitszeit beträgt.

Die Zugehörigkeit eines/einer Beschäftigten zur Gruppe a) und b) ist schriftlich zu vereinbaren. Die Rechte des Betriebsrates aus § 80 und § 99 Betriebsverfassungsgesetz bleiben unberührt.

- Beschäftigte mit Arbeitsbereitschaft können z. B. sein: Beschäftigte im Wach- und Pfortnerdienst, Heizer, Beschäftigte an Kesselanlagen, Beschäftigte im Fahrdienst (Fahrer und Begleiter) und Angehörige der Werksfeuerwehr.
- Werden diese Beschäftigten an Sonn- und Feiertagen beschäftigt, so ist ihnen ein freier Tag in der Woche zu geben, an jedem dritten Wochenende ist eine Freizeit von 36 Stunden einschließlich eines ganzen Sonntages zu gewähren.
- Das Beobachten von laufenden Maschinen und Anlagen gilt nicht als Arbeitsbereitschaft.

- (8) Beschäftigte, die sich für einen eventuellen Einsatz bereithalten müssen, aber während dieser Zeit nicht im Betrieb anwesend zu sein brauchen (Rufbereitschaft), erhalten für diese Zeit eine Vergütung, die betrieblich zu vereinbaren ist.

- (9) Wird an den Tagen vor Weihnachten und Neujahr (24. und 31. Dezember) gearbeitet, so endet die Arbeitszeit um 12.00 Uhr. Die dadurch ausfallende Arbeitszeit wird höchstens bis zu 3 Stunden mit dem zuschlagsfreien Stundenentgelt vergütet. Fällt am 24. und 31. Dezember in Mehrschichtbetrieben eine ganze Schicht aus, so kann die ausfallende Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen vor- oder nachgearbeitet werden.

- (10) In Dreischichtbetrieben ohne feste Betriebspause ist den Beschäftigten die erforderliche Zeit zur Einnahme des Essens ohne Entgeltabzug zu gewähren.

(11) Für Beschäftigte bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres gelten außerdem die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

(12) Tarifliche Freistellungszeit in besonderen Fällen

Beschäftigte⁷, ausgenommen Auszubildende, können nach Maßgabe nachfolgender Bestimmungen verlangen, statt des tariflichen Zusatzgeldes nach § 2 Ziff. (2) a) TV T-ZUG eine Freistellung in Anspruch zu nehmen.

a) Anspruchsberechtigte

Für folgende Beschäftigtengruppen besteht die Möglichkeit, statt des tariflichen Zusatzgeldes gemäß § 2 Ziff. (2) a) TV T-ZUG eine bezahlte Freistellung in Anspruch zu nehmen:

Beschäftigte mit einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 38 Stunden, die in

- drei oder mehr als drei Schichten oder nur in der Nachtschicht arbeiten, haben nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 5 Jahren und nachdem sie mindestens 3 Jahre
- Wechselschicht arbeiten, haben ab dem 01.01.2019 nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 15 Jahren und nachdem sie 10 Jahre
- Wechselschicht arbeiten, haben ab dem 01.01.2020 nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 7 Jahren und nachdem sie 5 Jahre

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

Beschäftigte mit einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 38 Stunden und/oder Vollzeitbeschäftigte, die nach dem 01.01.2019 ihre individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit reduzieren oder in verkürzte Vollzeit wechseln, und

- die einen Angehörigen ersten Grades (Eltern und Kinder), einen Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft oder Schwiegereltern in häuslicher Umgebung pflegen, der mindestens den Pflegegrad 1 aufweist⁸, oder
- die ihr in häuslicher Gemeinschaft lebendes Kind bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres selbst betreuen und erziehen.

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

⁷ Beschäftigte in Altersteilzeit sind von diesen Regelungen ausgenommen.

⁸ Der Nachweis über die Pflegebedürftigkeit des Angehörigen gegenüber dem Arbeitgeber erfolgt über die entsprechende Anerkennung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen.

b) **Geltendmachung**

Beschäftigte können bis zum 31.10. eines Jahres den Anspruch für das Folgejahr geltend machen.

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

In akuten Fällen der Pflegebedürftigkeit kann die Freistellung für den Folgemonat mit einer Ankündigungsfrist von 10 Tagen geltend gemacht werden. Ein akuter Fall liegt vor, wenn der Beschäftigte seinen Anspruch nach § 2 Abs. 1 PflegeZG ausgeübt hat.

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

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

In diesem Fall kann die betriebliche Sonderzahlung entsprechend der Höhe des tariflichen Zusatzgeldes gem. § 2 Ziff. (2) a) TV T-ZUG verringert werden, wenn dieses bereits ausgezahlt wurde.

c) **Freistellungsumfang**

Der Freistellungsanspruch beträgt 8 Tage für Beschäftigte, bei denen sich die Arbeitszeit regelmäßig auf 5 Tage pro Woche verteilt.

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

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

Kann der Freistellungsanspruch aus personenbedingten Gründen nicht oder nicht vollständig im Kalenderjahr genommen werden, geht der Freistellungsanspruch unter. Im Umfang der nicht realisierten Freistellungstage besteht der Anspruch auf das tarifliche Zusatzgeld nach § 2 Ziff. (2) a) TV T-ZUG.

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

Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung während der Freistellungszeit ist nicht zulässig.

d) **Anspruchserweiterung**

Der Anspruch, statt tariflichem Zusatzgeld nach § 2 Ziff. (2) a) TV T-ZUG freie Tage zu gewähren, kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung auf den ganzen Betrieb,

bestimmte Beschäftigtengruppen oder Abteilungen/Bereiche, z. B. auch auf Vollkonti-Schicht-Beschäftigte, erweitert werden.

e) **Kompensation des entfallenden Arbeitsvolumens**

Betriebsrat und Arbeitgeber haben bis zum 31.12. anhand der vorliegenden Anträge zu erörtern, wie das entfallende Arbeitsvolumen betriebsintern ausgeglichen werden kann. Dabei ist die Nutzung der vorhandenen betrieblichen und tariflichen Instrumente zu erörtern, insbesondere:

- Vereinbarung von Mehrarbeit
- Anwendung des Volumenmodells, § 3 Ziff. (2) III.
- Nutzung von Arbeitszeitkonten
- Verwendung von Zeitguthaben, § 3 Ziff. (2) IV.

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

- Dauer und Intensität der Belastung
- Betriebszugehörigkeit

Die Betriebsparteien können darüber hinaus weitere Kriterien festlegen.

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

Wird das entfallende Volumen durch Arbeitsverträge mit einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 38 Stunden gem. § 3 Ziff. (2) I. kompensiert, finden diese keine Berücksichtigung bei den Quoten gem. § 3 Ziff. (2) I. d) bzw. § 3 Ziff. (2) II. Entsprechendes gilt für das Volumenmodell gem. § 3 Ziff. (2) III.⁹

f) **Personalplanung**

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

⁹ Protokollnotiz 7:

Die Tarifvertragsparteien werden gemeinsam die Auswirkungen der Inanspruchnahme der in diesem Tarifabschluss vereinbarten Freistellungszeiten evaluieren. Aufgrund der hieraus gewonnenen Erkenntnisse werden die Tarifvertragsparteien über Anpassungs- bzw. Änderungsbedarfe sprechen. Im Rahmen der Evaluierung kann sich die Erforderlichkeit von Abweichungen im System nach oben oder unten ergeben. Die Evaluierungsphase beträgt 24 Monate ab dem 01.01.2019.

§ 4 Kurzarbeit

- (1) In einem Betrieb oder einzelnen Abteilungen kann die regelmäßige Arbeitszeit der Beschäftigten mit Zustimmung des Betriebsrats herabgesetzt und unter den Voraussetzungen der Bestimmungen des Sozialgesetzbuches III (SGB III) Kurzarbeit mit einer entsprechenden Entgeltkürzung eingeführt werden, wenn es die wirtschaftliche Lage notwendig macht. Dem Betriebsrat sind die wirtschaftlichen Gründe für die Einführung der Kurzarbeit mitzuteilen.

Die Kürzung der Arbeitszeit kann dadurch erfolgen, dass volle Arbeitstage ausfallen oder eine Kürzung der täglichen Arbeitszeit vorgenommen wird. Soweit es mit den betrieblichen Anforderungen vereinbar ist, soll im allgemeinen der Kürzung der Arbeitszeit durch Ausfall voller Arbeitstage der Vorzug vor einer Kürzung der täglichen Arbeitszeit gegeben werden.

Nach Abschluss der Betriebsvereinbarung ist die Einführung von Kurzarbeit mit einer Frist von 3 Wochen - für Kundengießereien mit einer Frist von 1 Woche – anzukündigen. In Ausnahmefällen kann die Ankündigungsfrist durch freiwillige Betriebsvereinbarung verkürzt werden.

- (2) Kommt es innerhalb von fünf Arbeitstagen nach dem Verlangen einer Betriebsvereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit nicht zu einer solchen Vereinbarung, so entscheidet die tarifliche Schlichtungsstelle gemäß § 28.
- (3) Die Schlichtungsstelle hat innerhalb einer Woche nach ihrer Anrufung eine Entscheidung zu fällen. Dies geschieht durch Beschluss, der der Mehrheit der anwesenden Mitglieder bedarf. Der Spruch der Schlichtungsstelle ist verbindlich.

Zwischen der Entscheidung der Schlichtungsstelle und der Einführung der Kurzarbeit muss eine Frist von einer Woche, für Kundengießereien von drei Kalendertagen, liegen.

- (4) Setzt die Kurzarbeit nicht innerhalb von vier Wochen nach dem festgelegten Zeitpunkt des Beginns ein oder wird sie durch eine mindestens vier Wochen andauernde Vollarbeit unterbrochen, so ist sie erneut zu vereinbaren.
- (5) Wird das Arbeitsverhältnis vor Ankündigung der Kurzarbeit gekündigt, so haben die Beschäftigten für die Dauer ihrer Kündigungsfrist Anspruch auf den Verdienst ihrer festgelegten individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Auf Verlangen muss in diesem Fall diese Arbeitszeit auch geleistet werden.

- (6) Die von der Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten können ihrerseits das Arbeitsverhältnis mit Monatsfrist zum Ende des Kalendermonats kündigen, es sei denn, es gelten für sie kürzere Kündigungsfristen.

§ 5

Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

- (1) ¹⁰Mehrarbeit ist bei Vollzeitbeschäftigten die Arbeitszeit, die vor oder nach der individuellen täglichen und individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeit liegt und über diese hinausgeht.

Mehrarbeit ist bei Beschäftigten mit Arbeitsbereitschaft im Falle des § 3 Ziff. (7a) über 44 Stunden in der Woche und im Falle des § 3 Ziff. (7b) über 52 Stunden in der Woche hinausgehende Arbeitszeit.

Bei Teilzeitbeschäftigten ist Mehrarbeit bei gleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit die über die wöchentliche Arbeitszeit von 37,5 Stunden hinausgehende Arbeitszeit; Mehrarbeitszuschläge sind auch zu gewähren, wenn einzelne Beschäftigte oder Betriebsabteilungen länger arbeiten müssen, als an diesem Tage betriebsüblich ist und ihnen die Mehrarbeit nicht spätestens am Tage zuvor angekündigt wurde.

- (2) Mehrarbeit kann mit Zustimmung des Betriebsrates bis zu 10 Mehrarbeitsstunden in der Woche und 20 im Monat durchgeführt werden.

Betrieblich kann für einzelne Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten eine Erweiterung dieses Volumens vereinbart werden.

Bei der Festlegung der Mehrarbeit sind die berechtigten Interessen der Beschäftigten nach Möglichkeit zu berücksichtigen.

Über unvorhergesehene Mehrarbeit einzelner Beschäftigter ist der Betriebsrat nachträglich zu unterrichten.

- (3) Mehrarbeit bis zu 16 Stunden im Monat kann im einzelnen Fall auch durch bezahlte Freistellung von der Arbeit ausgeglichen werden. Bei mehr als 16 Mehrarbeitsstunden im Monat kann der Beschäftigte die Abgeltung durch bezahlte Freistellung von der Arbeit verlangen, soweit dem nicht dringende betriebliche Belange entgegenstehen. Der Zeitpunkt, bis zu dem Freizeit verlangt werden kann, ist durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

Der Freizeitausgleich hat in den folgenden 3 Monaten zu erfolgen. Mehrarbeitszuschläge sind grundsätzlich in Geld zu vergüten.

Mehrarbeit, die durch Freizeit ausgeglichen wird, bleibt bei der Errechnung des Verdienstes gemäß § 8 Ziff. (4) unberücksichtigt.

- (4) Nachtarbeit ist die in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistete Arbeit.

¹⁰ Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass Mehrarbeit nicht als Ersatz für mögliche Neueinstellungen genutzt werden soll. Sie empfehlen, dass überall, wo es möglich ist, Neueinstellungen vorgenommen werden und das Volumen von Mehrarbeit so gering wie möglich gehalten wird.

(5) In mehrschichtigen Betrieben ist Sonn- und Feiertagsarbeit im Sinne des § 9 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz die an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit von 6.00 bis 6.00 Uhr des folgenden Tages geleistete Arbeit.

(6) Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden. Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit ist jedoch zulässig im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen und dieses Tarifvertrages.

Bei regelmäßiger Schichtarbeit kann eine Verschiebung des Zeitraumes der Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit entsprechend der Schichtzeiten mit Zustimmung des Betriebsrates vereinbart werden.

(7) Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit im Rahmen dieses Tarifvertrages sowie Vor- und Nacharbeit zum Ausgleich ausgefallener Arbeitszeiten können nicht ohne wichtigen Grund verweigert werden.

§ 6

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

(1) Der Zuschlag beträgt:

- | | | |
|------------------|--|--------|
| a) | für die 1. bis 3. Mehrarbeitsstunde täglich | 25 % |
| b) | für jede weitere Mehrarbeitsstunde täglich | 50 % |
| c) ¹¹ | für Nachtarbeit zwischen 20.00 und 6.00 Uhr | 25 % |
| d) | für Sonntagsarbeit von 6.00 bis 6.00 Uhr | 50 % |
| e) | für Arbeiten am 1. Osteritag und 1. Pfingsttag sowie am 1. Januar, 1. Mai, 3. Oktober, 1. und 2. Weihnachtsfeiertag, sofern kein Anspruch auf Arbeitsverdienst nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz besteht, sowie für Arbeiten am 24. und 31. Dezember ab 12.00 Uhr | 100 % |
| f) | für Arbeiten an gesetzlichen Wochenfeiertagen, an denen der Entgeltausfall zu vergüten ist | 140 %. |

(2) Zuschlagsfrei ist die regelmäßige Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit der Pförtner, Wächter und Feuerwehrleute. Sofern die Genannten jedoch an gesetzlich zu bezahlenden Wochenfeiertagen arbeiten, erhalten sie einen Zuschlag von 100 %, es sei denn, dass dieser Zuschlag im Monatsentgelt nachweislich Berücksichtigung findet.

¹¹ Protokollnotiz:

Übertarifliche Leistungen des Arbeitgebers, die für Erschwernisse bereits gewährt werden, die sich aus der Lage der Arbeitszeit ergeben, können auf die Nachtarbeitszuschläge angerechnet werden.

- (3) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann vereinbart werden, dass der Zuschlag für Nachtarbeit (§ 6 Ziff. (1) c)) nicht als geldlicher Zuschlag gewährt, sondern durch bezahlte Freistellung von der Arbeit von ¼-Stunde für jede geleistete Nachtarbeitsstunde ausgeglichen wird.
- (4) Die Grundvergütung je Mehrarbeitsstunde entspricht dem gleichmäßigen Stundenentgelt gemäß § 8. Die Berechnungsgrundlage für die Zuschläge entspricht dem gleichmäßigen Stundenentgelt, ggf. zuzüglich der leistungsabhängigen variablen Entgeltbestandteile des Vormonats, geteilt durch die geleisteten Arbeitsstunden des Vormonats.
- (5) Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge in den Ziff. (1) und (2) ist nur ein Zuschlag, und zwar bei unterschiedlichen Zuschlägen der höchste, zu zahlen. Hiervon ausgenommen ist der Zuschlag für Nachtarbeit.

§ 7

Allgemeine Entgeltregelungen

- (1) Das Entgelt wird bargeldlos im Nachhinein gezahlt. Entgeltabrechnungszeiträume, Entgeltzahlungstage und Abschlagszahlungen werden betrieblich vereinbart.
- (2) Die Beschäftigten erhalten eine monatliche Entgeltabrechnung, aus der die Zusammensetzung des Entgeltes ersichtlich sein muss:
 - a) das tarifliche Grundentgelt
 - b) die Zahl der geleisteten Stunden
 - c) konstante Entgeltbestandteile (z. B. Leistungszulage)
 - d) variable Entgeltbestandteile (z. B. Mehrarbeitsvergütung, Prämien- oder Zielentgelt)
 - e) bezahlte Ausfallzeiten, unbezahlte Ausfallzeiten
 - f) die einzelnen Abzüge
 - g) ggf. Kurzarbeitergeld.
- (3) Den Beschäftigten wird das nötige Werkzeug kostenlos zur Verfügung gestellt. Wird mit Zustimmung des Arbeitgebers eigenes Werkzeug benutzt, so ist dafür eine Entschädigung zu bezahlen, die im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgelegt wird.
- (4) Ist zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat bargeldlose Entgeltzahlung vereinbart, so erhalten die Arbeitnehmer zur Abgeltung von damit im Zusammenhang stehenden Aufwendungen für jeden Kalendermonat, in dem Entgelt gezahlt wird, einen Betrag von 1,28 €. Anspruchsvoraussetzung ist das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses am Auszahlungstag.

§ 8

Berechnung des Arbeitsentgelts

- (1) Den Beschäftigten wird ein Monatsentgelt gezahlt, welches sich aus dem gleichmäßigen Monatsentgelt und variablen Entgeltbestandteilen, die von Monat zu Monat unterschiedlich hoch sind, zusammensetzt.
- (2) Das gleichmäßige Monatsentgelt setzt sich zusammen aus:
 - a) dem tariflichen Monatsgrundentgelt oder der monatlichen Ausbildungsvergütung zuzüglich
 - b) den in jedem Monat und in jeder geleisteten Stunde wiederkehrenden konstanten Entgeltbestandteile (ständig wiederkehrende Zuschläge, tarifliche Leistungszulagen, außertarifliche Zulagen). Zu den konstanten Entgeltbestandteilen zählen auch die monatlichen immer in gleicher Höhe wiederkehrenden Bestandteile des Entgeltes, die nicht auf einzelne Stunden bezogen sind wie z. B. vertragliche monatliche Pauschalen.
- (3) Zu den variablen Entgeltbestandteilen gehören alle diejenigen, die nicht zum gleichmäßigen Monatsentgelt zählen wie z. B.:
 - unmittelbar leistungsabhängige Entgeltbestandteile, wie z. B. Prämien- oder Zielentgelte,
 - zeitabhängige Entgeltbestandteile, wie z. B. Vergütungen für Mehrarbeit, Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, Belastungszulagen sowie monatliche Erfolgsbeteiligungen.

Die variablen Entgeltbestandteile werden entsprechend der Anzahl der geleisteten und zu bezahlenden Stunden ausgezahlt, spätestens zusammen mit dem gleichmäßigen Monatsentgelt des Folgemonats.

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann geregelt werden, dass die variablen leistungsabhängigen Entgeltbestandteile ganz oder teilweise wie konstante Entgeltbestandteile verrechnet werden.

- (4) Bei zu bezahlenden Ausfallzeiten (z. B. Urlaub, Entgeltfortzahlung, Arbeitsversäumnis, Freizeitausgleich gem. § 3 Ziffer (3) und (4) sowie § 5 Ziffer (3)) ist das gleichmäßige Monatsentgelt und der Durchschnitt der variablen Entgeltbestandteile fortzuzahlen. Hierbei sind die durchschnittlichen Verhältnisse der letzten drei abgerechneten Monate zugrunde zu legen. Bei der Ermittlung dieses Entgeltes bleiben Mehrarbeitsvergütungen und die auf Mehrarbeit fallenden Zuschläge, Verdienstkürzungen infolge Kurzarbeit, Jahreseinmalzahlungen, Gratifikationen und dgl. außer Ansatz. Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Art, die während der zu bezahlenden Ausfallzeit eintreten, ist von diesem Zeitpunkt an vom erhöhten Verdienst auszugehen.

Hiernach errechnet sich auch die erhöhte Vergütung für den Erholungsurlaub gem. § 17 Ziff. (3).

- (5) Teilzeitbeschäftigte erhalten ein anteiliges Entgelt im Verhältnis ihrer vereinbarten Wochenarbeitszeit zur tariflichen Wochenarbeitszeit.
- (6) Bei unbezahlten Ausfallstunden, einschließlich Kurzarbeit, die stundenweise – auch mehrfach im Abrechnungszeitraum – anfallen, ist das gleichmäßige Monatsentgelt um einen Betrag zu kürzen, der nach folgender Formel zu errechnen ist:

$$\frac{\text{Gleichmäßiges Monatsentgelt}}{\text{individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit}} \times 4,35 \times \text{unbezahlte Ausfallstunden} = \text{Abzugsbetrag}$$

Bei unbezahlten, ganzen Ausfalltagen, einschließlich Kurzarbeit, die unabhängig von der jeweiligen täglichen Arbeitszeit anfallen, ist vom gleichmäßigen Monatsentgelt ein Betrag abzuziehen, der nach folgender Formel zu errechnen ist:

$$\frac{\text{Gleichmäßiges Monatsentgelt}}{\text{Soll-Arbeitstage des Monats}} \times \text{unbezahlte Ausfalltage} = \text{Abzugsbetrag}$$

Sollarbeitstage sind die Arbeitstage, die sich aus der Verteilung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ergeben. Dazu gehören auch die aufgrund gesetzlicher, tariflicher, betrieblicher Regelungen (wie beispielsweise Zeiten des Freizeitausgleichs bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit, bei Zeitausgleich durch freie Tage, bei Mehrarbeit mit Freizeitausgleich) oder unbezahlte aus persönlichen Gründen ausfallende Arbeitstage.

Die vorstehenden Berechnungsverfahren gelten entsprechend bei Ein- und/oder Austritt während des abzurechnenden Monats bei Auslaufen der Entgeltfortzahlung etc..

- (7) Die Grundvergütung für eine Mehrarbeitsstunde sowie die Berechnungsgrundlage für Zuschläge ergibt sich aus einer entsprechenden Anwendung der Formel in Ziffer (6) Absatz 1, jedoch ohne ständig wiederkehrende Zuschläge.
- (8) Unregelmäßig Beschäftigte und Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis bis zu 3 Monaten befristet ist, können im Stundenentgelt bezahlt werden.

§ 9

Arbeitsausfall / Arbeitsversäumnis

Soweit dieser Manteltarifvertrag nichts anderes bestimmt, gelten von dem Grundsatz, dass nur geleistete Arbeit (einschl. Arbeitsbereitschaft) bezahlt wird, folgende Ausnahmen:

I. Arbeitsausfall

- (1) Muss die Arbeit aus Gründen ausgesetzt werden, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, so ist das durchschnittliche Arbeitsentgelt gemäß § 8 Ziff. (4) weiterzuzahlen, solange die Störung anhält, höchstens jedoch bis zum Ablauf der arbeitsvertraglichen Kündigungsfrist. Die Beschäftigten sind verpflichtet, während der Dauer der Störung andere zumutbare Arbeit auszuführen.
- (2) Muss die Arbeit aus Gründen ausgesetzt werden, die die Beschäftigten zu vertreten haben, so entfällt die Bezahlung.
- (3) Muss die Arbeit aus Gründen ausgesetzt werden, die weder Arbeitgeber noch Beschäftigte zu vertreten haben, z. B. Naturkatastrophen, außerbetriebliche Energiestörungen (Gas, Wasser, Strom), so ist das durchschnittliche Arbeitsentgelt gemäß § 8 – soweit keine gesetzliche Regelung für deren Bezahlung vorliegt – weiter zu bezahlen. Die Beschäftigten sind verpflichtet, während der Dauer der Störung andere zumutbare Arbeit zu leisten.
- (4) Kann auf die ausgefallene Arbeitsleistung nicht verzichtet werden, so ist über das Nachholen und den Zeitpunkt des Nachholens eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat zu treffen. Diese Nachholarbeit ist keine Mehrarbeit.

II. Arbeitsversäumnis

- (1) Die Beschäftigten haben Anspruch auf Freizeit ohne Anrechnung auf den Urlaub und ohne Abzug vom Entgelt bei:
 - a) eigener Eheschließung¹² für 2 Tage
 - b) Niederkunft der Ehefrau¹³ für 1 Tag
 - c) eigener silberner Hochzeit für 1 Tag
 - d) Umzug, jedoch nur im Zeitabstand von 3 Jahren oder wenn der Arbeitgeber den Umzug verlangt für 1 Tag
 - e) 25-jährigem Dienstjubiläum für 1 Tag
 - f) Tod des Ehegatten¹⁴, der Eltern oder der Kinder für 2 Tage
- (2) Der Verdienstaufschlag für die tatsächlich notwendige Arbeitsversäumnis wird gezahlt bei:
 - a) Vorladung von Behörden, mit Ausnahme der Wahrnehmung behördlicher Termine als Antragsteller, Zeuge, Beschuldigter im Strafprozess, Partei im Parteienprozess;

¹² Der Eheschließung steht die Eintragung der Lebenspartnerschaft gleich.

¹³ Der Ehe steht eine eheähnliche Lebensgemeinschaft gleich.

¹⁴ Der Ehe steht eine eheähnliche Lebensgemeinschaft und eine eingetragene Lebenspartnerschaft gleich.

- b) Erfüllung gesetzlich auferlegter Pflichten in öffentlichen Ehrenämtern, soweit kein Anspruch auf anderweitige Entschädigung besteht;
 - c) nachgewiesener Mitwirkung zur Löschung von Bränden und Verhütung von Hochwasserschäden;
 - d) Aufsuchen des Arztes infolge einer während der Arbeitszeit auftretenden ernsthaften Erkrankung, die ein sofortiges ärztliches Eingreifen erfordert, höchstens aber bis zur Dauer von 3 Arbeitsstunden;
 - e) für das tatsächlich notwendige Arbeitsversäumnis im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen.
- (3) Der bzw. die Beschäftigte hat in den Fällen der Ziff. (1) und (2) Arbeitsbefreiung zu beantragen.
- (4) Für die Ausfallzeit gem. Ziff. (1) und (2) ist das durchschnittliche Arbeitsentgelt gemäß § 8 Ziff. (4) zugrunde zu legen.

§ 10

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

I. Mitteilungs- und Nachweispflicht

- (1) Der bzw. die Beschäftigte ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit unverzüglich mitzuteilen.
- (2) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, hat der bzw. die Beschäftigte eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen.
- (3) Bei einer Kurzerkrankung bis zu drei Kalendertagen hat der bzw. die Beschäftigte nur auf Verlangen des Arbeitgebers durch ärztliche Bescheinigung die Arbeitsunfähigkeit nachzuweisen.

Günstigere betriebliche Regelungen können vereinbart werden.

II. Entgeltfortzahlung

Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an ihrer Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, so haben sie unabhängig von der jeweils geltenden gesetzlichen Regelung vom ersten Tag an Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von 6 Wochen.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung gilt auch während einer unter den Voraussetzungen des § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz unter voller Kostenübernahme von einem öffentlich-rechtlichen Versicherungsträger oder dem Versorgungsamt durchgeführten stationären Heilbehandlung.

Das fortzuzahlende Arbeitsentgelt errechnet sich gem. § 8 Ziff. (4) unabhängig von der jeweils geltenden gesetzlichen Regelung.

III. Zuschuss zum Krankengeld

- (1) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge unverschuldeter Krankheit erhält der Beschäftigte nach mehr als fünfjähriger Betriebszugehörigkeit für zwei Monate nach Beendigung der Entgeltfortzahlung den Unterschied zwischen dem Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenkasse und dem entsprechenden Nettobetrag der Entgeltfortzahlung.

Der Zuschuss wird brutto gewährt und unterliegt den gesetzlichen Abzügen.

- (2) Dieser Anspruch wird fällig bei Nachweis der Höhe des bezogenen Krankengeldes.
- (3) Kein Anspruch auf Zuschuss besteht, wenn keine Ansprüche auf Entgeltfortzahlung oder Krankengeld bestanden.
- (4) Im Falle des Bestehens von Schadenersatzansprüchen des Beschäftigten gegen Dritte wegen der Arbeitsunfähigkeit gelten §§ 6 und 7 des Entgeltfortzahlungsgesetzes entsprechend.
- (5) Anspruch auf den Zuschuss besteht nur einmal im Kalenderjahr für die in Ziff. (1) genannten Zeiträume.

§ 11

Unterstützung im Todesfall

- (1) Beim Tode eines oder einer Beschäftigten zahlt der Arbeitgeber dem Ehegatten bzw. dem eingetragenen Lebenspartner/Lebenspartnerin, der zum Zeitpunkt des Todes mit dem Verstorbenen in häuslicher Gemeinschaft lebt, oder an unterhaltsberechtigten Kindern eine Unterstützung in Höhe des Verdienstes von 1 ½ Monaten, bei einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 5 Jahren von 2 Monaten, bei einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 10 Jahren von 3 Monaten. Der Berechnung des Verdienstes wird das durchschnittliche Arbeitsentgelt gemäß § 8 zugrunde gelegt.
- (2) Einmalige und laufende Leistungen, die der Arbeitgeber auf seine Kosten aus Anlass des Todes gewährt, werden auf diese Zahlungen angerechnet. Das gleiche gilt für entsprechende Leistungen Dritter, die auf Beiträgen oder Zuwendungen des Arbeitgebers beruhen. Hierunter fallen auch Leistungen betrieblicher Wohlfahrtseinrichtungen. Werden zu diesen Einrichtungen Beiträge vom Arbeitgeber und von dem Beschäftigten gezahlt, so werden nur die den Arbeitgeberbeiträgen entsprechenden Leistungen angerechnet. Das gilt nicht für die Leistungen der gesetzlichen Sozialversicherung.
- (3) Kommen nach Ziff. (1) mehrere Personen als Empfänger in Betracht, so wird die Verpflichtung des Arbeitgebers durch Leistung an eine von ihnen erfüllt.

§ 12¹⁵

Verdienstsicherung für ältere Beschäftigte

(1) Beschäftigte, die

- das 55. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb oder Unternehmen mindestens 10 Jahre angehören, oder
- das 54. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb oder Unternehmen mindestens 11 Jahre angehören, oder
- das 53. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb oder Unternehmen mindestens 12 Jahre angehören,

und die aus gesundheitlichen Gründen auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr eingesetzt werden können und deshalb auf einem geringer bezahlten Arbeitsplatz beschäftigt werden, erhalten für die Dauer der Minderung ihrer Einsatzfähigkeit eine Verdienstsicherung.

Die Verdienstsicherung wird nur auf Antrag gewährt.

Die Minderleistungsfähigkeit, die Notwendigkeit des Arbeitsplatzwechsels und die weitere Einsatzfähigkeit sind durch den zuständigen Betriebsarzt im Sinne des Arbeitssicherheitsgesetzes festzustellen. In Betrieben, in denen nach dem Arbeitssicherheitsgesetz und den dazu erlassenen Unfallverhütungsvorschriften eine Verpflichtung zur Bestellung eines Betriebsarztes nicht besteht, trifft diese Feststellung ein Arzt des zuständigen überbetrieblichen arbeitsmedizinischen Dienstes der Berufsgenossenschaft oder ein Arzt aus dem Gutachterdienst der Rentenversicherung. Der Antragsteller kann unter diesen beiden Diensten wählen.

(2) Nicht anspruchsberechtigt sind Beschäftigte, die durch private Unfälle in ihrer Arbeitsleistung gemindert sind.

Nimmt ein Beschäftigter während des Bezuges der Verdienstsicherung ein zweites Arbeitsverhältnis auf, erlischt sein Anspruch auf Verdienstsicherung.

(3) Die Verdienstsicherung beträgt 95 % des bisherigen Einkommens.

(4) Zur Ermittlung des bisherigen Einkommens wird der Verdienst der letzten 12 Monate zugrunde gelegt. Dabei werden einbezogen:

- Tarifgrundentgelte, Prämien- oder Zielentgelte
- die tarifliche Leistungszulage
- sonstige laufend zum Entgelt gezahlte außertarifliche Zulagen jeglicher Art.

¹⁵ Protokollnotiz:

Als Versetzung im Sinne dieser Vorschrift gilt auch eine Entgeltminderung aus gesundheitlichen Gründen bei Verbleiben am selben Arbeitsplatz. Im Falle einer Änderungskündigung wird die Verdienstsicherung gezahlt.

Zuschläge für Nachtschicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, Montagezuschlag, Gießereizulage, werden nur einbezogen, wenn sie mindestens 2 Jahre lang vor der Verdienstsicherung ununterbrochen gezahlt wurden.

Nicht einbezogen werden:

- Mehrarbeitszeit und Mehrarbeitsvergütung,
- Belastungszulagen,
- vermögenswirksame Leistungen,
- Auslösungen und sonstiger Aufwendungsersatz,
- zusätzliche Urlaubsvergütung,
- Sonderzahlungen,
- einmalige Zulagen jeglicher Art sowie
- alle übrigen nicht regelmäßig anfallenden Zahlungen.

Die Einbeziehung der Gießereizulage, des Montagezuschlages und der außertariflichen Zulagen entfällt, wenn sie später im Betrieb generell nicht mehr gezahlt werden.

Künftige Tariferhöhungen sind entsprechend zu berücksichtigen.

- (5) Erhält der Beschäftigte aus demselben Anlass, der zur Verdienstsicherung führt, anderweitige Leistungen aufgrund anderer Rechtsgrundlage, insbesondere Renten und andere Leistungen aus der Sozialversicherung sowie Leistungen von Drittschädigern, so mindert sich die Verdienstsicherung um diese anderweitigen Leistungen in voller Höhe. Erfolgen anderweitige Leistungen für einen Zeitraum, für den schon Verdienstsicherung gezahlt wurde, so ist der Beschäftigte verpflichtet, die geleisteten Verdienstsicherungszahlungen zu erstatten, soweit sie durch die Höhe der anderweitigen Leistungen gedeckt sind.

Ob die anderweitigen Leistungen aus demselben Anlass gezahlt werden, der zur Verdienstsicherung führte, ist in Zweifelsfällen dem ärztlichen Untersuchungsergebnis zu entnehmen.

Soweit nach dem ärztlichen Untersuchungsergebnis Anspruch auf anderweitige Leistungen besteht oder bestehen könnte, ist der Beschäftigte verpflichtet, Anträge zu stellen und Ansprüche geltend zu machen sowie die anderweitigen Leistungen auch in Anspruch zu nehmen.

Macht der Beschäftigte seine Ansprüche auf anderweitige Leistungen nicht geltend oder nimmt er diese nicht in Anspruch, so entfällt der Anspruch auf Verdienstsicherung. Tritt der/die Beschäftigte seine Forderungen auf anderweitige Leistungen an den Arbeitgeber ab, wird die Verdienstsicherung bis zur endgültigen Entscheidung vorläufig gezahlt.

- (6) Führt in Betrieben unter 21 – nach dem BetrVG – wahlberechtigten Beschäftigten die Durchführung dieser Bestimmungen zu Schwierigkeiten, so sind die Tarifvertragsparteien mit dem Ziel einzuschalten, zu einer tragbaren Lösung zu kommen.

§ 13 Urlaubsdauer

- (1) Die Beschäftigten haben Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.
- (2) Der Urlaub beträgt im Kalenderjahr für die Beschäftigten 30 Arbeitstage.
- (3) Wer aufgrund betrieblicher Regelungen bereits einen Urlaubsanspruch erworben hat oder erwirbt, der demjenigen entspricht, der ihm bzw. ihr nach den Bestimmungen dieses Tarifvertrages zusteht, kann weitergehende Ansprüche nicht geltend machen.
- (4) Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der bzw. die Beschäftigte in regelmäßiger Arbeitszeit zu arbeiten hat.

Auch wenn die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als 5 Tage in der Woche – gegebenenfalls auch im Durchschnitt mehrerer Wochen – verteilt ist, gelten 5 Tage je Woche als Arbeitstage.

Gesetzliche Feiertage, die in den Urlaub fallen, werden nicht als Urlaubstage gerechnet.

Beschäftigte in Betrieben, in denen in regelmäßiger Wechselschicht oder vollkontinuierlich gearbeitet wird, sowie Teilzeitbeschäftigte haben unter Beachtung der jeweiligen Schichtpläne einen Urlaubsanspruch, der dem Urlaub eines bzw. einer Beschäftigten entspricht, der bzw. die im Einschichtbetrieb an 5 Tagen in der Woche regelmäßig beschäftigt wird.

§ 14 Zusatzurlaub

- (1) Der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte regelt sich nach dem Schwerbehindertengesetz in der jeweiligen Fassung.

Anerkannte Opfer des Faschismus erhalten einen zusätzlichen Urlaub nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen.
- (2) Arbeitnehmer, die auf Veranlassung des Betriebes mehr als die Hälfte des ihnen zustehenden Urlaubs in der Zeit vom 1. Oktober bis 31. März nehmen müssen, erhalten einen Urlaubstag mehr.

§ 15 Urlaubstermin

- (1) Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- (2) Der Urlaub ist spätestens bis zum 31. März des folgenden Jahres zu gewähren und zu nehmen. Der Urlaubsanspruch erlischt nach Ablauf dieser Zeit, es sei denn, dass er erfolglos geltend gemacht worden ist.

- (3) Bei einem Urlaubsanspruch von mindestens 15 Arbeitstagen soll bei Urlaubsteilung einer der Urlaubsteile mindestens 10 aufeinanderfolgende Arbeitstage umfassen. Eine abweichende Regelung aus zwingenden betrieblichen Gründen bedarf der Zustimmung des Betriebsrates.
- (4) Wünscht der Beschäftigte bzw. die Beschäftigte seinen bzw. ihren Urlaub zu teilen und kommt es hierbei zu keiner Einigung mit der Betriebsleitung, so entscheidet diese im Einvernehmen mit dem Betriebsrat. Jedoch soll sich der bzw. die Beschäftigte bei Urlaubsteilung in der Urlaubsdauer nicht besser stehen, als wenn er bzw. sie seinen bzw. ihren Urlaub zusammenhängend genommen hätte.
- (5) Bei der Festsetzung des Urlaubstermins werden die Wünsche der Beschäftigten soweit wie möglich berücksichtigt; die Entscheidung der Betriebsleitung erfolgt im Einvernehmen mit dem Betriebsrat.

Es kann Betriebsurlaub vereinbart werden. Seine Festlegung soll grundsätzlich bei Aufstellung des Urlaubsplanes erfolgen. Der Betriebsrat kann den Abschluss einer solchen Vereinbarung ablehnen oder fordern, wenn nach Abwägung mit den betrieblichen Belangen dringende Bedürfnisse der betroffenen Beschäftigten überwiegen.

§ 16

Urlaub bei Einstellung und Entlassung

- (1) Anspruch auf vollen Jahresurlaub gem. §§ 13 und 14 besteht für Beschäftigte nach einer Beschäftigungsdauer von 6 Monaten (Wartezeit).
- (2) Beschäftigte, die im Einstellungsjahr die Wartezeit nicht erfüllt haben erhalten für jeden angefangenen Beschäftigungsmonat 1/12 des vollen Jahresurlaubs.
- (3) Beschäftigte, die vor Ablauf der Wartezeit ausscheiden, erhalten für jeden angefangenen Beschäftigungsmonat 1/12 des vollen Jahresurlaubs.
- (4) Beschäftigte, die nach Erfüllung der Wartezeit und nach dem 30. Juni ausscheiden, erhalten den vollen Jahresurlaub.
- (5) Beschäftigte, die bis zum 30. Juni ausscheiden, haben Anspruch lediglich auf 1/12 des vollen Jahresurlaubs für jeden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses angefangenen Beschäftigungsmonat des Kalenderjahres.
- (6) Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis infolge verschuldeter fristloser Entlassung oder eigener unberechtigter Lösung endet, haben nur Anspruch auf 1/12 des vollen Jahresurlaubs für jeden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses angefangenen Beschäftigungsmonat. Bei einer Betriebszugehörigkeit von weniger als einem Monat entsteht in diesen Fällen kein Anspruch auf Urlaubsabgeltung.

- (7) Bei berechtigter fristloser Kündigung durch den Beschäftigten bleibt der Urlaubsanspruch nach den Bestimmungen dieses Vertrages ohne Einschränkung der Ziffer (6) bestehen.
- (8) Wenn Beschäftigte ausscheiden, die noch Urlaubsansprüche haben, so ist der Urlaub während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. Besteht die Möglichkeit hierzu nicht, so ist der Urlaub abzugelten. In anderen Fällen ist die Abgeltung des Urlaubs unzulässig.
- (9) Soweit Urlaub bereits vor dem Ausscheiden der Beschäftigten gewährt ist, findet ein nachträglicher Abzug von überzahlter Urlaubsvergütung nicht statt.
- (10) Beschäftigte können im laufenden Kalenderjahr durch Wechsel ihres Arbeitsverhältnisses keinen längeren Urlaub beanspruchen, als ihnen nach diesem Tarifvertrag zusteht. Für die Urlaubsgewährung wird daher der Urlaub angerechnet, den Beschäftigte bereits erhalten haben oder von einem anderen Arbeitgeber hätten erhalten müssen.
- (11) Ergeben sich bei der Ermittlung der Urlaubsdauer Bruchteile eines Tages, so werden halbe Tage und mehr zu einem vollen Urlaubstag aufgerundet, geringere Bruchteile bleiben unberücksichtigt.

§ 17 Urlaubsvergütung

- (1) Die Urlaubsvergütung ist vor Antritt des Urlaubs zu zahlen. Auf Wunsch des Beschäftigten kann eine andere Regelung getroffen werden.
- (2) Die Berechnung der Urlaubsvergütung erfolgt gem. § 8 Ziff. (4). Im Falle einer Tarifänderung während der letzten drei Monate vor Urlaubsbeginn wird die errechnete Urlaubsvergütung auf Basis der Tarifentgelte zum Zeitpunkt des Urlaubsbeginns geltenden Entgelttarifvertrages umgerechnet. Im Falle einer Tarifänderung während der Urlaubszeit gilt eine entsprechende Umrechnung vom Tage des Inkrafttretens der Tarifänderung für die restliche Urlaubszeit.
- (3) Die nach den vorstehenden Bestimmungen errechnete Urlaubsvergütung wird für den Urlaub um 50 % erhöht (zusätzliches Urlaubsgeld).
Diese erhöhte Vergütung wird nur für den Erholungsurlaub (§§ 13, 14), nicht jedoch für bezahlte Freistellung aus anderen Gründen gewährt.
- (4) Durch Betriebsvereinbarung können Berechnungszeiträume und Fälligkeit der Urlaubsvergütung einheitlich geregelt werden.
- (5) Während des Urlaubs darf der bzw. die Beschäftigte keine anderweitige Arbeit gegen Entgelt leisten. Handelt er bzw. sie dieser Bestimmung zuwider, so entfällt der Anspruch auf Urlaubsvergütung. Empfangene Urlaubsvergütung ist zurückzuerstatten.

§ 18

Urlaub bei Krankheit

- (1) Werden Beschäftigte während des Urlaubs arbeitsunfähig krank, so gelten die in die Arbeitsunfähigkeit fallenden Urlaubstage als nicht genommen. Die Beschäftigten sind in diesem Fall verpflichtet, dem Arbeitgeber dies entsprechend § 10 I. mitzuteilen und nachzuweisen. Wird dem bzw. der Beschäftigten von einem Träger der Sozialversicherung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger eine Kur oder ein Heilverfahren gewährt, so darf die hierauf entfallende Zeit auf den Urlaub nicht angerechnet werden.
- (2) Die Beschäftigten haben Anspruch auf diese Urlaubstage nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit. Mit dem Arbeitgeber muss vereinbart werden, wann der Resturlaub genommen wird.

§ 19

Vergütung bei Dienstreisen

- (1) Bei angeordneten Dienstreisen wird die notwendige Reisezeit, soweit sie die Dauer der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit überschreitet, an Arbeitstagen bis zu 4 Stunden, an arbeitsfreien Tagen bis zu 12 Stunden täglich wie Arbeitszeit vergütet. Die Zeit des auftragsgemäßen Führens eines PKW wird in vollem Umfang – soweit nachgewiesen – wie Arbeitszeit vergütet. In beiden Fällen besteht kein Anspruch auf Zuschläge gemäß § 6.
- (2) Fällt die angeordnete Dienstreise und die notwendige Reisezeit auf einen Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, sind neben der Vergütung die Zuschläge gemäß § 6 Ziff. (1) d) - f) zu zahlen. Dies gilt nicht, wenn Beschäftigte Beginn und Ende der Reise selbst bestimmen können.
- (3) Ziffern (1) und (2) gelten nicht:
 - a) für Beschäftigte, deren Arbeitsgebiet eine Reisetätigkeit einschließt,
 - b) für Reisezeiten in der Zeit von 22.00 - 6.00 Uhr, wenn ein Schlafwagen benutzt werden kann,
 - c) für Auslandsreisen und Reisen zu Weiterbildungsmaßnahmen, für die einzelvertragliche Regelungen zu treffen sind,
 - d) soweit der Bundesmontagetarifvertrag Anwendung findet.
- (4) Der notwendige Mehraufwand bei Dienstreisen ist vom Arbeitgeber zu erstatten.

§ 20

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Die beiderseitige Kündigungsfrist beträgt 4 Wochen zum 15. oder Ende eines Kalendermonats.

Die beiderseitige Kündigungsfrist beträgt unabhängig vom Lebensalter des bzw. der Beschäftigten nach einer Betriebszugehörigkeit von 3 Jahren 1 Monat zum Monatsende.

- (2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

zwei Jahre bestanden hat	einen Monat,
fünf Jahre bestanden hat	zwei Monate,
acht Jahre bestanden hat	drei Monate,
zehn Jahre bestanden hat	vier Monate,
zwölf Jahre bestanden hat	fünf Monate,
fünfzehn Jahre bestanden hat	sechs Monate,
zwanzig Jahre bestanden hat	sieben Monate,

jeweils zum Ende des Kalendermonats.

- (3) Kündigungen haben schriftlich zu erfolgen.
- (4) Während der Kündigungsfrist sowie vor Ablauf eines für bestimmte Zeit oder Arbeit abgeschlossenen Arbeitsverhältnisses ist dem bzw. der Beschäftigten eine angemessene Freizeit zur Bewerbung um einen neuen Arbeitsplatz zu gewähren.

§ 21

Kündigungsschutz für ältere Beschäftigte

Einem bzw. einer Beschäftigten, der bzw. die

- das 55. Lebensjahr vollendet hat und dem Betrieb oder Unternehmen mindestens 10 Jahre angehört, oder
- das 54. Lebensjahr vollendet hat und dem Betrieb oder Unternehmen mindestens 11 Jahre angehört, oder
- das 53. Lebensjahr vollendet hat und dem Betrieb oder Unternehmen mindestens 12 Jahre angehört,

kann das Arbeitsverhältnis nur noch aus in der Person oder im Verhalten des bzw. der Beschäftigten liegenden wichtigem Grunde oder mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien oder bei Vorliegen eines für den betroffenen Beschäftigten bzw. die betroffene Beschäftigte geltenden Sozialplanes gekündigt werden.

Dies gilt nicht für Beschäftigte, die das 65. Lebensjahr vollendet haben.

Diese Regelung gilt auch nicht für Änderungskündigungen zum Zwecke der Versetzung innerhalb des Betriebes und für die Versetzung im Rahmen eines Unternehmens, wenn damit keine Veränderung des Wohnsitzes erforderlich wird. In diesen Fällen gilt die Verdienstsicherung nach § 12.

Führt in Betrieben unter 21 nach dem BetrVG wahlberechtigten Beschäftigten die Durchführung dieser Bestimmungen zu Schwierigkeiten, so sind die Tarifvertragsparteien mit dem Ziel einzuschalten, zu einer tragbaren Lösung zu kommen.

§ 22

Wiedereinstellung für Zeiten der Kindererziehung

Beschäftigte, die im Anschluss an den gesetzlichen Erziehungsurlaub zur Betreuung eines Kindes aus dem Betrieb ausscheiden, haben einmalig einen Anspruch auf Wiedereinstellung auf einen vergleichbaren und gleichwertigen Arbeitsplatz, es sei denn, ein geeigneter Arbeitsplatz ist zum Zeitpunkt der Wiedereinstellung nicht vorhanden und steht auf absehbare Zeit nicht zur Verfügung.

Voraussetzung ist eine mindestens 5-jährige ununterbrochene Betriebszugehörigkeit.

Der Anspruch ist bis zur Vollendung des 5. Lebensjahres des Kindes begrenzt.

Beschäftigten ist während der Kindererziehungszeit im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Gelegenheit zu geben, an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen und kurzfristige Vertretungen wahrzunehmen.

Frühere Beschäftigungszeiten werden bei Wiedereinstellung angerechnet.

Die Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses ist mindestens 6 Monate vorher anzukündigen.

Betriebe mit weniger als 500 Beschäftigten sind von dieser Regelung ausgenommen.

§ 23

Zeugnis

- (1) Beschäftigte haben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses, das Auskunft über Art und Dauer der ausgeübten Tätigkeit zu geben und sich auf Wunsch auf Leistung und Führung zu erstrecken hat.
- (2) Ein Zwischenzeugnis, das den gleichen Anforderungen zu entsprechen hat, ist auf Wunsch auch ohne Vorliegen einer Kündigung zu erteilen.

§ 24

Regelungen für Auszubildende

I. Auszubildende

Auszubildender bzw. Auszubildende ist, wer aufgrund eines Berufsausbildungsvertrages nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) in der jeweils gültigen Fassung ausgebildet wird.

Die Bestimmungen dieses Manteltarifvertrages gelten für Auszubildende, soweit nicht die Abschnitte II. bis XI. andere Regelungen treffen.

II. Vergütung für Auszubildende

- (1) Auszubildende erhalten für die Dauer der Ausbildung eine Vergütung. Die Höhe der Vergütung wird in einem besonderen Tarifvertrag festgelegt.
- (2) Die Vergütung bemisst sich nach Monaten. Bei der Berechnung der Vergütung für einzelne Tage wird der Monat zu 30 Tagen gerechnet.
- (3) Die Vergütung für den laufenden Kalendermonat ist spätestens am letzten Arbeitstag des Monats zu zahlen.

Anspruchsvoraussetzung ist das Bestehen eines Ausbildungsverhältnisses am Auszahlungstag.

- (4) Wird die vereinbarte Ausbildungszeit aus Gründen, die nicht vom Ausbildenden zu vertreten sind, verlängert, so ist während des Zeitraumes der Verlängerung der Ausbildung die Ausbildungsvergütung des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnittes zu zahlen.
- (5) Wird die vereinbarte Ausbildungszeit aus Gründen, die vom Ausbildenden zu vertreten sind, verlängert, so ist während des Zeitraumes der Verlängerung eine Ausbildungsvergütung in Höhe des betriebsüblichen Entgeltes der dem Ausbildungsberuf entsprechenden Entgeltgruppen zu zahlen.
- (6) Auszubildende dürfen nicht ausgebildet werden:
 - a) an Arbeiten, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen,
 - b) an Arbeiten, bei denen sie sittlichen Gefahren ausgesetzt sind,
 - c) an Arbeiten, die mit Unfallgefahren verbunden sind, von denen anzunehmen ist, dass Auszubildende sie wegen mangelnden Sicherheitsbewußtseins oder mangelnder Erfahrung nicht erkennen oder nicht abwenden können,
 - d) an Arbeiten, bei denen ihre Gesundheit durch außergewöhnliche Hitze oder Kälte oder starke Nässe gefährdet wird,
 - e) an Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von Lärm, Erschütterungen, Strahlen oder von giftigen, ätzenden oder reizenden Stoffen ausgesetzt sind.

Dies gilt nicht für die Ausbildung Auszubildender über 16 Jahre, soweit

1. dies zur Erreichung ihres Ausbildungszieles erforderlich ist und
 2. ihr Schutz durch die Aufsicht eines Fachkundigen gewährleistet ist.
- (7) Ausbildungsmittel sind gem. § 6 Abs. 1 Ziff. 3 BBiG den Auszubildenden kostenlos zur Verfügung zu stellen. Solche Ausbildungsmittel, die sowohl im Betrieb als auch in der Berufsschule benutzt werden, sind vom Ausbildenden gleichfalls zur Verfügung zu stellen.

- (8) Die erforderlichen Kosten für den Besuch von Fachausstellungen und Messen sind den Auszubildenden zu erstatten. Dies gilt nur, wenn ein solcher Besuch durch die Berufsschule angeordnet worden ist und der Ausbildende dem zugestimmt hat.

III. Anrechnung einer Vorbildungszeit

Wird gemäß § 29 BBiG eine Vorbildungszeit auf die Ausbildungszeit angerechnet, so gilt für die Höhe der Ausbildungsvergütung der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als geleistete Ausbildungszeit.

IV. Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses

- (1) Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit.
- (2) Der bzw. die Auszubildende kann vor Ablauf der Ausbildungszeit zur Abschlussprüfung zugelassen werden (§ 40 BBiG).

Den Antrag hierzu kann der bzw. die Auszubildende selbst oder der Ausbildende direkt bei der zuständigen Stelle stellen.

Voraussetzung ist, dass der bzw. die Auszubildende oder der Ausbildende annehmen kann, dass der bzw. die Auszubildende die erforderlichen Fertigkeiten beherrscht, die notwendigen praktischen und theoretischen Kenntnisse besitzt und mit dem ihm bzw. ihr im Berufsschulunterricht vermittelten, für die Berufsausbildung erforderlichen Lehrstoff vertraut ist.

- (3) Besteht der bzw. die Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bestehen der Abschlussprüfung, unabhängig davon, wann das Prüfungsergebnis formell mitgeteilt wird.
- (4) Besteht der bzw. die Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf sein bzw. ihr Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um 1 Jahr.
- (5) Beabsichtigt der Ausbildende, den bzw. die Auszubildende(n) nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen, so hat er dies dem bzw. der Auszubildenden spätestens 3 Monate vor dem im Ausbildungsvertrag angegebenen Ausbildungsende schriftlich mitzuteilen.

Soll das Ausbildungsverhältnis nach Abschluss der Ausbildung nicht in ein Arbeitsverhältnis umgewandelt werden, so ist dem bzw. der Auszubildenden eine angemessene Zeit zur Arbeitssuche unter Fortzahlung der Vergütung zu gewähren.

Wird der bzw. die Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

Wird der bzw. die Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, so ist ihm bzw. ihr das seiner bzw. ihrer Tätigkeit entsprechende tarifliche Entgelt zu zahlen. Im Falle der Ziff. (3) ist die entsprechende tarifliche Vergütung von dem auf den Tag des Bestehens der Abschlussprüfung folgenden Tag an zu gewähren.

V. Fortzahlung der Ausbildungsvergütung

- (1) Dem bzw. der Auszubildenden ist bis zur Dauer von 6 Wochen, jedoch nicht über die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses hinaus, die Vergütung fortzuzahlen, wenn er bzw. sie
 - a) sich für die Berufsausbildung bereit hält, diese aber aus Gründen ausfällt, die der bzw. die Auszubildende nicht zu vertreten hat,oder
 - b) aus einem sonstigen in seiner bzw. ihrer Person liegenden Grund unverschuldet verhindert ist, die Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen.
- (2) Wenn die Arbeitsunfähigkeit auf einem Betriebsunfall beruht, ist die Vergütung bis zur Dauer von 12 Wochen, jedoch nicht über die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses hinaus, fortzuzahlen.

VI. Leistungsentgelt

Auszubildende über 16 Jahre können unter den Voraussetzungen des § 23 Jugendarbeitsschutzgesetz mit Genehmigung des Gewerbeaufsichtsamtes mit Leistungsentgelt beschäftigt werden. Auszubildende über 18 Jahre können mit Zustimmung des Betriebsrates im Leistungsentgelt beschäftigt werden.

VII. Urlaub

Der Urlaub soll zusammenhängend – möglichst in der Zeit der Berufsschulferien – gewährt und genommen werden.

VIII. Ausbildung in Verbindung mit Montagen

Für Auszubildende, die auf Montage entsandt werden, gelten die Bestimmungen des Anhangs 1 BMTV (Bundesmontagetarifvertrag einschließlich des Tarifvertrags über Auslösungssätze und Fahrtkosten) in der jeweils gültigen Fassung.

IX. Ausbildungsbeauftragte

- (1) Die Zahl der Auszubildenden hat in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der beschäftigten Fachkräfte zu stehen, es sei denn, dass anderenfalls die Berufsausbildung nicht gefährdet wird. Hinweise hierzu gibt die Empfehlung des Bundesausschusses für Berufsbildung vom 28./29. März 1972.

- (2) Dem Betriebsrat sind zur Wahrnehmung seiner Aufgaben gem. § 98 Abs. 2 BetrVG die mit der Durchführung der betrieblichen Berufsbildung beauftragten Personen schriftlich bekanntzugeben.

X. Ausbildungsplan, Versetzungsplan, Beurteilungsverfahren

- (1) Für jeden bzw. jede Auszubildende(n) ist ein Ausbildungs- und Versetzungsplan zu erstellen, der sachlich und zeitlich nach zu vermittelnden Kenntnissen und Fertigkeiten zu gliedern ist.

Der Ausbildungsplan umfasst die gesamte betriebliche und überbetriebliche Ausbildung. Er ist entsprechend den Ausbildungsabschnitten unterteilt.

Hinweise hierzu gibt die Empfehlung des Bundesausschusses für Berufsbildung vom 28./29. März 1972.

- (2) ¹⁶Wendet der Auszubildende ein Verfahren zur Beurteilung der Auszubildenden an, so bedarf er hierzu der Zustimmung des Betriebsrates.

Ein solches Beurteilungsverfahren muss an dem Ausbildungsziel ausgerichtet sein.

Bei der Wahl der Beurteilungsgrundsätze dürfen nur begründbare und nachprüfbare Beurteilungsmerkmale Verwendung finden.

Das Ergebnis der Beurteilung ist dem bzw. der Auszubildenden bekanntzugeben und mit ihm bzw. ihr zu besprechen.

XI. Berufsschule

- (1) Den Auszubildenden ist die zur Erfüllung der gesetzlichen Berufsschulpflicht notwendige Zeit einschließlich der Wegezeit zwischen Betrieb und Schule zu gewähren. Dadurch darf eine Minderung der Ausbildungsvergütung nicht eintreten.
- (2) Außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllte Berufsschul- oder Ausbildungszeit, die nicht im Betrieb erfolgen kann, ist durch Gewährung von Freizeit unter entsprechender Kürzung der wöchentlichen Ausbildungszeit abzugelten.
- (3) Der Arbeitgeber hat die Auszubildenden an den Tagen, an denen sie ihrer gesetzlichen Berufsschulpflicht nachkommen, von jeder Beschäftigung vor und nach dem Besuch der Berufsschule freizustellen, sofern nicht eine Beschäftigung von zwei zusammenhängenden Stunden möglich ist.
- (4) Fahrtkosten durch die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel für den Besuch der Berufsschule sind dann und insoweit vom Arbeitgeber zu zahlen, wie sie die Fahrtkosten zur

¹⁶ Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, daß Ergebnisse dieses Beurteilungsverfahrens nicht zur Grundlage betrieblicher Prämiensysteme für Auszubildende gemacht werden.

Ausbildungsstätte überschreiten. Ist nach dem Ausbildungsplan der Besuch von Ausbildungsstätten außerhalb der regelmäßigen Betriebsstätte erforderlich, so trägt der Auszubildende die zusätzlichen Kosten.

- (5) Auszubildende sind an dem der Abschlussprüfung unmittelbar vorausgehenden Arbeitstag ohne Verkürzung der Ausbildungsvergütung freizustellen. Dies können je nach Prüfverfahren insgesamt ein oder zwei Tage sein.

Abschlussprüfung in diesem Sinn sind die Abschlussprüfungen sowie Teil 1 und 2 der Gestreckten Abschlussprüfung (GAP) in der Dualen Ausbildung im Sinne des BBiG.

§ 25

Geltendmachung von Ansprüchen

- (1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und dem Ausbildungsverhältnis sind innerhalb folgender Ausschlussfristen nachweislich geltend zu machen:
- a) Ansprüche auf Zuschläge aller Art innerhalb von 1 Monat, gerechnet vom Entgeltzahlungstag an, an welchem dem bzw. der Beschäftigten die Abrechnung für den betreffenden Entgeltabrechnungszeitraum ausgehändigt wurde;
 - b) alle übrigen Ansprüche innerhalb von 3 Monaten nach ihrer Fälligkeit.
- (2) Ist ein Anspruch rechtzeitig gemäß Ziff. (1) erhoben worden und wird seine Erfüllung nachweislich abgelehnt, so ist der Anspruch innerhalb von 3 Monaten seit der Ablehnung gerichtlich geltend zu machen. Eine spätere Geltendmachung ist ausgeschlossen.
- (3) Ansprüche aus einem Arbeitsverhältnis, die sich im Laufe eines Kündigungsschutzprozesses für die Zeit nach der streitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ergeben, werden erst fällig mit Rechtskraft der Entscheidung, durch die das Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses über den streitigen Endzeitpunkt hinaus festgestellt wird. Sodann beginnen die Ausschlussfristen für diese Ansprüche.
- (4) Verzichtserklärungen, die bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgegeben werden, berühren die tariflichen Ansprüche nicht.

§ 26

Günstigkeitsklausel

Die in diesem Tarifvertrag vereinbarten Bestimmungen sind Mindestbedingungen; sie treten an die Stelle der bisherigen tariflichen Regelungen.

§ 27

Einzelstreitigkeiten

- (1) Die vertragschließenden Parteien setzen ihren ganzen Einfluss für die Durchführung und Aufrechterhaltung der in den Tarifverträgen vereinbarten Bestimmungen ein und verpflichten ihre Mitglieder zur genauen Einhaltung der Vertragsbestimmungen.

- (2) Streitigkeiten, die aus der Anwendung der zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Tarifverträge entstehen, sollen zunächst durch Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat geregelt werden.
- (3) Gelingt betrieblich keine Verständigung, so sind die Vertreter beider Tarifvertragsparteien hinzuzuziehen. Wird auch hier keine Einigung erzielt, so steht der Rechtsweg offen.

§ 28

Tarifliche Schlichtungsstelle

- (1) Bei Streitigkeiten zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung in Fällen von Arbeitszeitregelungen gem. § 3 Ziff. (3) und (4), Mehrarbeit (§ 5) und des § 87 Abs. 1 Ziff. 10 und 11 BetrVG einschließlich der Reklamationen bei Leistungsentgelt tritt an die Stelle der Einigungsstelle gem. § 76 Abs. 8 BetrVG die tarifliche Schlichtungsstelle.
- (2) Bei Streitigkeiten zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung in Fällen von Kurzarbeit (§ 4) und bei Streitigkeiten um Interessenausgleiche und Sozialpläne (§ 112 BetrVG) tritt gleichfalls an die Stelle der Einigungsstelle gemäß § 76 Abs. 8 BetrVG die tarifliche Schlichtungsstelle. Die durch Anrufung und Tätigwerden dieser Schlichtungsstelle entstehenden Sachkosten und die Vergütung für den Vorsitzenden trägt der Arbeitgeber.
- (3) Die Schlichtungsstelle besteht aus von den Tarifvertragsparteien zu benennenden je zwei Beisitzern/innen und einem bzw. einer unparteiischen Vorsitzenden.

Die Beisitzer/innen werden für jedes Verfahren neu bestellt. Mindestens je ein(e) Beisitzer/in muss dem betreffenden Betrieb angehören. Die Beisitzer/innen können bei Verhinderung durch andere von der jeweiligen Tarifvertragspartei benannte Personen ersetzt werden.

- (4) Der bzw. die Vorsitzende wird von den Tarifvertragsparteien aus einer Liste mit bis zu 6 Personen ausgewählt.

Kommt eine Einigung über die Person des bzw. der Vorsitzenden nicht zustande, so wird der bzw. die Vorsitzende durch das Los bestimmt. Benennt eine der Tarifvertragsparteien einen bzw. eine Vorsitzende(n) aus der jeweiligen Liste nicht innerhalb von drei Arbeitstagen nach Benennung des bzw. der Vorsitzenden durch die andere Tarifvertragspartei, so gilt dieser bzw. diese als von beiden Tarifvertragsparteien gemeinsam ausgewählt.

- (5) Die Schlichtungsstelle entscheidet durch Beschluss, der der Mehrheit der anwesenden Mitglieder bedarf. Der Spruch der Schlichtungsstelle ist verbindlich gemäß BetrVG, er ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

§ 29

Gesamtstreitigkeiten der Tarifvertragsparteien

Zur Beilegung von Streitigkeiten, die sich aus der Auslegung und Durchführung von Tarifverträgen der Tarifvertragsparteien ergeben sowie über das Bestehen oder Nichtbestehen von Tarifverträgen, ist zunächst eine Verständigung der Tarifvertragsparteien anzustreben. Gelingt dies nicht, so kann von jeder Seite der Tarifvertragsparteien das Schiedsgericht angerufen werden. Der Antrag auf Anrufung ist an die Gegenpartei zu richten.

Das Tarifschiedsgericht ist mit einem bzw. einer unparteiischen Vorsitzenden und je zwei Vertretern/innen der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite zu besetzen, die von den Tarifvertragsparteien benannt werden. Kommt eine Einigung über die Person des bzw. der Vorsitzenden nicht zustande, so bestellt ihn bzw. sie der Präsident des Landesarbeitsgerichts.

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, alles zu tun, um ein unverzügliches Tätigwerden des Tarifschiedsgerichts zu ermöglichen.

Die Entscheidung des Tarifschiedsgerichts erfolgt mit Stimmenmehrheit.

Das Tarifschiedsgericht entscheidet verbindlich unter Ausschluss des Rechtsweges.

§ 30

Inkrafttreten und Kündigung

- (1) Dieser Manteltarifvertrag tritt ab 1. Januar 2019 in Kraft.
- (2) Er ersetzt den Manteltarifvertrag vom 30. September 2008, gültig ab 1. September 2008.
- (3) Dieser Manteltarifvertrag ist kündbar mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende.

Magdeburg/Hannover, den 16. Februar 2018

Verband der Metall- und Elektroindustrie

Sachsen-Anhalt e. V.

IG Metall Bezirksleitung

Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

Anlage 1:

§ 3 Ziff. (2) MTV in der Fassung vom 30.09.2008:

§ 3 Regelmäßige Arbeitszeit

- (2) Soll für einzelne Beschäftigte die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden verlängert werden, bedarf dies der Zustimmung des bzw. der Beschäftigten. Lehnen Beschäftigte die Verlängerung ab, so darf ihnen daraus kein Nachteil entstehen. Bei der Vereinbarung einer solchen Arbeitszeit bis zu 40 Stunden besteht Anspruch auf eine dieser Arbeitszeit entsprechende Bezahlung. Die vereinbarte Arbeitszeit kann einvernehmlich geändert werden oder auf Wunsch des bzw. der Beschäftigten oder des Arbeitgebers mit einer Ankündigungsfrist von 3 Monaten. Das Arbeitsentgelt wird entsprechend angepasst. Der Arbeitgeber teilt dem Betriebsrat jeweils am Ende des Quartals für das zurückliegende Quartal die Beschäftigten mit verlängerter individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit mit. Dazu zählen nicht die in § 1 Ziff. (3) a) Genannten. Die Zahl der Beschäftigten mit verlängerter Arbeitszeit darf 18 % aller sonstigen Beschäftigten des Betriebes nicht übersteigen. Zu den Beschäftigten zählen nicht Praktikanten, Volontäre u. ä. sowie Heimarbeiter und Teilzeitbeschäftigte gemäß § 3 Ziff. (2) VI. c).

§ 3 Ziff. (1) b) TV LeiZ erster Spiegelstrich (Fassung vom 19. Mai 2017):

Ergänzend zu § 3 Ziff. (2) MTV kann eine um bis zu 12%-Punkte erhöhte Quote vereinbart werden. Entsprechend der Anzahl der daraus zusätzlich möglichen Zahl von Beschäftigten mit erhöhter individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit muss der Arbeitgeber auf Verlangen des Beschäftigten auch eine auf bis zu 33 Stunden reduzierte individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (verkürzte Vollzeit, § 3 Ziff. (2) Satz 4 MTV gilt entsprechend) vereinbaren.