

Zwischen dem

Verband der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie e. V.
Washingtonstraße 16/16 A, 01139 Dresden

und der

Industriegewerkschaft Metall Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen
Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen
Alte Jakobstraße 149, 10969 Berlin

wird folgender

**Einheitlicher Manteltarifvertrag
für die Metall- und Elektroindustrie in Sachsen (EMTV)**

abgeschlossen:

**§ 1
Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt:

1. **räumlich:**
für das Land Sachsen,
2. **fachlich:**¹
für alle Betriebe der Metall- und Elektroindustrie und damit in Verbindung stehender Hilfs- und Nebenbetriebe und Montagestellen, wenn der Betrieb dem Verband der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie e.V. angehört.

Protokollnotiz:

¹ Zur Auslegung des fachlichen Geltungsbereichs wird Folgendes vereinbart:

1. Zum fachlichen Geltungsbereich gehören insbesondere die in der Anlage 1 aufgeführten Fachzweige der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008. Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass auch damit alle innerhalb der Klassifikation genannten Fertigungen vom fachlichen Geltungsbereich erfasst sind.
2. Hilfs- und Nebenbetriebe sind solche Betriebe und Betriebsabteilungen, die wirtschaftlich und organisatorisch mit einem Hauptbetrieb verbunden oder für diesen eingerichtet sind und mit dessen Produktions- oder Betriebszweck im Zusammenhang stehen, auch wenn sie von ihm räumlich getrennt sind oder wenn ihre Kapazität nur teilweise von dem Hauptbetrieb in Anspruch genommen wird. Betriebe industrieller Dienstleistungen zählen ebenfalls hierzu.
3. Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass für die Frage, ob ein Betrieb in den Geltungsbereich des Tarifvertrages fällt, dessen Verbandszugehörigkeit maßgeblich ist. Das Fortbestehen der Tarifbindung gemäß § 3 Absatz 3 TVG wird hiervon nicht berührt. Die Zugehörigkeit zum fachlichen Geltungsbereich ist auch unabhängig von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Berufsgenossenschaft, zur Industrie- und Handelskammer oder zur Handwerkskammer.

3. **persönlich:**²

für alle Beschäftigten (Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen) und Auszubildenden in der Berufsausbildung der in den fachlichen und räumlichen Geltungsbereich fallenden Betriebe. Der EMTV Teil I regelt die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten. Die Bestimmungen für die Auszubildenden sind im EMTV Teil II geregelt. Bestimmungen des EMTV Teil I gelten für Auszubildende nur dann, wenn dies ausdrücklich geregelt ist.

Er gilt nicht für

- a) Beschäftigte, deren Aufgabengebiet höhere Anforderungen stellt, als die höchste tarifliche Entgeltgruppe es verlangt und deren Vertragsbedingungen im Ganzen gesehen die tariflichen Bedingungen überschreiten, sofern sie durch Einzelarbeitsvertrag aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrages herausgenommen worden sind;
- b) Beschäftigte, die in absehbarer, vertraglich vereinbarter Zeit zu dem unter a) bezeichneten Personenkreis gehören werden;
- c) Beschäftigte, die nach den bis zur Einführung des EMTV im Betrieb geltenden sächsischen Tarifbestimmungen als „AT-Angestellte“ eingruppiert worden sind, solange dieser Status aufrechterhalten ist.

Protokollnotiz:

² Für die Frage, ob dieser Tarifvertrag unmittelbar Anwendung findet, ist die Zugehörigkeit des Arbeitgebers und des Beschäftigten zu den vertragschließenden Parteien maßgeblich.

EMTV Teil I
Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten
der Metall- und Elektroindustrie in Sachsen

§ 2
Allgemeine Bestimmungen
zu Arbeitsplatz, Arbeitsablauf, Arbeitsumgebung und Arbeitszeit

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 Beschäftigten führen,
- dass die freie Entfaltung der Persönlichkeit der Beschäftigten geschützt und gefördert sowie das Recht auf Menschenwürde geachtet wird,
- dass bei Vereinbarungen zu Lage und Verteilung der Arbeitszeit im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten dem Einzelnen Entscheidungsspielräume eingeräumt werden.

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

Die menschengerechte Gestaltung der Arbeits- und Leistungsbedingungen und Arbeitszeiten soll unter Berücksichtigung der vorgenannten sowie wirtschaftlich vertretbarer Gesichtspunkte im Rahmen von § 88 BetrVG geregelt werden.³

§ 3
Arbeitszeit

1. Die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen beträgt 38 Stunden.

Soll für einzelne Beschäftigte die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden verlängert werden, bedarf dies der Zustimmung des Beschäftigten.

³ Protokollnotiz:

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

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

Bei der Vereinbarung einer solchen Arbeitszeit bis zu 40 Stunden hat der Beschäftigte Anspruch auf eine dieser Arbeitszeit entsprechende Bezahlung.

Die vereinbarte Arbeitszeit kann auf Wunsch des Beschäftigten 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 Beschäftigten mit verlängerter individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit mit, deren Anzahl 13 % aller Beschäftigten des Betriebes zuzüglich der Beschäftigten gemäß § 1 Ziffer 3 a), b) und c) und der leitenden Angestellten nicht übersteigen darf.

2. Beschäftigte, deren individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit geringer als die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit gemäß Ziffer 1 ist, sind Teilzeitbeschäftigte. Teilzeitarbeit wird einzelvertraglich vereinbart.

Wünschen Beschäftigte Teilzeitarbeit, so soll dem im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Rechnung getragen werden.

Beschäftigte mit Teilzeitarbeit haben im Rahmen ihres Arbeitsvertrages die gleichen tariflichen Rechte und Pflichten wie Vollzeitbeschäftigte, soweit sich nicht aus den Tarifverträgen etwas anderes ergibt.

Teilzeitarbeit soll, sofern sachliche Gründe keine andere Regelung erfordern, so gestaltet werden,

- dass die jeweils gültigen Grenzen der Sozialversicherungspflicht im Rahmen der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung nicht unterschritten werden; ist dies aus betriebsorganisatorischen Gründen nicht möglich oder wünscht der Beschäftigte eine kürzere Arbeitszeit, ist der Beschäftigte auf mögliche sozialversicherungsrechtliche Folgen schriftlich hinzuweisen,
- dass die tägliche Arbeitszeit mindestens 3 Stunden beträgt und zusammenhängend erbracht werden kann.

Wünschen Beschäftigte mit Teilzeitarbeit den Übergang in Vollzeitarbeit oder eine andere Arbeitszeit unterhalb der Vollzeitarbeit, so soll dem Rechnung getragen werden, wenn eine solche Beschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz oder mit einer anderen Arbeitszeit am gleichen Arbeitsplatz betrieblich möglich ist.

3. Die Verteilung der Arbeitsstunden sowie Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, einschließlich der Pausen, werden mit dem Betriebsrat festgelegt.

Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann gleichmäßig oder ungleichmäßig auf 5 Werktage (Montag bis Freitag) verteilt werden. Eine davon abweichende Verteilung kann nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse mit dem Betriebsrat vereinbart werden. Die wöchentliche Arbeitszeit muss im Durchschnitt von 12 Monaten erreicht werden. Beginn und Ende des Ausgleichszeitraums sind in der Betriebsvereinbarung über die Arbeitszeitverteilung festzulegen.

Samstagnachmittage und Sonntage sowie der Ostersonntag bleiben arbeitsfrei.⁴

Dies gilt nicht bei

- vollkontinuierlicher Betriebsweise,
 - kontinuierlicher Arbeitsweise,
 - Wechselschichtarbeit mit einer Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf 2 oder mehr Wochen an Samstagnachmittagen; hierbei bleiben jedoch der Samstag vor Ostern und der Samstagnachmittag vor Pfingsten arbeitsfrei.
4. In 3-Schicht-Betrieben ist den Arbeitnehmern, die unter den Bedingungen der Wechselschicht beschäftigt werden, je Schicht eine Pause 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. Dies gilt auch, wenn der einzelne Arbeitnehmer nicht in Wechselschicht arbeitet.

eingetragen

Anmerkung 1 zu § 3 Ziffer 4

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

Satz

eingetragen

Anmerkung 2 zu § 3 Ziffer 4

4. Der Begriff des 3-Schicht-Betriebes i. S. der § 3 Ziffer 4 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.

⁴ Protokollnotiz:

Als Samstagnachmittag im Sinne des § 3 Ziffer 3 Absatz 3 gilt die Zeit ab 12:00 Uhr. Als Ausnahme zählt auch das Vor- oder Nachholen der regelmäßigen Arbeitszeit innerhalb von 6 Wochen, den Ereignistag eingeschlossen.

- B ~~2~~ Ohne Bedeutung für den Begriff „3-Schicht-Betriebe“ ist es, ob sich die Schichten zum Teil überschneiden oder die betriebliche Arbeitszeit ununterbrochen fortgeht.
- C ~~3~~ Der Begriff „3-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 „3-Schicht-Betrieb“ ist insbesondere auch an Arbeitstagen gegeben, an denen durch eine im Rahmen des § 3 Ziffer 3 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.
- D ~~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.

5. Aus Anlass der Neufestlegung der Arbeitszeit wird die Auslastung der betrieblichen Anlagen und Einrichtungen nicht vermindert.

Bei einer Differenz zwischen Betriebsnutzungszeit und der Arbeitszeit für die einzelnen Beschäftigten kann der Zeitausgleich auch in Form von freien Tagen erfolgen. Dabei muss zur Vermeidung von Störungen im Betriebsablauf eine möglichst gleichmäßige Anwesenheit der Beschäftigten gewährleistet sein. Bei der Festlegung der freien Tage sind die Wünsche der Beschäftigten zu berücksichtigen. Es dürfen nicht mehr als 5 freie Tage zusammengefasst werden.

6. Die Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember endet möglichst um 12:00 Uhr, spätestens jedoch um 14:00 Uhr.

Am 24. und 31. Dezember aufgrund des vorstehenden Absatzes ausfallende Arbeitszeit wird für die Beschäftigten bis zu 2 Stunden vergütet; dies gilt auch, wenn diese zu vergütende Ausfallzeit vor- oder nachgeholt wird. Soweit diese zu vergütende Ausfallzeit vor- oder nachgeholt wird, ist diese Zeit ohne Mehrarbeitszuschlag zu bezahlen. Für die Beschäftigten ist das Entgelt für die unbezahlten Ausfallstunden um einen Betrag zu kürzen, der sich nach § 15 Ziffer 2 berechnet.

7. Für Beschäftigte, die aus betrieblichen Gründen sonntags arbeiten, bleibt jeder zweite Sonntag und für geleistete Sonntagsarbeit jeweils ein Werktag arbeitsfrei.

Sofern im Mehrschichtbetrieb durch die Regelung des Absatz 1 die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt nicht eingehalten werden kann, ist durch Betriebsvereinbarung festzulegen, ob jeder zweite Sonntag oder für die geleistete Sonntagsarbeit jeweils ein Werktag arbeitsfrei bleibt.

8. Für Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres gelten die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes in seiner jeweils gültigen Fassung, soweit in diesem Vertrag nichts Günstigeres vereinbart wurde.

§ 4

Kurzarbeit

1. Kurzarbeit kann, wenn es die Beschäftigungslage des Betriebes erfordert, nach Abschluss einer Betriebsvereinbarung für die gesamte oder einen Teil der Belegschaft (nicht für einzelne Beschäftigte) eingeführt werden, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen (§§ 95 ff. SGB III) vorliegen.
2. Die Ankündigungsfrist beträgt 14 Kalendertage.

Bei nicht vorhersehbaren Ereignissen beträgt die Ankündigungsfrist 1 Woche. Arbeitgeber und Betriebsrat können eine kürzere Ankündigungsfrist vereinbaren. Die Ankündigung hat in betriebsüblicher Weise zu erfolgen.

3. Die gemäß Ziffer 2 angekündigte Kurzarbeit kann nur innerhalb einer Frist von 6 Wochen nach Ablauf der Ankündigungsfrist eingeführt werden. Nach Ablauf dieser Karenzfrist ohne Einführung der Kurzarbeit sowie bei einer mindestens 6-wöchigen Unterbrechung der Kurzarbeit durch Vollarbeit müssen vor Aufnahme bzw. Weiterführung der Kurzarbeit wiederum die Ankündigungsfristen eingehalten werden.
4. Mit Einführung der Kurzarbeit erfolgt für die betroffenen Beschäftigten eine entsprechende Entgeltminderung, wenn innerhalb des vereinbarten Kurzarbeitszeitraums nach Ziffer 1 der durch die Kurzarbeit bedingte Entgeltausfall mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgelts ausmacht. Die Berechnung der Entgeltminderung für die Ausfallstunden durch Kurzarbeit erfolgt gemäß § 15 Ziffer 2. Beträgt der Entgeltausfall nicht mehr als 10 %, zahlt der Arbeitgeber einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld, durch den der Beschäftigte einschließlich des Kurzarbeitergeldes ein Entgelt erhält, das seiner regelmäßigen individuellen Arbeitszeit entspricht. Zur Berechnung des Entgeltausfalls werden Zeiten unbezahlten Arbeitsausfalls, der nicht auf Kurzarbeit zurückzuführen ist, mit dem bei Kurzarbeit verminderten Arbeitsentgelt in Ansatz gebracht.
5. Wird einem Beschäftigten vor Einführung, bei Beginn oder während der Kurzarbeit gekündigt, so hat er für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf den Verdienst, der der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.

Wird in diesem Fall der Beschäftigte während der Kündigungsfrist in Kurzarbeit einbezogen, so hat er bei Vorliegen der betrieblichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld für die Dauer der Kündigungsfrist keinen Anspruch auf Zahlung des vollen Arbeitsentgelts für die Ausfallstunden. Er hat lediglich gegen den Arbeitgeber Anspruch auf einen Zu-

schuss zum Kurzarbeitergeld, durch den der Beschäftigte einschließlich des Kurzarbeitergeldes ein Entgelt erhält, das der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.

Der Anspruch entfällt, wenn die Kündigung aus einem in der Person des Beschäftigten liegenden wichtigen Grund erfolgte.

6. In betriebsratslosen Betrieben kann der Arbeitgeber bei Vorliegen der arbeitsvertraglichen und der gesetzlichen Voraussetzungen (§§ 95 ff. SGB III) Kurzarbeit nach den Regelungen der Ziffer 2 bis 5 einführen.

§ 5

Arbeitsbereitschaft und Rufbereitschaft

1.

- a) Für Maschinisten, Heizer, Kraftfahrer, Beifahrer, Sanitäter u. ä. Beschäftigte beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 44 Stunden, wenn im Durchschnitt von 6 Wochen die Arbeitsbereitschaft mindestens 20 % der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 3 Ziffer 1 Absatz 1 beträgt. Die Arbeitszeit darf täglich 10 Stunden nicht überschreiten.

Für LKW-Fahrer und Beifahrer im Werkfernverkehr gelten hinsichtlich der zulässigen Höchst-arbeitszeiten die gesetzlichen Sonderregelungen.

- b) Für Angehörige von Werkwachen und Werkfeuerwehren sowie für Pförtner u. ä. Beschäftigte beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 50 Stunden, wenn im Durchschnitt von 6 Wochen die Arbeitsbereitschaft wenigstens 30 % der regelmäßigen Arbeitszeit gemäß § 3 Ziffer 1 Absatz 1 beträgt. Die Arbeitszeit darf täglich 12 Stunden nicht überschreiten. Bei Schichtplänen mit anderweitiger Verteilung der Arbeitszeit kann die tägliche Arbeitszeit auf über 12 Stunden verlängert werden.
- c) Arbeitsbereitschaft ist die Zeit, in der der Beschäftigte sich bei wacher Achtsamkeit im Zustand der Entspannung in seinem Arbeitsbereich aufhält und in der Lage ist, sofort die seiner Arbeitsaufgabe entsprechende Tätigkeit aufzunehmen.

Das Beobachten von Produktionsanlagen gilt nicht als Arbeitsbereitschaft.

- d) Den Beschäftigten mit Arbeitsbereitschaft ist die Dauer ihrer regelmäßigen Arbeitszeit schriftlich mitzuteilen.
2. Beschäftigte, die nicht im Betrieb anwesend zu sein brauchen, sich aber für einen eventuellen Einsatz bereithalten müssen (Rufbereitschaft), erhalten für diese Zeit eine Vergütung.

Der Personenkreis, der Zeitraum und die Grundsätze der Vergütung sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

§ 6

Mehr-, Wechselschicht-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

1. Mehrarbeit ist

- bei Vollzeitbeschäftigung die über die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 3 Ziffer 1) in der Woche,
- bei ungleichmäßiger Verteilung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 3 Ziffern 3 und 5) die über die jeweils festgelegte Wochenarbeitszeit,
- bei Beschäftigten mit Arbeitsbereitschaft die im Falle des § 5 Ziffer 1 a) über 44 Stunden in der Woche bzw. im Fall des § 5 Ziffer 1 b) über 50 Stunden in der Woche,
- bei Teilzeitbeschäftigten die über die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit von 38 Stunden hinausgehende Arbeitszeit.

Soweit ein Beschäftigter einen oder mehrere Arbeitstage entschuldigt versäumt hat, ist bei der Berechnung der Mehrarbeit in der gleichen Woche die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in dieser Woche um die auf die Fehltage entfallende regelmäßige Arbeitszeit zu vermindern. Dies gilt nicht für Arbeitsversäumnis, die mit Zustimmung des Arbeitgebers auf besonderen Wunsch des Beschäftigten zur Erledigung von Privatangelegenheiten eintritt.

2. Mehrarbeit kann mit Zustimmung des Betriebsrates bis zu 10 Mehrarbeitsstunden in der Woche und bis zu 20 Stunden im Monat bis zu 8 Wochen angeordnet werden. Durch Betriebsvereinbarung kann für einzelne Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten ein Mehrarbeitsvolumen von mehr als 20 Stunden im Monat zugelassen werden. Nach Ablauf von 8 Wochen ist erforderlichenfalls eine erneute Vereinbarung mit dem Betriebsrat zu treffen.

In außergewöhnlichen Bedarfsfällen kann mit Zustimmung des Betriebsrates für einzelne Abteilungen oder Gruppen die Arbeitszeit über die in Absatz 1 festgelegte Stundenzahl hinaus bis zu 6 weiteren Stunden wöchentlich für bis zu 3 Wochen verlängert werden.

Soweit in unvorhergesehenen Bedarfsfällen einzelne Beschäftigte zur Mehrarbeit herangezogen werden müssen, ist der Betriebsrat unverzüglich zu verständigen.

Mehrarbeit bis 16 Stunden im Monat kann im einzelnen Fall auch durch bezahlte Freistellung von der Arbeit ausgeglichen werden. Bei mehr als 16 Mehrarbeitsstunden im Monat kann der Beschäftigte die Abgeltung durch bezahlte Freistellung von der Arbeit verlangen, soweit dem nicht dringende betriebliche Belange entgegenstehen. Der Freizeitausgleich hat in den folgenden 3 Monaten zu erfolgen.

Mehrarbeitszuschläge sind grundsätzlich in Geld zu vergüten.

3. Wechselschichtarbeit liegt vor, wenn in

- a) 2 Schichten (z. B. Früh- und Spätschicht)
- b) 3 Schichten (Früh-, Spät- und Nachtschicht)

in regelmäßigem Wechsel gearbeitet wird.

Nachtschicht liegt vor, wenn mindestens 6 Stunden in der Zeit von 20:00 Uhr bis 6:00 Uhr gearbeitet wird.

Wechselschichtarbeit kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat mit einer Ankündigungsfrist von mindestens 3 Tagen zum Wochenbeginn für eine Mindestdauer von 2 Wochen bei Doppelschicht und 3 Wochen bei 3 Schichten eingeführt werden.

4. Nachtarbeit ist die in der Zeit zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr geleistete Arbeit, bei Nachtschichtarbeit auch die außerhalb des vorgenannten Zeitraumes liegende Arbeitszeit.

Regelmäßige Nachtarbeit liegt vor, wenn sie für den Zeitraum von mindestens einer Arbeitswoche durchgeführt wird. Die Ansagefrist beträgt mindestens 24 Stunden.

5. Sonntags- und Feiertagsarbeit ist

- a) an Sonntagen und Feiertagen zwischen 0:00 Uhr bis 24:00 Uhr geleistete Arbeit;
- b) die am darauffolgenden Tag bis 6:00 Uhr geleistete Arbeit, soweit die Arbeit bereits am Sonntag oder Feiertag begonnen hat.

Beginn und Ende der Sonntags- und Feiertagsarbeit bei Wechselschichten sind im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat so festzulegen, dass jeweils die vollen Schichten zuschlagsfrei oder zuschlagspflichtig sind.⁵

6. Notwendige Mehr-, Schicht-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit ist zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat festzulegen und ist zu leisten, wobei berechnete Wünsche der Beschäftigten nach Möglichkeit berücksichtigt werden.

7. Die Befreiung von der Leistung der Mehrarbeitsstunden 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.

⁵ Protokollnotiz:

Nach § 9 (2) ArbZG kann in mehrschichtigen Betrieben mit regelmäßiger Tag- und Nachtschicht der Beginn oder das Ende der Sonn- und Feiertagsruhe um bis zu 6 Stunden vor- oder zurückverlegt werden.

§ 7 Zuschläge

1. Der Zuschlag beträgt bei

a) Mehrarbeit

– für die 1. bis 6. Mehrarbeitsstunde pro Woche	25 %
– für die 7. und 8. Mehrarbeitsstunde pro Woche	40 %
– ab der 9. Mehrarbeitsstunde pro Woche	50 %

b) Nachtarbeit

– für regelmäßige Nachtarbeit	25 %
– für den Fall, dass die Ansagefrist (§ 6 Ziffer 4 Absatz 2) nicht eingehalten werden kann, ist für die erste Nacht ein Zuschlag zu zahlen von	50 %
– für Nachtschichtarbeit im Rahmen von Wechselschichtarbeit (§ 6 Ziffer 3 Absatz 3) - für die volle Nachtschicht (§ 6 Ziffer 4 Absatz 1)	25 %
– für Nachtarbeit - einschließlich Nachtschichtarbeit - die zugleich Mehrarbeit von der 1. bis 6. Stunde pro Woche ist	40 %
– für unregelmäßige Nachtarbeit und Nachtarbeit - einschließlich Nachtschichtarbeit -, die zugleich Mehrarbeit ab der 7. Stunde pro Woche ist	50 %

c) Sonntags- und Feiertagsarbeit

– für Sonntagsarbeit und für Arbeiten am 24. und 31. Dezember ab 14:00 Uhr	70 %
– für Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen, an denen keine Arbeit ausfällt, sowie am 24. und 31. Dezember ab 20:00 Uhr	100 %
– für Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen, an denen Arbeit ausfällt	150 %

2. Für die Berechnung der Zuschläge ist das regelmäßige Arbeitsentgelt (vgl. § 15 Ziffer 1) zugrunde zu legen.

Beschäftigte erhalten außer dem laufenden Entgelt für jede geleistete Mehrarbeitsstunde das regelmäßige Arbeitsentgelt (§ 15 Ziffer 1) zuzüglich der in Ziffer 1 festgelegten Zuschläge.

3. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur ein Zuschlag, und zwar der höhere, zu zahlen.

4. Wird ein Beschäftigter stundenweise an sonst arbeitsfreien Tagen zur Arbeit herangezogen, so sind ihm mindestens 3 Arbeitsstunden zu vergüten.
5. Eine monatliche pauschale Abgeltung von Mehrarbeit für Beschäftigte kann in besonderen Fällen vereinbart werden; die Pauschale hat der durchschnittlichen Mehrarbeitsleistung zu entsprechen und ist bei der Entgeltabrechnung gesondert auszuweisen.

Entsprechendes gilt für Pauschalabgeltungen von Zuschlägen für Schicht-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit.⁶

§ 8

Dienstreisen

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

Fällt die notwendige Reisezeit auf Anordnung des Arbeitgebers auf einen Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, so sind neben der Vergütung nach Absatz 1 die Zuschläge gemäß § 7 Ziffer 1 c) zu zahlen.

2. Ziffer 1 gilt nicht
 - a) für Beschäftigte, deren Arbeitsgebiet üblicherweise Reisetätigkeit einschließt und deren zeitliche Beanspruchung in den Arbeitsbedingungen entsprechend berücksichtigt ist;
 - b) bei Benutzung von Schlafwagen und Bezahlung der Bettkarte durch den Arbeitgeber für die Reisezeit zwischen 22:00 Uhr und 06:00 Uhr;
 - c) für Auslandsreisen.
3. Der notwendige Mehraufwand bei Dienstreisen ist vom Arbeitgeber zu vergüten. Die Grundsätze der Vergütung können betrieblich geregelt werden.
4. Die vorstehenden Regelungen gelten nicht, soweit der Bundesmontagetarifvertrag Anwendung findet.

⁶ Protokollnotiz:

Auch bisher gewährte übertarifliche Leistungen des Arbeitgebers, die sich aus der Lage der Arbeitszeit ergeben (Mehr-, Schicht-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit), die nicht in Form von Zuschlägen gewährt wurden, können auf die erhöhten Zuschlagssätze angerechnet werden.

§ 9

Arbeitsausfall durch Betriebsstörung

1. Muss die Arbeit aus Gründen ruhen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, so ist dem Beschäftigten für die ausgefallenen Arbeitsstunden das regelmäßige Arbeitsentgelt gemäß § 15 Ziffer 2 weiterzuzahlen.

Ist eine Schicht oder sind mehrere Schichten durch einen Beauftragten des Arbeitgebers so rechtzeitig abgesagt, dass der Beschäftigte vor Antritt des Weges zur Arbeitsstelle weiß, dass die Schicht nicht verfahren wird, so besteht Anspruch auf Bezahlung, wenn nicht der Arbeitgeber dem Betriebsrat eine Vereinbarung über das Nachholen der ausgefallenen Arbeitszeit anbietet. Die zeitliche Lage für das Nachholen der Schicht ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Diese Nachholschichten gelten als Mehrarbeit.

2. Muss die Arbeit aus Gründen ruhen, die weder Arbeitgeber noch Beschäftigter zu vertreten haben, z. B. Naturkatastrophen, außerbetriebliche Energiestörungen (Gas, Wasser, Strom), so ist nur dann die Schicht zu vergüten, wenn sie begonnen ist und wenn nicht der Arbeitgeber dem Betriebsrat eine Vereinbarung anbietet, die Ausfallstunden unverzüglich - möglichst innerhalb von 2 Wochen - nach Beendigung der Arbeitsunterbrechung nachzuarbeiten. Die zeitliche Lage für das Nachholen der durch die Betriebsstörung ausgefallenen Arbeitszeit ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Diese Arbeitsstunden sind an Werktagen zuschlagsfrei.

Wird die in der begonnenen Schicht ausgefallene Arbeitszeit an Werktagen nachgeholt, wird zum Ausgleich des Mehraufwandes eine Entschädigung von 10 % des auf diese Stunden entfallenden Arbeitsentgelts (ohne Zuschläge) bezahlt.

3. Muss die Arbeit aus Gründen ruhen, die der Beschäftigte zu vertreten hat, so entfällt die Bezahlung.
4. Eine Schicht gilt als begonnen, wenn dem Beschäftigten erst im Betrieb oder auf dem Wege zur Arbeit mitgeteilt wird, dass nicht gearbeitet werden kann.
5. Der Beschäftigte ist verpflichtet, in den Fällen der Ziffern 1 und 2 andere zumutbare Arbeiten auszuführen. In diesen Fällen ist das regelmäßige Arbeitsentgelt gemäß § 15 Ziffer 2 weiterzuzahlen.

§ 10

Entgeltfortzahlungsgrundsatz

Mit § 11 (Arbeitsversäumnis - Arbeitsverhinderung) und § 24 Ziffer 6 (Stellensuche nach Kündigung) sind die in Anwendung des § 616 BGB möglichen Fälle abschließend festgelegt.

§ 11

Arbeitsversäumnis - Arbeitsverhinderung

1. Der Beschäftigte ist in folgenden Fällen von der Arbeit unter Fortzahlung seines Arbeitsentgelts freizustellen:
 - 1.1 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 Beschäftigten mit eigenem Hausstand (Mobiliar für mindestens 1 Zimmer)
 - f) bei Teilnahme an der Eheschließung der Eltern, Kinder und Geschwister
 - 1.2 für 2 Tage:
bei Todesfällen innerhalb der engeren Familie (Ehegatten, eingetragene Lebenspartner und Kinder).
 - 1.3 Die Freistellungen gemäß Ziffern 1.1 und 1.2 werden insgesamt für höchstens 7 Tage im Kalenderjahr gewährt.
 - 1.4 Die Freistellungen gemäß Ziffern 1.1 und 1.2 sind auch dann zu gewähren, wenn das Ereignis im Einzelfall keine Arbeitsverhinderung des Beschäftigten bedingt.
 - 1.5 Beim Zusammentreffen verschiedener, einen Freistellungsanspruch gemäß Ziffern 1.1 und 1.2 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 Beschäftigten, sofern nicht anderweitig Anspruch auf Bezahlung, wie z. B. Krankheit, Urlaub, Wehrerfassung, 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.

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 Beschäftigte bei Nachweis der Teilnahme an einschlägigen Veranstaltungen Freistellung von der Arbeit bis zur Dauer von 2 Wochen im Jahr in Anspruch nehmen. Soweit der Beschäftigte keinen Ersatz seines Verdienstauffalls von dritter Seite beanspruchen kann, ist er ihm zu vergüten.

Anspruch auf Freistellung haben pro Kalenderjahr nicht mehr als 1 % der Beschäftigten des Betriebs.

Anmerkung zu § 11 Ziffer 1.1 und 1.2

§ 11 Ziffer 1.1 und 1.2 ist eine Abbedingung des Rechts aus § 616 BGB. Die Bestimmungen sehen vor, dass der Beschäftigte ohne Rücksicht auf eine Arbeitsverhinderung berechtigt ist, sich aus Anlass der in Ziffer 1.1 und 1.2 aufgeführten Ereignisse für 1 Tag bzw. für 2 Tage von der Arbeit freistellen zu lassen. Die Freistellung muss jedoch in einem zeitlichen Zusammenhang mit dem Ereignis stehen.

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.

Ziffer 1.1 und 1.2 gelten nicht für Fälle, in denen die Geltendmachung eines Freistellungsanspruches rechtsmissbräuchlich ist.

Anmerkung zu § 11 Ziffer 3

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

Bei sonstigem Wohnungswechsel kommt die Regelung nach Ziffer 1.1 e) zur Anwendung.

Anmerkung zu § 11 Ziffer 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 dergleichen.

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

§ 12

Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit

I. Mitteilungs- und Nachweispflicht

1. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit hat der Beschäftigte dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich - möglichst zu Beginn der ersten durch Arbeitsunfähigkeit ausfallenden Schicht - mitzuteilen.
2. Vor Ablauf des 3. Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit hat der Beschäftigte eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich nachzureichen.

Bei einer Kurzerkrankung bis zu 3 Kalendertagen muss keine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt werden.

Dies gilt nicht für Kurzerkrankungen,

- die unmittelbar vor, nach oder an bezahlten oder unbezahlten arbeitsfreien Tagen beginnen sowie

- vor, nach und im bezahlten oder unbezahlten Urlaub.

Durch Vereinbarung mit dem Betriebsrat kann die Befreiung von der Attestvorlagepflicht aufgehoben werden.

3. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Beschäftigte - unabhängig von der Dauer der Arbeitsunfähigkeit - verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.
4. Im Falle der Bewilligung einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation ist dem Arbeitgeber unverzüglich eine Bescheinigung über die Bewilligung der Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation vorzulegen und der Zeitpunkt des Beginns sowie die voraussichtliche Dauer der Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation mitzuteilen.
5. Solange der Beschäftigte die erforderlichen Nachweise nicht erbringt, ruht der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgeltes.

II. Entgeltfortzahlung⁷

1. In Fällen unverschuldeter mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit sowie während einer von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder von einem sonstigen Sozialleistungsträger bewilligten Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation hat der Beschäftigte Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zur Dauer von 6 Wochen.

Die Berechnung erfolgt gemäß § 15 Ziffer 3.

2. Während der Krankheit ist das monatliche Arbeitsentgelt einschließlich sämtlicher monatlich wiederkehrender Vergütungen weiterzuzahlen. Bei Kurzarbeit ist die verkürzte Arbeitszeit zugrunde zu legen.

Die Berechnung erfolgt gemäß § 15 Ziffer 2.

§ 3 Absatz 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes findet einmalig Anwendung auf Aushilfen in einem bis zu einer Dauer von 3 Monaten befristeten Beschäftigungsverhältnis.

⁷ Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass mit der getroffenen tariflichen Regelung zur Entgeltfortzahlung die Beschäftigten, unabhängig von der jeweiligen gesetzlichen Regelung, beginnend mit dem 1. Tag der Beschäftigung einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung vom 1. Krankheitstag an haben und dass sich die Höhe der Entgeltfortzahlung, unabhängig von der jeweiligen gesetzlichen Regelung, nach den Bestimmungen dieses Tarifvertrages richtet.

III. Zuschuss zum Krankengeld⁸

1. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge unverschuldeter Krankheit erhält der Beschäftigte

- nach 2-jähriger Betriebszugehörigkeit für die Dauer 1 Monats,
- nach 4-jähriger Betriebszugehörigkeit für die Dauer von 2 Monaten,
- nach 6-jähriger Betriebszugehörigkeit für die Dauer von 3 Monaten

nach Ablauf des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall als Unterstützung den Unterschied zwischen 100 v. H. des Nettobetrages der Entgeltfortzahlung gemäß Abschnitt II und dem Krankengeld.

Der Zuschuss unterliegt den gesetzlichen Abzügen.

Der Zuschuss setzt die Zahlung eines Krankengeldes voraus; der Beschäftigte hat die Höhe des bezogenen Krankengeldes nachzuweisen.

2. Nicht krankenversicherungspflichtige Beschäftigte, die keiner gesetzlichen Krankenkasse angehören oder ohne Anspruch auf Krankengeld versichert sind, erhalten einen entsprechenden Zuschuss, der sich nach dem Krankengeldhöchstsatz für Versicherungspflichtige berechnet.

IV. Forderungsübergang bei Dritthaftung

Im Fall des Bestehens von Schadensersatzansprüchen des Beschäftigten gegen Dritte wegen der Arbeitsunfähigkeit geht dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser dem Beschäftigten für die Zeit seiner Arbeitsunfähigkeit Leistungen - einschließlich der vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge - erbracht hat.

Der Beschäftigte ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die zur Rechtsverfolgung dienlichen Auskünfte zu geben und ihm zugängliches Beweismaterial zur Verfügung zu stellen.

V. Sonstige Regelung

Soweit in diesem Tarifvertrag nichts Abweichendes geregelt ist, gelten die Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

⁸ Protokollnotiz:

Der Zuschuss errechnet sich aus der Differenz zwischen dem Nettobetrag der Entgeltfortzahlung gemäß Abschnitt II. und dem als „Bruttobetrag“ zu beanspruchenden Krankengeld.

§ 13

Unterstützung im Sterbefall

1. Beim Tode eines Beschäftigten erhalten der Ehegatte, der zum Zeitpunkt des Todes mit dem Verstorbenen in häuslicher Gemeinschaft lebte oder unterhaltsberechtigter Kinder als Unterstützung
 - a) nach 1-jähriger Betriebszugehörigkeit des Verstorbenen das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt;
 - nach 5-jähriger Betriebszugehörigkeit des Verstorbenen das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt von 2 Monaten, zuzüglich
 - b) einen Betrag in Höhe der Bruttosumme dessen, was der Verstorbene im Sterbemonat nach dem Todestag in individueller regelmäßiger Arbeitszeit noch verdient haben würde, falls für den Sterbetag ein Entgeltanspruch besteht.⁹
2. Bei tödlichen Arbeitsunfällen entfällt die Voraussetzung 1-jähriger Betriebszugehörigkeit.
3. Diese Ansprüche bestehen nur, soweit sie nicht durch anderweitige Leistungen des Betriebes oder Dritter, die nur auf Beiträgen oder Zuwendungen des Arbeitgebers beruhen, bereits gedeckt sind.
4. Sind mehrere Anspruchsberechtigte vorhanden, so wird der Arbeitgeber durch Zahlung an einen von ihnen befreit.

§ 14

Entgeltzahlung

1. Das Arbeitsentgelt wird bargeldlos oder bar im Nachhinein bezahlt.
2. Abrechnungszeitraum, der Zeitpunkt der Fälligkeit des Arbeitsentgelts, etwaige Abschlagszahlungen sowie die Art der Auszahlung - bei Barzahlung auch der Ort - sind mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.
3. Dem Beschäftigten ist eine Abrechnung zu erteilen, aus der das Bruttoarbeitsentgelt, seine Zusammensetzung und Errechnung sowie sämtliche Abzüge und etwaige Abschlagszahlungen ersichtlich sind.

Protokollnotiz:

⁹ Mit der Formulierung in § 13 Ziffer 1 b) "falls für den Sterbetag ein Entgeltanspruch besteht" werden Angehörige von Beschäftigten, deren Sterbetag auf einen Samstag oder einen anderen arbeitsfreien Tag fällt, für den kein Entgeltanspruch besteht, von dem Unterstützungsanspruch des § 13 nicht ausgeschlossen. Es genügt, wenn der Beschäftigte für den letzten Arbeitstag vor dem Sterbetag einen Entgeltanspruch hatte.

4. Das monatliche Arbeitsentgelt setzt sich zusammen aus

a) dem festen Entgelt bestehend aus:

- dem tariflichen Grundentgelt
- den monatlich immer in gleicher Höhe wiederkehrenden Bestandteilen des Arbeitsentgelts, die nicht auf einzelne Stunden bezogen sind (z. B. Pauschalen)

b) dem variablen Entgelt bestehend aus leistungsabhängigen und/oder zeitabhängigen Bestandteilen.

Leistungsabhängige Entgeltbestandteile sind, soweit sie nicht Bestandteil des festen Entgelts sind:

- die tarifliche Leistungszulage gemäß § 8, der Mehrverdienst gemäß § 9 bzw. die Zielerreichungszulage gemäß § 10 Entgeltrahmenabkommen.

Zeitabhängige Entgeltbestandteile sind:

- die tariflichen Zuschläge gemäß § 7 Ziffer 1
- die Belastungs- bzw. Erschwerniszulagen gemäß § 12 Entgeltrahmenabkommen.

Die leistungsabhängigen Entgeltbestandteile werden entsprechend der erbrachten Leistung, die zeitabhängigen Entgeltbestandteile entsprechend der Anzahl der geleisteten Stunden gezahlt.

5. Das variable Entgelt wird spätestens mit der Entgeltzahlung des Folgemonats ausgezahlt.

Bei Anwendung von Zielvereinbarungen gemäß § 10 Entgeltrahmenabkommen sind die Auszahlungsmodalitäten (einschließlich Feststellungs- und Abrechnungszeitpunkt) für die Zielerreichungszulage in der zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abzuschließenden Betriebsvereinbarung zu regeln.

Kommen in Zielvereinbarungen längerfristige Ziele zur Anwendung, können die Betriebsparteien Abschlagszahlungen vereinbaren (z. B. monatliche, halbjährliche, jährliche), die sich an erreichten Teilergebnissen orientieren. Die Vereinbarung einer längerfristigen Ansammlung von Zielerreichungszulagen oder deren Teilen ist zulässig.

§ 15

Entgeltberechnungsmethoden

1. Für die Berechnung der **Zuschläge** nach § 7 Ziffer 1 ist Folgendes zugrunde zu legen:

1/165,3 des tatsächlichen Bruttomonatsentgelts der letzten abgerechneten Entgeltabrechnungsperiode ohne Vergütung für Mehrarbeit und Zuschläge gemäß § 7 Ziffer 1.

Bei hiervon abweichender individueller Arbeitszeit ist der Divisor nach der Formel

individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit x 4,35

anzupassen.

2. In den Fällen, in denen dieser Tarifvertrag Anspruch auf Zahlung „des **regelmäßigen Arbeitsentgelts**“ gewährt, bzw. eine Entgeltminderung vorsieht (unbezahlte Ausfallzeiten gemäß § 3 Ziffer 6, Kurzarbeit gemäß § 4) ist für dessen Berechnung **pro Stunde** zugrunde zu legen:

1/165,3 des tatsächlichen Bruttomonatsentgelts der letzten abgerechneten Entgeltabrechnungsperiode.

Bei hiervon abweichender individueller Arbeitszeit ist der Divisor nach der Formel

individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit x 4,35

anzupassen.

3. In den Fällen, in denen dieser Tarifvertrag Anspruch auf Zahlung „des **bisherigen regelmäßigen täglichen Arbeitsentgelts**“ gewährt (z. B. bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaubsgeld), ist für dessen Berechnung zugrunde zu legen:

1/65 des tatsächlichen Bruttomonatsentgelts der letzten 3 abgerechneten Monate.

In diesem Zeitraum gezahltes Urlaubsgeld, Mehrarbeitsvergütung und Mehrarbeitszuschläge sowie der Mehrarbeitsanteil in gemischten Zuschlägen bleiben unberücksichtigt.

Ist die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf mehr oder weniger als 5 Tage in der Woche – gegebenenfalls auch im Durchschnitt mehrerer Wochen – verteilt, so ist der Divisor anzupassen.

Liegen in dem Zeitraum von 3 Monaten Krankheitstage, für die wegen Überschreitung der 6-Wochen-Frist kein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht, unbezahlte zusammenhängende Freistellungstage von 1 Woche und mehr oder arbeitsfreie Tage gemäß § 3 bzw. § 5, die un-

bezahlt sind, so sind von dem Divisor 65 bzw. dem angepassten Divisor die Krankheitstage bzw. Freistellungstage, soweit sie auf Arbeitstage entfallen, abzuziehen.

4. In den Fällen, in denen dieser Tarifvertrag Anspruch auf Zahlung „des **regelmäßigen täglichen Arbeitsentgelts**“ gewährt (z. B. Urlaubsentgelt bei weniger als 5 Tagen), ist für dessen Berechnung zugrunde zu legen:

1/65 des tatsächlichen Bruttomonatsentgelts der letzten 3 abgerechneten Monate.

In diesem Zeitraum gezahltes Urlaubsgeld, Mehrarbeitsvergütung und Mehrarbeitszuschläge sowie der Mehrarbeitsanteil in gemischten Zuschlägen, Zuschläge für Spätschicht-, Nachtschicht-, Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit bleiben unberücksichtigt.

Ist die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf mehr oder weniger als 5 Tage in der Woche – gegebenenfalls auch im Durchschnitt mehrerer Wochen – verteilt, so ist der Divisor anzupassen.

Liegen in dem Zeitraum von 3 Monaten Krankheitstage, für die wegen Überschreitung der 6-Wochen-Frist kein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht, unbezahlte zusammenhängende Freistellungstage von 1 Woche und mehr oder arbeitsfreie Tage gemäß § 3 bzw. § 5, die unbezahlt sind, so sind von dem Divisor 65 bzw. dem angepassten Divisor die Krankheitstage bzw. Freistellungstage, soweit sie auf Arbeitstage entfallen, abzuziehen.

5. In den Fällen, in denen ein Tarifvertrag Anspruch auf Zahlung „des **regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts**“ gewährt (z. B. anteiliges 13. Monatseinkommen), ist für dessen Berechnung zugrunde zu legen:

1/65 des tatsächlichen Bruttomonatsentgelts der letzten 3 abgerechneten Monate multipliziert mit dem Faktor 21,75.

In diesem Zeitraum gezahltes Urlaubsentgelt bleibt unberücksichtigt.

Liegen in dem Zeitraum von 3 Monaten Krankheitstage, für die wegen Überschreitung der 6-Wochen-Frist kein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht, unbezahlte zusammenhängende Freistellungstage von 1 Woche und mehr oder arbeitsfreie Tage gemäß § 3 bzw. § 5, die unbezahlt sind, so sind von dem Divisor 65 bzw. dem angepassten Divisor die Krankheitstage bzw. Freistellungstage, soweit sie auf Arbeitstage entfallen, abzuziehen.

Werden Beschäftigte im Auszahlungsjahr von einem Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis übernommen, so werden zur Berechnung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts die tatsächlichen Bruttomonatsentgelte der letzten 6 abgerechneten Monate vor Auszahlung der Sonderzahlung zugrunde gelegt (1/130 des tatsächlichen Bruttomonatsentgelts der letzten 6 abgerechneten Monate multipliziert mit dem Faktor 21,75).

6. Bei Anwendung von Zielvereinbarungen gemäß § 10 Entgeltrahmenabkommen können die Berechnungs- bzw. Referenzzeiträume abweichend von den Regelungen der Ziffern 1. bis 5. in der zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abzuschließenden Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Als Referenzzeitraum ist in der Regel der Entstehungszeitraum des Anspruchs oder die Laufzeit der Zielvereinbarung vorzusehen. Gleiches gilt für die Auszahlung von angesammelten Bestandteilen der Zielerreichungszulage.

§ 16

Verdienstsicherung

I. Anspruchsvoraussetzungen der Verdienstsicherung

1. Beschäftigte,

- die das 55. Lebensjahr vollendet und dem Betrieb oder Unternehmen zu diesem Zeitpunkt mindestens 10 Jahre ununterbrochen angehört haben
- oder das 50. Lebensjahr vollendet und dem Betrieb oder Unternehmen zu diesem Zeitpunkt mindestens 20 Jahre angehört haben
- und die wegen Minderung ihrer Leistungsfähigkeit nicht nur vorübergehend gehindert sind, ihre bisherige Tätigkeit auszuüben oder in dieser die bisherige Leistung zu erbringen
- und hierdurch Verdienstminderung eingetreten ist oder sie eine solche erleiden würden,

haben auf Antrag Anspruch auf Verdienstsicherung.

2. Diese kann - unter Berücksichtigung der betriebsverfassungsrechtlichen Bestimmungen - erfolgen durch

- a) Versetzung auf einen anderen, die bisherige Verdiensthöhe sichernden, zumutbaren Arbeitsplatz, der die geminderte Leistungsfähigkeit berücksichtigt.
- b) Verdienstaussgleich.

3. Die Antragstellung schließt die Zustimmung des Beschäftigten zur Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz, zum Wechsel des Entgeltgrundsatzes und ggf. auch zur Umgruppierung ein.

Der Antrag auf Verdienstsicherung ist schriftlich zu stellen; der Anspruch auf die Verdienstsicherung entsteht mit Beginn des auf die Antragstellung folgenden Entgeltabrechnungszeitraums.

Hat ein Beschäftigter Verdienstausschleich erhalten, so kann er bei einem erneuten Antrag keinen höheren Verdienstausschleich erlangen.

II. Höhe des Verdienstausschleiches

Der Verdienstausschleich besteht aus dem Geldbetrag, der der Differenz zwischen 95 % des bisherigen Verdienstes und dem Verdienst entspricht, den der anspruchsberechtigte Beschäftigte nach Durchführung der Verdienstsicherungsmaßnahme ohne diesen Ausgleich zu erhalten hätte.

Der Verdienstausschleich darf nicht dazu führen, dass der Beschäftigte einen höheren Verdienst erhält, als er erhalten würde, wenn er nicht leistungsgemindert wäre.

III. Berechnung des Vergleichsentgelts

1. Der Berechnung des bisherigen Verdienstes ist zugrunde zu legen:

Das Bruttomonatsentgelt zum Zeitpunkt der Antragstellung zuzüglich des Durchschnitts der ständigen Zuschläge für Schicht-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit und ständigen Funktionszulagen (z. B. Montage-, Gießerei-, Erschwerniszulagen) der letzten abgerechneten 12 Monate oder der diesem Zeitraum entsprechenden Entgeltabrechnungsperioden vor Antragstellung (Urlaubs-, Krankheits- oder andere Zeiten, für die Entgeltfortzahlung auf der Grundlage des bisherigen regelmäßigen täglichen Arbeitsentgelts gemäß § 15 Ziffer 3 EMTV erfolgte, bleiben bei der Berechnung außer Betracht).

2. Ständige Zuschläge und ständige Funktionszulagen sind Vergütungen, die dem Beschäftigten für Arbeiten gezahlt wurden, die dieser in den letzten 4 Jahren seiner Betriebszugehörigkeit vor Antragstellung geleistet hat.
3. Auszunehmen sind von der Berechnung des bisherigen Verdienstes (Vergleichsentgelt):
 - a) vermögenswirksame Leistungen,
 - b) Mehrarbeitsvergütungen einschließlich Mehrarbeitszuschläge,
 - c) nichtständige Zuschläge und Funktionszulagen,
 - d) Aufwandsentschädigungen, wie z. B. Trennungsgelder, Auslösungen, Fahrtkosten,
 - e) sonstige Zuwendungen und Zahlungen, wie z. B. Weihnachtsgratifikationen, Jubiläumsgelder, zusätzliche Urlaubsvergütungen, Provisionen, Tantiemen, Vertretungszulagen, zusätzliche Vergütungen für aushilfsweise Tätigkeiten,
 - f) sowie ständige Zuschläge und Funktionszulagen sobald und soweit
 - es im Betrieb des verdienstgesicherten Beschäftigten Arbeitsplätze oder Arbeitspraktiken dieser Art nicht mehr gibt,

- der verdienstgesicherte Beschäftigte Anspruch auf Zahlung von Schicht-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagszuschläge und/oder Funktionszulagen (z. B. Erschwernis-, Belastungszulagen) aufgrund seiner tatsächlich ausgeübten Tätigkeit hat.

IV. Zusammensetzung des neuen Verdienstes mit Verdienstaustausch

1. Der neue Verdienst setzt sich zusammen aus:

- a) dem tariflichen Grundentgelt der Entgeltgruppe der Tätigkeit, die der anspruchsberechtigte Beschäftigte tatsächlich ausübt;
- b) der übertariflichen Zulage zum Zeitpunkt der Antragstellung, mindestens jedoch einer übertariflichen Zulage in Art und Höhe des Durchschnitts der im neuen Arbeitsbereich für die maßgebliche Entgeltgruppe gezahlten übertariflichen Zulage;
- c) der Verdienstaustauschzulage (Differenz aus 95 % des Vergleichsentgelts gemäß II und III und der Summe der Verdienstbestandteile aus a) und b));

zuzüglich sonstiger Vergütungen, auf die ein Rechtsanspruch besteht.

2. Für verdienstgesicherte Beschäftigte finden die Bestimmungen über tarifliche Leistungszulagen keine Anwendung.

3. Die Zusammensetzung des neuen Verdienstes ist dem Beschäftigten schriftlich mitzuteilen.

Tarifliche Entgeltanhebungen der Entgeltgruppe E 5 erhöhen die Verdienstaustauschzulage entsprechend. Dies gilt nicht für Zulagen, die in festen Geldbeträgen gezahlt werden.

Hinsichtlich der übertariflichen Verdienstbestandteile gelten die allgemeinen rechtlichen Grundsätze; im Rahmen des Gleichbehandlungsgrundsatzes berechtigt die Tatsache der Verdienstsicherung nicht zu einer unterschiedlichen Behandlung.

V. Erlöschen des Anspruchs auf Verdienstaustausch

1. Anspruch auf Verdienstaustausch besteht nicht bzw. erlischt, wenn der Beschäftigte das 65. Lebensjahr vollendet oder eine ungeminderte Altersrente beanspruchen kann. Er besteht außerdem nicht, wenn die Leistungsminderung selbstverschuldet im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes ist.
2. Erhält der Beschäftigte aus demselben Anlass, der zum Verdienstaustausch geführt hat, anderweitige Zahlungen (z. B. Renten, Leistungen von Drittschädigern), so ist er verpflichtet, die Zahlung und deren Veränderung dem Arbeitgeber anzuzeigen. Der Geldbetrag des Verdienstaustauschs vermindert sich um diese Zahlungen. Der Beschäftigte ist verpflichtet, seine Ansprüche auf anderweitige Zahlungen vorrangig geltend zu machen.

3. Werden anderweitige Zahlungen gemäß Ziffer 2 für einen Abrechnungszeitraum, für den der Arbeitgeber auch Verdienstaussgleich geleistet hat, gezahlt, so hat der Beschäftigte den Verdienstaussgleich bis zur Höhe der geleisteten anderweitigen Zahlungen zurückzuzahlen.
4. Geht der Beschäftigte während des Bezugs des Verdienstaussgleichs ein weiteres Arbeitsverhältnis ein, erlischt sein Anspruch auf Verdienstaussgleich.

VI. Betriebliche Regelungen/Besitzstand

Günstigere betriebliche Regelungen bleiben von den vorstehenden tarifvertraglichen Regelungen des § 16 unberührt.

Bis zur Einführung des EMTV im Betrieb gilt § 24 MTV gewerbliche Arbeitnehmer weiter. Beschäftigte, die bis zur betrieblichen Einführung dieses Manteltarifvertrages bereits einen Anspruch auf eine Zulage gemäß § 24 MTV gewerbliche Arbeitnehmer hatten, behalten diesen Anspruch.

§ 17

Urlaubsanspruch

1. Jeder Beschäftigte hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.
2. Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach 6-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben (Wartezeit).

Bei Wiedereintritt in einen Betrieb ist die Wartezeit neu zu erfüllen, wenn die Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses länger als 2 Jahre gedauert hat.

3. Im Eintritts- und Austrittsjahr erhält der Beschäftigte so viel Zwölftel des ihm für das Kalenderjahr zustehenden Urlaubs als er Monate im Betrieb beschäftigt gewesen ist.

Ein Beschäftigungsmonat wird voll gerechnet, wenn der Beschäftigte mehr als 12 Kalendertage im Betrieb beschäftigt war. Der Anspruch auf Urlaub entfällt jedoch im Eintrittsjahr, wenn der Beschäftigte weniger als 1 Monat im Betrieb beschäftigt war. Im Übrigen wird bei dem Teilanspruch keine Wartezeit vorausgesetzt.

Ist der Urlaub bei Austritt des Beschäftigten bereits in voller Höhe gewährt, so hat es damit sein Bewenden.

Scheidet ein Beschäftigter nach Erreichung der Altersgrenze oder wegen Erwerbsminderung bzw. Berufsunfähigkeit aus dem Berufsleben aus, so erhält er abweichend von Absatz 1 für

das Austrittsjahr den vollen Jahresurlaub, wenn er länger als 5 Monate im Urlaubsjahr dem Betrieb angehört hat. Maßgeblich ist der Rentenbescheid.¹⁰

4. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.
5. Der Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem Beschäftigten für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist.
6. 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 Beschäftigten oder die Belange des Betriebes dies erforderlich machen.
7. Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder dringende, in der Person des Beschäftigten liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten 3 Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Ein im Eintrittsjahr entstehender Teilurlaub ist bei nicht erfüllter Wartezeit auf Verlangen des Beschäftigten auf das nächste Kalenderjahr zu übertragen.
8. 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 Urlaubsanspruchs, der über den des Bundesurlaubsgesetzes hinausgeht, wenn der Beschäftigte durch eigenes Verschulden aus einem Grund 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.
9. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Beschäftigten eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.

§ 18

Urlaubsdauer

1. Die Urlaubsdauer beträgt 30 Arbeitstage.
2. Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Beschäftigte in individueller regelmäßiger Arbeitszeit zu arbeiten hat.

¹⁰ Es besteht Übereinstimmung, dass gegenüber dem gleichen Arbeitgeber dieser Anspruch nur einmal geltend gemacht werden kann.

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

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

Beschäftigte in Betrieben, in denen in regelmäßiger Wechselschicht oder vollkontinuierlich gearbeitet wird, sowie Teilzeitbeschäftigte haben unter Beachtung der jeweiligen Schichtpläne einen Urlaubsanspruch, der dem Urlaub eines Beschäftigten entspricht, der im 1-Schicht-Betrieb an 5 Tagen in der Woche regelmäßig beschäftigt wird.

3. Der Anspruch auf Zusatzurlaub schwerbehinderter Menschen richtet sich nach dem SGB IX in seiner jeweils gültigen Fassung.

§ 19 Urlaubsentgelt

1. Während des Urlaubs ist für jeden Urlaubstag das bisherige regelmäßige Arbeitsentgelt weiterzuzahlen. Verdienstkürzungen infolge von Kurzarbeit bleiben außer Betracht. Die Berechnung des bisherigen regelmäßigen Arbeitsentgelts erfolgt gemäß § 15 Ziffer 3.
2. Wird der Urlaub nicht zusammenhängend bzw. nicht in mindestens vollen Urlaubswochen (5 Tage und mehr) genommen, ist das regelmäßige tägliche Arbeitsentgelt gemäß § 15 Ziffer 4 zu berechnen, es sei denn, dass der Teilurlaub auf Wunsch des Arbeitgebers aus betrieblichen Gründen oder aufgrund einer Betriebsvereinbarung genommen wird.
3. Ist vor oder während des Urlaubs eine Entgelterhöhung wirksam geworden, so ist diese Entgelterhöhung vom Tage ihres Inkrafttretens der Berechnung zugrunde zu legen.
4. Zum Urlaubsentgelt nach Ziffer 1 und 2 ist zusätzlich ein Urlaubsgeld zu zahlen. Die Höhe dieses Urlaubsgeldes beträgt 50 % des Urlaubsentgelts.

Dieses Urlaubsgeld wird nur für Urlaub gemäß § 18 gewährt. Soweit der Arbeitgeber Zuschläge, Ausfallvergütungen, Urlaubsvergütungen, Zuschüsse, Unterstützungen o. ä. Vergütungen auf der Grundlage des regelmäßigen Arbeitsentgelts zu berechnen bzw. zu zahlen hat, bleibt das Urlaubsgeld außer Ansatz.

Es gilt als Einmalzahlung im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen.

Während der Laufzeit der Tarifvereinbarung zur Beschäftigungssicherung und zum Beschäftigungsaufbau können Bestimmungen über den Zeitpunkt der Auszahlung und über Abschlagszahlungen in Betriebsvereinbarungen über Ausgleichszahlungen nach § 3 Ziffer 5

dieser Tarifvereinbarung getroffen werden. Solche Ausgleichszahlungen erfüllen den Anspruch auf das Urlaubsgeld.

5. Auf Wunsch des Beschäftigten ist vor Beginn des Urlaubs das Urlaubsentgelt nach Ziffer 1 und das Urlaubsgeld nach Ziffer 4 auszuzahlen oder eine entsprechende Vorauszahlung zu leisten; dies gilt nur, wenn der Urlaub zusammenhängend bzw. in mindestens vollen Urlaubswochen (5 Urlaubstage und mehr) genommen wird.
6. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann die Auszahlung des Urlaubsgeldes für alle Beschäftigten nach Ziffer 4 zu einem einheitlichen Termin geregelt werden.

Die Berechnung des Urlaubsgeldes erfolgt dann nach den Regelungen der Ziffern 3 und 4 auf der Grundlage des § 15 Ziffer 3 im Berechnungszeitraum von 3 Monaten vor dem vereinbarten Auszahlungstermin.

In diesem Fall finden die Ziffern 2 und 5 keine Anwendung.

Wird der Urlaub im Kalenderjahr bzw. bis zum 31. März des Folgejahres (§ 17 Ziffer 7) nicht in voller Höhe in Anspruch genommen, so ist das Urlaubsgeld entsprechend der nicht genommenen Urlaubstage zurückzuzahlen (Entgeltvorschuss), es sei denn, dass betriebliche Gründe der Urlaubsgewährung entgegenstanden.

7. Unbeschadet der gesetzlich geregelten Urlaubsdauer für schwerbehinderte Menschen erfolgt die Berechnung des Urlaubsentgelts gemäß den vorstehenden Ziffern dieser Vorschrift.

§ 20

Sonstige Urlaubsbestimmungen

1. Der Urlaubsplan wird vom Arbeitgeber gemeinsam mit dem Betriebsrat aufgestellt.

Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Beschäftigten zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Beschäftigter, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

Es können auch Betriebsferien vereinbart werden. Ihre Festlegung soll grundsätzlich bei Aufstellung des Urlaubsplans erfolgen; der Betriebsrat kann den Abschluss einer solchen Vereinbarung ablehnen oder fordern, wenn nach Abwägung mit den betrieblichen Belangen dringende Bedürfnisse der betroffenen Beschäftigten überwiegen.

2. Während des Urlaubs darf der Beschäftigte keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten. Bei Zuwiderhandlungen kann der Arbeitgeber das Urlaubsentgelt zurückverlangen.

3. Erkrankt ein Beschäftigter während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.

Der Beschäftigte hat sich jedoch nach Ablauf des regelmäßigen Urlaubs oder, falls die Krankheit über das regelmäßige Urlaubsende fort dauert, nach Beendigung der Krankheit zunächst dem Arbeitgeber zur Dienstleistung zur Verfügung zu stellen, sofern der Arbeitgeber nicht der unmittelbaren Fortsetzung des Urlaubs zustimmt.

4. Wird dem Beschäftigten von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder von einem sonstigen Sozialleistungsträger eine bewilligte Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation bei voller Kostenübernahme gewährt, so darf die hierauf entfallende Zeit nicht auf den Urlaub angerechnet werden.

§ 21

Einstellung

1. Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten spätestens innerhalb eines Monats nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses nach den Bestimmungen des Nachweisgesetzes nachfolgende wesentliche Vertragsbedingungen
 - a) die Namen und die Anschriften der Vertragsparteien
 - b) der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
 - c) bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses
 - d) der Arbeitsort oder, falls der Beschäftigte nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein sollte, ein Hinweis darauf, dass der Beschäftigte an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann
 - e) eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Beschäftigten zu leistenden Tätigkeit
 - f) die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgeltes einschließlich der Zuschläge und Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgeltes und deren Fälligkeit
 - g) die vereinbarte Arbeitszeit
 - h) die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubes
 - i) die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses

- j) ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind,

schriftlich zu bestätigen, wenn dem Beschäftigten nicht ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt worden ist, der die erforderlichen Angaben enthält.

2. Das Gleiche gilt bei Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen.
3. Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten über dessen Aufgaben und Verantwortung sowie über die Einordnung seiner Tätigkeit in den Arbeitsablauf des Betriebes zu unterrichten. Er hat dem Beschäftigten vor Beginn der Beschäftigung über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen dieser bei der Beschäftigung ausgesetzt ist, sowie über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren zu belehren.

Gegenüber ausländischen Beschäftigten sind Information und Belehrung so vorzunehmen, dass diese sie verstehen können.

§ 22

Wiedereinstellung nach Zeiten der Kindererziehung

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

Voraussetzung ist eine mindestens 5-jährige ununterbrochene Betriebszugehörigkeit.

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

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

Frühere Beschäftigungszeiten werden bei Wiedereinstellung angerechnet.

Die Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses ist mindestens 6 Monate vorher anzukündigen.

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

§ 23

Probezeit, befristetes Arbeitsverhältnis

1. Für Beschäftigte der Entgeltgruppen E 1 bis E 5 gelten die ersten 2 Monate, für Beschäftigte der Entgeltgruppen E 6 bis E 8 die ersten 4 Monate und ab der Entgeltgruppe E 9 die ersten 6 Monate als Probezeit.

In begründeten Einzelfällen kann eine längere Probezeit vereinbart werden.

Wird ein befristet Beschäftigter in unveränderter Tätigkeit in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen, so wird eine bereits zurückgelegte Probezeit im unbefristeten Arbeitsverhältnis angerechnet.

2. Wird die Probezeit um insgesamt mehr als 5 Arbeitstage durch Krankheit oder andere Fehlzeiten unterbrochen, so verlängert sie sich um die Dauer dieser Fehlzeit.
3. Während der Probezeit kann ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden.
4. Werden Beschäftigte zeitlich oder für einen bestimmten Zweck befristet eingestellt, so enden diese Arbeitsverhältnisse mit Ablauf der vereinbarten Frist bzw. mit Erreichung des Zweckes.

Bei auf mehr als 6 Monate befristeten Arbeitsverhältnissen gilt für die Freistellung zum Zwecke der Stellensuche § 24 Ziffer 6 entsprechend.

5. Einstellungen für eine bestimmte Zeit oder zur Erledigung eines begrenzten Auftrages sind bei Beschäftigung in den Entgeltgruppen 1 bis 7 bis zur Höchstdauer von 18 Monaten und bei Beschäftigung in den Entgeltgruppen 8 bis 12 bis zur Höchstdauer von 24 Monaten zulässig und schriftlich zu vereinbaren. Innerhalb der jeweiligen Gesamtdauer ist auch die zweimalige Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses möglich.

§ 24

Kündigung

1. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.
2. Die Kündigungsfrist beginnt frühestens mit dem Tage der vereinbarten Arbeitsaufnahme. Eine hiervon abweichende Regelung muss schriftlich vereinbart werden.
3. Das befristete oder unbefristete Arbeitsverhältnis eines Beschäftigten kann mit einer Frist von 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

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

2 Jahre bestanden hat	1 Monat	zum Ende des Kalendermonats
5 Jahre bestanden hat	2 Monate	zum Ende eines Kalendermonats
8 Jahre bestanden hat	3 Monate	zum Ende eines Kalendermonats
10 Jahre bestanden hat	4 Monate	zum Ende eines Kalendermonats
12 Jahre bestanden hat	5 Monate	zum Ende eines Kalendermonats
15 Jahre bestanden hat	6 Monate	zum Ende eines Kalendermonats
20 Jahre bestanden hat	7 Monate	zum Ende eines Kalendermonats.

Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Beschäftigten darf keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.

4. Das Arbeitsverhältnis von Beschäftigten, 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 der vollen Erwerbsminderung
- nach Erreichen des 65. Lebensjahres
- für Änderungskündigungen gegenüber Beziehern von Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bzw. Berufsunfähigkeit, auch wenn diese zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt
- bei einer von den Tarifvertragsparteien schriftlich erklärten Zustimmung
- bei Vorliegen eines für den betroffenen Beschäftigten geltenden Sozialplans
- bei Betriebsstilllegungen bzw. Teilbetriebsstilllegungen ist die Kündigung zum Zeitpunkt der endgültigen Stilllegung im Zusammenhang mit einem Sozialplan zulässig.

§ 15 Absatz (4) und (5) KSchG gelten sinngemäß.

5. Unberührt bleiben die gesetzlichen Bestimmungen über die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses.
6. Auf Wunsch ist dem Beschäftigten nach Kündigung angemessene Freizeit zu gewähren, um sich eine neue Stelle zu suchen.

Nach ordentlicher Kündigung durch den Arbeitgeber ist diese Freizeit bis zu insgesamt 8 Stunden mit dem regelmäßigen Arbeitsentgelt zu vergüten.

§ 25

Zeugnis

1. Der Beschäftigte hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses. Das Zeugnis hat Auskunft über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses und die ausgeübte Tätigkeit zu geben und sich auf Wunsch des Beschäftigten auf Führung und Leistung im Arbeitsleben zu erstrecken.
2. Nach erfolgter Kündigung oder aus begründetem Anlass im Einzelfall kann der Beschäftigte ein Zwischenzeugnis verlangen, das den gesetzlichen Anforderungen an ein Zeugnis entspricht.

§ 26

Wettbewerbsverbot

Ist mit dem Beschäftigten ein Wettbewerbsverbot vereinbart, so darf er nicht schlechter gestellt sein, als dies in den §§ 74 ff. HGB festgelegt ist.

EMTV Teil II
Bestimmungen für die Auszubildenden
der Metall- und Elektroindustrie in Sachsen

§ 27
Ausbildungszeit

1. Die Ausbildungszeit für Auszubildende unter 18 Jahren richtet sich nach § 8 Jugendarbeitsschutzgesetz.
2. Die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit beträgt 38 Stunden.
3. Beginn und Ende der täglichen Ausbildungszeit sowie der Pausen werden mit dem Betriebsrat, der vorher die Jugend- und Auszubildendenvertretung zu hören hat, vereinbart.

§ 28
Ausbildungsvergütung

1. Auszubildende erhalten für die Dauer der Berufsausbildung eine Ausbildungsvergütung. Die Höhe der Ausbildungsvergütung wird in einem besonderen Tarifvertrag vereinbart.

Auszubildende mit Unterhaltspflicht für mindestens ein Kind, deren Ausbildungsverhältnis nach Inkrafttreten 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.

Auszubildende, die bei Inkrafttreten dieses Manteltarifvertrages bereits einen Anspruch auf eine Zulage gemäß § 26 Ziffer 5 Absatz (III) des MTV Arbeiter bzw. § 13 Ziffer 4 Absatz (III) MTV Angestellte hatten, behalten diesen Anspruch bis zur Beendigung ihres Ausbildungsverhältnisses.

2. Sachleistungen können in Höhe der nach § 17 Absatz 1 Nr. 4 SGB IV festgesetzten Sachbezugswerte angerechnet werden, jedoch nicht über 75 % der Bruttovergütung hinaus.
3. Die Zahlung der Ausbildungsvergütung erfolgt in betriebsüblicher Art und Weise gemäß § 14.
4. Wird ein erfolgreicher Berufsfachschulbesuch oder eine andere Vorbildung aufgrund der Ausbildungsbestimmungen auf die Ausbildungszeit angerechnet, so gilt für die Höhe der Ausbildungsvergütung der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.

§ 29**Beendigung des Ausbildungsverhältnisses,
vorzeitige oder verspätete Ablegung der Prüfung**

1. Das Ausbildungsverhältnis endet gemäß § 21 BBiG mit Ablauf der Ausbildungszeit bzw. mit bestandener Abschlussprüfung.
2. Die Abschlussprüfung gilt als bestanden, sobald das positive Prüfungsergebnis durch die Prüfungskommission festgestellt wurde. Maßgebend ist das Datum im Prüfungsdokument.
3. Für den Zeitraum zwischen Ablauf der vereinbarten Dauer der Berufsausbildung und der Ablegung der Prüfung wird, sofern die Berufsausbildung, ggf. im Einvernehmen mit den gesetzlichen Vertretern des Auszubildenden, fortgesetzt wird, die Ausbildungsvergütung gezahlt.
4. Hat der Ausbildende rechtzeitig erklärt, den Auszubildenden nach Beendigung der Ausbildungszeit nicht weiter zu beschäftigen, dann ist auf Verlangen des Auszubildenden bzw. gesetzlichen Vertreters die Ausbildungszeit bis zum Prüfungstermin fortzusetzen.
5. Auszubildende, die vor Beendigung der vereinbarten Ausbildungszeit die Abschlussprüfung bestanden haben und in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden, haben mit dem auf das Bestehen der Prüfung folgenden Arbeitstag Anspruch auf Vergütung nach ihrem Arbeitsverhältnis.

§ 30**Fortzahlung der Ausbildungsvergütung¹¹**

1. Dem Auszubildenden ist die Vergütung fortzuzahlen, wenn er
 - a) sich für die Berufsausbildung bereithält, diese aber ausfällt,
 - b) infolge unverschuldeter Krankheit nicht an der Berufsausbildung teilnehmen kann,
 - c) aus einem sonstigen, in seiner Person liegenden Grund unverschuldet verhindert ist, seine Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen,

¹¹ Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass mit der getroffenen Regelung die Auszubildenden, unabhängig von der jeweiligen gesetzlichen Regelung, beginnend mit dem ersten Tag der Ausbildung, einen Anspruch auf Fortzahlung der Ausbildungsvergütung vom ersten Krankheitstag an haben und dass sich die Höhe der fortzuzahlenden Ausbildungsvergütung, unabhängig von der jeweiligen gesetzlichen Regelung, nach den Bestimmungen des jeweiligen Tarifvertrages über die Ausbildungsvergütung richtet.

Soweit in diesem Tarifvertrag nichts Abweichendes geregelt ist, gelten die Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

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.

2. Kann der Auszubildende während der Zeit, für welche die Vergütung fortzuzahlen ist, aus berechtigtem Grund Sachleistungen nicht abnehmen, so ist die Ausbildungsvergütung in voller Höhe zu zahlen.
3. Sind die Voraussetzungen für die Fortzahlung der Ausbildungsvergütung nicht gegeben, so kann für jede ausgefallene Arbeitsstunde $1/165,3$ der monatlichen Ausbildungsvergütung abgezogen werden.

§ 31

Mehrarbeit

Zu Mehrarbeit dürfen Auszubildende nur herangezogen werden, soweit es das jeweils gültige Jugendarbeitsschutzgesetz erlaubt.

Wird die im Berufsausbildungsvertrag vereinbarte tägliche Ausbildungszeit überschritten, so ist zusätzlich für jede weitere Stunde $1/100$ bei Zusammentreffen mit Sonntags- oder Feiertagsarbeit $2/100$, der jeweiligen monatlichen Ausbildungsvergütung zu zahlen. Die Mehrarbeitsvergütung bleibt bei der Berechnung nach § 28 Ziffer 2 außer Ansatz; sie ist zusätzlich zu zahlen.

§ 32

Leistungsentgelt

Auszubildende über 18 Jahre und unter 18 Jahren, sofern eine Genehmigung des Gewerbeaufsichtsamtes vorliegt, dürfen nur im Interesse der Erreichung des Ausbildungszieles mit Arbeiten im Leistungsentgelt beschäftigt werden.

In diesen Fällen ist - neben der Ausbildungsvergütung - eine zusätzliche Vergütung von 25 % je Arbeitsstunde ($1/165,3$ der monatlichen Vergütung) zu zahlen.

§ 33

Montagearbeit

Soweit Auszubildende im Rahmen ihrer Ausbildung zu außerbetrieblichen Montagearbeiten herangezogen werden, gelten die Bestimmungen für Auszubildende des Bundesmontagetarifvertrages in seiner jeweils gültigen Fassung.

§ 34

Urlaub

1. Die Urlaubsdauer für Auszubildende richtet sich nach § 18. Ergibt sich für Auszubildende unter 18 Jahren nach § 19 des Jugendarbeitsschutzgesetzes ein höherer Urlaubsanspruch, bleibt dieser unberührt.
2. Während des Urlaubs ist die Ausbildungsvergütung weiterzuzahlen. Können Sachleistungen infolge des Urlaubs nicht weiter gewährt werden, so ist die Ausbildungsvergütung in voller Höhe zu zahlen.
3. Dem Auszubildenden ist während des Urlaubs zusätzlich zur Ausbildungsvergütung je Urlaubstag ein Urlaubsgeld zu zahlen.

Das Urlaubsgeld wird gemäß § 19 Ziffer 4 berechnet.

4. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann die Auszahlung des Urlaubsgeldes für die Auszubildenden nach Ziffer 3 zu einem einheitlichen Termin geregelt werden. In diesem Fall gilt § 19 Ziffer 6 entsprechend.

§ 35

Tod durch Betriebsunfall

Beim Tod eines Auszubildenden infolge eines Betriebsunfalls wird an die Hinterbliebenen, die für seinen Unterhalt sorgten, eine Unterstützung in Höhe von 2 Monatsbeträgen der Ausbildungsvergütung gezahlt.

§ 36

Berufsschule

1. Den Auszubildenden ist die zur Erfüllung der gesetzlichen Berufsschulpflicht notwendige Zeit einschließlich der Wegezeit zwischen Betrieb und Schule zu gewähren. Dadurch darf eine Minderung der Ausbildungsvergütung nicht eintreten.
2. Außerhalb der vereinbarten Ausbildungszeit erfüllte Berufsschulzeit und eine eventuell anfallende Ausbildungszeit (die im Rahmen der Ausbildungsbestimmungen erforderlich ist), die nicht im Betrieb erfolgen kann, ist durch die Gewährung von Freizeit unter entsprechender Kürzung der wöchentlichen Ausbildungszeit abzugelten.
3. Unvermeidbare Fahrtkosten durch die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel für den Besuch der Berufsschule sind durch den Ausbildungsbetrieb zu erstatten, sofern sie vom Auszubildenden zu zahlen wären.

denden nachgewiesen werden.

4. Auszubildende sind an dem der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorausgehenden Arbeitstag ohne Verkürzung der Ausbildungsvergütung freizustellen.

EMTV Teil III
Schlussbestimmungen für die Beschäftigten
und die Auszubildenden
der Metall- und Elektroindustrie in Sachsen

§ 37
Betriebliches Vorschlagswesen

In Betriebsvereinbarungen über das betriebliche Vorschlagswesen gemäß § 87 Absatz 1, Ziffer 12 BetrVG ist folgendes festzulegen:

- a) die Organisation des betrieblichen Vorschlagswesens,
- b) das Verfahren innerhalb dieser Organisation, insbesondere,
 - das Einreichungs- und Prüfungsverfahren,
 - der Bearbeitungsgang der Verbesserungsvorschläge,
 - Grundsätze zur Bemessung der Vergütung.

§ 38
Schlichtung von Streitigkeiten

A. Auslegungstreitigkeiten

1. Die Behandlung von Auslegungsfragen aus dem EMTV 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 Ziffer 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 erster Instanz aus je 3 Beisitzern der Tarifvertragsparteien zusammen. Jede Tarifvertragspartei benennt jeweils ihre Beisitzer, darunter je einen Vorsitzenden.
2.
 - (I). Die Schiedsstelle wird nur auf Anruf einer Tarifpartei tätig. Dieser erfolgt bei der Geschäftsstelle der Schiedsstelle, die von den Tarifparteien errichtet und im jährlichen Wechsel von diesen übernommen wird.

- (II). Die Anrufung der Schiedsstelle muss innerhalb von 14 Tagen nach Scheitern der Verhandlungen gemäß Abschnitt A. 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 erster 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 Ziffer 2 Absatz (V) wegen Stimmengleichheit nicht zustande, so kann von jeder der Parteien Antrag auf Durchführung eines Schiedsverfahrens in der zweiten Instanz gestellt werden. Dieser Antrag ist innerhalb einer Frist von 2 Wochen nach Beendigung des Verfahrens erster Instanz schriftlich gegenüber der Geschäftsstelle der Schiedsstelle zu stellen.
- (II). Die Schiedsstelle in zweiter Instanz setzt sich aus einem unparteiischen Vorsitzenden sowie je 3 Beisitzern der Tarifvertragsparteien zusammen. Der unparteiische Vorsitzende wird von den Tarifvertragsparteien innerhalb von 14 Tagen nach Anrufung bestellt.

Erfolgt keine Einigung über die Person des unparteiischen Vorsitzenden, so wird er vom Präsidenten des Sächsischen Landesarbeitsgerichtes berufen.

- (III). Für das Verfahren vor der Schiedsstelle in zweiter Instanz gelten die Bestimmungen der Ziffer 2 Absatz (IV) und (V) entsprechend.

- (IV). Das Verfahren vor der zweiten 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 Organisationsvertreter hinzuzuziehen.

D. Regelungsstreitigkeiten

Über die Regelung von Streitfällen, die aus

§ 3 Ziffer 3, § 3 Ziffer 7 Absatz 2, § 4 Ziffer 1, § 5 Ziffer 2, § 6 Ziffer 2¹², § 6 Ziffer 3 Absatz 3, § 6 Ziffer 5 Absatz 2, § 6 Ziffer 6, § 9 Ziffer 1 Absatz 2 und § 9 Ziffer 2 Absatz 1, § 14 Ziffer 2, § 20 Ziffer 1 und § 27 Ziffer 3

des EMTV entstehen, entscheidet eine Schlichtungsstelle im Schnellverfahren endgültig.

Das Gleiche gilt, soweit in anderen Tarifverträgen auf den § 29 MTV gewerbliche Arbeitnehmer und/oder auf § 18 MTV Angestellte bzw. auf diesen Tarifvertrag verwiesen wird.

¹² Protokollnotiz

Kommt eine Vereinbarung zur Einführung von Mehrarbeit mit dem Betriebsrat nicht zustande, so kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.

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, sind, falls eine Vereinbarung nicht zustande kommt, ist Mehrarbeit bis zur Entscheidung der Schlichtungsstelle zu leisten.

Es wird eine Schlichtungsstelle in Dresden errichtet. Sie besteht 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 den Präsidenten des Sächsischen Landesarbeitsgerichtes.

Die Schlichtungsstelle hat innerhalb von 6 Tagen nach Anrufung ihre Entscheidung zu treffen. 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.

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

E. Sonderregelungen

Die vorstehenden Regelungen des § 38 finden auf die Konfliktregelung nach den ERA-Tarifverträgen keine Anwendung.

§ 39 Arbeitnehmersvertretung¹³

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

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

¹³ 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.

§ 40**Erlöschen von Ansprüchen**

1. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis/Ausbildungsverhältnis sind wie folgt geltend zu machen:
 - a) Ansprüche auf Zuschläge aller Art sowie auf Mehrarbeitsvergütungen sofort, spätestens innerhalb von 2 Monaten nach Abrechnung der Entgeltabrechnungsperiode, bei der sie hätten abgerechnet werden müssen;
 - b) alle übrigen beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis/Ausbildungsverhältnis innerhalb von 3 Monaten nach ihrer Fälligkeit.
2. Eine Geltendmachung nach Ablauf der unter Ziffer 1 festgesetzten Frist ist ausgeschlossen, es sei denn, dass die Einhaltung dieser Frist wegen eines unabwendbaren Zufalls nicht möglich gewesen ist.
3. Ist ein Anspruch rechtzeitig erhoben worden und lehnt die Gegenseite seine Erfüllung ab, so ist der Anspruch innerhalb von 3 Monaten seit der Ablehnung gerichtlich geltend zu machen. Eine spätere Geltendmachung ist ausgeschlossen.

§ 41**Überleitungs- und Schlussbestimmungen**

1. Dieser Einheitliche Manteltarifvertrag tritt am 1. Oktober 2014 in Kraft.
2. Ab dem 1. Oktober 2016 gelten die Bestimmungen des Einheitlichen Manteltarifvertrages in allen verbandsangehörigen Betrieben.
3. Vor dem 1. Oktober 2016 kann der Einheitliche Manteltarifvertrag auf freiwilliger Basis im Betrieb eingeführt werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Betriebsrat den Zeitpunkt der beabsichtigten Einführung spätestens bis zum 30. September 2015 mitzuteilen.
4. Ab dem betrieblichen Einführungstichtag gelten die Bestimmungen des Einheitlichen Manteltarifvertrages mit unmittelbarer und zwingender Wirkung. Gleichzeitig treten der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer vom 7. März 1991 in der Fassung vom 3. September 2014 und der Manteltarifvertrag für die Angestellten vom 7. März 1991 in der Fassung vom 3. September 2014 außer Kraft.

5. Der Einheitliche Manteltarifvertrag kann mit Ausnahme von § 3 Ziffer 1 Absatz 1 und § 27 Ziffer 2 mit 3-monatiger Frist zum Schluss eines Kalendermonats gekündigt werden, erstmals zum 31. Oktober 2016.

Die § 3 Ziffer 1 Absatz 1 und § 27 Ziffer 2 können mit 3-monatiger Frist zum Schluss eines Kalendermonats gekündigt werden, erstmals zum 30. Juni 2018.

Dresden, 3. September 2014

Verband der Sächsischen Metall-
und Elektroindustrie e.V.


Finger


Dr. Winkler

IG Metall
Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen


Höbel


Zach

Anlage



Anlage 1**Zum fachlichen Geltungsbereich gemäß § 1 Ziffer 2**

Zum fachlichen Geltungsbereich gehören insbesondere die Unternehmen nachfolgend aufgeführter Fachzweige der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008:

- Metallerzeugung und -bearbeitung
- Herstellung von Metallerzeugnissen
- Maschinenbau
- Herstellung von Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen
- Herstellung von Geräten der Elektrizitätserzeugung und -verteilung u. ä.
- Rundfunk-, Fernseh- und Nachrichtentechnik
- Medizin-, Mess-, Steuerungs- und Regelungstechnik, Optik
- Fahrzeugbau
- sonstiger Fahrzeugbau
- Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikinstrumenten, Sportgeräten, Spielwaren und sonstigen Erzeugnissen, soweit sie überwiegend aus Metall gefertigt sind
- Datenverarbeitung und Datenbanken
- Herstellung und Verarbeitung von Spalt- und Brutstoffen

einschließlich deren Verwaltungen, Niederlassungen, Forschungs- und Entwicklungsbetriebe, Konstruktionsbüros, Montagestellen sowie alle Hilfs- und Nebenbetriebe vorgenannter Fachzweige und Betriebe, die über keine eigene Produktionsstätte verfügen, jedoch Montagen ausführen, die dem fachlichen Geltungsbereich entsprechen.