

Manteltarifvertrag

für die Arbeitnehmer* der bayerischen Metall- und Elektroindustrie

vom 01. April 2018

§ 1 Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt:

1. Räumlich:

Für das Land Bayern.

2. Fachlich:

Für alle Betriebe, Betriebsabteilungen und Ingenieurbüros der Metall- und Elektroindustrie sowie deren Hilfs- und Nebenbetriebe einschließlich der Niederlassungen, soweit diese dem Betriebszweck des Hauptbetriebes dienen.

3. Persönlich:

(I) Für alle Arbeitnehmer sowie für die Auszubildenden.

(II) Nicht als Arbeitnehmer i. S. dieses Vertrages gelten:

a) Vorstandsmitglieder und gesetzliche Vertreter von juristischen Personen und Personengesellschaften;

b) Geschäftsführer und Betriebsleiter, die selbständig zur Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern befugt sind;

c) leitende Angestellte, denen Prokura oder Handlungsvollmacht erteilt ist;

d) sonstige Arbeitnehmer, denen auf außertariflicher Grundlage ein garantiertes monatliches Entgelt zugesagt worden ist, das den Tarifsatz der Entgeltgruppe 12 (Stufe B) um 30,5 v. H. übersteigt, oder

denen auf außertariflicher Grundlage ein garantiertes Jahreseinkommen zugesagt worden ist, das den zwölfwachen Tarifsatz der Entgeltgruppe 12 (Stufe B) um 35 v. H. übersteigt.

Anmerkung zu § 1 Ziff. 2

Unter „Metallindustrie“ ist die gesamte metallbe- und -verarbeitende Industrie zu verstehen.

Unter „Elektroindustrie“ ist die gesamte elektrotechnische und elektronische Industrie zu verstehen.

Unter den fachlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen damit insbesondere:

Hochofen-, Stahl- und Warmwalzwerke

Schmiede-, Press- und Hammerwerke

Metallhütten und Umschmelzwerke einschl. Edelmetallscheideanstalten

Metallhalbzeugwerke

Gießereien

Ziehereien und Kaltwalzwerke

Stahlverformung

Stahlbau (einschl. Leichtmetallbau)

Maschinenbau

Fahrzeugbau

Schiffbau

Luft- und Raumfahrtindustrie

* Der Begriff Arbeitnehmer gilt im Folgenden gleichermaßen für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.

Straßenfahrzeugbau und -reparatur
Schienenfahrzeugbau und -reparatur
Recycling- und Umwelttechnik
Elektrotechnische Industrie
Feinmechanische und optische, sowie Uhrenindustrie
Herstellung von Handelswaffen und Munition
Heiz- und Kochgeräteindustrie
Stahlblechverarbeitung
Stahlrohrmöbelindustrie
NE-Metallblechwarenindustrie
Feinblechpackungsindustrie
Schloss- und Beschlagindustrie
Fahrrad- und Kraftfahrzeugteile- und Zubehörindustrie
Schneidwaren- und Besteckindustrie
Metallwarenindustrie
Metallkurzwarenindustrie
Werkzeugindustrie
Musikinstrumentenindustrie
Spielwarenindustrie (einschl. Herstellung von Christbaumschmuck)
Turn- und Sportgeräteindustrie
Füllhalter- und Kugelschreiberindustrie
Leonische Industrie
Metallveredelung

Die Zugehörigkeit eines Betriebes zu einem der vorgenannten Bereiche wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass andere Stoffe als Metall, wie z.B. Kunststoff, verarbeitet werden.

Ausgenommen vom Geltungsbereich ist der Zentralheizungs- und Lüftungsbau.

„Hilfsbetriebe“ sind Betriebe, Betriebsabteilungen und Ingenieurbüros, die dem Arbeitsprozess des Hauptbetriebes vorgeschaltet sind bzw. diesen begleiten.

„Nebenbetriebe“ sind Betriebe, Betriebsabteilungen und Ingenieurbüros, die dem Arbeitsprozess des Hauptbetriebes nachgeschaltet sind.

Dem Betriebszweck des Hauptbetriebes dienen Hilfs- und Nebenbetriebe dann, wenn sie mit dem Arbeitsprozess des Hauptbetriebes im Zusammenhang stehen, ohne Rücksicht auf die räumliche Verbundenheit.

Anmerkung zu § 1 Ziff. 3 Abs. (I)

Der persönliche Geltungsbereich umfasst alle in den unter Ziff. 2 fallenden Betrieben, Betriebsabteilungen oder Ingenieurbüros beschäftigten Arbeitnehmer, z.B. auch Schreiner, Fabrikmaurer, Tapezierer, Maler, Personal von Werkskantinen, jedoch nicht Heimarbeiter.

Für Auszubildende gelten die Bestimmungen dieses Tarifvertrages sinngemäß mit Ausnahme des § 2 A. Ziff. 1. Abs. (I) bis (V); § 2 B. Abs. (III) bis (V); § 2 C.; § 3 Ziff. 2; § 4 Ziff. 1 Abs. (I) und (II), Ziff. 2 und 3; § 6; § 7; § 8; § 9; § 10 A. und B. Ziff. 1 bis 4; § 11; § 17 und § 19.

Anmerkung zu § 1 Ziff. 3 Abs. (II) b

Der Begriff „selbständig zur Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern befugt“ schließt nicht aus, dass hierbei nach gewissen allgemeinen Richtlinien des Arbeitgebers verfahren wird, jedoch ist die Bezeichnung „Geschäftsführer“ oder „Betriebsleiter“ nicht allein das ausschlaggebende Kriterium.

Anmerkung zu § 1 Ziffer 3 Abs. (II) c

Voraussetzung für die Zugehörigkeit zu dem unter Ziff. 3 Abs. (II) c fallenden Personenkreis ist in jedem Fall, dass es sich um einen leitenden Angestellten handelt. Unter „Handlungsvollmacht“ ist die Vollmacht zur Vornahme von Geschäften und Rechtshandlungen i. S. des § 54 HGB zu verstehen.

Anmerkung zu § 1 Ziff. 3 Abs. (II) d

„Garantiert“ ist das Monatsentgelt bzw. Jahreseinkommen dann, wenn auch hinsichtlich der Entgelthöhe ein Anspruch besteht, der nur einvernehmlich oder durch Änderungskündigung beseitigt werden kann. Erfolgs- bzw. ergebnisabhängige Zahlungen sind nur in der Höhe zu berücksichtigen, in der sie garantiert sind.

Zum Monatsentgelt bzw. Jahreseinkommen zählen insbesondere nicht geldwerte Vorteile und Aufwandsentschädigungen.

Der Tarifsatz der Entgeltgruppe 12 (Stufe B) bezieht sich auf die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit gem. § 2 A. Ziff. 1 Abs. (I). Bei einer abweichenden individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit wird das nach der Formel gem. § 15 Ziff. 1 Abs. (II) berechnete Monatsgrundentgelt zugrunde gelegt.

§ 2 Regelmäßige Arbeitszeit

A. Tarifliche und individuelle Arbeitszeit

1. Normale Vollzeit / Verlängerte Vollzeit

(I) Die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen beträgt 35 Stunden („normale Vollzeit“).

(II) Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten entspricht grundsätzlich der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit gem. Abs. (I).

(III) Für einzelne Arbeitnehmer kann die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden verlängert werden. Dies bedarf der Zustimmung des Arbeitnehmers („verlängerte Vollzeit“).

Der Betriebsrat ist über die vereinbarte Verlängerung zu unterrichten.

Lehnen Arbeitnehmer die Verlängerung ihrer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ab, so darf ihnen daraus kein Nachteil entstehen.

Die vereinbarte verlängerte Arbeitszeit kann auf Wunsch des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers mit einer Ankündigungsfrist von 3 Monaten geändert werden, es sei denn, sie wird einvernehmlich früher geändert.

Das Arbeitsentgelt wird entsprechend angepasst.

Der Arbeitgeber teilt dem Betriebsrat jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres die Arbeitnehmer mit verlängerter individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit mit, deren Zahl 13 v.H. aller Arbeitnehmer des Betriebes einschließlich der Arbeitnehmer gem. § 1 Ziff. 3 Abs. (II) und der leitenden Angestellten nicht übersteigen darf.

Bei der Berechnung der Quote sind Auszubildende, Praktikanten und Arbeitnehmer in ruhenden Arbeitsverhältnissen ausgenommen.

Protokollnotiz 1 zu § 2 A. Ziffer 1 Absatz (III) MTV

In Betrieben, in denen bei Inkrafttreten dieser Bestimmung die Quote nach § 2 A. Ziffer 1 Absatz (III) 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 nach § 2 A. Ziffer 1 Absatz (III) innerhalb eines Zeitraums von bis zu 24 Monaten erreicht oder ob nach § 2 A. Ziffer 2 Absatz (I) oder Absatz (II) 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 nach § 2 A. Ziffer 1 Absatz (III) nicht erreicht oder wurde keine der anderen tariflichen Varianten vereinbart, kann der Betriebsrat ab diesem Zeitpunkt analog § 2 A. Ziffer 2 Absatz (V) weiteren individuellen Verlängerungen der Arbeitszeit widersprechen, sofern dadurch die zu diesem Zeitpunkt erreichte Quote überschritten würde.

Protokollnotiz 2 zu § 2 A. Ziffer 1 Absatz (III) MTV

Betriebe, die zum Inkrafttreten dieser Bestimmung zunächst weiter die bisherigen Regelungen der § 2 Ziffer 1 Absatz (III) MTV, Anlage 1 zum TV BeschE sowie § 3 Ziffer 1 Absatz (II) TV LeiZ 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 der §§ 2 A. Ziffer 1 Absatz (III) bis § 2 A. Ziffer 2 dieses Tarifvertrages sowie § 3 Ziffer 1 Absatz (II) 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.

(IV) Wird die Quote nach § 2 A. Ziffer 1 Absatz (III) überschritten, beraten Betriebsrat und Arbeitgeber, wie diese Quote wieder erreicht werden kann, oder ob durch eine Betriebsvereinbarung nach § 2 A. Ziffer 2 Absatz (I) oder Absatz (II) 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 § 2 A. Ziffer 2 Absatz (V) weiteren individuellen Verlängerungen der Arbeitszeit widersprechen.

(V) Bei Arbeitnehmern, in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, darf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 41 Stunden nicht überschreiten. Unter diese Kategorien können z.B. fallen Maschinisten, Werkschutzleute, Werksfeuerwehrleute, Boten, Kraftwagenführer.

Eine über 41 Stunden hinausgehende regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann in Fällen einer besonders erheblichen Arbeitsbereitschaft bis zu 46 Stunden wöchentlich vereinbart werden. Die Eingruppierung dieser Arbeitnehmerkategorien und eine in besonderen Fällen über 46 Stunden hinausgehende Regelung werden mit dem Betriebsrat vereinbart. Im Nichteinigungsfall kann gem. § 23 Abschn. D verfahren werden.

Günstigere betriebliche Regelungen bleiben unberührt.

Protokollnotiz:

Im Rahmen der Regelung in § 2 A. Ziff. 1 Abs. (V) zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für Arbeitnehmer, in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem bzw. besonders erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, ist auch die Vereinbarung einer werktäglichen Arbeitszeit von mehr als zehn Stunden zulässig. Die Bestimmungen zur Mehrarbeit bleiben unberührt.

(VI) Für Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres gilt außerdem die Jugendschutzgesetzgebung.

2. Quoten für Betriebe in besonderen Situationen

(I) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann in folgenden Fällen ergänzend zu § 2 A. Ziffer 1 Absatz (III) eine um bis zu 12 Prozentpunkte erhöhte Quote vereinbart werden:

- Neben der Nutzung vorhandener betrieblicher und tariflicher Flexibilisierungsinstrumente kann, um Einschränkungen der Flexibilität zu kompensieren, eine betriebliche Regelung gemäß § 3 Ziffer 1 Absatz (II) 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.

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 § 23 Abschn. D MTV.

(II) In Betrieben mit einem hohen Anteil (mehr als 50 % der Gesamtbeschäftigten) von Arbeitnehmern mit Einstufungen ab EG 8 einschließlich können die Betriebsparteien eine höhere Quote bis maximal 50 % vereinbaren.

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 gilt § 2 A. Ziffer 1 Absatz (III).

(III) Im Rahmen der Quoten nach § 2 A. Ziffer 2 Absatz (I) und Absatz (II) können neben der individuellen Vereinbarung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden die Betriebsparteien durch freiwillige Vereinbarung für bestimmte Arbeitnehmergruppen oder Bereiche die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bis auf 40 Stunden verlängern. Die Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit kann grundsätzlich auch befristet werden.

Das Arbeitsentgelt wird entsprechend angepasst.

(IV) Eine Ausweitung der Quote über 13 % darf nicht zu einem Arbeitsplatzabbau führen.

(V) Um die Einhaltung der Quoten nach § 2 A. Ziffer 2 Absatz (I) und Absatz (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 Falle bleibt die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit unverändert. Der Betriebsrat wird hierzu analog § 99 BetrVG unterrichtet.

Ist eine Tarifvertragspartei der Auffassung, dass für eine in § 2 A. Ziffer 2 Absatz (I) oder Absatz (II) geregelte Arbeitnehmergruppe 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 Arbeitnehmergruppen geleistet werden kann, kann sie dies beantragen. Kommt eine einvernehmliche Entscheidung der Tarifvertragsparteien nicht zustande, entscheidet auf Antrag einer Partei die tarifliche Schlichtungsstelle nach § 23 Abschn. A MTV.

3. Volumen- und Kopfmodell

(I) Statt der Quote nach § 2 A. Ziffer 1 Absatz (III) 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 Arbeitnehmergruppen und zukünftige Beschäftigungsentwicklungen zu erörtern.

(II) Die durchschnittliche vertragliche wöchentliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer im Betrieb, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fallen, darf im Fall des § 2 A. Ziffer 1 Absatz (III) 35,65 Stunden nicht überschreiten.

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

Arbeitnehmer mit einer 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:

- Arbeitnehmer 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.

(III) Sofern das Volumenmodell angewendet wird, werden Arbeitnehmer in Teilzeit, die vormals im Betrieb Vollzeitarbeitnehmer waren und den Wunsch nach Rückkehr in Vollzeit äußern, im Rahmen des § 2 C. Ziffer 2 bevorzugt berücksichtigt.

(IV) Übersteigt die durchschnittliche vertragliche wöchentliche Arbeitszeit im Betrieb 35,65 Stunden, beraten Betriebsrat und Arbeitgeber, wie dieser Wert wieder erreicht werden kann oder ob durch freiwillige Betriebsvereinbarung nach § 2 A. Ziffer 2 Absatz (I) oder Absatz (II) eine erhöhte Quote vereinbart werden kann. Sollten die Beratungen nach 6 Monaten zu keinem Ergebnis führen und ist der Wert von 35,85 Stunden überschritten, kann der Betriebsrat entsprechend der Widerspruchsmöglichkeit nach § 2 A. Ziffer 2 Absatz (V) weiteren individuellen Verlängerungen der Arbeitszeit widersprechen.

Der Nachweis erfolgt entsprechend § 2 A. Ziffer 1 Absatz (III).

(V) Betriebe, die eine Betriebsvereinbarung nach § 2 A. Ziffer 2 Absatz (I) oder Absatz (II) abschließen, können dabei die Anwendung des Volumenmodells vereinbaren. Für Betriebe im Sinne von § 2 A. Ziffer 2 Absatz (I) gilt eine Grenze der durchschnittlichen vertraglichen wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 36,25 Stunden, für Betriebe im Sinne von § 2 A. Ziffer 2 Absatz (II) von bis zu 37,5 Stunden.

Im Übrigen gilt § 2 A. Ziffer 2 Absatz (V).

(VI) Anstelle von § 2 A. Ziffer 3 Absatz (I) können die Betriebsparteien auch folgendes vereinbaren:

Arbeitsverträge mit verlängerter individueller Arbeitszeit gem. § 2 A. Ziffer 1 Absatz (III) können in gleicher Anzahl wie Verträge mit einer geringeren individuellen Arbeitszeit als die der normalen Vollzeit gem. § 2 A. Ziffer 1 Absatz (I) geschlossen werden. Im Falle der Überschreitung gilt die Widerspruchsmöglichkeit nach § 2 A. Ziffer 2 Absatz (V) entsprechend.

B. Verteilung und Festlegung der Arbeitszeit

(I) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, sowie die Pausen werden mit dem Betriebsrat unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse vereinbart. Im Nichteinigungsfall kann gem. § 23 Abschn. D verfahren werden.

(II) Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann gleichmäßig oder ungleichmäßig auf 5 Werktagen (in der Regel Montag bis Freitag) verteilt werden. Eine davon abweichende Verteilung kann nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse sowie der Interessenlage der Arbeitnehmer mit dem Betriebsrat vereinbart werden.

Im Nichteinigungsfall ist gem. § 23 Abschn. D zu verfahren.

Wenn keine andere Regelung getroffen wird, beträgt für Vollzeitarbeitnehmer die regelmäßige tägliche Arbeitszeit 1/5 der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.

(III) Für die Verteilung der Arbeitszeit stehen den Betriebsparteien nachfolgende Arbeitszeitmodelle zur Verfügung:

a) Flexibles Arbeitszeitkonto (Flexi-Konto)

Flexi-Konten dienen der flexiblen Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder dem Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen. Sie verstetigen Beschäftigung und helfen damit, Kurzarbeit möglichst zu vermeiden.

Die Einführung der Flexi-Konten erfolgt durch Betriebsvereinbarung. Der Aufbau und Abbau des Flexi-Kontos richtet sich nach der von den Betriebsparteien vereinbarten SOLLZEIT, die durch zusätzliche oder reduzierte Arbeitszeiten für den ganzen Betrieb, für einzelne Abteilungen oder für einzelne Arbeitnehmergruppen vereinbart werden kann. Im Nichteinigungsfall ist gem. § 23 Abschn. D zu verfahren.

Eine arbeitstägliche oder wöchentliche Differenz zwischen der festgelegten regelmäßigen Arbeitszeit (SOLLZEIT) und der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit (IRWAZ) wird auf einem individuellen Arbeitszeitkonto als Guthaben- oder als Minusstunde erfasst.

- Für freie Tage sind dem Zeitkonto die für diese Arbeitstage entsprechend der SOLLZEIT festgelegten Arbeitszeiten zu entnehmen.
- Arbeitstage im Sinne des Flexi-Kontos sind alle Tage, an denen der Arbeitnehmer in festgelegter regelmäßiger Arbeitszeit zu arbeiten oder einen Entgelt- bzw. Entgeltfortzahlungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber hat, nicht jedoch gesetzliche Feiertage und Urlaubstage.

Die Betriebsparteien vereinbaren weitere Modalitäten des Flexi-Kontos in einer Betriebsvereinbarung, insbesondere Regelungen zu:

- Ober- und Untergrenzen
- Verfahrensregelungen bei Über- sowie Unterschreitung (Ampel)
- Umgang mit Zeitsalden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die Betriebsparteien können auch individuelle Freizeitnahme in Stunden oder ganzen Tagen durch den Arbeitnehmer vereinbaren.

Dem Arbeitnehmer ist der aktuelle Stand seines Arbeitszeitkontos textlich auszuweisen. Es gelten keine tariflichen Ausgleichszeiträume.

Vor einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist das Arbeitszeitkonto auszugleichen.

b) Freischichten-Modell

Die Betriebsparteien können eine Differenz zwischen der festgelegten regelmäßigen Arbeitszeit (SOLLZEIT) und der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit (IRWAZ) abweichend von a) durch vorab festgelegte freie Tage ausgleichen. Dabei muss zur Vermeidung von Störungen im Betriebsablauf eine möglichst gleichmäßige Anwesenheit der Arbeitnehmer gewährleistet sein. Bei der Festlegung der freien Tage sind die Wünsche der Arbeitnehmer zu berücksichtigen.

Im Nichteinigungsfall kann gem. § 23 Abschn. D verfahren werden.

Anmerkung:

Für die Ermittlung der freien Tage ist folgende Berechnungsformel anzuwenden:

$$\text{Zahl der freien Tage im Kalenderjahr} = \frac{44 \times (\text{Sollzeit} \text{ ./. IRWAZ})}{\text{Sollzeit} \times 1/5}$$

Bei einem vom Kalenderjahr abweichenden Zeitraum ändert sich die Zahl der gem. der obigen Formel errechneten freien Tage entsprechend. Für jeden Kalendermonat, in dem nicht für mindestens zwei Wochen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung besteht, verringert sich der jährliche Anspruch auf freie Tage um ein Zwölftel. Der Anspruch auf

Freizeit aus den so ermittelten freien Tagen bleibt unberührt, wenn diese freien Tage zusammen treffen mit

- Urlaubstagen
- gesetzlichen Feiertagen
- Tagen, für die kein Entgelt- oder Entgeltfortzahlungsanspruch besteht.

c) Verteilungsmodell

Die Betriebsparteien können die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf mehrere Wochen ungleichmäßig verteilen. Bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit auf mehrere Wochen muss die individuelle regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt von längstens 12 Monaten erreicht werden. In der Betriebsvereinbarung über die Arbeitszeitverteilung ist auch Beginn und Ende des Ausgleichszeitraumes zu festzulegen.

Im Nichteinigungsfall ist gem. § 23 Abschn. D zu verfahren.

In Ausnahmefällen kann mit schriftlicher Zustimmung der Tarifvertragsparteien auch ein längerer Zeitraum vereinbart werden.

d) Gleitende Arbeitszeit

Regelungen über eine gleitende Arbeitszeit sind mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Im Nichteinigungsfall kann gem. § 23 Abschn. D verfahren werden.

e) Mobile Arbeit

Die Betriebsparteien können durch freiwillige Betriebsvereinbarung Regelungen zur mobilen Arbeit einführen. Einzelheiten ergeben sich aus dem Tarifvertrag für Mobiles Arbeiten (TV MobA).

(IV) Die Betriebsparteien können mit freiwilliger Betriebsvereinbarung auch andere Arbeitszeitmodelle vereinbaren.

Protokollnotiz zu § 2 B. Absatz (III) MTV

Bestehende betriebliche Regelungen zu Arbeitszeitmodellen bleiben unberührt und können unverändert fortgeführt werden.

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

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können einvernehmlich, unbeschadet der Grenzen des § 5 TV Langzeitkonten, die Gutschrift in ein bestehendes Langzeitkonto vereinbaren.

(VI) Die Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember endet jeweils um 12 Uhr, es sei denn, dass bei Vorliegen besonderer betrieblicher Verhältnisse mit dem Betriebsrat eine andere Regelung vereinbart wird. Die ausfallende Arbeitszeit ist zu vergüten.

Im Nichteinigungsfall kann gem. § 23 Abschn. D verfahren werden.

(VII)

a) Nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat kann an Werktagen vor und nach gesetzlichen Feiertagen, sowie aus besonderen Anlässen der Betrieb geschlossen werden.

Im Nichteinigungsfall kann gem. § 23 Abschn. D verfahren werden.

b) Die an einzelnen Tagen ausfallenden Arbeitsstunden können nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat innerhalb eines Zeitraumes von 10 Wochen vor- bzw. nachgearbeitet werden; Ausfallzeit im Zusammenhang mit einer Betriebsschließung in der Weihnachtszeit (24. Dezember bis 6. Januar) kann jedoch in der Zeit zwischen 1. Oktober bis 28. Februar des folgenden Jahres vor- bzw. nachgearbeitet werden. Die Vor- und Nacharbeit ist zuschlagsfrei.

Im Nichteinigungsfall kann gem. § 23 Abschn. D verfahren werden. Einer Vereinbarung mit dem Betriebsrat bedarf es nicht, wenn einzelne Arbeitnehmer ausgefallene Arbeitsstunden in der laufenden bzw. der folgenden Woche vor- bzw. nacharbeiten.

(VIII) Zeiten für Umkleiden und Waschen sowie Pausen sind keine feste Arbeitszeit. Abweichende Regelungen können mit dem Betriebsrat vereinbart werden. Im Nichteinigungsfall kann gem. § 23 Abschn. D verfahren werden.

(IX) In 3-Schicht-Betrieben ist den Arbeitnehmern je Schicht eine Pausenzeit von insgesamt 30 Minuten ohne Entgeltabzug zu gewähren.

In 1- und 2-schichtigen Betrieben gilt das gleiche in den Fällen, in denen infolge Weiterlaufens der Maschinen eine feststehende Pause nicht eingehalten werden kann.

Protokollnotiz:

Von der Regelung des Satzes 1 kann durch nicht erzwingbare Betriebsvereinbarung dahingehend abgewichen werden, dass anstelle der je Schicht zu bezahlenden Pausen den in der 3. Schicht (Nachtschicht) beschäftigten Arbeitnehmern für die festgelegte Schichtzeit (ohne Pausen) ein Zeitzuschlag von 23 v.H. gewährt wird. Die hieraus zu errechnende Gesamtzeit (Schichtzeit zuzüglich Zeitzuschlag) ist die festgelegte regelmäßige Arbeitszeit i. S. der gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen.

Nach Ablauf der Betriebsvereinbarung wirken ihre Regelungen nicht nach.

(X) Die Arbeitnehmer haben die aus diesem Tarifvertrag sich ergebenden sowie die mit dem Betriebsrat vereinbarten bzw. durch Entscheidung der Schlichtungsstelle festgelegten Arbeitsstunden einzuhalten.

C. Absenkung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit

1. Verkürzte Vollzeit

(I) Arbeitnehmer mit einer individuellen regelmäßigen Arbeitszeit nach § 2 A. Ziffer 1 Absatz (I) können ihre wöchentliche Arbeitszeit vorübergehend auf bis zu 28 Stunden verkürzen („verkürzte Vollzeit“).

Bei der Vereinbarung einer solchen verkürzten Vollzeit erhalten Arbeitnehmer 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. Der Anspruch entsteht nach einer Betriebszugehörigkeit von zwei Jahren. Er besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer in den letzten sechs Monaten vor Antragstellung seine IRWAZ im Rahmen eines Anspruchs nach dem TzBfG abgesenkt hatte.

Protokollnotiz 1 zu § 2 C. Ziffer 1 Absatz (I) MTV

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

Ansprüche, die an die Arbeitszeit anknüpfen, werden auch bei verkürzter Vollzeit im Verhältnis der IRWAZ zur tariflichen Arbeitszeit nach § 2 A. Ziffer 1 Absatz (I) berechnet, mit Ausnahme von Ansprüchen aus dem TV AVWL.

Dies gilt auch für betriebliche Regelungen.

Protokollnotiz 2 zu § 2 C. Ziffer 1 Absatz (I) MTV

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

(II) Der Anspruch ist spätestens sechs 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 kurzen Vollzeit muss auf dem ersten Kalendertag eines Kalendervierteljahres liegen.

Stellen Arbeitnehmer mit einer verlängerten Vollzeit nach § 2 A. Ziffer 1 Absatz (III) einen Antrag auf verkürzte Vollzeit und wird diese vereinbart, ist hierdurch die 3-monatige Frist nach § 2 A. Ziffer 1 Absatz (III) eingehalten.

Der Antrag kann auch wiederholt gestellt werden.

(III) Stellt der Arbeitgeber fest, dass das entfallende Arbeitsvolumen voraussichtlich nicht mit der entsprechenden Qualifikation kompensiert werden kann, hat er das dem Arbeitnehmer zeitnah mitzuteilen. Auf Wunsch des Arbeitnehmers 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 Arbeitnehmer des Betriebs von einer verkürzten Vollzeit nach § 2 C. Ziffer 1 Absatz (I) Gebrauch machen oder wenn eine Gesamt-Überlastquote von 18% der Arbeitnehmer mit einer IRWAZ von weniger als 35 Stunden überschritten wird.

Bei Anwendung von § 2 A. Ziffer 2 Absatz (I) oder Absatz (II) gilt eine Quote von 12% für die Inanspruchnahme einer verkürzten Vollzeit.

Die Ablehnung ist dem Arbeitnehmer schriftlich spätestens sechs Wochen vor Beginn der verkürzten Vollzeit mitzuteilen.

(IV) 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.

(V) Wird über die beantragte Verteilung der Arbeitszeit keine Einigung erzielt, wird auf Wunsch des Arbeitnehmers 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 Arbeitnehmer dieses Angebot ab, gilt der Antrag auf verkürzte Vollzeit als zurückgenommen.

(VI) Der gesetzliche Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit bleibt von den Regelungen zur verkürzten Vollzeit unberührt.

(VII) Durch betriebsbedingte Kündigung ausscheidende Arbeitnehmer 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.

2. Teilzeit

(I) Arbeitnehmer, deren individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit geringer als die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 2 A. Ziffer 1 Absatz (I) ist und die nicht von § 2 C. Ziffer 1 erfasst sind, sind Teilzeitbeschäftigte.

Teilzeitarbeit ist einzelvertraglich zu vereinbaren. Wünschen Arbeitnehmer Teilzeitarbeit, so soll dem im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten entsprochen werden.

Arbeitnehmer mit Teilzeitarbeit haben entsprechend dem Umfang ihrer Arbeitszeit im Rahmen ihres Arbeitsvertrages die gleichen tariflichen Rechte und Pflichten wie Vollzeitbeschäftigte, soweit sich aus den Tarifverträgen nicht etwas anderes ergibt.

Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung zählen unabhängig vom Umfang und der Verteilung der Teilarbeitszeit als Betriebs- bzw. Unternehmenszugehörigkeit.

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 nach Möglichkeit nicht unterschritten werden; anderenfalls ist der Arbeitnehmer auf mögliche sozialversicherungsrechtliche Folgen schriftlich hinzuweisen;
- dass die tägliche Arbeitszeit mindestens 3 Stunden beträgt und zusammenhängend erbracht werden kann.

Wünschen Arbeitnehmer mit Teilzeitarbeit den Übergang in Vollzeitarbeit oder eine andere Arbeitszeit in Teilzeit, so soll dem entsprochen werden, wenn eine entsprechende Beschäftigung an einem anderen zumutbaren Arbeitsplatz oder mit einer anderen Arbeitszeit am gleichen Arbeitsplatz betrieblich möglich ist.

(II) Ein betrieblicher Grund zur Ablehnung eines gesetzlichen Verringerungsanspruchs nach § 8 Abs. 4 TzBfG liegt auch dann vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit zu einer Zahl der Teilzeitbeschäftigten von mehr als 10 % der Arbeitnehmer des Betriebs führt oder wenn eine Gesamt-Überlastquote von 18 % der Arbeitnehmer mit einer IRWAZ von weniger als 35 Stunden überschritten wird.

Arbeitnehmer in verkürzter Vollzeit sowie Arbeitnehmer mit flexiblen Arbeitszeiten auf Abruf, Ferienbeschäftigte sowie Arbeitnehmer in der Freistellungsphase der Altersteilzeit werden in die Teilzeitquote von 10 % nicht mit einberechnet.

Protokollnotiz 1 zu § 2 C. Ziffer 2 MTV

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 geltungserhaltenden Reduktion.

Protokollnotiz 2 zu § 2 C. Ziffer 2 MTV

In Betrieben, die bereits bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages einen Anteil von Teilzeitbeschäftigten oberhalb der Quote nach § 2 C. Ziffer 2 Absatz (II) 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.

Anmerkung zu § 2 A. Ziff. 1 Absatz (III)

Beispiel zur Berechnung der Quote:

Tarifliche Arbeitnehmer	830
leitende Angestellte	20
sonstige außertarifliche Arbeitnehmer	60
Auszubildende, Praktikanten	50
Heimarbeiter	30
Arbeitnehmer in ruhenden Arbeitsverhältnissen	<u>10</u>
Arbeitnehmer insgesamt	1.000
abzüglich	
Auszubildende, Praktikanten	50
Arbeitnehmer in ruhenden Arbeitsverhältnissen	<u>10</u>
Berechnungsgrundlage für die Quote	940

13 v.H. aus 940 = 122 Arbeitnehmer.

Somit kann mit bis zu 122 Arbeitnehmern, die unter den Geltungsbereich des Manteltarifvertrages fallen, eine verlängerte Arbeitszeit vereinbart werden.

Anmerkung zu § 2 A. Ziff. 1 Absatz (V)

Die Tarifvertragsparteien waren sich bei der Formulierung der Bestimmung des § 2 A. Ziff. 1 Absatz (V) hinsichtlich des Begriffes „Arbeitsbereitschaft“ darüber einig, dass unter „Arbeitsbereitschaft“ i. S. dieser Regelung, wie sich aus den aufgeführten Beispielen ergibt, nicht eine Tätigkeit zu verstehen ist, bei der ein in der Produktion unmittelbar eingesetzter Arbeitnehmer den Maschinenbearbeitungsvorgang auf seinen sachgemäßen Ablauf zu überwachen hat, z.B. die Überwachung der Maschinenzeit an Drehbänken, an Fräs- und Hobelmaschinen, die Bedienung von Automaten und dergleichen. Ebenso wenig sind hierunter zu verstehen längere Erholungszeiten, die infolge der schweren körperlichen Anstrengung einer Arbeit, z.B. in einer Gießkolonne, gewährt werden.

Von den im Vertragstext aufgeführten Arbeitnehmergruppen mit Arbeitsbereitschaft dürften als „Arbeitnehmer mit besonders erheblicher Arbeitsbereitschaft“ in der Regel anzusprechen sein z.B. Pkw-Fahrer, Pförtner, Werkschutz- und Werkfeuerwehreute.

Alle im Vertragstext genannten Beispiele bilden nur Anhaltspunkte für die Möglichkeit einer Zuordnung. Deshalb hat eine Prüfung des Einzelfalles zu erfolgen.

Auf das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Eingruppierung dieser Arbeitnehmergruppen und bei der Festlegung einer über 46 Stunden hinausgehenden Arbeitszeit wird besonders hingewiesen. Diese Überschreitungsmöglichkeit beschränkt sich auf Arbeitnehmer mit besonders erheblicher Arbeitsbereitschaft.

Anmerkung zu § 2 B. Absatz (VI)

Grundsätzlich endet die Arbeit am 24. und 31. Dezember jeweils um 12 Uhr. Abweichende Regelungen sind nur durch Betriebsvereinbarung möglich. Die Abweichung kann sowohl einen früheren als auch einen späteren Arbeitsschluss beinhalten.

Im letzteren Fall sind aber die Zuschläge gem. § 6 Ziff. 2 Abs. (I) a) und b) zu berücksichtigen. Für eine Betriebsschließung vor 12 Uhr entsteht kein Anspruch auf Vergütung der Ausfallzeit. Die Ausfallzeit kann jedoch vor- bzw. nachgearbeitet werden.

Anmerkung zu § 2 B. Absatz (VII)

Durch die tarifliche Bestimmung als solche entsteht für die Zeitdauer der Betriebsschließung kein Anspruch auf Vergütung.

Ob die ausfallende Zeit vor- bzw. nachgearbeitet wird, richtet sich nach den Bestimmungen in § 2 B. Absatz (VII) b).

Sowohl die Betriebsschließung wie auch die Vor- bzw. Nacharbeit bedarf einer Vereinbarung mit dem Betriebsrat.

Anmerkung zu § 2 B. Absatz (VIII)

„Feste Arbeitszeit“ ist bezahlte Zeit. Abweichende Regelungen können vereinbart werden, wenn es die betrieblichen Verhältnisse erfordern.

Die Waschzeitregelung des Gießereiabkommens für die bayerische Metallindustrie wird hiervon nicht berührt.

Anmerkung zu § 2 B. Absatz (IX)

Pausenzeiten die hiernach ohne Verdienstabzug zu gewähren sind, werden wie Arbeitszeit behandelt.

Entscheidung der Schiedsstelle vom 28.3.1989:

1.

Der Begriff des 3-Schicht-Betriebes i. S. der § 2 B. Abs. (IX) (*damals: MTV-Arbeiter bzw. § 3 Ziff. 2 Abs. (II) MTV-Angestellte*) ist bezüglich derjenigen Arbeitsplätze als erfüllt anzusehen, an denen sich die zu leistende Arbeitszeit in zeitlicher Abfolge in 3 Schichten, d.h. in 3 Zeitabschnitten vollzieht, die jeweils die Arbeitszeit für einen vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer bzw. für eine Gruppe von vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern darstellt.

2.

Ohne Bedeutung für den Begriff „Dreischichtbetrieb“ ist es, ob sich die Schichten zum Teil überschneiden oder ob die betriebliche Arbeitszeit ununterbrochen fortgeht.

3.

Der Begriff „Drei-Schicht-Betrieb“ setzt nicht voraus, dass die sich in der Arbeit abwechselnden Arbeitsgruppen jeweils die gleiche oder gleichartige Arbeit zu verrichten haben, dass in jeder der Schichten dieselbe Zahl von Arbeitnehmern beschäftigt wird oder dass die Schichten gleich lang sind. Der „Drei-Schicht-Betrieb“ ist insbesondere auch an Arbeitstagen gegeben, an denen durch eine im Rahmen des § 2 B. Absatz (III) a) bis c) (*damals: MTV-Arbeiter bzw. § 3 Ziff.1 Abs. (IV) bzw. (VI) MTV-Angestellte*) mögliche ungleichmäßige Verteilung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einzelne Schichten nur verkürzt arbeiten bzw. Schichten wegen des Zeitausgleichs in Form von freien Tagen ganz ausfallen.

4.

Anspruchsgrundlage für die zu gewährende Pausenzeit – die wie Arbeitszeit zu behandeln ist – ist nicht, dass der einzelne Arbeitnehmer abwechselnd in Früh-, Spät- und Nachtschicht arbeitet.

Anmerkung zu § 2 B. Absatz (X)

Die Anwendung dieser Regelung setzt voraus, dass die tariflichen Bestimmungen bei der Festlegung der Arbeitszeit beachtet worden sind.

Auf die besonderen Bestimmungen in § 4 Ziff. 1 Abs. (IV) und (V) wird hingewiesen.

§ 3 Kurzarbeit

1.

Wenn es die betrieblichen Verhältnisse erfordern, kann nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat für den Betrieb, für Betriebsabteilungen oder Gruppen von Arbeitnehmern Kurzarbeit nach einer Ankündigungsfrist von 3 Wochen (21 Kalendertage), ohne dass es einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf, eingeführt werden.

Eine verkürzte Ankündigungsfrist kann bei Vorliegen wichtiger Gründe mit schriftlicher Zustimmung der Tarifvertragsparteien festgelegt werden. Die Tarifvertragsparteien haben sich mit solchen Anträgen sofort zu befassen.

Im Nichteinigungsfall kann gem. § 23 Abschn. D verfahren werden.

2.

Dauert die Kurzarbeit länger als sechs Wochen, so können die betroffenen Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit der tariflichen Kündigungsfrist kündigen, auch wenn einzelvertraglich eine längere Kündigungsfrist vereinbart wurde.

3.

Arbeitnehmer in gekündigtem Arbeitsverhältnis, die Kurzarbeit erfahren müssen, erhalten,

a) wenn das Arbeitsverhältnis vor Einführung der Kurzarbeit gekündigt wurde, bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses,

b) wenn das Arbeitsverhältnis während der Kurzarbeit gekündigt wurde, innerhalb der tariflichen Kündigungsfrist

einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld. Der Zuschuss ist so bemessen, dass einschließlich des Kurzarbeitergeldes ein Verdienst erreicht wird, der dem der regelmäßigen Arbeitszeit entspricht.

4.

Unterschreitet bei Kurzarbeit die wöchentliche Arbeitszeit die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit i. S. des § 2 Abs. 1 Ziff. 1 Abs. (II) und (III) nicht um mindestens zehn v. H., so darf eine Kürzung des Entgelts nicht erfolgen.

5.

Wird die wöchentliche Arbeitszeit um mindestens zehn v. H. der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit verkürzt, so ist für jede ausfallende Arbeitsstunde eine entsprechende Verdienstminderung zulässig.

Wird die wöchentliche Arbeitszeit auf weniger als 26 Stunden verkürzt und besteht kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld, so ist anstelle dessen das Entgelt für 26 Stunden zu zahlen.

Anmerkung zu § 3 Ziff. 1

Unter diese tarifliche Bestimmung fällt jede Art von Kurzarbeit für einen vorübergehenden Zeitraum, gleichgültig, ob es sich um Kurzarbeit i. S. der gesetzlichen Regelung handelt oder nicht.

Nicht unter diese Bestimmung fällt der Übergang zu einer kürzeren regelmäßigen Arbeitszeit. Die Ankündigungsfrist von 3 Wochen (21 Kalendertagen) ist in allen Fällen der beabsichtigten Einführung von Kurzarbeit jeweils nur von dem Tag der Erklärung des Arbeitgebers ab zu rechnen.

Die Ankündigung ist den betroffenen Arbeitnehmern in der betriebsüblichen Weise (z.B. Anschlag am schwarzen Brett, Mitteilung durch den zuständigen Vorgesetzten oder schriftlich) bekanntzugeben.

Abweichend von Abs. 1 kann bei Vorliegen wichtiger Gründe die Ankündigungsfrist mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien ggf. bis auf einen Tag verkürzt werden.

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die Zustimmungserklärung i. S. einer reibungslosen Einführung von Kurzarbeit abgewickelt wird.

Anmerkung zu § 3 Ziff. 3

Diese Bestimmungen gelten auch, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmer gekündigt wurde.

Anmerkung zu § 3 Ziff. 5

Die Regelungen zur Berechnung des zeitanteiligen Monatsentgelts gem. § 14 Ziff. 2 gelten sinngemäß.

§ 4 Begriff der Mehrarbeit, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit

1. Mehrarbeit

- (I) Zuschlagspflichtige Mehrarbeit liegt insoweit vor, als die wöchentliche Arbeitszeit
- bei Vollzeitbeschäftigten die festgelegte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit übersteigt,
 - bei den in § 2 A. Ziff. 1 Abs. (V) aufgeführten Kategorien von Arbeitnehmern eine wöchentliche Arbeitszeit von 41 Stunden bzw. 46 Stunden übersteigt,
 - bei Teilzeitbeschäftigten die festgelegte regelmäßige wöchentliche und auch die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit gem. § 2 A. Ziff. 1 Abs. (I) übersteigt.

Als Mehrarbeit gilt auch die über 10 Stunden täglich hinaus geleistete Arbeitszeit ohne Rücksicht auf die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit.

(II) In allen Fällen, in denen an einzelnen Tagen Arbeitnehmer Mehrarbeitsstunden geleistet haben, ohne dass die festgelegte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit aus von ihnen nicht zu vertretenden Gründen (z.B. Krankheit, Urlaub, gesetzliche Feiertage, freie Tage gem. § 2 B. Abs. (III) a) bis c), einschlägige Fälle des § 10) überschritten wird, besteht dennoch Anspruch auf Bezahlung der Mehrarbeitsvergütung.

(III) Anspruch auf Vergütung von Mehrarbeit besteht nur dann, wenn diese ausdrücklich angeordnet oder vom Arbeitgeber gebilligt wurde.

(IV) Die Anordnung von Mehrarbeit, die auf dringliche Fälle beschränkt werden soll, hat möglichst am Tag vorher zu erfolgen. Ist eine Bekanntgabe am Tage vorher nicht erfolgt, so darf dem Arbeitnehmer aus einer Ablehnung der Mehrarbeit am Tage der Anordnung kein Nachteil erwachsen.

(V) Die Befreiung von der Leistung der Mehrarbeit und Schichtarbeit aus gesundheitlichen Gründen kann von der Vorlage eines werks- oder vertrauensärztlichen Attestes abhängig gemacht werden. Auch aus anderen zwingenden persönlichen Gründen kann eine Befreiung erfolgen. In zweifelhaften Fällen kann gegen Erstattung nachweisbarer Kosten ein entsprechender Nachweis verlangt werden.

2. Sonntags- und Feiertagsarbeit

Sonntags- und Feiertagsarbeit ist jede an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit zwischen 0 und 24 Uhr geleistete Arbeit. Beginn und Ende der 24stündigen Zeitspanne kann durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abweichend festgelegt werden. Im Nichteinigungsfall kann gem. § 23 Abschn. D verfahren werden.

3. Nachtarbeit

Nachtarbeit ist die in der Zeit zwischen 20 und 6 Uhr geleistete Arbeit.

Anmerkung zu § 4 Ziff. 1 Abs. (I)

Unter „Mehrarbeit“ i. S. dieser Bestimmung ist nur die zuschlagspflichtige Mehrarbeit zu verstehen. Zuschlagspflichtig ist sie grundsätzlich nur, wenn sie über die gem. § 2 B. Abs. (I) festgelegte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinausgeht, es sei denn, dass sie nach den Bestimmungen des Tarifvertrages zuschlagsfrei ist.

Die praktische Auswirkung dieser Bestimmung wird anhand folgender Beispiele erläutert:

Beispiel A:

Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers beträgt 35 Stunden. Sie wird auf 8 Wochen wie folgt ungleichmäßig verteilt:

1. bis 4. Woche jeweils 30 Stunden

5. bis 8. Woche jeweils 40 Stunden

Zuschlagspflichtige Mehrarbeit liegt

in der 1. bis 4. Woche von der 31. Wochenstunde,

in der 5. bis 8. Woche von der 41. Wochenstunde an vor.

Beispiel B:

Die festgelegte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 35 Stunden. Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit von Montag bis Freitag beträgt dabei 7 Stunden. Der Arbeitnehmer arbeitet von Montag bis Mittwoch jeweils 10 Stunden. Am Donnerstag erleidet er einen Betriebsunfall, der seine Arbeitsunfähigkeit für den Rest der Woche zur Folge hat. Obwohl der Arbeitnehmer insgesamt nur 30 Stunden gearbeitet hat, erhält er dennoch für insgesamt 9 Stunden Mehrarbeitszuschläge, nämlich für die 1. bis 6. Stunde 25 v. H., für die weiteren 3 Stunden 50 v. H.

Beispiel C:

Für eine Gruppe von Arbeitnehmern ist eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 36 Stunden festgelegt worden. Diese Arbeitszeit ist auf die Woche ungleichmäßig verteilt. Sie beträgt von Montag bis Donnerstag je 8 Stunden, am Freitag 4 Stunden. Ein Arbeitnehmer leistet am Montag und Dienstag je 9 Stunden, am Mittwoch 8 und am Freitag 5 Stunden. Am Donnerstag fällt die Arbeit infolge eines gesetzlichen Feiertages aus. Dennoch sind die letzten 3 Stunden des Freitags zuschlagspflichtige Mehrarbeit.

Anmerkung zu § 4 Ziff. 2

Diese Bestimmung sieht vor, dass durch betriebliche Regelung die Zeitspanne der Sonntags- bzw. Feiertagsarbeit – unter Beachtung der Bestimmungen des § 9 Abs. 2 und 3 ArbZG – anderweitig festgelegt werden kann. So ist es z.B. möglich, als Sonntagsarbeit die Zeitspanne von Sonntag 6.00 Uhr bis Montag 6.00 Uhr festzulegen.

§ 5 Einführung von Mehrarbeit, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit

1.

(I) Mehrarbeit, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit kann nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat unter Beachtung der Arbeitszeit- und Arbeitsschutzvorschriften eingeführt werden.

Im Nichteinigungsfall kann gem. § 23 Abschn. D verfahren werden.

(II) Wenn es die wirtschaftlichen Belange des Betriebes erfordern oder wenn infolge Betriebsstörung ein unterbrochener Arbeitsprozess nicht mehr weitergeführt werden kann oder in sonstigen außergewöhnlichen Fällen, ist, falls eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat nicht zustande kommt, Mehrarbeit bis zur Entscheidung der Schlichtungsstelle zu leisten.

2.

Ist in unvorhergesehenen Fällen die Vereinbarung mit dem Betriebsrat nicht mehr möglich, so ist dieser nachträglich unverzüglich zu verständigen.

3.

(I) Mehrarbeit soll nicht dauerhaft und nicht als Ersatz für mögliche Neueinstellungen genutzt werden.

Unter Beachtung der Ziff. 1 ist Mehrarbeit bis zu 10 Stunden in der Woche und bis zu 20 Stunden im Monat zulässig.

(II) Für einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern kann mit dem Betriebsrat ein Mehrarbeitsvolumen von mehr als 20 Stunden im Monat vereinbart werden.

Im Nichteinigungsfall kann gem. § 23 Abschn. D verfahren werden.

Nach Ablauf von 8 Wochen ist erforderlichenfalls eine erneute Vereinbarung mit dem Betriebsrat zu treffen.

(III) 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 Arbeitnehmer die Abgeltung durch bezahlte Freistellung von der Arbeit verlangen, soweit dem nicht dringende betriebliche Belange entgegenstehen.

Der Freizeitausgleich hat in den folgenden drei Monaten zu erfolgen.

(IV) Mehrarbeitszuschläge sind grundsätzlich in Geld zu vergüten. Aufgrund freiwilliger Betriebsvereinbarung können Mehrarbeitszuschläge auch durch Freizeit ausgeglichen werden.

(V) Durch nicht erzwingbare Betriebsvereinbarung kann geleistete Mehrarbeit durch Freizeit ausgeglichen werden. Die Zuschlagspflicht bleibt hiervon unberührt, sofern der Ausgleich nicht innerhalb von 2 Monaten erfolgt.

Protokollnotiz zu § 5 Ziff. 3

Die Tarifvertragsparteien empfehlen, dass überall, wo es möglich ist, Neueinstellungen vorgenommen werden und das Volumen von Mehrarbeit so gering wie möglich gehalten wird.

Anmerkung zu § 5 Ziff. 1

An „Arbeitszeit- und Arbeitsschutzvorschriften“ kommen u. a. in Betracht: Arbeitszeitgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, Mutterschutzgesetz.

Die Leistung von Mehrarbeit kann, sofern die erforderliche Vereinbarung mit dem Betriebsrat nicht zustande kommt, grundsätzlich erst nach Entscheidung der Schlichtungsstelle verlangt werden.

Die Ziff. 1 letzter Satz sieht abweichend hiervon vor, dass schon vor der Entscheidung der Schlichtungsstelle, längstens aber für die Frist von 6 Tagen nach Anrufung der Schlichtungsstelle (§ 23 Abschn. D letzter Satz) Mehrarbeit zu leisten ist, falls

a) die wirtschaftlichen Belange des Betriebes einem Aufschub der Mehrarbeitsleistung bis zur Entscheidung der Schlichtungsstelle entgegenstehen oder

b) infolge Betriebsstörung ein unterbrochener Arbeitsprozess nicht mehr weitergeführt werden kann oder

c) ein außergewöhnlicher Fall vorliegt.

Ein außergewöhnlicher Fall liegt nicht vor bei Ereignissen, mit deren regelmäßiger Wiederkehr zu rechnen ist.

Anmerkung zu § 5 Ziff. 2

Nach dieser Bestimmung kann in unvorhergesehenen Fällen (z.B. bei plötzlich eintretendem Maschinenschaden, bei plötzlich notwendig werdenden Be- und Entladearbeiten) eine Einführung von Mehrarbeit, Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie Nacharbeit ohne Zustimmung des Betriebsrats erfolgen. Auch in diesem Fall ist jedoch, sobald eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat möglich wird, diese unverzüglich anzustreben.

Anmerkung zu § 5 Ziff. 3 Abs. (V)

Sofern der Zeitausgleich nicht innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes von 2 Monaten erfolgt, sind die jeweiligen Mehrarbeitszuschläge in Geld zu vergüten.

§ 6 Zuschläge für Mehrarbeit, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit

1. Mehrarbeit

(I) Die Mehrarbeitszuschläge betragen für die

1. bis 6. Mehrarbeitsstunde je Woche 25 v. H. des Stundenverdienstes
ab der 7. Mehrarbeitsstunde je Woche 50 v. H. des Stundenverdienstes.

(II) Falls an einzelnen Tagen mehr als 10 Stunden gearbeitet wird, sind für die 11. Arbeitsstunde 25 v. H. des Stundenverdienstes und für jede weitere Stunde 50 v. H. des Stundenverdienstes als Zuschlag zu zahlen. Für sonstige Mehrarbeit, die in der gleichen Kalenderwoche geleistet wird, entfällt der Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge für die Zahl der hiernach mit Zuschlägen vergüteten Arbeitsstunden.

2. Sonntags- und Feiertagsarbeit

(I) Der Zuschlag beträgt

a) für Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie für Arbeiten, die am 24. und 31. Dezember ab 12 Uhr verrichtet werden 50 v. H. des Stundenverdienstes

b) für Arbeit an Feiertagen, für die auf Grund der gesetzlichen Bestimmungen das Entgelt weiterzuzahlen ist, sowie für Arbeiten, die am 24. und 31. Dezember ab 18 Uhr verrichtet werden 100 v. H. des Stundenverdienstes

c) für Arbeit am 1. Weihnachtsfeiertag sowie am 1. Mai, sofern diese Tage auf einen Werktag fallen 150 v. H. des Stundenverdienstes.

(II) Abweichend von Abs. (I) beträgt der Zuschlag

a) für jede an Sonn- und Feiertagen über 10 Stunden hinaus geleistete Arbeitsstunde 75 v. H. des Stundenverdienstes

b) für jede an einem Feiertag, für den auf Grund der gesetzlichen Bestimmungen das Entgelt weiterzuzahlen ist, über 10 Stunden hinaus geleistete Arbeitsstunde 125 v. H. des Stundenverdienstes

c) für jede am 1. Weihnachtsfeiertag sowie am 1. Mai über 10 Stunden hinaus geleistete Arbeitsstunde, sofern diese Tage auf einen Werktag fallen 175 v. H. des Stundenverdienstes.

(III) Arbeitnehmern, die an gesetzlichen Feiertagen gearbeitet haben, ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Interessen und der persönlichen Verhältnisse auf Wunsch in der folgenden Woche ein unbezahlter freier Tag zu gewähren.

3. Nachtarbeit

(I) Der Nachtarbeitszuschlag beträgt 25 v. H. des Stundenverdienstes.

(II) Ist Nachtarbeit zugleich Mehrarbeit, beträgt der Zuschlag 60 v. H. des Stundenverdienstes.

Beim Zusammentreffen von Nachtarbeit und Mehrarbeit beträgt der Anteil an Nachtarbeit 40 v. H.

Anteil an Mehrarbeit 20 v. H. des Stundenverdienstes.

4. Arbeitnehmer mit Arbeitsbereitschaft

Die in § 2 A. Ziff. 1 Abs. (V) genannten Arbeitnehmer mit Arbeitsbereitschaft erhalten folgende Zuschläge:

a) Arbeitnehmer mit regelmäßiger erheblicher Arbeitsbereitschaft von der 42. bis 53. Wochenarbeitsstunde 25 v. H. des Stundenverdienstes
ab der 54. Wochenarbeitsstunde 50 v. H. des Stundenverdienstes.

b) Arbeitnehmer mit regelmäßiger, besonders erheblicher Arbeitsbereitschaft, wie z.B. Pkw-Fahrer, Pförtner und Werksfeuerwehrleute von der 46. Wochenarbeitsstunde an 25 v. H. des Stundenverdienstes.

5. Berechnung der Zuschläge

(I) Bei der Berechnung der Zuschläge ist der tatsächliche Stundenverdienst gem. § 15 Ziff. 2 Abs. (II) in Verbindung mit § 14 Ziff. 1 zugrunde zu legen.

Für die Ermittlung des leistungsabhängigen Entgelts gem. § 14 Ziff. 1 Abs. (VI) kann durch Betriebsvereinbarung ein anderer Bemessungszeitraum zugrunde gelegt werden. Im Nichteinigungsfall kann gem. § 23 Abschn. D verfahren werden.

(II) Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge nach Ziff. 1 bis 4 für dieselbe Arbeitsstunde ist nur 1 Zuschlag, und zwar der höchste zu zahlen.

Anmerkung zu § 6 Ziff. 1

Die Mehrarbeitsvergütung ist grundsätzlich von der Dauer der festgelegten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit abhängig. Um aber auch bei besonders langer Arbeitszeit an einzelnen Tagen die sich daraus ergebende Mehrbelastung abzugelten, haben die Tarifvertragsparteien die 10-Stunden-Regelung getroffen.

Anmerkung zu § 6 Ziff. 2

Als „Feiertage“ i. S. des Abs. (I) a) sowie Abs. (II) a) gelten diejenigen Feiertage, für die keine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit festgelegt ist.

Fällt ein Feiertag auf einen Tag, für den keine regelmäßige Arbeitszeit festgelegt ist, so hat ein an diesem Tag beschäftigter Arbeitnehmer Anspruch auf einen Zuschlag in Höhe von 50 v. H. (Abs. [I] a)) oder 75 v. H. (Abs. [II] a)), fällt der Feiertag dagegen auf einen Tag, für den regelmäßige Arbeitszeit festgelegt ist, so beträgt der Feiertagszuschlag hierfür 100 v. H. (Abs. [I] b)) oder 125 v. H. (Abs. [II] b)).

Wenn der 1. Mai oder der 1. Weihnachtsfeiertag auf einen Sonntag fällt, so hat ein an diesem Tag beschäftigter Arbeitnehmer Anspruch auf einen Zuschlag in Höhe von 50 v. H. (Abs. [I] a)), fällt dagegen dieser Tag auf einen Werktag, so beträgt der Zuschlag hierfür 150 v. H. (Abs. [I] c)), und zwar ohne Rücksicht darauf, ob betriebsüblich an diesem Werktag gearbeitet worden wäre oder nicht.

Beispiel A:

Infolge des Feiertages fallen im Betrieb allgemein 8 Stunden aus.

Ein Arbeitnehmer wird jedoch für besondere Arbeiten an diesem Feiertag 8 Stunden beschäftigt. Er erhält hierfür seinen Stundenverdienst und 100 v. H. Zuschlag für diese tatsächlich geleisteten 8 Stunden, jedoch nicht die Verdienstausschlagvergütung.

Beispiel B:

Auch bei diesem Beispiel fallen infolge des Feiertags im Betrieb 8 Stunden aus. Ein Arbeitnehmer wird 3 Stunden beschäftigt. Er erhält für 3 Stunden seinen Stundenverdienst und 100 v. H. Feiertagszuschlag, für 5 Stunden die Verdienstausschlagvergütung.

Das Entgeltfortzahlungsgesetz stellt den Grundsatz auf, dass einem Arbeitnehmer durch die aus Anlass eines Feiertags ausfallende Arbeitszeit kein Verdienstausschlag erwachsen darf. Arbeitnehmer, die vor oder nach einem gesetzlichen Feiertag unentschuldigt der Arbeit fern bleiben, haben keinen Anspruch auf die Verdienstausschlagvergütung.

Für die Berechnung der Sonntags- und Feiertagszuschläge ist die Festlegung der Sonntags- und Feiertagsarbeit nach § 4 Ziff. 2 maßgebend.

Für jede in einen gesetzlichen Feiertag (0 bis 24 Uhr oder beispielsweise 6 bis 6 Uhr) hineinfallende Arbeitsstunde ist der Feiertagszuschlag zu gewähren.

Anmerkung zu § 6 Ziff. 3 Abs. (II)

Mit der Aufteilung tragen die Tarifvertragsparteien dem Umstand Rechnung, dass die Tätigkeit zur Nachtzeit erschwerend und mit erhöhtem Aufwand verbunden ist.

Anmerkung zu § 6 Ziff. 4

Die Anwendung dieser Zuschlagsregelung setzt voraus, dass die Einstufung dieser Arbeitnehmergruppen nach den Bestimmungen des § 2 A. Ziff. 1 Abs. (V) erfolgt ist. Zu beachten ist, dass für die über die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit gem. § 2 A. Ziff. 1 Abs. (I) hinaus geleisteten Arbeitsstunden der Stundenverdienst selbstverständlich weiterzuzahlen ist mit der Maßgabe, dass der Mehrarbeitszuschlag erst ab den in a) und b) festgesetzten Grenzen zu berücksichtigen ist.

Auch bei den in b) aufgeführten Tätigkeitsbeispielen muss das Erfordernis der „besonders erheblichen Arbeitsbereitschaft“ gegeben sein, wie umgekehrt auch bei nicht aufgeführten Tätigkeiten „besonders erhebliche Arbeitsbereitschaft“ gegeben sein kann.

Anmerkung zu § 6 Ziff. 1–4

1. Für die zuschlagspflichtige Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sind für jede Arbeitsstunde die Vergütung gem. § 15 Ziff. 2 sowie der jeweilige Zuschlag zu zahlen.
2. Bei Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen, für die aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen das Entgelt weiterzuzahlen ist, erhält der Arbeitnehmer innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit dieses Tages die jeweiligen Zuschläge ohne Grundvergütung.
3. Bei regelmäßiger Nachtarbeit erhält der Arbeitnehmer bis zur Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit dieses Tages ebenfalls lediglich die jeweiligen Zuschläge ohne Grundvergütung.

Anmerkung zu § 6 Ziff. 5 Abs. (I)

Der „tatsächliche Stundenverdienst“ ist gemäß § 15 Ziff. 2 zu ermitteln.

Anmerkung zu § 6 Ziff. 5 Abs. (II)

Ziff. 5 Abs. (II) regelt alle die Fälle, in denen für dieselbe Arbeitsstunde mehrere Zuschläge in Betracht kommen.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer leistet bis zu 10 Stunden Sonntagsarbeit, die zugleich Mehrarbeit ist. Es ist ein Zuschlag von 50 v. H. zu zahlen.

§ 7 Einstellungen, befristete Einstellungen, Wiedereinstellungen

1.

Einstellungen sind nach den gesetzlichen Bestimmungen vorzunehmen.

2.

(I) Befristete Einstellungen sind nach Maßgabe folgender Bestimmungen zulässig und schriftlich zu vereinbaren.

Das Arbeitsverhältnis von Arbeitnehmern, die für Arbeitsaufgaben in den Entgeltgruppen EG 1 bis EG 7 eingestellt werden, kann bis zur Höchstdauer von 12 Monaten befristet werden. Mit Zustimmung des Betriebsrats kann für Arbeitnehmer in der EG 1 bis EG 7 die Höchstdauer der Befristung bis zu weiteren 12 Monaten ausgeweitet werden.

Das Arbeitsverhältnis von Arbeitnehmern, die für Arbeitsaufgaben in den Entgeltgruppen EG 8 bis EG 12 eingestellt werden, kann bis zur Höchstdauer von 24 Monaten befristet werden. In Ausnahmefällen, in denen bei der Einstellung bereits feststeht, dass der sachliche Grund über 24 Monate hinaus andauert, kann eine längere Befristung mit Zustimmung des Betriebsrats vereinbart werden. Im Nichteinigungsfall kann gem. § 23 Abschn. D verfahren werden.

Für Einstellungen zur Vertretung aus persönlichen Gründen, wie Elternzeit, Langzeiterkrankung oder Pflege von Angehörigen, kann für die dafür nötige Vertretungszeit eine längere Befristung vereinbart werden.

Bis zur jeweiligen Höchstdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses zulässig.

(II) Derartige Arbeitsverhältnisse enden mit Ablauf der Zeit, für die sie vereinbart wurden, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Der Arbeitgeber ist jedoch verpflichtet, den Arbeitnehmer 1 Monat vor Ablauf der vereinbarten Zeit auf die Beendigung des Arbeitsvertrages hinzuweisen.

(III) Diese Regelung gilt nicht für Arbeitnehmer, die speziell für die Arbeit auf Montagestellen befristet eingestellt werden.

3.

(I) Arbeitnehmer, die im Anschluss an die gesetzliche Elternzeit zur Betreuung eines Kindes aus dem Betrieb ausscheiden, haben einmalig einen Anspruch auf Wiedereinstellung im selben Betrieb 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.

(II) Voraussetzung ist eine mindestens 5jährige ununterbrochene Betriebszugehörigkeit.

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

(IV) Arbeitnehmern soll während der Kindererziehungszeit im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Gelegenheit gegeben werden, an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen und kurzfristige Vertretungen wahrzunehmen.

(V) Frühere Beschäftigungszeiten werden bei Wiedereinstellung angerechnet.

(VI) Die Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses ist mindestens 6 Monate vorher anzukündigen.

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

4.
Betriebsvereinbarungen über eine Begrenzung des Beschäftigungsverhältnisses bei Erreichung der gesetzlichen Altersgrenze für den Bezug einer Regelaltersrente sind zulässig.

Anmerkung zu § 7 Ziff. 1

Zu den „gesetzlichen Bestimmungen“ gehört auch das Betriebsverfassungsgesetz. Auf die §§ 99 ff BetrVG wird hingewiesen.

Anmerkung zu § 7 Ziff. 2

Wird das Arbeitsverhältnis über die vereinbarte Zeit hinaus fortgesetzt, gilt es als unbefristet. Das gleiche gilt, wenn der Arbeitgeber die Mitteilung nach Absatz (II) Satz 2 unterlässt.

Absatz (III) meint ausschließlich die bisherigen „Montagezeitarbeiter“ im Sinne des Bundesmontagetarifvertrages.

Einstellung ist auch die Übernahme aus einem vorangegangenen Ausbildungsverhältnis. Auf § 3 Tarifvertrag zur Beschäftigungsentwicklung wird hingewiesen.

§ 8 Kündigung, Zeugniserteilung

1.

Kündigungen müssen nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen erfolgen.

Der Arbeitgeber hat von allen geplanten Kündigungen dem Betriebsrat so früh wie möglich Mitteilung zu geben und mit ihm über Art und Umfang der beabsichtigten Maßnahme zu beraten.

2.

(I) Die beiderseitige Kündigungsfrist beträgt

- während der ersten 3 Monate des Arbeitsverhältnisses 2 Wochen zum 15. oder Schluss eines Kalendermonats,

danach

- 4 Wochen zum 15. oder Schluss eines Kalendermonats,

- ab dem 2. Jahr der Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit 1 Monat zum Schluss eines Kalendermonats.

Die schriftliche Vereinbarung einer längeren beiderseitigen Kündigungsfrist ist zulässig.

(II) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis im Betrieb oder Unternehmen

5 Jahre bestanden hat, 2 Monate,

8 Jahre bestanden hat, 3 Monate,

10 Jahre bestanden hat, 4 Monate,

12 Jahre bestanden hat, 5 Monate,

15 Jahre bestanden hat, 6 Monate,

20 Jahre bestanden hat, 7 Monate,

jeweils zum Schluss eines Kalendermonats.

Die schriftliche Vereinbarung einer längeren beiderseitigen Kündigungsfrist ist zulässig.

(III) Das Arbeitsverhältnis von Arbeitnehmern, die das 55. Lebensjahr vollendet und dem Betrieb oder Unternehmen mindestens 10 Jahre angehört haben oder das 50. Lebensjahr vollendet und dem Betrieb oder Unternehmen mindestens 15 Jahre angehört haben, kann nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden.

Dies gilt nicht

- nach Eintritt voller Erwerbsminderung

- nach Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung

- für eine Änderungskündigung gegenüber Beziehern von Rente wegen Berufsunfähigkeit bzw. von Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung, auch wenn diese Änderungskündigung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt

- bei einer von den Tarifvertragsparteien schriftlich erklärten Zustimmung.

Bei Betriebsstilllegungen bzw. Teilbetriebsstilllegungen ist die Kündigung zum Zeitpunkt der endgültigen Stilllegung im Zusammenhang mit einem Sozialplan zulässig. § 15 Abs. (4) und (5) KSchG gelten sinngemäß.

(IV) Kündigungen haben beiderseits schriftlich zu erfolgen.

3.

Nach der Kündigung ist dem Arbeitnehmer eine angemessene Freizeit unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts zu gewähren, um sich einen neuen Arbeitsplatz zu suchen.

4.

(I) Beim Ausscheiden ist dem Arbeitnehmer ein Zeugnis zu übergeben, während des Arbeitsverhältnisses auf begründetes Verlangen ein Zwischenzeugnis.

(II) Das Zeugnis hat über Art, Umfang und Dauer der Tätigkeit, auf Wunsch auch über Leistung und Führung, umfassend Auskunft zu geben.

Anmerkung zu § 8 Ziff. 1

Unter „gesetzlichen Bestimmungen“ i. S. dieser Regelung sind u. a. die einschlägigen Bestimmungen des Betriebsverfassungs-, Schwerbehinderten-, Mutterschutz- und Kündigungsschutzgesetzes zu verstehen. Auf Satz 2 wird besonders hingewiesen.

Anmerkung zu § 8 Ziff. 2 Abs. (I)

Die hier festgelegte Kündigungsfrist gilt für eine Kündigung durch den Arbeitnehmer auch dann, wenn für eine Kündigung durch den Arbeitgeber eine längere Frist gem. Abs. (II) zu beachten ist.

Anmerkung zu § 8 Ziff. 2 Abs. (I) und (II)

Kündigungen, die nach diesen Bestimmungen nur zum Schluss eines Kalendermonats ausgesprochen werden können, müssen spätestens am letzten Kalendertag vor dem 1. Monat der Kündigungsfrist zugegangen sein (§ 187 BGB).

Beispiel:

Ein Arbeitsverhältnis, für das eine 3monatige Kündigungsfrist maßgeblich ist, soll zum 30. September gekündigt werden. Die Kündigung muss in diesem Falle am 30. Juni zugegangen sein. Fällt dieser Tag auf einen Samstag, Sonn- oder Feiertag, so gilt die Frist als noch gewahrt, wenn die Kündigung am darauffolgenden Werktag zugeht.

Anmerkung zu § 8 Ziff. 2 Abs. (II)

Neben der Betriebszugehörigkeit ist auch die Unternehmenszugehörigkeit maßgeblich. Dies bedeutet, dass bei einem Arbeitnehmer die bisherige Betriebszugehörigkeit auch dann zu berücksichtigen ist, wenn der Betrieb an ein anderes Unternehmen übergeht, wie umgekehrt auch die Zugehörigkeit zu verschiedenen Betrieben eines Unternehmens als einheitliche Zeit i. S. dieser Bestimmung gerechnet wird.

Die Zeiten des Grundwehrdienstes und der Wehrübungen zählen nach Maßgabe des Arbeitsplatzschutzgesetzes zur Betriebs- bzw. Unternehmenszugehörigkeit.

Anmerkung zu § 8 Ziff. 2 Abs. (III)

Die „Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung“ ergibt sich aus § 35 SGB VI in Verbindung mit § 235 SGB VI.

Die Formulierung „Rente wegen Berufsunfähigkeit“ bezieht sich auf die Übergangsregelung in den §§ 240, 302b SGB VI.

Anmerkung zu § 8 Ziff. 3

Unter „angemessener Freizeit“ ist die Zeit zu verstehen, die nach Treu und Glauben sowie der nach der Verkehrssitte üblichen Handhabung beansprucht werden kann. Es ist dies z.B. die notwendige Zeit, die zur Vorsprache bei der Agentur für Arbeit entsprechend den gesetzlichen Vorschriften bzw. zur Vorstellung beim neuen Arbeitgeber erforderlich ist. Außergewöhnliche Umstände, die beispielsweise durch besondere örtliche Arbeitsmarktverhältnisse oder in der Person des Ausscheidenden begründet sind, sind entsprechend zu berücksichtigen. Eine nach diesen Bestimmungen geforderte Freizeitgewährung darf auf einen Urlaubsanspruch sowie sonstige tarifliche Ansprüche auf Arbeitsbefreiung nicht angerechnet werden. Wenn und soweit der Arbeitgeber während der Kündigungsfrist auf die Arbeitsleistung verzichtet, besteht kein Anspruch auf weitere Freizeitgewährung.

Anmerkung zu § 8 Ziff. 4

Außer der Absicht den Arbeitsplatz zu wechseln, ist unter „begründetem Verlangen“ u. a. auch der Wechsel des für die Beurteilung maßgeblichen Vorgesetzten zu verstehen.

§ 9 Entgeltgrundsatz, Arbeitsausfall durch Betriebsstörung

1.

Bezahlt wird nur die tatsächlich geleistete Arbeitszeit, soweit in diesem Tarifvertrag nicht besondere Ausnahmen vorgesehen sind.

2.

(I) Muss die Arbeit aus Gründen ruhen, die vom Arbeitgeber nicht zu vertreten sind, so ist die ausfallende Arbeitszeit bis zur Dauer von 5 Stunden zu vergüten.

(II) Beträgt der Arbeitsausfall mehr als 5 Stunden, so ist der Stundenverdienst abzüglich 8,5 v. H. je Ausfallstunde zu bezahlen.

(III) Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Verdienstauffallregelung nach Abs. (I) und (II) ist, dass der Arbeitnehmer an der Arbeitsstelle erschienen bzw. arbeitsbereit ist und kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Bezahlung des Verdienstauffalles aus öffentlichen Mitteln besteht.

Voraussetzung ist ferner, dass der Arbeitsausfall nicht innerhalb von 5 die Ausfalltage einschließenden Wochen eingeholt werden kann. Die Einholung bedarf einer Vereinbarung mit dem Betriebsrat. Diese Vor- bzw. Nacharbeit ist zuschlagsfrei.

Im Nichteinigungsfall kann gem. § 23 Abschn. D verfahren werden, wobei dann die obengenannte Frist bis zur Entscheidung der Schlichtungsstelle unterbrochen ist.

(IV) Muss die Arbeit aus Gründen ruhen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, so behält der Arbeitnehmer für die Dauer des Arbeitsverhältnisses den Anspruch auf Arbeitsentgelt.

3.

Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei Mangel an geeigneter Arbeit vorübergehend eine andere zumutbare Arbeit zu leisten, die ihm unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse zugewiesen wird, wobei der bisherige Entgeltanspruch bestehen bleibt.

4.

Abweichend von Ziff. 3 behält der Arbeitnehmer bei Umsetzung in den Fällen der Ziff. 2 Abs.

(I) für 4 Arbeitstage den bisherigen Entgeltanspruch. Für die anschließende Zeit wird das für die neu zugewiesene Tätigkeit im Betrieb durchschnittliche Entgelt (Tarifentgelt sowie evtl. übertarifliche Zulagen) gewährt. Ist ein Arbeitnehmer mit dieser Regelung nicht einverstanden, so kann er während der Dauer der Umsetzung ohne Einhaltung der sonstigen Kündigungsfristen das Arbeitsverhältnis lösen.

5.

Nach Beendigung der Arbeitsunterbrechung sind alle infolge des Arbeitsausfalles entlassenen oder umgesetzten Arbeitnehmer zu den alten Rechten unverzüglich wieder zu beschäftigen.

Macht der Arbeitnehmer von Ziff. 4 Satz 3 Gebrauch, so hat er sich zur Aufrechterhaltung seiner alten Rechte sofort zur Arbeitsaufnahme nach Benachrichtigung durch den Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen. In diesen Fällen gilt das Arbeitsverhältnis als nicht unterbrochen.

Anmerkung zu § 9 Ziff. 2 Abs. (I)

„Gründe, die vom Arbeitgeber nicht zu vertreten sind“, können z.B. Fälle der höheren Gewalt, nicht vorhersehbare Maschinenschäden, vom Arbeitgeber nicht zu beeinflussender Energie- oder Materialmangel sein.

Ziff. 2 Abs. (I) betrifft nicht die Fälle, in denen die Arbeit ruhen muss aus Gründen, die auf einem Streik oder einer Aussperrung beruhen. In diesen Fällen finden die allgemeinen Rechtsgrundsätze Anwendung.

Anmerkung zu § 9 Ziff. 2 Abs. (III)

Der Anspruch nach Abs. (I) und (II) ist auch dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer zwar nicht an der Arbeitsstelle erschienen ist, z.B. bei abgesagter Schicht, er aber zur Arbeitsleistung bereit ist.

„Woche“ i. S. dieser Bestimmung ist nicht die Kalenderwoche, sondern ein Zeitraum von 7 Kalendertagen.

Auf das Erfordernis einer Vereinbarung mit dem Betriebsrat für die Einholung ausgefallener Arbeitszeit wird besonders hingewiesen.

Anmerkung zu § 9 Ziff. 2 Abs. (IV)

„Gründe, die der Arbeitgeber zu vertreten hat“, können z.B. ein wegen unzureichender Vorsorge eingetretener Maschinenschaden, Energie- oder Materialmangel und dergl. sein. Die Bestimmungen der Abs. (II) und (III) kommen hierbei nicht zur Anwendung.

Anmerkung zu § 9 Ziff. 4

Wenn der Arbeitnehmer auf Grund einer Betriebsstörung, welche der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat, mit anderen Arbeiten beschäftigt wird, behält er für 4 Arbeitstage den bisherigen Entgeltanspruch.

Nach Ablauf dieser 4 Tage kommt die für die neuzugewiesene Arbeit betriebsübliche Entlohnung zur Anwendung. Unter betriebsüblicher Entlohnung ist das Entgelt zu verstehen, das für Tätigkeiten dieser Art im Durchschnitt des Betriebes bezahlt wird. Hierbei sind z.B. Leistungszulagen, freiwillige jederzeit widerrufliche Zulagen, Erschwerniszulagen und Prämien zu berücksichtigen.

Nicht dagegen sind z.B. Treue- oder Betriebszugehörigkeitszulagen mit einzurechnen.

§ 10 Freistellungen

A. Tarifliche Freistellungszeit

1.

Arbeitnehmer können nach Maßgabe nachfolgender Bestimmungen verlangen, statt des tariflichen Zusatzgeldes nach § 2.2.1 TV T-ZUG eine Freistellung in Anspruch zu nehmen.

2.

Für folgende Arbeitnehmergruppen besteht die Möglichkeit, statt des tariflichen Zusatzgeldes gemäß § 2.2.1 TV T-ZUG eine bezahlte Freistellung in Anspruch zu nehmen:

- a) Arbeitnehmer mit einer individuellen regelmäßigen Arbeitszeit von mindestens 35 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.

- b) Arbeitnehmer mit einer individuellen regelmäßigen Arbeitszeit von mindestens 35 Stunden und/oder Vollzeit Arbeitnehmer, die nach dem 01.01.2019 ihre IRWAZ 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 aufweist, 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.

Arbeitnehmer in Altersteilzeit sind von diesen Regelungen ausgenommen. Der Nachweis über die Pflegebedürftigkeit des Angehörigen gegenüber dem Arbeitgeber erfolgt über die entsprechende Anerkennung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen.

3.

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

Pro pflegebedürftigem 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 Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer 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. § 2.2.1 TV T-ZUG verringert werden, wenn dieses bereits ausgezahlt wurde.

4.

Der Freistellungsanspruch beträgt 8 Tage für Arbeitnehmer, 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 Arbeitnehmer können sich einvernehmlich auch auf eine hiervon abweichende Inanspruchnahme verständigen. Bei der zeitlichen Festlegung der Freistellung sind die Wünsche des Arbeitnehmers 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 § 2.2.1 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.

5.

Der Anspruch, statt tariflichem Zusatzgeld nach § 2.2.1 TV T-ZUG freie Tage zu gewähren (siehe Ziffer 1), kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung auf den ganzen Betrieb, bestimmte Arbeitnehmergruppen oder Abteilungen/Bereiche, z.B. auch auf Vollkonti-Schicht-Arbeitnehmer, erweitert werden.

6.

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 gemäß MTV
- Nutzung von Arbeitszeitkonten
- Anwendung von § 2 B. Absatz (V) MTV

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 IRWAZ von mehr als 35 Stunden gem. § 2 A. Ziffer 1 Absatz (III) MTV kompensiert, finden diese keine Berücksichtigung bei den Quoten gem. § 2 A. Ziffer 1 Absatz (III) MTV bzw. § 2 A. Ziffer 2 Absatz (I) oder Absatz (II) MTV. Entsprechendes gilt für das Volumenmodell gem. § 2 A. Ziffer 3 MTV.

7.

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

Protokollnotiz zu § 10 A. MTV

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

B. Arbeitsversäumnis, Arbeitsverhinderung

1.

Der Arbeitnehmer ist in folgenden Fällen von der Arbeit unter Fortzahlung seines Arbeitsentgelts freizustellen:

(I) für 1 Tag

- a) bei eigener Eheschließung und bei Begründung einer Lebenspartnerschaft nach dem Gesetz über die Eingetragene Lebenspartnerschaft
- b) bei Entbindung der Ehefrau oder der eingetragenen Lebenspartnerin; bei Entbindung der in häuslicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährtin, wenn die Vaterschaft anerkannt wird
- c) bei Todesfällen von Eltern, Geschwistern und Schwiegereltern aus bestehender Ehe oder eingetragener Lebenspartnerschaft
- d) bei akuter schwerer Erkrankung des Ehegatten, des eingetragenen Lebenspartners, der eigenen Kinder oder der Eltern
- e) bei Wohnungswechsel des Arbeitnehmers mit eigenem Hausstand (Mobiliar für mindestens 1 Zimmer)
- f) bei Teilnahme an der Eheschließung der Eltern, Kinder und Geschwister

(II) für 2 Tage

bei Todesfällen innerhalb der engeren Familie (Ehegatten, eingetragene Lebenspartner und Kinder).

(III) Die Freistellungen gem. Abs. (I) und (II) werden insgesamt für höchstens 7 Tage im Kalenderjahr gewährt.

(IV) Die Freistellungen gem. Abs. (I) und (II) sind auch dann zu gewähren, wenn das Ereignis im Einzelfall keine Arbeitsverhinderung des Arbeitnehmers bedingt.

(V) Beim Zusammentreffen verschiedener, einen Freistellungsanspruch gem. Abs. (I) und (II) auslösender Ereignisse, besteht ein gesonderter Freistellungsanspruch für jedes dieser Ereignisse.

2.

In folgenden Fällen wird bei Arbeitsverhinderung die notwendig ausfallende Arbeitszeit bezahlt, sofern der Verdienstausschlag nicht von anderer Seite ersetzt wird oder beansprucht werden kann:

- a) bei Erfüllung gesetzlich auferlegter Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern
- b) bei Mitwirkung zur Löschung von Bränden und bei Verhütung von Hochwasserschäden; dieses umfasst nicht nur die Eigenhilfe.
- c) bei Vorladung vor Gerichten und Behörden aus unverschuldetem Anlass.
- d) bei allgemeinen Vorsorgeuntersuchungen der Sozialversicherungsträger zur Früherkennung von Krankheiten.

3.

Ist ein Wohnungswechsel wegen einer vom Arbeitgeber veranlassten Versetzung an einen anderen Ort erforderlich bzw. auf Verlangen des Arbeitgebers durchzuführen, so werden die notwendigen Umzugskosten erstattet und die beim Umzug notwendig versäumte Arbeitszeit bezahlt.

4.

In allen übrigen Fällen der unverschuldeten Arbeitsverhinderung ist auf Wunsch des Arbeitnehmers, sofern nicht anderweitig Anspruch auf Bezahlung, wie z.B. Krankheit, Urlaub, Wehrrfassung, besteht und soweit dem nicht dringende betriebliche Gründe entgegenstehen, eine Verrechnung in für seine Person bestehenden Arbeitszeitkonten vorzunehmen bzw. ihm innerhalb von 5 die Ausfallzeit einschließenden Wochen Gelegenheit zur Vor- bzw. Nacharbeit zu geben.

Derartige individuelle Vor- bzw. Nacharbeit unterliegt nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats.

Die Vor- bzw. Nacharbeit kann sowohl am eigenen wie auch an einem anderen zumutbaren Arbeitsplatz erfolgen. Eine Verdienstminderung darf hierbei nicht eintreten.

Diese Vor- bzw. Nacharbeit ist zuschlagsfrei.

5.

Zum Zwecke der Aus- und Fortbildung kann der Arbeitnehmer bei Nachweis der Teilnahme an einschlägigen Veranstaltungen Freistellung von der Arbeit bis zur Dauer von 2 Wochen im Jahr in Anspruch nehmen. Soweit der Arbeitnehmer keinen Ersatz seines Verdienstausschlags von dritter Seite beanspruchen kann, ist er ihm zu vergüten.

Auf § 10 Tarifvertrag zur Qualifizierung wird hingewiesen.

Anmerkung zu § 10 B. Ziff. 1 und 2

§ 10 B. Ziff. 1 und 2 ist eine Abbedingung des Rechts aus § 616 BGB.

Die Bestimmungen sehen vor, dass der Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf eine Arbeitsverhinderung berechtigt ist, sich aus Anlass der in Ziff. 1 Abs. (I) und (II) aufgeführten Ereignisse für 1 Tag bzw. für 2 Tage von der Arbeit freistellen zu lassen.

Die Freistellung muss jedoch in einem unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit dem Ereignis stehen, wie z.B. Entbindung der Ehefrau am Sonntag, Freistellung am Montag oder Dienstag, oder Todesfall eines Elternteils am Mittwoch, Freistellung für den Beerdigungstag.

Als Eltern gelten:

- a) leibliche Eltern,
- b) Stiefeltern, soweit es sich bei dem Anspruchserhebenden um ein eheliches Stiefkind handelt,
- c) Adoptiveltern.

Als eigene Kinder gelten:

- a) eheliche Kinder,
- b) eheliche Stiefkinder,
- c) für ehelich erklärte Kinder,

- d) an Kindes statt angenommene Kinder,
- e) uneheliche Kinder,
- f) Kinder aus einer eingetragenen Lebenspartnerschaft.

Ziff. 1 und 2 gelten nicht für Fälle, in denen die Geltendmachung eines Freistellungsanspruches rechtsmissbräuchlich ist.

Anmerkung zu § 10 B. Ziff. 1 Abs. (I) b)

Erfolgt die formale Anerkennung der Vaterschaft nicht innerhalb von 6 Monaten nach der Geburt, so ist bezüglich der infolge der gewährten Freistellung ausgefallenen Arbeitszeit in analoger Anwendung der Ziff. 4 zu verfahren. Erfolgt dies nicht, so ist der Arbeitgeber zu einer entsprechenden Verdienstkürzung berechtigt.

Anmerkung zu § 10 B. Ziff. 3

Ein Wohnungswechsel ist insbesondere dann erforderlich, wenn damit unzumutbare Wegezeiten vermieden werden.

Bei sonstigem Wohnungswechsel kommt die Regelung nach Ziff. 1 Abs. (I) e) zur Anwendung.

Anmerkung zu § 10 B. Ziff. 5

Der Arbeitgeber ist von der beabsichtigten Freistellung rechtzeitig unter Angabe von Zeitpunkt, Dauer und Art der Veranstaltung zu verständigen, damit die betrieblichen Belange hierauf abgestellt werden können.

Neben den sonstigen, eine Freistellung begründenden Veranstaltungen kommen für die Bildungsfreistellung für Auszubildende insbesondere ausbildungsfördernde Bildungsmaßnahmen in Betracht, wie z.B. Fachlehrgänge an staatlichen oder privaten Instituten, Besichtigungen von technischen Anlagen, Betrieben, Museen und dergl.

Einigung vor der Schiedsstelle vom 18.10.1983:

Aus- und Fortbildungsmaßnahmen auf sportlichem Gebiet sind „einschlägige Veranstaltungen“, wenn sie einer Tätigkeit im öffentlichen Interesse dienen.

§ 11 Betriebsunfall, Mitteilungspflicht bei Arbeitsverhinderung, Entgeltfortzahlung

1.

Bei Betriebsunfällen, die keine Arbeitsunfähigkeit nach sich ziehen, wird die für das Aufsuchen des Arztes notwendige Zeit sowie die vom Arzt für den Tag des Unfalles angeordnete Ruhezeit als Arbeitszeit bezahlt.

2.

Arbeitnehmer, die an der Ausübung der Arbeit verhindert sind, haben den Grund und die voraussichtliche Dauer der Verhinderung unverzüglich – gegebenenfalls fernmündlich – dem Arbeitgeber anzugeben.

3.

(I) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber unter Angabe der voraussichtlichen Dauer der Arbeitsunfähigkeit unverzüglich Mitteilung zu machen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, so hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen.

(II) Gegenüber Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis im Betrieb oder Unternehmen noch nicht 2 Jahre besteht, kann der Arbeitgeber die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung früher verlangen.

Ab dem 3. Jahr der Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit kann eine frühere Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nur im Einzelfall aus begründetem Anlass und nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat verlangt werden.

Im Nichteinigungsfall kann gem. § 23 Abschn. D verfahren werden.

(III) Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

4.

(I) Unabhängig von gesetzlichen Bestimmungen erhalten Arbeitnehmer in Fällen unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit sowie während einer Vorbeugungs-, Heil- oder Genesungskur der Sozialversicherung, der Verwaltungsbehörde, der Kriegsopfersversorgung oder eines sonstigen Sozialleistungsträgers das Arbeitsentgelt vom ersten Tag des Arbeitsverhältnisses an für die Zeit der dadurch gegebenen Arbeitsverhinderung bis zu einer Dauer von sechs Wochen weitergezahlt.

(II) Wird der Arbeitnehmer wegen derselben Erkrankung wiederholt arbeitsunfähig, so hat er nur insoweit Anspruch auf Entgeltfortzahlung, als die Dauer von 6 Wochen noch nicht ausgeschöpft ist. Ein erneuter Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zur Dauer von 6 Wochen besteht jedoch, wenn der Arbeitnehmer wegen derselben Erkrankung 6 Monate nicht arbeitsunfähig war oder seit dem Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Erkrankung 12 Monate abgelaufen sind.

(III) Das weiterzuzahlende Arbeitsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten 3 abgerechneten Kalendermonaten vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit oder der Kur beanspruchen konnte.

Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die in der Zeit zwischen dem Beginn des Berechnungszeitraumes und dem Ende der Arbeitsverhinderung gem. Abs. (I) eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen.

Der so festgestellte durchschnittliche monatliche Arbeitsverdienst ist durch die Zahl der für den Abrechnungsmonat festgelegten regelmäßigen Arbeitsstunden einschließlich der für Feiertage und zu bezahlende Freistellungen anzusetzenden Stunden zu teilen. Das Ergebnis stellt den Geldfaktor dar, welcher mit der Zahl der gem. Abs. (I) ausgefallenen festgelegten regelmäßigen Arbeitsstunden zu vervielfältigen ist.

5.

Arbeitnehmer erhalten nach
zweijähriger Betriebszugehörigkeit für die Dauer eines Monats,
vierjähriger Betriebszugehörigkeit für die Dauer von 2 Monaten,
sechsjähriger Betriebszugehörigkeit für die Dauer von 3 Monaten
nach Ablauf des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gem. Ziff. 4 als
Unterstützung den Unterschied zwischen 100 v. H. des Nettoverdienstes und dem
Krankengeld.

Anmerkung zu § 11 Ziff. 1

Bei Betriebs- und Wegeunfällen, die keine Arbeitsunfähigkeit i. S. des Gesetzes hervorrufen, sieht der Tarifvertrag vor, dass dem Arbeitnehmer die Zeit zu bezahlen ist, die durch den Unfall bedingt zum Aufsuchen des Arztes während der Arbeitszeit notwendig ist. Außer der Zeit zur ersten Hilfeleistung am Unfalltag ist der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts für weitere Behandlungen nur gerechtfertigt, wenn das Aufsuchen des Arztes unumgänglich während der Arbeitszeit erfolgen muss. Dem Aufsuchen des Arztes ist das Aufsuchen des Werkssanitäters gleichzustellen. Zu bezahlen ist auch eine vom Arzt für den Unfalltag angeordnete Ruhezeit.

Anmerkung zu § 11 Ziff. 2

Die Verpflichtung des Arbeitnehmers, den Arbeitgeber bei Arbeitsverhinderung unverzüglich zu verständigen, besteht nicht nur bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall, sondern auch in allen anderen Fällen der Arbeitsverhinderung. Die Benachrichtigung kann schriftlich, mündlich oder fernmündlich, durch Boten (z.B. Familienangehörige, Arbeitskollegen) erfolgen.

Anmerkung zu § 11 Ziff. 3 Abs. (I) und (II)

Die ärztlichen Bescheinigungen werden vom behandelnden Arzt unentgeltlich ausgestellt. Sie sind spätestens nach dem 3. Kalendertag vorzulegen. Für die Fristberechnung gelten die Bestimmungen der §§ 187 und 193 BGB. Der Tag, an welchem die Arbeitsunfähigkeit durch den Arzt festgestellt wird, zählt somit nicht zur Frist.

Endet die Frist an einem Samstag, Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, so genügt es, wenn der Arbeitnehmer die Bescheinigung dem Arbeitgeber am folgenden Arbeitstag nachreicht.

Beispiele:

Der Arbeitnehmer wird am Dienstag krankgeschrieben: die Frist endet am Freitag.

Der Arbeitnehmer wird am Mittwoch krankgeschrieben: die Frist endet am Montag.

Der Arbeitnehmer wird am Donnerstag krankgeschrieben: die Frist endet am Montag.

Eine Regelung durch Betriebsvereinbarung ist zulässig. Durch sie darf der Arbeitnehmer nicht schlechter gestellt werden.

Anmerkung zu § 11 Ziff. 3 Abs. (II)

Arbeitgeber und Betriebsrat haben regelmäßig Informationen über die Entwicklung und Ursachen des Krankenstandes auszutauschen und über etwaige Abhilfemaßnahmen zu beraten.

Anmerkung zu § 11 Ziff. 3 bis 5

Die allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätze über die Verpflichtung zum Nachweis der Arbeitsunfähigkeit bleiben hiervon unberührt.

Anmerkung zu § 11 Ziff. 4 (II)

Diese Regelung betrifft Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit.

Eine erneute Arbeitsunfähigkeit wegen einer anderen Krankheit löst unabhängig davon einen eigenständigen Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zu einer Dauer von 6 Wochen aus.

Anmerkung zu § 11 Ziff. 4 Abs. (III)

Hinsichtlich des Begriffes „Arbeitsverdienst“ gelten die Ausführungen zu § 18 Abschn. C Ziff. 1 entsprechend. Fehlzeiten im Berechnungszeitraum führen zu keiner Minderung des fortzuzahlenden Entgelts; d.h. erfolgte Abzüge wegen Fehlzeiten im Berechnungszeitraum sind dem Arbeitsverdienst hinzuzurechnen.

Nach Feststellung des so ermittelten durchschnittlichen monatlichen Arbeitsverdienstes ist nunmehr der je Ausfallstunde fortzuzahlende Arbeitsverdienst (Geldfaktor) zu berechnen. Dies erfolgt in der Weise, dass die für den Abrechnungsmonat festgelegten regelmäßigen Arbeitsstunden als Teiler zugrunde gelegt werden. Mehrarbeitsstunden und Ausfallstunden infolge Kurzarbeit gem. § 3 bleiben bei der Ermittlung des Teilers außer Betracht.

Der Geldfaktor ist mit der Zahl der gem. Abs. (I) ausgefallenen festgelegten regelmäßigen Arbeitsstunden zu vervielfältigen. Mehrarbeitsstunden, die im Ausfallzeitraum anfallen würden, bleiben außer Betracht.

Unter „festgelegten regelmäßigen Arbeitsstunden“ i. S. dieser Bestimmung sind die Arbeitsstunden zu verstehen, die für den Arbeitnehmer als regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit festgelegt sind. Dabei ist eine evtl. ungleichmäßige Verteilung bei der Ermittlung der Stundenzahl zu berücksichtigen.

Erfolgt gem. § 2 B. Abs. (VII) a) eine Betriebsschließung und wird die ausfallende Arbeitszeit gem. § 2 B. Abs. (VII) b) vor- bzw. nachgearbeitet, so gilt folgendes: Die Arbeitsstunden, die in Folge einer Betriebsschließung ausfallen, sind keine „festgelegten regelmäßigen Arbeitsstunden“. Die Vor- bzw. Nachholstunden dagegen sind „festgelegte regelmäßige Arbeitsstunden“.

Auf § 14 Ziff. 2 wird hingewiesen.

Anmerkung zu § 11 Ziff. 5

Der „Nettoverdienst“ i. S. dieser Regelung ist aus dem Bruttoverdienst – jedoch ohne Mehrarbeitsvergütung und -zuschläge – zu errechnen, der dem Arbeitnehmer zustehen würde, wenn er nicht erkrankt wäre.

Der Zuschuss errechnet sich aus der Differenz zwischen diesem „Nettoverdienst“ und dem als „Bruttobetrag“ zu beanspruchenden Krankengeld.

§ 12 Unterstützung bei Todesfall

Beim Tode eines Arbeitnehmers ist dem Ehegatten, dem eingetragenen Lebenspartner oder den Kindern oder den Eltern desselben, sofern diese Angehörigen unterhaltsberechtigten waren und von dem Verstorbenen unterhalten wurden, der Verdienst für den Sterbemonat, nach 7jähriger Betriebszugehörigkeit der Verdienst für den Sterbemonat und einen weiteren Monat, nach 12jähriger Betriebszugehörigkeit der Verdienst für den Sterbemonat und 2 weitere Monate zu zahlen.

Anmerkung zu § 12

Die Regelung kommt dann zur Anwendung, wenn die aufgeführten unterhaltsberechtigten Angehörigen (Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder, Eltern) vom verstorbenen Arbeitnehmer unterhalten wurden. Unterhaltsberechtigte und tatsächlich unterhaltene Angehörige sind in folgender Reihenfolge berechtigt:

1. Der überlebende Ehegatte bzw. eingetragene Lebenspartner.
2. Wenn Ehegatte bzw. eingetragener Lebenspartner nicht vorhanden, die Kinder (ggf. zu gleichen Teilen). „Kinder“ i. S. dieser Bestimmung vgl. Anm. zu § 10 B. Ziff. 1 und 2.
3. Wenn weder Ehegatte bzw. eingetragener Lebenspartner noch Kinder vorhanden, dann Eltern (ggf. zu gleichen Teilen).

Die steuerliche Behandlung der Unterstützung richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

Es ist der Verdienst maßgeblich, der für den verstorbenen Arbeitnehmer zuletzt für einen vollen Monat oder einen entsprechenden Zeitraum abgerechnet wurde.

Bei dieser Regelung wird die gesamte Betriebs- bzw. Unternehmenszugehörigkeit angerechnet.

§ 13 Arbeits- und Leistungsbedingungen

1.

Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung sind menschengerecht zu gestalten.

Dabei sind insbesondere folgende Grundsätze zu beachten:

Arbeits- und Leistungsbedingungen und Arbeitszeiten sind im Rahmen der betrieblichen und wirtschaftlichen Möglichkeiten so zu gestalten, dass

- sie auch auf Dauer zu keiner gesundheitlichen Beeinträchtigung der Arbeitnehmer führen,
- die freie Entfaltung der Persönlichkeit der Arbeitnehmer im Betrieb geschützt und gefördert sowie das Recht auf Menschenwürde geachtet wird,
- bei Vereinbarungen zu Lage und Verteilung der Arbeitszeit im Rahmen der betrieblichen und betriebsverfassungsrechtlichen Möglichkeiten dem Einzelnen Entscheidungsspielräume eingeräumt werden.

2.

Werden diese Grundsätze nicht eingehalten, so können die Arbeitnehmer Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitssituation einbringen. Die Vorschläge sind umgehend zu prüfen und, soweit sachlich berechtigt und wirtschaftlich vertretbar, vom Arbeitgeber umzusetzen.

3.

Die menschengerechte Gestaltung der Arbeits- und Leistungsbedingungen und der Arbeitszeiten soll unter Berücksichtigung der vorgenannten, sowie wirtschaftlich vertretbarer Gesichtspunkte im Rahmen von § 88 BetrVG geregelt werden.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass auch aus Anlass von Arbeitszeitverkürzungen keine Leistungsverdichtung erfolgen darf, die für die Arbeitnehmer zu unzumutbaren Belastungen führt.

Anmerkung zu § 13 Ziff. 2

Auf die §§ 84 bis 86 BetrVG wird hingewiesen.

§ 14 Grundsätze zum Monatsentgelt

1.

(I) Das Arbeitsentgelt ist als Monatsentgelt zu zahlen.

(II) Das Monatsentgelt setzt sich zusammen aus

- gleichmäßigen Bestandteilen und
 - variablen Bestandteilen
- des Arbeitsentgelts.

(III) Zu den gleichmäßigen Bestandteilen gehören neben dem tariflichen Monatsgrundentgelt (§ 15 Ziff. 1) die Leistungszulage gem. § 7 ERA-TV, Abschlagszahlungen auf das Zielentgelt gem. § 10 ERA-TV, andere Zuschläge und Zulagen, die regelmäßig und in gleicher Höhe anfallen (z.B. Entgeltausgleich nach § 17, Erschwerniszulagen gem. § 11 ERA-TV, übertarifliche Zulagen), sowie sonstige monatlich in gleicher Höhe wiederkehrende Bestandteile des Arbeitsentgelts.

(IV) Die Umrechnung stundenbezogener Zulagen oder Zuschläge als gleichmäßiger Bestandteil des Monatsentgelts erfolgt durch Multiplikation mit der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit und dem Faktor 4,35. Das Ergebnis ist kaufmännisch auf volle Cent auf- oder abzurunden.

(V) Zu den variablen Bestandteilen des Monatsentgelts gehören

- leistungsabhängige Entgelte aufgrund eines Kennzahlenvergleichs (Prämie gem. § 8 ERA-TV und Akkord gem. § 9 ERA-TV) und
- zeitabhängige Bestandteile des Arbeitsentgelts.

(VI) Leistungsabhängige Entgelte aufgrund eines Kennzahlenvergleichs sind als Prozentsatz zum tariflichen Grundentgelt in Höhe des Leistungsdurchschnitts des vorhergehenden Kalendermonats oder des Abrechnungsmonats zu ermitteln und zu vergüten. Kann für die Ermittlung des leistungsabhängigen Entgelts nicht auf den Leistungsdurchschnitt des Berechnungszeitraumes zurückgegriffen werden, so erfolgt die Ermittlung aufgrund des zu erwartenden Leistungsdurchschnitts. Die genaue Abrechnung erfolgt dann mit der Abrechnung für den Folgemonat.

(VII) Zu den variablen zeitabhängigen Bestandteilen gehören etwaige Grundvergütungen sowie Zuschläge für Mehr-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit, außerdem Zuschläge und Zulagen, die nicht regelmäßig und nicht in gleicher Höhe anfallen. Ist für Zuschläge und Zulagen, die grundsätzlich zeitanteilig zu vergüten sind, eine Pauschalzahlung festgelegt, so ist diese Pauschale den gleichmäßigen Bestandteilen des Arbeitsentgelts gem. Abs. (III) zuzurechnen.

2.

(I) Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis oder deren Anspruch auf Entgelt nicht während des gesamten Kalendermonats besteht, erhalten für diesen Monat ein zeitanteiliges Monatsentgelt.

(II) Das zeitanteilige Monatsentgelt ist in der Weise zu errechnen, dass für jede ausgefallene Arbeitsstunde ein entsprechender Betrag vom Monatsentgelt abgezogen wird. Der Kürzungsbetrag errechnet sich nach folgender Formel:

$$\frac{\text{Monatsentgelt ohne zeitabhängige Bestandteile} \times \text{ausgefallene festgelegte regelmäßige Arbeitsstunden}}{\text{festgelegte regelmäßige Arbeitsstunden}}$$

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können andere Berechnungsmethoden, die zu gleichwertigen Ergebnissen führen, vereinbart werden.

§ 15 Tarifliches Monatsgrundentgelt und tarifliches Stundenentgelt

1.

(I) Die Tarifvertragsparteien vereinbaren im Entgeltabkommen die tariflichen Monatsgrundentgelte, bezogen auf die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden gem. § 2 A. Ziff. 1 Abs. (I).

(II) Bei einer von der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit abweichenden individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (IRWAZ) errechnen sich die tariflichen Monatsgrundentgelte nach folgender Formel:

$$\frac{\text{Monatsgrundentgelt gem. Entgelttabelle} \times \text{IRWAZ in Stunden}}{35 \text{ Stunden}}$$

(III) Bei den Berechnungen ist eine kaufmännische Auf- oder Abrundung auf volle Euro vorzunehmen.

2.

(I) Das Entgelt für eine Arbeitsstunde errechnet sich nach folgender Formel:

$$\frac{\text{Monatsentgelt}}{\text{individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit} \times 4,35}$$

Bei der Berechnung ist eine kaufmännische Auf- oder Abrundung auf volle Cent vorzunehmen.

(II) Monatsentgelt im Sinne des Abs. (I) ist

- zur Ermittlung des tariflichen Stundenentgelts (auch Akkordrichtsatz) das Monatsgrundentgelt gemäß der Entgelttabelle;
- zur Ermittlung der Vergütung je Arbeitsstunde das Monatsentgelt gemäß § 14 Ziff. 1;
- zur Ermittlung des tatsächlichen Stundenverdienstes für Mehr-, Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeitszuschläge ein vermindertes Monatsentgelt. Dieses ist das Monatsentgelt gemäß § 14 Ziff. 1 abzüglich der im Abrechnungsmonat berücksichtigten Vergütung für Mehrarbeit und der Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit.

§ 16 Entgeltabrechnung und -auszahlung

1.

(I) Die Entgeltabrechnung erfolgt mindestens einmal im Monat. Die Leistung von Abschlagszahlungen ist durch Vereinbarung mit dem Betriebsrat zu regeln. Im Nichteinigungsfall kann gem. § 23 Abschn. D verfahren werden.

(II) Das Entgelt ist am Schluss eines Kalendermonats unter Einbehaltung der gesetzlichen Abzüge auszuzahlen.

Hiervon abweichende Auszahlungstermine können durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden.

Im Nichteinigungsfall kann gem. § 23 Abschn. D verfahren werden.

2.

Die Auszahlung erfolgt bargeldlos durch Überweisung.

Andere Auszahlungsarten können mit dem Betriebsrat vereinbart werden. Im Nichteinigungsfall kann gem. § 23 Abschn. D verfahren werden.

Bei bargeldloser Entgeltzahlung ist die Überweisung so vorzunehmen, dass die Arbeitnehmer spätestens an dem Tag über ihr Entgelt verfügen können, der betrieblich als Entgeltzahlungstag festgelegt ist. Fällt dieser Zeitpunkt auf einen Samstag, Sonn- oder Feiertag, so hat die Überweisung so rechtzeitig zu erfolgen, dass die Verfügung über das Entgelt am vorhergehenden Werktag möglich ist.

3.

Mit der Auszahlung ist dem Arbeitnehmer gleichzeitig eine Abrechnung zuzuleiten, aus der insbesondere das Monatsentgelt mit den festen und variablen Bestandteilen, das leistungsabhängige Entgelt in Prozent, die Zulagen und Zuschläge sowie die Abzüge und evtl. Abschlagszahlungen ersichtlich sind.

§ 17 Entgeltausgleich bei Leistungsminderung

A.

1.

Arbeitnehmer,

- die das 55. Lebensjahr vollendet und dem Betrieb oder Unternehmen zu diesem Zeitpunkt mindestens 10 Jahre angehört haben oder das 50. Lebensjahr vollendet und dem Betrieb oder Unternehmen zu diesem Zeitpunkt mindestens 20 Jahre angehört haben,
- und die aufgrund gesundheitsbedingter Minderung ihrer Leistungsfähigkeit nicht mehr in der Lage sind, ihre bisherige Tätigkeit auszuüben oder in dieser die bisherige Leistung zu erbringen
- und bei denen hierdurch eine Verdienstminderung eingetreten ist oder eintreten würde,

haben auf schriftlichen Antrag Anspruch auf einen Entgeltausgleich.

2.

Voraussetzung ist ferner die Vorlage eines ärztlichen Attestes, wonach aus gesundheitlichen Gründen die bisherige Tätigkeit nicht mehr zumutbar oder in diesen die Leistungsminderung bedingt ist.

In Zweifelsfällen ist das ärztliche Attest eines Betriebsarztes i. S. des Arbeitssicherheitsgesetzes oder eines anderen fachkundigen Arztes (z.B. aus dem arbeitsmedizinischen Dienst der Berufsgenossenschaften) einzuholen. Hiervon ist der Betriebsrat zu unterrichten.

Wird hierdurch eine Klärung nicht erzielt, ist nach § 23 Abschn. C zu verfahren.

3.

Die Antragstellung schließt die Bereitschaft des Arbeitnehmers zur Versetzung an einen anderen zumutbaren Arbeitsplatz, zum Wechsel des Entgeltgrundsatzes und ggf. zur Umgruppierung ein. Die betriebsverfassungsrechtlichen Bestimmungen bleiben hiervon unberührt.

Für die Beurteilung der künftigen Einsatzmöglichkeit ist der Betriebsarzt beratend hinzuzuziehen.

Der Anspruch auf den Entgeltausgleich entsteht mit Beginn des auf die Antragstellung folgenden Kalendermonats.

Hat ein Arbeitnehmer Entgeltausgleich erhalten, so kann er bei einem erneuten Antrag innerhalb von 5 Jahren keinen höheren Entgeltausgleich erlangen.

4.

Anstelle des Entgeltausgleichs kann – unter Berücksichtigung der betriebsverfassungsrechtlichen Bestimmungen – eine Versetzung auf einen anderen zumutbaren, die bisherige Entgelthöhe sichernden Arbeitsplatz erfolgen, der der geminderten Leistungsfähigkeit Rechnung trägt.

B.

1.

Der Entgeltausgleich entspricht der jeweiligen Differenz zwischen dem bisherigen Durchschnittsverdienst und dem erzielten neuen Durchschnittsverdienst, jeweils bezogen auf die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit, bei Kurzarbeit bezogen auf die gekürzte Arbeitszeit. Künftige Tarifentgelterhöhungen ändern den bisherigen Durchschnittsverdienst entsprechend.

Der Durchschnittsverdienst ist je Monat zu ermitteln.

2.

Für die Berechnung des bisherigen Durchschnittsverdienstes gelten als Berechnungsgrundlage die letzten 12 abgerechneten Monate vor Antragstellung.

Dabei sind zugrunde zu legen:

Tarifliches Grundentgelt, leistungsabhängiges variables Entgelt und laufend zum Entgelt gewährte außertarifliche Zulagen.

Zuschläge für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit gem. § 6 Ziff. 2 und 3 bei Arbeitnehmern, die zuletzt in der Regel mindestens 5 Jahre ununterbrochen im Mehrschichtbetrieb tätig waren, für Betriebe, die den ERA noch nicht eingeführt haben, der Montagezuschlag nach § 3.3 BMTV bei Arbeitnehmern, die zuletzt in der Regel mindestens 5 Jahre ununterbrochen auf Montage tätig waren, Erschwerniszulagen nach § 11 ERA-TV, § 8 BMTV und § 2 Ziff. 1 des Gießereiabkommens bei Arbeitnehmern, die zuletzt in der Regel mindestens 5 Jahre ununterbrochen die jeweiligen Zulagen erhalten haben.

3.

In die Berechnung des neuen Durchschnittsverdienstes werden Zuschläge und Zulagen einbezogen, wenn sie auch in der Berechnung des bisherigen Durchschnittsverdienstes enthalten sind.

Soweit Zulagen und Zuschläge in die Berechnung des Durchschnittsverdienstes am alten Arbeitsplatz nicht einbezogen wurden, aber am neuen Arbeitsplatz ein Anspruch auf ihre Zahlung besteht, mindern sie nicht den Verdienstaustausch.

4.

Nicht einzubeziehen sind:

Mehrarbeitsvergütungen, Zuschläge für Mehrarbeit, vermögenswirksame Leistungen, Einmalzahlungen, wie z.B. Gratifikationen, Jubiläumsgelder, erhöhte Urlaubsvergütung, Tantiemen sowie Aufwandsentschädigungen, wie z.B. Trennungsgelder, Auslösungen, Reisespesen und Fahrtkosten.

5.

Wird im Berechnungszeitraum oder zwischen dem Antrag auf Verdienstsicherung und Entstehen des Anspruchs auf Verdienstsicherung eine tarifliche Entgelterhöhung wirksam, so ist diese entsprechend zu berücksichtigen.

6.

Der Entgelttausch ist Arbeitsentgelt i. S. der gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorschriften.

C.

1.

Ein Anspruch auf Entgelttausch entsteht nicht, wenn der Arbeitnehmer die gesetzlichen Voraussetzungen für ein Altersruhegeld (auch vorgezogenes) erfüllt oder wenn die Leistungsminderung selbstverschuldet i. S. des Entgeltfortzahlungsgesetzes ist.

Die Zahlung des Entgelttausches endet zu dem Zeitpunkt, in dem eine Rente wegen Erwerbsminderung oder Altersruhegeld (auch vorgezogenes) aus der gesetzlichen Rentenversicherung gewährt wird. Endet der Rentenanspruch (z.B. nach Ablauf einer befristeten Gewährung), lebt der Anspruch auf Entgelttausch wieder auf.

2.

Hat der Arbeitnehmer gegenüber Dritten Schadensersatzansprüche wegen eines Ereignisses, das die Leistungsminderung unmittelbar und ausschließlich verursacht hat, so entsteht insoweit kein Anspruch auf Entgelttausch, als der Dritte Leistungen gewährt. Dies gilt nicht für Leistungen aus Ansprüchen, die dem Arbeitnehmer aufgrund eigener Vorsorgemaßnahmen zustehen.

Die Rückforderung eines gezahlten Entgelttausches ist ausgeschlossen, wenn der Arbeitnehmer den Arbeitgeber über die Ursachen der Leistungsminderung informiert hat.

D.

Bestehende günstigere betriebliche Regelungen bleiben von den vorstehenden Bestimmungen unberührt

Anmerkung zu § 17 Abschn. B. Ziff. 2 und 3

Provisionen werden nicht einbezogen, soweit sie die in Ziff. 2 Satz 2 aufgeführten Entgeltbestandteile übersteigen.

§ 18 Urlaubsregelung

A. Allgemeine Bestimmungen

1.

Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr (Urlaubsjahr) Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Arbeit leisten.

2.

(I) Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.

(II) Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer

a) für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt;

b) wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;

c) wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

(III) Ergeben sich bei der anteiligen Urlaubsgewährung Bruchteile von Tagen, so werden Bruchteile von weniger als einem halben Tag nicht berücksichtigt, Bruchteile von mindestens einem halben Tag auf volle Urlaubstage aufgerundet.

(IV) Hat der Arbeitnehmer im Falle des Abs. (II) c) bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann das dafür gezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückverlangt werden. Ausgenommen sind Fälle des Rechtsmissbrauchs.

3.

(I) Der Urlaub dient der Erholung und Erhaltung der Arbeitskraft. Bei einem Urlaubsanspruch von mindestens 15 Arbeitstagen soll bei Urlaubsteilung einer der Urlaubsteile mindestens 10 aufeinanderfolgende Arbeitstage umfassen. Davon kann abgewichen werden, wenn das Interesse des Arbeitnehmers oder die Belange des Betriebes dies erforderlich machen.

(II) Die Urlaubsliste wird vom Arbeitgeber gemeinsam mit dem Betriebsrat aufgestellt. Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen; es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

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

Im Nichteinigungsfall ist gem. § 23 Abschn. D zu verfahren.

4.

Der Urlaub wird nach Arbeitstagen bemessen. Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Arbeitnehmer in regelmäßiger Arbeitszeit zu arbeiten hat.

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

Gleiches gilt bezüglich freier Tage, die sich aus einer Regelung gem. § 2 B. Abs. (III) a) bis c) ergeben.

Arbeitnehmer in Betrieben, in denen in regelmäßiger Wechselschicht oder vollkontinuierlich gearbeitet wird, sowie Teilzeitbeschäftigte haben unter Beachtung der jeweiligen Schichtpläne einen Urlaubsanspruch, der dem eines Arbeitnehmers entspricht, der regelmäßig im Einschichtbetrieb beschäftigt wird.

5.

Bei einer unverschuldeten Erkrankung des Arbeitnehmers während des Urlaubs werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet. Der Arbeitnehmer hat sich jedoch nach Ablauf der regulären Urlaubszeit – wenn die Krankheit länger als diese dauert, nach ihrer Beendigung – zur Wiederaufnahme der Arbeit zur Verfügung zu stellen.

6.

Wird einem Arbeitnehmer von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger eine Vorbeugungs-, Heil- oder Genesungskur gewährt, so darf diese Zeit nicht auf den Urlaub angerechnet werden.

Eine im Anschluss an eine solche Kur vom zuständigen Arzt verordnete Schonungszeit darf auf den Urlaub nicht angerechnet werden, soweit ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle besteht. Besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung, so darf eine Schonungszeit bis zur Dauer von einer Woche nicht auf den Urlaub angerechnet werden. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Arbeitgeber von der verordneten Schonungszeit durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

7.

Der Anspruch auf Urlaub erlischt drei Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres, es sei denn, dass er erfolglos geltend gemacht wurde.

Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. Dies gilt nicht für den Teil des Tarifurlaubs, der den gesetzlichen Urlaubsanspruch übersteigt, wenn der Arbeitnehmer durch eigenes Verschulden aus einem Grunde entlassen worden ist, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt oder das Arbeitsverhältnis unberechtigt vorzeitig gelöst hat und in diesen Fällen eine grobe Verletzung der Treuepflicht aus dem Arbeitsverhältnis vorliegt.

8.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, diese Bescheinigung dem neuen Arbeitgeber vorzulegen.

9.

Für Schwerbehinderte sowie für Jugendliche gelten die gesetzlichen Bestimmungen, für das Urlaubsentgelt jedoch Abschn. C.

Für die Urlaubsdauer der Jugendlichen gilt Abschn. B.

B. Urlaubsdauer

1.

Die Urlaubsdauer beträgt 30 Arbeitstage, wenn die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers auf 5 Tage je Kalenderwoche verteilt ist.

2.

Ist die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf mehr oder weniger als 5 Tage je Kalenderwoche – ggf. auch im Durchschnitt mehrerer Kalenderwochen – verteilt, so erhöht oder verringert sich die Zahl der Urlaubstage gem. Ziff. 1 entsprechend.

Bruchteile von Tagen, die sich bei der Umrechnung ergeben, sind auf volle Tage aufzurunden.

Günstigere betriebliche Regelungen bleiben unberührt.

C. Urlaubsentgelt

1.

Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem 1,5fachen durchschnittlichen Arbeitsverdienst – jedoch ohne Mehrarbeitsvergütung und -zuschläge –, den der Arbeitnehmer in den letzten 3 Kalendermonaten vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat.

Vom Bemessungszeitraum abweichende Regelungen können mit dem Betriebsrat vereinbart werden.

Im Nichteinigungsfall kann gem. § 23 Abschn. D verfahren werden.

Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraums oder des Urlaubs eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht.

2.

Das Urlaubsentgelt ist bei Urlaubsantritt auszus zahlen.

Eine hiervon abweichende Regelung kann durch Betriebsvereinbarung getroffen werden.

Im Nichteinigungsfall kann gem. § 23 Abschn. D verfahren werden.

Anmerkung zu § 18 Abschn. A Ziff. 1

Gem. § 1 Ziff. 3 finden die Urlaubsbestimmungen auch auf Auszubildende Anwendung.

Soweit sie Jugendliche sind, ist Abschn. A Ziff. 9 zu beachten.

Anmerkung zu § 18 Abschn. A Ziff. 2

Die Bestimmung über die Wartezeit und die Zwölftelung entspricht den §§ 4 und 5 BUrlG.

Die Wartezeit ist nur für den vollen Jahresurlaub von Bedeutung; die Zwölftelung für jeden vollen Beschäftigungsmonat – nicht Kalendermonat – ist demzufolge nur bei einer kürzeren als sechsmonatigen Dauer des Beschäftigungsverhältnisses im Urlaubsjahr anwendbar.

zu Absatz (I)

Beispiel 1:

Ein seit dem 1. Januar beschäftigter Arbeitnehmer scheidet nach dem 30. Juni aus. Er hat Anspruch auf den vollen Jahresurlaub. Dies gilt auch dann, wenn in einem derartigen Fall der Arbeitnehmer beispielsweise wegen Erhalts der Rente aus dem Arbeitsleben ausscheidet.

Beispiel 2:

Eintritt am 1. März, Austritt im selben Jahr am 30. September. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf den vollen Jahresurlaub, da die Wartezeit zurückgelegt ist. Er muss sich jedoch hierauf den Urlaub anrechnen lassen, den er von anderen Arbeitgebern für dieses Urlaubsjahr schon erhalten hat. Tritt er am 1. Oktober eine neue Stelle an, so erwirbt er dem neuen Arbeitgeber gegenüber in diesem Jahr einen tariflichen Urlaubsanspruch von 3/12. Hierauf muss er sich jedoch einen für diesen Zeitraum bereits erhaltenen bzw. abgegoltenen Urlaub anrechnen lassen.

Beispiel 3:

Eintritt am 15. Juni. Der Arbeitnehmer bleibt über den 31. Dezember hinaus im gleichen Arbeitsverhältnis. Mit Wirkung ab 15. Dezember besteht Anspruch auf den vollen Jahresurlaub. Soweit jedoch für dieses Urlaubsjahr bereits von einem anderen Arbeitgeber Urlaub gewährt bzw. abgegolten wurde, hat der Arbeitnehmer sich diesen anrechnen zu lassen.

zu Abs. (II) a)

Beispiel 4:

Eintritt am 1. September. Der Arbeitnehmer kann in diesem Jahr noch 4/12 des Jahresurlaubs erwerben. Soweit der Arbeitnehmer für diesen Zeitraum bereits von früheren Arbeitgebern Urlaub erhalten hat, ist dieser anzurechnen.

zu Abs. (II) b)**Beispiel 5:**

Eintritt am 15. März, Austritt im selben Jahr am 16. Mai, Urlaubsanspruch 2/12.

zu Abs. (II) c)

Nach dem BAG-Urteil vom 9.10.1969 – 5 AZR 501/68 – ist eine unter 6 Monaten liegende Beschäftigungszeit als eine Einheit zu betrachten, auch dann, wenn dieser Zeitraum sich auf zwei aufeinanderfolgende Kalenderjahre verteilt.

Beispiel 6:

Eintritt am 15. Dezember, Austritt am 20. Mai des nächsten Jahres, Urlaubsanspruch 5/12.

Urlaubsanspruch und Wehrdienst**Beispiel 7:**

Entfallen

Beispiel 8:

Entfallen

Beispiel 9:

Ein Arbeitnehmer wird zu einer Wehrübung eingezogen. Der tarifliche Urlaubsanspruch erfährt hierdurch keine Kürzung.

Urlaubsanspruch und längere Erkrankung**Beispiel 10:**

Längere Krankheit mindert den Urlaubsanspruch nicht. So hat ein das ganze Jahr hindurch dem Betrieb angehörender Arbeitnehmer, der vom 15. Mai bis 25. Oktober krank war, Anspruch auf den vollen Jahresurlaub.

zu Abs. (III)**Beispiel 11:**

Jahresurlaub 30 Arbeitstage. Der Arbeitnehmer erhält 3/12 des Jahresurlaubs. Dies ergibt rechnerisch 7,5 Arbeitstage, die jedoch auf 8 Arbeitstage aufzurunden sind.

zu Abs. (IV)**Beispiel 12:**

Ein Arbeitnehmer nimmt im Februar seinen vollen Jahresurlaub und scheidet zum 31. März aus. Obwohl ihm in diesem Fall an sich nur 3/12 des Jahresurlaubs zustehen würden, kann eine Rückforderung der restlichen 9/12 nicht geltend gemacht werden. Bei Antritt einer neuen Stelle erwirbt der Arbeitnehmer in diesem Jahr dem neuen Arbeitgeber gegenüber zwar einen Urlaubsanspruch, er muss sich aber den für diese Zeit bereits erhaltenen Urlaub anrechnen lassen.

Eine Rückforderung wäre jedoch in diesem Falle möglich, wenn es sich um einen Rechtsmissbrauch handelt. Ein Rechtsmissbrauch liegt vor, wenn der Arbeitnehmer beispielsweise unter dem Vorwand eines dringenden familiären Anliegens (gemeinsamer Urlaub der Ehegatten) seinen vollen Jahresurlaub erhalten hat. Es stellt sich jedoch heraus (beweispflichtig ist der Arbeitgeber), dass es dem Arbeitnehmer nur darauf ankam, vom bisherigen Arbeitgeber den vollen Jahresurlaub zu erhalten, um dann unmittelbar nach Urlaubsende sein Arbeitsverhältnis zu kündigen.

Eine Rückforderung ist nur möglich, wenn ein Arbeitnehmer, der seine Wartezeit schon erfüllt hat, in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres ausscheidet. In allen anderen Fällen kann eine Rückforderung nicht erfolgen.

Anmerkung zu § 18 Abschn. A Ziff. 3

Entsprechend seinem Zweck ist der Urlaub so zu gewähren bzw. zu nehmen, dass damit ein weitestgehender Erholungseffekt erzielt wird. Dieser Grundsatz muss für den Arbeitgeber wie für den Betriebsrat Richtschnur bei der Aufstellung der Urlaubsliste sein. Die zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber zu treffende Vereinbarung ist sowohl für den Einzelurlaub als auch für einen geschlossenen Betriebsurlaub notwendig.

Anmerkung zu § 18 Abschn. A Ziff. 4

Bei Betriebsschließung gem. § 2 B. Abs. (VII) a) und damit zusammenhängender Vor- und Nacharbeit gem. § 2 B. Abs. (VII) b) gilt folgendes:

Bei Vor- oder Nacharbeit an einem sonst arbeitsfreien Tag zählt dieser als Urlaubstag.

Dagegen werden die Tage der Betriebsschließung auf den Urlaub nicht angerechnet.

Fällt ein gesetzlicher Feiertag mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung während des Urlaubs auf einen Arbeitstag, so kann dieser Tag nicht als Urlaubstag gerechnet werden. Für diesen gesetzlichen Feiertag ist der Verdienstausfall nach Maßgabe des Entgeltfortzahlungsgesetzes zu vergüten.

Fallen freie Tage, die sich aus einer Regelung gem. § 2 B. Abs. (III) a) bis c) ergeben, während des Urlaubs an, können sie ebenfalls nicht als Urlaubstage gerechnet werden.

Anmerkung zu § 18 Abschn. A Ziff. 5

Tage der Arbeitsunfähigkeit, die durch ärztliches Zeugnis belegt sind, gelten nicht als Urlaubstage.

Eine Ausnahme besteht jedoch bei verschuldeter Erkrankung.

Der Begriff „unverschuldete Erkrankung“ ist identisch mit den in § 3 Entgeltfortzahlungsg aufgestellten Grundsätzen. Eine Verletzung in Ausübung eines Sports ist in der Regel unverschuldet.

Die Vorlage des ärztlichen Attestes obliegt dem Arbeitnehmer.

Anmerkung zu § 18 Abschn. A Ziff. 6

Während Kuren i. S. dieser Bestimmung nicht auf den Urlaub angerechnet werden dürfen, ungeachtet, ob während dieser Zeit Arbeitsunfähigkeit besteht oder nicht, ist bei Schonungszeiten, die länger als 1 Woche dauern, die Anrechnung der über eine Woche hinausgehenden Zeit möglich, vorausgesetzt, dass während dieser Zeit nicht Arbeitsunfähigkeit besteht.

Anmerkung zu § 18 Abschn. A Ziff. 7

Zur Vermeidung von Streitigkeiten über die Frage, ob ein Urlaub erfolglos geltend gemacht worden ist, empfiehlt sich die schriftliche Geltendmachung. Endtermin hierfür ist der 31. März.

Eine Abgeltung des Urlaubs ist nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zulässig. Der Abgeltungsanspruch für den tariflichen Anteil des Urlaubs entfällt jedoch, wenn eine grobe Verletzung der Treuepflicht vorliegt. Beweispflichtig ist der Arbeitgeber.

Beim Tode eines Arbeitnehmers besteht kein Anspruch der Erben auf Abgeltung des noch nicht eingebrachten Urlaubs. Der Urlaubsanspruch ist höchstpersönlich und damit nicht übertragbar und unvererblich.

Anmerkung zu § 18 Abschn. A Ziff. 8

Diese Bestimmung dient der Feststellung, wie viel Urlaub der Arbeitnehmer bereits erhalten und demzufolge beim neuen Arbeitgeber noch zu beanspruchen hat. Die in Satz 2 enthaltene Verpflichtung besteht nur für einen Arbeitsplatzwechsel innerhalb tarifgebundener Betriebe der Metall- und Elektroindustrie. Inwieweit bei Arbeitsaufnahme in einem anderen Wirtschaftsbereich die gleichen Bedingungen bestehen, ergibt sich aus den hierfür zuständigen Tarifverträgen. Die Vorlage der Bescheinigung hat jedoch bei entsprechender Aufforderung durch den Arbeitgeber in jedem Fall zu erfolgen.

Sofern ein Arbeitnehmer aus einem diesem Tarifvertrag nicht unterliegenden Betrieb kommt und von seinem bisherigen Arbeitgeber keine Urlaubsbescheinigung erhalten hat, entfällt für

ihn naturgemäß diese Verpflichtung. Dessen ungeachtet hat er jedoch Fragen des Arbeitgebers über den in den Vorarbeitsverhältnissen desselben Urlaubsjahres bereits erhaltenen Urlaub wahrheitsgemäß zu beantworten.

Anmerkung zu § 18 Abschn. A Ziff. 9

Schwerbehinderte haben gem. § 125 SGB IX Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von 5 Arbeitstagen im Urlaubsjahr.

Verteilt sich die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Schwerbehinderten auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, so erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend.

Für den Urlaub der Jugendlichen gelten die allgemeinen Bestimmungen des § 19 JArbSchG. Die Urlaubsdauer jedoch ist in § 18 Abschn. B dieses Tarifvertrags geregelt.

Erworbener Urlaubsanspruch verwirkt auch bei fristloser Entlassung und unberechtigter vorzeitiger Lösung des Arbeitsverhältnisses nicht.

Bezüglich des Urlaubsentgelts für den Schwerbehindertenzusatzurlaub und Jugendlichenurlaub siehe Anmerkung zu Abschn. C Ziff. 1.

Anmerkung zu § 18 Abschn. B Ziff. 2

Die praktische Auswirkung dieser Bestimmung wird anhand folgender Beispiele erläutert:

Beispiel A:

Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers ist im Rahmen eines Schichtplans ungleichmäßig verteilt.

In einer Zeitspanne von 4 Wochen fallen regelmäßig 18 Arbeitstage an. Wäre die Arbeitszeit dagegen gleichmäßig auf 5 Tage je Woche verteilt, so würden 20 Arbeitstage anfallen.

Die Umrechnung erfolgt damit wie folgt:

$$\frac{30 \times 18}{20} = 27 \text{ Urlaubstage.}$$

Beispiel B:

Bei ungleichmäßiger Verteilung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit sind innerhalb einer Zeitspanne von je 8 Wochen regelmäßig 37 Arbeitstage festgelegt. Bei einer Verteilung der Arbeitszeit auf 5 Arbeitstage je Woche würden in 8 Wochen dagegen 40 Arbeitstage anfallen.

Es errechnet sich folglich ein Anspruch von:

$$\frac{30 \times 37}{40} = 27,75 \text{ – aufzurunden auf 28 – Urlaubstagen.}$$

Beispiel C:

Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers, in dessen Arbeitszeit regelmäßig in besonders erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, ist durch Schichtplan so festgelegt, dass in einer Zeitspanne von je 8 Wochen regelmäßig 43 Arbeitstage anfallen. Bei einer Verteilung der Arbeitszeit auf wöchentlich 5 Arbeitstage würden in 8 Wochen dagegen 40 Arbeitstage anfallen.

Es errechnet sich somit ein Anspruch von:

$$\frac{30 \times 43}{40} = 32,25 \text{ – aufzurunden auf 33 – Urlaubstagen.}$$

Anmerkung zu § 18 Abschn. C Ziff. 1

Zunächst ist der Verdienst der letzten drei Kalendermonate festzustellen.

„Arbeitsverdienst“ i. S. dieser Regelung ist der Gesamtverdienst. Hierzu gehören insbesondere tarifliches Grundentgelt, leistungsabhängiges Entgelt sowie Zulagen und Zuschläge, wie z.B. außertarifliche Zulagen, Schmutz- und Erschwerniszulagen,

steuerpflichtige Nahauslösungen (gem. BAG v. 19.11.1992 – 10 AZR 144/91), Zuschläge für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit.

Nicht zum Verdienst zählen Mehrarbeitsvergütungen und -zuschläge, vermögenswirksame Leistungen sowie Beträge, die der Arbeitnehmer als Ersatz für Aufwendungen erhält, z.B. Reisespesen, Trennungsentschädigungen, Entschädigung für den Einsatz eigener Arbeitsmittel u. ä. (inwieweit auf solche Leistungen während des Urlaubs dennoch Anspruch besteht, richtet sich nach den vertraglichen Bestimmungen). Einmalige Zuwendungen, wie beispielsweise Weihnachtsgratifikationen, Gewinnbeteiligung, werden ebenfalls nicht mitgerechnet.

Die Ausbildungsvergütung gilt ebenfalls als „Arbeitsverdienst“ i. S. dieser Regelung.

Sofern während des Berechnungszeitraumes oder während des Urlaubs Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur eintreten, ist diesem Umstand entsprechend Rechnung zu tragen. Als Verdiensterhöhungen gelten z.B. tarifliche Entgelterhöhungen, Gewährung oder Erhöhung von Zulagen, Umstufung in eine höhere Entgeltgruppe bzw. -stufe, etwaige Entgelterhöhungen nach einem Wechsel des Entgeltgrundsatzes.

Verdiensterhöhungen vorübergehender Art werden dagegen nicht berücksichtigt. Als Zeitraum hierfür gilt eine Zeitspanne bis zu 3 Monaten.

Während Verdiensterhöhungen, die in der Zeit zwischen dem Beginn des Berechnungszeitraumes und dem Beginn des Urlaubs eintreten, sich so auswirken, als ob die Erhöhung zu Beginn des Berechnungszeitraumes wirksam gewesen wäre (siehe Beispiele 4 und 6), wird eine Verdiensterhöhung während des Urlaubs erst ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens wirksam. Letzteres ist zwar in der tariflichen Bestimmung nicht ausdrücklich gesagt, ergibt sich aber aus ihrem Sinn (siehe Beispiel 5).

Sind durch Betriebsvereinbarung sowohl Bemessungszeitraum als auch Auszahlungszeitpunkt abweichend geregelt, so bleibt bei Verdiensterhöhungen, die nach dem Bemessungszeitraum eintreten, die Gewährung oder Erhöhung von Zulagen und Zuschlägen jeglicher Art sowie Mehrarbeit unberücksichtigt. Zahlungsansprüche aus Nachberechnungen werden mit der Zahlung für den letzten Abrechnungszeitraum des Urlaubsjahres fällig.

Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge Kurzarbeit, Krankheit, Arbeitsausfällen oder sonstiger unverschuldeter Arbeitsversäumnisse eingetreten sind, vermindern das Urlaubsentgelt nicht.

Indessen wirkt sich beispielsweise eine Entgeltgruppenrückstufung innerhalb des Berechnungszeitraums ab dem Zeitpunkt ihres Wirksamwerdens entsprechend aus.

Nach Feststellung des so ermittelten Gesamtverdienstes ist nunmehr das Urlaubsentgelt pro Urlaubstag zu berechnen.

Dies erfolgt in der Weise, dass der Gesamtverdienst durch 65,25 zu teilen und mit dem Faktor 1,5 zu multiplizieren ist.

Entschuldigte unbezahlte Fehlzeiten führen zu einer entsprechenden Änderung des Teilers, während unentschuldigte Fehlzeiten den Teiler nicht beeinflussen (siehe Beispiele 2 und 3). Der sich ergebende Wert stellt das Urlaubsentgelt für einen Tag bei einem jährlichen Urlaubsanspruch von 30 Tagen dar.

Bei einem tariflichen Urlaubsanspruch von mehr oder weniger als 30 Arbeitstagen (§ 18 Abschn. B Ziff. 2) erhöht oder vermindert sich das tägliche Urlaubsentgelt entsprechend.

Hierzu ist das wie vorstehend ermittelte tägliche Urlaubsentgelt mit dem Faktor 30 zu multiplizieren und durch die Zahl der Urlaubstage gemäß § 18 Abschn. B Ziff. 2 zu teilen.

Für die Berechnung des Urlaubsentgelts je Urlaubstag gelten demnach folgende Formeln:

$$\text{Urlaubsentgelt je Urlaubstag} = \frac{\text{Gesamtverdienst}}{65,25} \times 1,5 \times \left(30 / \text{Urlaubsanspruch gem. Abschn. B} \right)$$

Dieser Berechnungsmethode steht eine durch maschinelle Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung bedingte andere Berechnungsweise nicht entgegen, wenn dabei das gleiche Ergebnis gewährleistet ist.

Das Urlaubsentgelt wird für jeden Urlaubstag unabhängig davon gezahlt, wie viele Arbeitsstunden am Urlaubstag angefallen wären.
Die Grundsätze über die Berechnung des Urlaubsentgelts gelten auch für den Jugendlichenurlaub sowie den Tarifurlaub für Schwerbehinderte. Für den Schwerbehindertenzusatzurlaub ist ebenfalls das tarifliche Urlaubsentgelt je Tag zu zahlen.

Beispiel 1:

Der Arbeitsverdienst der letzten 3 Kalendermonate (Gesamtverdienst) beträgt € 7.500,-. Das Urlaubsentgelt je Urlaubstag errechnet sich bei einem Urlaubsanspruch gem. § 18 Abschn. B von 30 Arbeitstagen wie folgt:

$$\frac{€ 7.500,-}{65,25} \times 1,5 \times \frac{30}{30} = € 172,41$$

Bei einem Urlaubsanspruch gem. § 18 Abschn. B von 27 Arbeitstagen errechnet sich das Urlaubsentgelt je Urlaubstag:

$$\frac{€ 7.500,-}{65,25} \times 1,5 \times \frac{30}{27} = € 191,57$$

Beispiel 2:

Der Arbeitsverdienst der letzten 3 Kalendermonate (Gesamtverdienst) beträgt € 5.842,53. Der Arbeitnehmer hatte im Berechnungszeitraum 10 Arbeitstage unbezahlten Urlaub. Das Urlaubsentgelt je Urlaubstag errechnet sich bei einem Urlaubsanspruch gem. § 18 Abschn. B von 30 Arbeitstagen wie folgt:

$$\frac{€ 5.842,53,-}{55,25} \times 1,5 \times \frac{30}{30} = € 158,62$$

Beispiel 3:

Sofern es sich in einem anderen Fall bei sonst gleichen Voraussetzungen wie im Beispiel 2 dagegen um 10 unentschuldigte Fehltage handelt, bleibt dies ohne Einfluss auf den Teiler. Das Urlaubsentgelt je Urlaubstag errechnet sich damit wie folgt:

$$\frac{€ 5.842,53}{65,25} \times 1,5 \times \frac{30}{30} = € 134,31$$

Beispiel 4:

Ein Arbeitnehmer geht am 1. Juni in Urlaub, am 1. Mai ist eine Tarifierhöhung eingetreten. Das Urlaubsentgelt ist so zu berechnen, wie wenn die Tarifierhöhung bereits während der Gesamtdauer des Berechnungszeitraums bestanden hätte.

Beispiel 5:

Ein Arbeitnehmer beginnt am 25. Mai seinen Urlaub. Ab 1. Juni tritt eine Tarifierhöhung um 5 v.H. in Kraft. Das Urlaubsentgelt erhöht sich demzufolge ab 1. Juni um 5 v.H.

Beispiel 6:

Ein Arbeitnehmer tritt am 1. August seinen Urlaub an. Ab 1. Juli wurde er von Zeitentgelt mit Leistungsbeurteilung in Leistungsentgelt mit Kennzahlenvergleich (z.B. Akkordarbeit) überführt und hat seitdem ein höheres Leistungsentgelt. Das Urlaubsentgelt ist so zu berechnen, als wäre die Überführung in Akkordarbeit bereits bei Beginn der Berechnungsperiode eingetreten.

§ 19 Dienstreisen

1.

(I) a) Bei angeordneten Dienstreisen wird die notwendige Reisezeit, soweit sie die Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit überschreitet, an Arbeitstagen bis zu 4 Stunden und an arbeitsfreien Tagen bis zu 12 Stunden täglich wie Arbeitszeit vergütet, jedoch ohne Zuschläge.

b) Fallen die angeordnete Dienstreise und die notwendige Reisezeit auf einen Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, sind im Rahmen von Buchst. a) auch die Zuschläge gem. § 6 Ziff. 2 Abs. (I) zu zahlen.

(II) Dies gilt nicht:

a) Für Reisevertreter sowie für andere Arbeitnehmer, deren Arbeitsgebiet überwiegend eine Reisetätigkeit einschließt und bei denen die zeitliche Mehrbeanspruchung in den Arbeitsbedingungen entsprechend berücksichtigt ist;

b) für Reisezeiten mit Benutzung von Schlafwagen in der Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr;

c) für Auslandsreisen.

(III) Günstigere betriebliche Regelungen bleiben unberührt. Die Betriebsparteien können im Wege einer freiwilligen Betriebsvereinbarung eine insgesamt wertgleiche Regelung anstelle der vorstehenden Bestimmungen treffen.

2.

Der notwendige Mehraufwand bei Dienstreisen ist vom Arbeitgeber zu vergüten. Dies kann je nach betrieblicher Übung entweder in festen Sätzen oder entsprechend den nachgewiesenen angemessenen Kosten geschehen.

Anmerkung zu § 19

§ 19 findet keine Anwendung für Arbeitsverhältnisse, die dem Bundesmontagetarifvertrag (BMTV) unterliegen oder für die der BMTV Nachwirkung entfaltet. § 19 ist für die Regelungen des BMTV keine ablösende Vereinbarung gem. § 4 Abs. 5 Tarifvertragsgesetz.

Anmerkung zu § 19 Ziff. 1 Abs. (II) c

Die Vergütung von Dienstreisezeiten bei Auslandsreisen ist einzelvertraglich zu regeln.

§ 20 Berufsausbildungsverhältnis

1.

Soweit in diesem Tarifvertrag nichts anderes geregelt ist, finden auf die Berufsausbildungsverhältnisse die jeweils gültigen gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere das Berufsbildungsgesetz und das Jugendarbeitsschutzgesetz Anwendung.

2.

Zur Begründung eines Berufsausbildungsverhältnisses bedarf es eines schriftlichen Vertrages zwischen dem Ausbildenden und dem Auszubildenden (Berufsausbildungsvertrag). Der Vertrag mit einem minderjährigen Auszubildenden bedarf der Genehmigung des gesetzlichen Vertreters durch Unterzeichnung.

3.

Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der vertraglich festgelegten Ausbildungszeit.

Legt der Auszubildende vor Beendigung der vereinbarten Ausbildungszeit die Abschlussprüfung ab, so endet das Ausbildungsverhältnis mit dem Tag, an welchem der Prüfungsausschuss das Prüfungsergebnis festgestellt hat.

Besteht der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf sein Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um 1 Jahr.

4.

(I) Die wöchentliche Arbeitszeit für Auszubildende beträgt 35 Stunden.

(II) Leistet ein Auszubildender Mehrarbeit, so ist jede über die wöchentliche Arbeitszeit gem. Abs. (I) hinausgehende Arbeitsstunde besonders zu vergüten. Die Mehrarbeitsvergütung beträgt je Mehrarbeitsstunde 1/88 der jeweils tariflich festgesetzten Ausbildungsvergütung.

5.

Unabhängig von gesetzlichen Bestimmungen ist Auszubildenden

a) bei einer durch Krankheit verursachten Arbeitsunfähigkeit

b) bei einer unverschuldeten Arbeitsverhinderung aus sonstigen in ihrer Person liegenden Gründen

c) bei einem Arbeitsausfall aus nicht in ihrer Person liegenden Gründen die Ausbildungsvergütung vom ersten Tag des Ausbildungsverhältnisses an bis zur Dauer von 6 Wochen, wenn die Krankheit auf einem Betriebsunfall beruht, bis zur Dauer von 12 Wochen, jedoch nicht über die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses hinaus, ungekürzt zu gewähren.

6.

Unvermeidbare Fahrtkosten durch die Benützung öffentlicher Verkehrsmittel für den Besuch der Berufsschule sind durch den Ausbildungsbetrieb zu erstatten, sofern sie vom Auszubildenden nachgewiesen werden.

7.

Auszubildende sind an dem der Abschlussprüfung unmittelbar vorausgehenden Arbeitstag ohne Verkürzung der Ausbildungsvergütung freizustellen. Abschlussprüfung in diesem Sinn sind auch die Abschlussprüfungen Teil 1 und 2 der gestreckten Abschlussprüfung in der dualen Ausbildung im Sinne des BBiG.

Der Auszubildende kann die vorstehende Regelung nur dreimal in Anspruch nehmen.

8.

Die Ausbildungsvergütungen werden durch Tarifvertrag geregelt.

9.

Wird ein Berufsfachschulbesuch oder eine andere Vorbildung aufgrund der Ausbildungsbestimmungen auf die Ausbildungszeit angerechnet, so ist die Ausbildungsvergütung so zu bezahlen, als wäre die angerechnete Zeit als Ausbildungszeit abgeleistet worden.

10.

Auszubildende mit Unterhaltspflicht für mindestens ein Kind, deren Ausbildungsverhältnis nach In-Kraft-Treten dieses Manteltarifvertrages beginnt, erhalten ab der Geburt des Kindes zusätzlich zu den tariflichen Ausbildungsvergütungen eine frei zu vereinbarende Zulage unter Berücksichtigung ihrer wirtschaftlichen Verhältnisse, mindestens jedoch in Höhe von 50 v. H. der jeweiligen tariflichen Ausbildungsvergütung.

11.

Sachleistungen können in Höhe der nach § 17 SGB IV festgesetzten Sachbezugswerte angerechnet werden, jedoch nicht über 50 v. H. der Bruttovergütung hinaus. Sowohl für Kost als auch für Unterkunft können jeweils nur 25 v. H. angerechnet werden. Kann der Auszubildende während der Zeit, für welche die Vergütung fortzuzahlen ist, Sachleistungen nicht in Anspruch nehmen, so ist die Ausbildungsvergütung in voller Höhe zu zahlen.

12.

(I) Auszubildende können zur Vorbereitung auf eine künftige Akkordarbeit im letzten Ausbildungsjahr zu Ausbildungszwecken entsprechend beschäftigt werden, jedoch keinesfalls länger als der Ausbildungszweck es erfordert. Dabei ist dem Auszubildenden Gelegenheit zu geben, bei einer entsprechenden Leistung eine höhere Vergütung in Form von Geldprämien zu erzielen.

Die Anwendung dieser Regelungen bedarf einer Vereinbarung mit dem Betriebsrat.

Im Nichteinigungsfall kann gem. § 23 Abschn. D verfahren werden.

(II) Auszubildende erhalten als Ausgleich für die in § 11 Ziff. 2 ERA-TV geregelten Erschwernisse eine pauschale Aufwandsentschädigung von arbeitstäglich 51 Cent. Als Schmied Auszubildende erhalten pauschal € 25,56 monatlich zur Abgeltung aller auftretenden Erschwernisse.

13.

Soweit Auszubildende im Rahmen ihrer Ausbildung zu außerbetrieblichen Montagearbeiten herangezogen werden, gilt die Anmerkung 2 zum Bundesmontagetarifvertrag.

Anmerkung zu § 20 Ziff. 3

Es kommt auf den Zeitpunkt der Feststellung des Prüfungsergebnisses durch die Prüfungskommission an, nicht dagegen auf den Zeitpunkt der Prüfungsablegung bzw. der Bekanntgabe des Ergebnisses.

Beispiel:

Das Ausbildungsverhältnis endet laut Ausbildungsvertrag am 31. August. Die Prüfung wird vorzeitig am 15. Februar abgelegt. Die Prüfungskommission stellt das Bestehen der Prüfung am 16. Februar fest. Die Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses erfolgt am 5. April. Das Ausbildungsverhältnis endet danach am 16. Februar.

Erfolgt eine Weiterbeschäftigung in einer entsprechenden Fachaufgabe, so besteht Anspruch auf das entsprechende Tarifentgelt ab 17. Februar.

Die Bestimmung der Ziff. 3 findet ohne Rücksicht auf die Zeitspanne zwischen Abschlussprüfung und Berufsausbildungsvertragsende Anwendung.

Anmerkung zu § 20 Ziff. 7

Es besteht Einigkeit, dass eine höchstrichterliche Rechtsprechung über den Freistellungsanspruch gem. § 10 Abs. 1 Nr. 2 JArbSchG auch für die Auslegung der Bestimmungen über den Freistellungsanspruch gem. § 20 Ziff. 7 MTV maßgeblich ist.

Anmerkung zu § 20 Ziff. 11

Als Kost i. S. der Ziff. 11 ist nur eine Vollverpflegung zu verstehen, nicht aber die Gewährung eines freien oder verbilligten Essens im Rahmen der Werksverpflegung.

§ 21 Arbeitnehmervertretung

1.

Für die Vertretung der Arbeitnehmer im Betrieb gelten jeweils die gesetzlichen Bestimmungen sowie die tariflichen und betrieblichen Vereinbarungen.

2.

Den Arbeitnehmern, die als Funktionäre der Gewerkschaften dem Arbeitgeber bekanntgegeben werden, dürfen aus dieser Eigenschaft und Tätigkeit keine Nachteile erwachsen. Ihre Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis bleiben hiervon unberührt.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass dies nicht als Ausnahme von dem Grundsatz anzusehen ist, wonach nur die tatsächlich geleistete Arbeitszeit vergütet wird.

§ 22 Arbeitsmittel, Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis

1.

Die in diesem Tarifvertrag vereinbarten Bestimmungen sind Mindestbedingungen

2.

Wird mit Zustimmung des Arbeitgebers ein eigenes Arbeitsmittel benützt, so ist dafür eine Entschädigung zu bezahlen, die durch Betriebsvereinbarung festgelegt wird.

Im Nichteinigungsfall ist gem. § 23 Abschn. D zu verfahren.

3.

(I) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind wie folgt schriftlich geltend zu machen:

a) Ansprüche auf Zuschläge nach § 6 sofort, spätestens innerhalb von 2 Monaten nach Abrechnung der Entgeltperiode, bei der sie hätten abgerechnet werden müssen

b) alle übrigen Ansprüche innerhalb von 3 Monaten nach ihrer Fälligkeit.

Die Geltendmachung ist vom Arbeitgeber schriftlich zu bestätigen.

(II) Eine Geltendmachung nach Ablauf der unter (I) festgesetzten Frist ist ausgeschlossen, es sei denn, dass die Einhaltung dieser Frist wegen eines unabwendbaren Ereignisses nicht möglich gewesen ist.

(III) Ist ein Anspruch rechtzeitig erhoben worden und lehnt der Arbeitgeber seine Erfüllung ab, so hat der Arbeitnehmer den Anspruch innerhalb von 6 Monaten nach Ablehnung durch den Arbeitgeber gerichtlich geltend zu machen. Eine spätere Geltendmachung ist ausgeschlossen.

Nach Abs. (I) geltend gemachte Ansprüche aus dem Berufsausbildungsverhältnis unterliegen jedoch den gesetzlichen Verjährungsfristen. Endet jedoch das Berufsausbildungsverhältnis vor Ablauf der Verjährungsfrist, so ist der Anspruch innerhalb von 6 Monaten nach dessen Beendigung gerichtlich geltend zu machen.

1. Protokollnotiz zu Ziff. 3:

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die Ziff. 3 sinngemäß auch für Ansprüche des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer gilt.

2. Protokollnotiz zu Ziff. 3:

Erhebt ein Arbeitnehmer im Falle einer Kündigung hiergegen Kündigungsschutzklage, so beginnen die Fristen der Ziff. 3 für die Geltendmachung etwaiger Ansprüche auf Arbeitsentgelt für die Zeit nach Ablauf der Kündigungsfrist mit der rechtskräftigen Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung zu laufen.

Anmerkung zu § 22 Ziff. 1

Auf die §§ 3 und 4 TVG wird hingewiesen

Anmerkung zu § 22 Ziff. 3 (III)

Nach den gesetzlichen Bestimmungen besteht an sich für Entgeltansprüche eine 3jährige Verjährungsfrist, die jedoch abgekürzt werden kann. Da es im Interesse des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers gleichermaßen liegt, über Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis alsbald Klarheit zu haben, wurden die in Ziff. 3 festgelegten Fristen vereinbart.

Nach Abs. (I) a) gilt die Maximalfrist von 2 Monaten nur für Ansprüche auf Zuschläge nach § 6. Hierbei handelt es sich um die Zuschläge für Mehr-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie Nachtarbeit. Für alle übrigen Ansprüche, also auch für Zulagen aller Art, kommt die 3-Monatsfrist nach b) zur Anwendung.

Der Arbeitnehmer hat den Anspruch schriftlich geltend zu machen. Der Arbeitgeber hat die Geltendmachung eines Anspruchs seitens des Arbeitnehmers schriftlich zu bestätigen.

Damit sollen spätere Streitigkeiten von vornherein ausgeschaltet werden. Mit der

schriftlichen Geltendmachung kann auch der Betriebsrat oder die Gewerkschaft beauftragt werden.

Ein rechtzeitig erhobener – vom Arbeitgeber jedoch abgelehnter – Anspruch muss innerhalb von 6 Monaten gerichtlich geltend gemacht werden.

Diese Frist beginnt mit der Ablehnung durch den Arbeitgeber zu laufen. Es empfiehlt sich auch hier zur Vermeidung von Missverständnissen eine schriftliche Mitteilung.

Verhandlungen nach Ablehnung hemmen den Fristablauf nicht, es sei denn, dass dies ausdrücklich vereinbart wird.

Kommt es zu einem Verfahren vor der tariflichen Schiedsstelle nach § 23 Abschn. A/B, so beginnt die 6-Monatsfrist mit deren endgültiger Entscheidung.

Erfolgt ein sogenanntes „Organisationsvertreter-Gespräch“ gem. § 23 Abschn. C, so beginnt die 6-Monatsfrist mit dessen endgültiger Beendigung.

Zu beachten ist besonders, dass die Frist für die gerichtliche Geltendmachung für Ansprüche aus einem Berufsausbildungs- bzw. Anlernverhältnis abweichend von der allgemeinen tariflichen 6-Monatsfrist 3 Jahre beträgt, gerechnet vom Schluss des Kalenderjahres an, in dem sie fällig geworden sind.

Auch diese Ansprüche sind jedoch innerhalb der Fristen nach Ziff. 3 Abs. (I) a) und b) dem Arbeitgeber gegenüber geltend zu machen.

Mit der Bestimmung des Abs. (III) soll erreicht werden, dass das Berufsausbildungsverhältnis während seiner Dauer möglichst nicht durch gerichtliche Auseinandersetzungen belastet wird.

Bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses noch nicht verjährte Ansprüche müssen gem. Satz 3 jedoch spätestens innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung dieses Verhältnisses gerichtlich geltend gemacht werden. Eine etwa früher eintretende Verjährung ist zu beachten.

Beispiel 1:

Das Berufsausbildungsverhältnis dauert vom 1. September 2004 bis zum 31. August 2007. Ein Anspruch auf Ausbildungsvergütung ist im Jahre 2006 fällig geworden. Die Verjährungsfrist endet am 31. Dezember 2009. Die Klage muss bis 28. Februar 2008 erhoben werden.

Beispiel 2:

Dauer des Berufsausbildungsverhältnisses wie bei Beispiel 1.

Ein Anspruch auf Ausbildungsvergütung ist im Jahre 2004 fällig geworden. Die Verjährungsfrist endet am 31. Dezember 2007. Die Klage muss daher bis spätestens 31. Dezember 2007 erhoben werden.

Der Regelung der Ziff. 3 unterliegen alle Ansprüche des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis, gleichgültig, auf welcher Rechtsgrundlage sie beruhen.

§ 23 Schlichtung von Streitigkeiten

A. Auslegungstreitigkeiten

1.

Die Behandlung von Auslegungsfragen aus den Tarifverträgen für die Arbeitnehmer gehört in die Zuständigkeit der Tarifvertragsparteien. Soweit solche Fragen auftreten, haben sich hiermit die Tarifvertragsparteien unverzüglich zu befassen und den Versuch einer Einigung zu machen.

2.

Soweit in den Fällen der Ziff. 1 keine Einigung erzielt werden kann, unterliegen Auslegungstreitigkeiten der Beurteilung der tariflichen Schiedsstelle, die unter Ausschluss der Arbeitsgerichte und unter Berücksichtigung der nachfolgenden Bestimmungen verbindlich entscheidet.

B. Verfahren vor der Schiedsstelle

1.

Die Schiedsstelle setzt sich in 1. Instanz aus je 3 Beisitzern der Tarifvertragsparteien zusammen. Jede Tarifvertragspartei benennt jeweils ihre Beisitzer, darunter je einen Vorsitzenden.

2.

(I) Die Schiedsstelle wird nur nach Anrufung durch eine Tarifvertragspartei tätig. Die Anrufung hat gegenüber der Geschäftsstelle der Schiedsstelle, die von den Tarifparteien errichtet und im jährlichen Wechsel von diesen übernommen wird, zu erfolgen.

(II) Die Anrufung der Schiedsstelle muss innerhalb von 14 Tagen nach Scheitern der Verhandlungen gem. Abschn. A Ziff. 1 erfolgen und bedarf der Schriftform.

(III) Die Beratungen und Verhandlungen der Schiedsstelle werden von Verfahren zu Verfahren abwechselnd von einem der Vorsitzenden geleitet.

(IV) Die Schiedsstelle hat durch Anhörung der Parteien oder ihrer Vertreter die Streitpunkte und die für ihre Beurteilung wesentlichen Verhältnisse klarzustellen. Sie kann, soweit sie dies für sachdienlich erachtet, Auskunftspersonen und Sachverständige hören, falls die Parteien sie stellen. Sie kann ferner den Parteien die Beibringung von Unterlagen aufgeben.

(V) Die Schiedsstelle soll zunächst versuchen, eine Einigung der Parteien herbeizuführen. Kommt diese zustande, so ist sie im Wortlaut schriftlich niederzulegen und von den Schiedsrichtern sowie den Parteien zu unterzeichnen. Kommt eine Einigung zwischen den Parteien nicht zustande, so kann die Schiedsstelle mit einfacher Mehrheit eine Entscheidung fällen. Bei Beschlussfassung der Schiedsstelle ist eine Stimmenthaltung ausgeschlossen. Die Entscheidung ist vor der Verkündung schriftlich abzufassen und von den Schiedsrichtern zu unterzeichnen. Den Parteien ist bei der Verkündung eine Abschrift auszuhändigen.

(VI) Das Verfahren 1. Instanz ist innerhalb von 4 Wochen nach Anrufung durchzuführen. Im Einverständnis mit der antragstellenden Partei kann eine Verlängerung der Frist vereinbart werden.

3.

(I) Kommt eine Entscheidung nach Ziff. 2 Abs. (V) wegen Stimmengleichheit nicht zustande, so kann von jeder der Parteien Antrag auf Durchführung eines Schiedsverfahrens in 2. Instanz gestellt werden.

Dieser Antrag ist innerhalb einer Frist von 2 Wochen nach Beendigung des Verfahrens 1. Instanz schriftlich gegenüber der Geschäftsstelle der Schiedsstelle zu stellen.

(II) Die Schiedsstelle in 2. Instanz setzt sich aus einem unparteiischen Vorsitzenden sowie je 3 Beisitzern der Tarifvertragsparteien zusammen. Der unparteiische Vorsitzende wird von den Tarifvertragsparteien spätestens innerhalb von 14 Tagen nach Anrufung bestellt. Erfolgt keine Einigung über die Person des unparteiischen Vorsitzenden, so wird er vom Präsidenten des LAG München berufen.

(III) Für das Verfahren vor der Schiedsstelle in 2. Instanz gelten die Bestimmungen der Ziff. 2 Abs. (IV) und (V) entsprechend.

(IV) Das Verfahren vor der 2. Instanz ist mit größtmöglicher Beschleunigung durchzuführen.

4.

(I) Die Kosten des Schiedsverfahrens tragen die Tarifvertragsparteien je zur Hälfte.

(II) Die Entschädigung der Beisitzer trägt die sie bestellende Partei.

(III) Die durch die Stellung von Auskunftspersonen und Sachverständigen entstehenden Kosten trägt die Partei, die die Auskunftspersonen und Sachverständigen benannt hat. Soweit von beiden Parteien die Beiziehung von Auskunftspersonen und Sachverständigen gewünscht wird und Einigkeit über deren Person besteht, sind die dadurch entstehenden Kosten von den Parteien je zur Hälfte zu tragen.

5. Im Übrigen gelten die Bestimmungen der §§ 105 bis 110 ArbGG.

C. Durchführungsstreitigkeiten

Streitigkeiten über die Durchführung tariflicher Regelungen im Betrieb sind in erster Linie durch Verhandlungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat zu regeln.

Ist eine Verständigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht möglich, so sind die beiderseitigen Vertreter der Tarifvertragsparteien (Organisationsvertreter) hinzuzuziehen.

D. Regelungsstreitigkeiten

Über die Regelung von Streitfällen, die aus § 2 A. Ziff. 1 Abs. (V), Ziff. 2 Abs. (I); § 2 B. Abs. (I) bis (III) d), (VI) bis (VIII); § 3 Ziff. 1; § 4 Ziff. 2; § 5 Ziff. 1 Abs. (I); § 5 Ziff. 3 Abs. (II); § 6 Ziff. 5 Abs. (I); § 9 Ziff. 2 Abs. (III); § 11 Ziff. 3 Abs. (II); § 16 Ziff. 1 und 2; § 18 Abschn. A Ziff. 3 Abs. (II); § 18 Abschn. C Ziff. 1 und 2; § 20 Ziff. 12 und § 22 Ziff. 2 dieses Manteltarifvertrages entstehen, entscheidet eine Schlichtungsstelle im Schnellverfahren endgültig.

Das Gleiche gilt, soweit in anderen Tarifverträgen auf § 23 Abschn. D MTV verwiesen wird. Es werden zwei Schlichtungsstellen, und zwar für Südbayern und für Nordbayern errichtet. Sie bestehen jeweils aus einem unparteiischen Vorsitzenden und je einem Beisitzer der Tarifvertragsparteien.

Der unparteiische Vorsitzende wird von den Tarifvertragsparteien bestellt; kommt hierüber eine Einigung nicht zustande, so erfolgt die Bestellung durch das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung.

Benennt eine Seite keinen Beisitzer oder bleibt der von einer Seite benannte Beisitzer trotz rechtzeitiger Benachrichtigung der Verhandlung fern, so entscheiden der Vorsitzende und der erschienene Beisitzer allein. In diesem Fall entscheidet bei Stimmengleichheit die Stimme des Vorsitzenden.

Die Schlichtungsstelle hat innerhalb von 6 Tagen, in Fällen des § 16 und des ERA-TV innerhalb von 14 Tagen nach Anrufung ihre Entscheidung zu treffen.

Sollte die Schlichtungsstelle innerhalb dieser Frist keine Entscheidung treffen, so ist der ursprüngliche Zustand wieder herzustellen.

§ 24 Inkrafttreten und Vertragsdauer

1.

Dieser Manteltarifvertrag tritt am 01. April 2018 in Kraft. Abweichend davon treten folgende Regelungen erst zum 01. Januar 2019 in Kraft:

- Protokollnotiz 1 zu § 2 A. Ziffer 1 (III)
- § 2 A. Ziffer 1 (IV), Ziffer 2, Ziffer 3
- § 2 C. Ziffer 1, Ziffer 2 (II), Protokollnotizen 1 und 2 zu § 2 C. Ziffer 2
- § 7 Ziffer 2 (I), soweit mit Zustimmung des Betriebsrats für Arbeitnehmer in der EG 1 bis EG 5 die Höchstdauer der Befristung bis zu weiteren 12 Monaten ausgeweitet werden kann
- § 10 A.
- § 20 Ziffer 7

Anträge, die Ansprüche nach diesem Tarifvertrag begründen, können unter Berücksichtigung der jeweiligen Fristen bereits im Jahr 2018 gestellt werden.

Bestehende Ergänzungstarifverträge zur Arbeitszeit bleiben in Kraft.

2.

Dieser Manteltarifvertrag kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsschluss gekündigt werden, erstmals zum 31. März 2020.

Abweichend hiervon bestehen für die nachstehend aufgeführten Bestimmungen folgende Kündigungsmöglichkeiten:

- § 2 A. Ziff. 1 Abs. (I), (III) und (V), § 2 B. (VI), § 20 Ziff. 4 Abs. (I) § 2 A. Ziff. 1 Abs. (II), § 2 B.; § 4 Ziff. 1 Abs. (I) und (II); § 5 Ziff. 3; § 6 Ziff. 1 und 4; § 20 Ziff. 4 Abs. (II)
- § 11
- § 18 Abschn. A und B
- § 20 Ziff. 5
- § 20 Ziff. 10

jeweils mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsschluss,

- § 18 Abschn. C Ziff. 1 mit einer Frist von einem Monat zum Monatsschluss;

Kündigungen haben schriftlich zu erfolgen.

München, den 01. April 2018

Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V.
Max-Joseph-Straße 5, 80333 München

.....
(Renkhoff-Mücke)

.....
(Brossardt)

Industriegewerkschaft Metall, Bezirk Bayern, Bezirksleitung Bayern,
Luisenstraße 4, 80335 München

.....
(Wechsler)

.....
(Resch)

Anlage 1:

§ 2 Ziffer 1 Absatz (III) MTV und Anmerkung, Anlage 1 zum TV BeschE sowie § 3 Ziffer 1 Absatz (II) TV Leiz

§ 2 Ziffer 1 Absatz (III) MTV und Anmerkung in der Fassung vom 13. Oktober 2013 / Stand 01. Januar 2014

(III) Für einzelne Arbeitnehmer kann die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden verlängert werden. Dies bedarf der Zustimmung des Arbeitnehmers.

Der Betriebsrat ist über die vereinbarte Verlängerung zu unterrichten.

Lehnen Arbeitnehmer die Verlängerung ihrer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ab, so darf ihnen daraus kein Nachteil entstehen.

Die vereinbarte verlängerte Arbeitszeit kann auf Wunsch des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers mit einer Ankündigungsfrist von 3 Monaten geändert werden, es sei denn, sie wird einvernehmlich früher geändert.

Das Arbeitsentgelt wird entsprechend angepasst.

Der Arbeitgeber teilt dem Betriebsrat jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres die Arbeitnehmer mit verlängerter individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit mit, deren Zahl 13 v.H. aller Arbeitnehmer des Betriebes einschließlich der Arbeitnehmer gem. § 1 Ziff. 3 Abs. (II) und der leitenden Angestellten nicht übersteigen darf.

Bei der Berechnung der Quote sind Auszubildende, Praktikanten und Arbeitnehmer in ruhenden Arbeitsverhältnissen ausgenommen.

Anmerkung zu § 2 Ziff. 1 Abs. (III)

Beispiel zur Berechnung der Quote:

Tarifliche Arbeitnehmer	830
leitende Angestellte	20
sonstige außertarifliche Arbeitnehmer	60
Auszubildende, Praktikanten	50
Heimarbeiter	30
Arbeitnehmer in ruhenden Arbeitsverhältnissen	<u>10</u>
Arbeitnehmer insgesamt	1.000
abzüglich	
Auszubildende, Praktikanten	50
Arbeitnehmer in ruhenden Arbeitsverhältnissen	<u>10</u>
Berechnungsgrundlage für die Quote	940

13 v.H. aus 940 = 122 Arbeitnehmer.

Somit kann mit bis zu 122 Arbeitnehmern, die unter den Geltungsbereich des Manteltarifvertrages fallen, eine verlängerte Arbeitszeit vereinbart werden.

Anlage 1 zum TV BeschE in der Fassung vom 22. Mai 2012

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, die heute gültige Quotenregelung (§ 2 Ziff. 1 Abs. (III) MTV) wie folgt zu ergänzen.

1. In Betrieben mit einem hohen Anteil (mehr als 50 % der Gesamtbeschäftigten) von Arbeitnehmern mit Einstufungen ab Entgeltgruppe 10, sofern die Arbeitsaufgabe Entscheidungen bezüglich der eigenen Aufgabenstellung voraussetzt, bzw. ab Entgeltgruppe 11 können die Betriebsparteien eine höhere Quote bis maximal 50 % vereinbaren

(Berechnung siehe Anmerkung zu § 2 Ziff. 1 Abs. (III) MTV, jedoch unter Anrechnung der außertariflichen Arbeitnehmer auf die Quote).

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

Im Übrigen gelten die Regelungen in § 2 Ziff. 1 Abs. (III) Sätze 2 bis 6 MTV entsprechend.

2. Im Rahmen dieser Quote können neben der individuellen Vereinbarung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden die Betriebsparteien durch freiwillige Vereinbarung für bestimmte Arbeitnehmergruppen oder Bereiche die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bis auf 40 Stunden verlängern. Die Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit kann grundsätzlich auch befristet werden.

Im Übrigen gelten die Regelungen in § 2 Ziff. 1 Abs. (III) Satz 6 MTV entsprechend.

3. Eine Ausweitung der Quote über 13% darf nicht zu einem Arbeitsplatzabbau führen.

4. Um die Einhaltung einer nach Ziff. 1 ausgeweiteten Quote zu gewährleisten, kann der Betriebsrat einer individuellen Verlängerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden wirksam widersprechen, wenn diese schon ausgeschöpft ist. In diesem Falle bleibt die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit unverändert. Der Betriebsrat wird hierzu analog § 99 BetrVG unterrichtet. Dies gilt auch bei einer Einstellung mit verlängerter individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit.

5. Diese Regelung unterliegt einer Revision der Tarifvertragsparteien, sollte sich die Arbeitsmarktsituation dieser Arbeitnehmergruppen im Tarifgebiet deutlich verschlechtern.

§ 3 Ziffer 1 Absatz (II) TV Leiz in der Fassung vom 23. Mai 2017

(II) Soweit betriebliche Regelungen gemäß Ziffer 1 Abs. (I) getroffen werden, soll – um Einschränkungen der Flexibilität zu kompensieren – neben der Nutzung vorhandener betrieblicher und tariflicher Flexibilisierungsinstrumente folgender tarifvertraglicher Rahmen, für den der Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen zugelassen wird, genutzt werden:

- Ergänzend zu § 2 Ziffer 1 Abs. (III) Satz 7 MTV kann eine um bis zu 12%-Punkte erhöhte Quote vereinbart werden. Entsprechend der Anzahl der daraus zusätzlich möglichen Zahl von Arbeitnehmern mit erhöhter individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit (IRWAZ) muss der Arbeitgeber auf Verlangen des Arbeitnehmers auch eine auf bis zu 30 Stunden reduzierte IRWAZ (verkürzte Vollzeit, § 2 Ziffer 1 Abs. (III) Sätze 5 und 6 MTV gelten entsprechend) vereinbaren. § 4 Ziffer 3 mit Anlage 1 Ziff. 2 bis 5 des Tarifvertrages zur Beschäftigungsentwicklung (TV BeschE) gelten hierfür entsprechend.
- Wird in der Betriebsvereinbarung die Übernahme von Leih- / Zeitarbeitnehmern vereinbart, kann pro dauerhaft eingestelltem Leih- / Zeitarbeiter ein Arbeitszeitvolumen von insgesamt 750 Stunden analog zu § 4 Ziffer 3 mit Anlage 2 Ziff. 3 des TV BeschE vergütet werden. Die Verteilung wird mit dem Betriebsrat vereinbart.

Dabei gilt pro Arbeitnehmer eine Obergrenze von 50 Stunden innerhalb der nächsten 12 Monate.

- Die Tarifvertragsparteien erklären sich bereit, auf Wunsch einer Betriebspartei Gespräche über einen Dienstleistungstarifvertrag zu führen.

Protokollnotiz zu § 10 Manteltarifvertrag

Zwischen dem

**Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e. V.,
Max-Joseph-Str. 5, 80333 München**

und der

**Industriegewerkschaft Metall, Bezirk Bayern, Bezirksleitung Bayern,
Luisenstraße 4, 80335 München,**

wird folgende

Protokollnotiz zu § 10 A. Ziffer 4 S. 1 MTV vereinbart:

Für Arbeitnehmer, bei denen sich die Arbeitszeit auf mehr oder weniger als 5 Tage je Kalenderwoche verteilt, berechnet sich der Freistellungsanspruch anteilig. Ergibt sich durch die Umrechnung des Freistellungsanspruchs ein Nachkommawert, wird dieser grundsätzlich durch stunden- bzw. minutenweise Freistellung ausgeglichen. Dies kann auch durch eine entsprechende Zeitgutschrift auf einem Zeitkonto realisiert werden.

München, den 26. April 2018

Verband der Bayerischen
Metall- und Elektro-Industrie e.V.

Industriegewerkschaft Metall
Bezirksleitung Bayern

Renkhoff-Mücke

Brossardt

Wechsler

Resch