

MANTELTARIFVERTRAG (MTV)

Manteltarifvertrag (MTV)

für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens

vom 8. November 2018 i.d.F. vom 30. März 2021

Zwischen

METALL NRW
Verband der Metall- und Elektro-Industrie
Nordrhein-Westfalen e.V.

und der

IG Metall
Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen

wird folgender **Manteltarifvertrag** geschlossen:

INHALTSVERZEICHNIS

§ 1 Geltungsbereich

Kapitel A: ARBEITSVERHÄLTNIS

§ 2 Beginn des Arbeitsverhältnisses

§ 3 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 4 Zeugnis

§ 5 Datenschutz- und Auskunftsrechte

Kapitel B: ARBEITSZEITDAUER

§ 6 Grundregeln

§ 7 Verkürzte Vollzeit

§ 8 Teilzeit

§ 9 Verlängerte Vollzeit

§ 10 Begrenzung (Quote für verlängerte Vollzeit)

§ 11 Quoten für Betriebe mit Sondersituationen

§ 12 Volumenmodell statt Quote

§ 13 Auszahlung aus Arbeitszeitguthaben

§ 14 Zusätzliches Arbeitszeitvolumen / Neueinstellungen

§ 15 Kollektive Arbeitszeitabsenkung bei Beschäftigungsproblemen

§ 16 Kurzarbeit

Kapitel C: ARBEITSZEITVERTEILUNG

- § 17 Verteilungsgrundsätze (Arbeitszeit und Pausen)
- § 18 Verteilung mit Ausgleichszeitraum
- § 19 Flexi-Konten
- § 20 Freischichtenmodell
- § 21 Gleitzeit
- § 22 Mobiles Arbeiten
- § 23 Langzeitkonten
- § 24 Sonderaspekte Arbeitszeit

Kapitel D: FREISTELLUNGSZEITEN

- § 25 Freistellungstage statt T-ZUG (A)
- § 26 Freistellung bei besonderen Ereignissen

Kapitel E: BEREITSCHAFT / REISEZEIT

- § 27 Arbeitsbereitschaft
- § 28 Bereitschaftsdienst
- § 29 Rufbereitschaft
- § 30 Reisezeit

Kapitel F: MEHR-, SPÄT-, NACHT-, SONNTAGS- UND FEIERTAGSARBEIT

- § 31 Mehrarbeit
- § 32 Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit
- § 33 Mehrarbeitsentgelt und Zuschläge für Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

Kapitel G: ARBEITSVERHINDERUNG / ARBEITSAUSFALL

- § 34 Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen
- § 35 Arbeitsausfall aus betrieblichen Gründen

Kapitel H: URLAUB

- § 36 Urlaubsdauer
- § 37 Gewährung / Verfahren
- § 38 Urlaubsvergütung

Kapitel I: VERGÜTUNGSBESTIMMUNGEN

- § 39 Monatsentgelt)
- § 40 Weiterzuzahlendes regelmäßiges Arbeitsentgelt
- § 41 Entgeltsicherung für ältere Beschäftigte
- § 42 Weiterzahlung im Sterbefall an Hinterbliebene

Kapitel J: BESTIMMUNGEN FÜR AUSZUBILDENDE

§ 43 Ausbildungszeit

§ 44 Vergütung während der Ausbildung

§ 45 Allgemeine Ausbildungsbedingungen

§ 46 Berufsschule; Prüfungen und außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen

§ 47 Übernahme nach der Ausbildung

§ 48 Ende der Ausbildung

Kapitel K: STREITFÄLLE / BETRIEBSRATSLOSE BETRIEBE

§ 49 Verzicht / Ausschlussfristen / Ausgleichsquittung

§ 50 Verfahren bei Streitfällen

§ 51 Einigungsstelle

§ 52 Betriebsratslose Betriebe

Kapitel L: SCHLUSSBESTIMMUNGEN

§ 53 Inkrafttreten

§ 54 Kündigung

ANLAGE

Im Fall der Protokollnotiz 2 zu § 10 weitergeltende bisherige Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

1. räumlich: für das Land Nordrhein-Westfalen;
2. fachlich: für die Betriebe der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie (Wärme-, Klima-, Lüftungs- und Gesundheitstechnik) sowie in Verbindung damit der kunststoffverarbeitenden Industrie einschließlich der Hilfs- und Nebenbetriebe und der Montagestellen, wenn der Arbeitgeber einem Mitgliedsverband des Verbandes METALL NRW (Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e.V.) angehört;
3. persönlich: für die Beschäftigten, die vom persönlichen Geltungsbereich des Entgeltrahmenabkommens erfasst werden, und die Auszubildenden im Sinne der §§ 10 und 11 des BBiG, wenn sie Mitglied der IG Metall sind.

KAPITEL A: ARBEITSVERHÄLTNIS

§ 2 Beginn des Arbeitsverhältnisses

§ 3 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 4 Zeugnis

§ 5 Datenschutz und Auskunftsrechte

§ 2 Beginn des Arbeitsverhältnisses

2.1 Nachweis der Vertragsbedingungen

Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten spätestens innerhalb eines Monats nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses nach den Bestimmungen des Nachweisgesetzes die wesentlichen Vertragsbedingungen (insbesondere die Art der Tätigkeit, die Entgeltgruppe, das tarifliche Arbeitsentgelt) schriftlich zu bestätigen, wenn den Beschäftigten nicht ein Arbeitsvertrag in Schriftform ausgehändigt worden ist, der die erforderlichen Angaben enthält.

Das Gleiche gilt für Änderungen der nachzuweisenden wesentlichen Vertragsbedingungen.

Die gesetzlichen Schriftformerfordernisse bei einer Befristung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind zu beachten.

2.2 Probezeit

Mit den Beschäftigten kann eine Probezeit von längstens drei Monaten vereinbart werden.

Im ersten Monat der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von einer Woche gekündigt werden.

Im zweiten und dritten Monat der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

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

§ 3 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

3.1 Grundkündigungsfrist

Nach Ablauf der Probezeit (§ 2.2) beträgt die tarifliche Grundkündigungsfrist vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats.

3.2 Verlängerte Kündigungsfristen

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis, so beträgt die Kündigungsfrist

nach einer Betriebszugehörigkeit von

2 Jahren	einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
5 Jahren	zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
8 Jahren	drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
10 Jahren	vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
12 Jahren	fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
15 Jahren	sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
20 Jahren	sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Die Vereinbarung beiderseits geltender längerer Kündigungsfristen durch Einzelarbeitsvertrag ist zulässig.

3.3 Sonderbestimmungen für ältere Beschäftigte

Beschäftigten, die das 55., aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb / Unternehmen zehn Jahre angehören, kann nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden.

Dies gilt auch bei Änderungskündigungen im Einzelfall zum Zwecke der Entgeltminderung;

nicht jedoch

- bei allen sonstigen Änderungskündigungen oder
- bei Betriebsänderungen, wenn ein anderer zumutbarer Arbeitsplatz nicht vorhanden ist, oder
- bei Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

3.4 Sonderbestimmungen für Beschäftigte auf Montage

Das Arbeitsverhältnis der an einem bestimmten Montageort oder für bestimmte Montagen befristet oder unbefristet eingestellten Beschäftigten kann während der ersten sechs Monate der Beschäftigung - auch auf verschiedenen Montagestellen - mit einer Frist von zwei Tagen gekündigt werden. Danach gilt die Kündigungsfrist gem. § 3.1, sofern die Montage nicht beendet ist.

3.5 Fristlose Kündigung

Die gesetzlichen Vorschriften über die fristlose Kündigung bleiben unberührt.

3.6 Bewerbung

Während der Kündigungsfrist nach ordentlicher Kündigung durch den Arbeitgeber sowie vor Ablauf eines auf bestimmte Zeit eingegangenen Arbeitsverhältnisses ist dem / der

Beschäftigten auf Verlangen ausreichend Zeit zur Bewerbung um eine andere Arbeitsstelle, bis zu insgesamt acht Arbeitsstunden, zu gewähren. Eine Entgeltminderung darf hierbei nicht erfolgen; die Berechnung erfolgt gemäß § 40.

§ 4 Zeugnis

4.1 Abschlusszeugnis

Der / die Beschäftigte hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses. Das Zeugnis hat Auskunft über die ausgeübte Tätigkeit zu geben und sich auf Wunsch des / der Beschäftigten auf Führung und Leistung zu erstrecken.

4.2 Zwischenzeugnis

Auf Wunsch ist dem / der Beschäftigten ein Zwischenzeugnis auszustellen. Das Zeugnis hat Auskunft über die ausgeübte Tätigkeit zu geben und sich auf Wunsch des / der Beschäftigten auf Führung und Leistung zu erstrecken.

§ 5 Datenschutz und Auskunftsrechte

Beurteilungen über Führung und Leistung, die zu den Personalakten genommen werden, sind dem Beschäftigten zur Kenntnis zu geben. Der / die Beschäftigte ist auf seine / ihre Rechte aus den §§ 83 und 84 BetrVG hinzuweisen.

Die Datenschutz- und Auskunftsrechte der Beschäftigten richten sich nach dem Bundesdatenschutzgesetz.

Die Rechte des Betriebsrats nach §§ 80 Abs. 2, 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bleiben unberührt.

KAPITEL B: ARBEITSZEITDAUER

§ 6 Grundregeln

§ 7 Verkürzte Vollzeit

§ 8 Teilzeit

§ 9 Verlängerte Vollzeit

§ 10 Begrenzung (Quote für verlängerte Vollzeit)

§ 11 Quoten für Betriebe mit Sondersituation

§ 12 Volumenmodell statt Quote

§ 13 Auszahlung aus Arbeitszeitguthaben

§ 14 Zusätzliches Arbeitszeitvolumen / Neueinstellungen

§ 15 Kollektive Arbeitszeitabsenkung bei Beschäftigungsproblemen

§ 16 Kurzarbeit

§ 6 Grundregeln

6.1 Tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit

Die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen beträgt 35 Stunden.

6.2 Individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit

Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der in Vollzeit Beschäftigten entspricht grundsätzlich der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit („normale Vollzeit“).

Der Anspruch auf „verkürzte Vollzeit“ auf bis zu 28 Stunden ergibt sich aus § 7, die Möglichkeiten der einvernehmlich „verlängerten Vollzeit“ auf bis zu 40 Stunden sind in §§ 9 bis 12 geregelt.

§ 7 Verkürzte Vollzeit

7.1 Anspruch ¹⁾

Beschäftigte mit einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 6 können ihre individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vorübergehend auf bis zu 28 Stunden verkürzen („verkürzte Vollzeit“).

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

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

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

Der Anspruch entsteht nach einer Betriebszugehörigkeit von zwei Jahren. Er besteht nicht, wenn der Beschäftigte in den letzten sechs Monaten vor Antragstellung seine individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Rahmen eines Anspruchs nach dem TzBfG abgesenkt hatte.

¹⁾ Protokollnotiz 1 zu § 7.1

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

Ansprüche, die an die Arbeitszeit anknüpfen, werden auch bei verkürzter Vollzeit im Verhältnis der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit nach § 6 berechnet, mit Ausnahme von Ansprüchen aus dem TV AVWL. Dies gilt auch für betriebliche Regelungen.

Protokollnotiz 2 zu § 7.1

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

7.2 Geltendmachung und Verfahren

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 verkürzten Vollzeit muss auf dem ersten Kalendertag eines Kalendervierteljahres liegen.

Stellen Beschäftigte mit einer verlängerten Vollzeit nach § 9.1 einen Antrag auf verkürzte Vollzeit und wird diese vereinbart, ist hierdurch die dreimonatige Frist nach § 9.4 eingehalten.

Der Antrag kann auch wiederholt gestellt werden.

7.3 Ablehnungsgründe

Stellt der Arbeitgeber fest, dass das entfallende Arbeitsvolumen voraussichtlich nicht mit der entsprechenden Qualifikation kompensiert werden kann, hat er das dem Beschäftigten zeitnah mitzuteilen. Auf Wunsch des Beschäftigten ist unter Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds zu prüfen, ob die erwünschte Arbeitszeitverringerung zu einem späteren Zeitpunkt oder auf einem anderen vergleichbaren Arbeitsplatz möglich ist.

Wird hierbei keine Einigung erzielt, kann der Antrag abgelehnt werden.

Der Arbeitgeber kann den Antrag auch ablehnen, wenn und solange 10 % der Beschäftigten des Betriebs von einer verkürzten Vollzeit Gebrauch machen oder wenn eine Gesamt-Überlastquote von 18 % der Beschäftigten mit einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 35 Stunden überschritten wird.

Bei Anwendung von § 11.1 - 11.3 gilt eine Quote von 12 % für die Inanspruchnahme einer verkürzten Vollzeit.

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

7.4 Betriebsvereinbarung

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.

7.5 Verteilung der Arbeitszeit

Wird über die beantragte Verteilung der Arbeitszeit keine Einigung erzielt, wird auf Wunsch des Beschäftigten ein Betriebsratsmitglied hinzugezogen mit dem Ziel, eine Einigung herzustellen. Soweit möglich, ist der Einsatz auf einem anderen vergleichbaren

Arbeitsplatz oder eine zeitliche Verschiebung des Beginns der verkürzten Vollzeit anzubieten.

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

7.6 Ausscheiden

Durch betriebsbedingte Kündigung ausscheidende Beschäftigte sind für die letzten sechs 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.

§ 8 Teilzeit ¹⁾

8.1 Definition

Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kürzer als 35 Stunden ist und kein Fall des § 7 („verkürzte Vollzeit“) vorliegt.

8.2 Umfang

Bei Neueinstellungen soll Teilzeitarbeit sozialversicherungspflichtig (§ 8 SGB IV) gestaltet werden. Wünscht der / die Beschäftigte dies nicht oder ist dies aus betriebsorganisatorischen Gründen nicht möglich, ist der / die Beschäftigte auf mögliche sozialversicherungsrechtliche Folgen in Textform (z. B. durch ein Merkblatt) hinzuweisen.

Altersteilzeitarbeit richtet sich ergänzend nach den Bestimmungen des Tarifvertrages zum flexiblen Übergang in die Rente.

8.3 Gesetzlicher Teilzeitanpruch ²⁾

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

Ein betrieblicher Grund zur Ablehnung eines gesetzlichen Verringerungsanspruchs nach § 8 Abs. 4 TzBfG liegt auch dann vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit zu einer Zahl der Teilzeitbeschäftigten von mehr als 10 % der Beschäftigten des Betriebs führt oder wenn eine Gesamt-Überlastquote von 18 % der Beschäftigten mit einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 35 Stunden überschritten wird. Beschäftigte in verkürzter Vollzeit sowie die in § 12.1 Abs. 4 genannten Beschäftigten werden in die Teilzeitquote von 10 % nicht mit einberechnet.

¹⁾ **Protokollnotiz 1 zu § 8**

§ 9 TzBfG (Verlängerung der Arbeitszeit) ist zu beachten.

Protokollnotiz 2 zu § 8

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 sechs Monaten nicht zu einem übereinstimmenden Ergebnis, führt dies zu einer geltungserhaltenden Reduktion.

2) Protokollnotiz zu § 8.3 Abs. 1

Mit § 7 machen die Tarifvertragsparteien Gebrauch von der Öffnungsklausel des § 9a Abs. 6 TzBfG. Für Ansprüche auf Verkürzung der Arbeitszeit bis zu 24 Monate gilt damit ausschließlich § 7 (verkürzte Vollzeit).

Ansprüche von Beschäftigten auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit (Brückenteilzeit) für mehr als 24 bis 60 Monate richten sich nach § 9a TzBfG.

Protokollnotiz zu § 8.3 Abs. 2

In Betrieben, die bereits bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages einen Anteil von Teilzeitbeschäftigten oberhalb der Quote nach § 8.3 Abs. 2 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.

§ 9 Verlängerte Vollzeit

9.1 Vereinbarung

Soll für einzelne Beschäftigte die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden verlängert werden, bedarf dies der Zustimmung des / der Beschäftigten („verlängerte Vollzeit“).

9.2 Benachteiligungsverbot

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

9.3 Vergütung

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

9.4. Rückkehr zur normalen Vollzeit

Die vereinbarte Arbeitszeit kann auf Wunsch des / der Beschäftigten oder Arbeitgebers mit einer Ankündigungsfrist von drei Monaten geändert werden, es sei denn, sie wird einvernehmlich früher geändert. Das Arbeitsentgelt wird entsprechend angepasst.

§ 10 Begrenzung (Quote für verlängerte Vollzeit) ¹⁾

10.1 18 %-Quote

Der Arbeitgeber teilt dem Betriebsrat jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres die Beschäftigten mit verlängerter individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit mit, deren Anzahl 18 % aller Beschäftigten und Auszubildenden des Betriebes nicht übersteigen darf.

Die so ermittelte Anzahl der Beschäftigten wird auf alle Beschäftigten des Betriebes verteilt. Ausgenommen hiervon sind die Beschäftigten nach § 1 Nr. 3a) ERA und § 5 Abs. 2 und 3 BetrVG.

10.2 Quotenüberschreitung

Wird die Quote gemäß § 10.1 Abs. 1 überschritten, beraten Betriebsrat und Arbeitgeber, wie diese Quote wieder erreicht werden kann oder ob durch eine Betriebsvereinbarung nach § 11 eine erhöhte Quote vereinbart werden kann oder ein Wechsel in das Volumenmodell gem. § 12 erfolgen kann. Sollten die Beratungen nach sechs Monaten zu keinem Ergebnis führen und ist die Quote zu diesem Zeitpunkt um 4 %-Punkte oder mehr überschritten, kann der Betriebsrat analog § 11.5 weiteren individuellen Verlängerungen der Arbeitszeit widersprechen.

Ist eine Vereinbarung über eine verlängerte individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für einen späteren Zeitpunkt geschlossen worden, ist dies dem Betriebsrat im Voraus mitzuteilen.

¹⁾ Protokollnotiz 1 zu § 10

In Betrieben, in denen bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages (1. Januar 2019) die Quote nach § 10.1 Abs. 1 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 § 10.1 Abs. 1 innerhalb eines Zeitraums von bis zu 24 Monaten erreicht oder ob nach § 11 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 § 10.1 Abs. 1 nicht erreicht oder wurde keine der anderen tariflichen Varianten vereinbart, kann der Betriebsrat ab diesem Zeitpunkt analog § 11.5 weiteren individuellen Verlängerungen der Arbeitszeit widersprechen, sofern dadurch die zu diesem Zeitpunkt erreichte Quote überschritten würde.

Protokollnotiz 2 zu § 10

Betriebe, die zum Inkrafttreten dieses Tarifvertrages zunächst weiter die bisherigen Regelungen des § 3 Nr. 3 Abs. 5 bis 7 EMTV vom 18. Dezember 2003, § 3 Abs. 1 Tarifvereinbarung i. d. F. vom 9. Februar 2007 sowie § 3 Nr. 1 b) 1. Spiegelstrich TV LeiZ in der Fassung vom 2. Februar / 22. Mai 2017 anwenden wollen, haben dies sowie die Absicht zur Beachtung der tariflichen Normen gegenüber dem Betriebsrat bis zum 31. Oktober 2018 zu erklären.

In diesem Fall gelten anstatt der §§ 10, 11 und 12 sowie § 3 Nr. 1 b) 1. Spiegelstrich TV LeiZ die in der Anlage beigefügten bisherigen Regelungen.

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

§ 11 Quoten für Betriebe mit Sondersituation

11.1 Leih-/Zeitarbeitsbetriebsvereinbarung / Fachkräfteengpass

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann in folgenden Fällen ergänzend zu § 10.1 Abs. 1 eine um bis zu 12 %-Punkte erhöhte Quote vereinbart werden:

- Neben der Nutzung vorhandener betrieblicher und tariflicher Flexibilisierungsinstrumente kann, um Einschränkungen der Flexibilität zu kompensieren, eine betriebliche Regelung gemäß § 3 Nr. 1 b) 1. Spiegelstrich 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 besondere tarifliche Einigungsstelle nach § 51.2 im beschleunigten Verfahren.

11.2 Hoher Fachkräfteanteil

In Betrieben mit einem hohen Anteil (mehr als 50 % der Gesamtbeschäftigten) von Beschäftigten mit Einstufungen ab EG 12 ¹⁾ 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 § 9.

¹⁾ Protokollnotiz zu § 11.2 Abs. 1

Mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien gilt statt der EG 12 die EG 11.

11.3 Arbeitszeitverlängerung durch Betriebsvereinbarung

Im Rahmen der Quoten nach § 11.1 und 11.2 können neben der individuellen Vereinbarung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden die Betriebsparteien durch freiwillige Vereinbarung für bestimmte Beschäftigtengruppen oder Bereiche die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bis auf 40 Stunden verlängern.

Die Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit kann grundsätzlich auch befristet werden.

Im Übrigen gilt § 9.3 entsprechend.

11.4 Kein Arbeitsplatzabbau durch Quotenausweitung

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

11.5. Widerspruchsrecht des Betriebsrates bei Quotenüberschreitung

Um die Einhaltung der Quoten nach § 11.1 und 11.2 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.

§ 12 Volumenmodell statt Quote

12.1 Grundmodell

Statt der Quote nach § 10.1 Abs. 1 kann betrieblich auch ein Volumenmodell angewendet werden.

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

Die durchschnittliche vertragliche wöchentliche Arbeitszeit der Beschäftigten im Betrieb darf - im Fall des § 10.1 Abs. 1 - 35,9 Stunden nicht überschreiten.

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

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

12.2 Pauschale Berechnungsmethode

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

- Beschäftigte mit einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in der Bandbreite der verkürzten Vollzeit werden pauschal mit 30 Stunden,

Teilzeitbeschäftigte mit einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit unter 28 Stunden werden pauschal mit 20 Stunden berücksichtigt.

- Die Festlegung anderer Pauschalwerte ist zulässig.

12.3 Alternatives Kopfbzahlmodell

Anstelle des Grundmodells nach § 12.1 können die Betriebsparteien auch Folgendes vereinbaren:

Arbeitsverträge mit verlängerter individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit gem. § 9.1 können in gleicher Anzahl wie Verträge mit einer geringeren individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit als die der normalen Vollzeit gem. § 6 geschlossen werden. Im Falle der Überschreitung gilt § 11.5 entsprechend.

12.4 Widerspruchsrecht des Betriebsrates

Übersteigt die durchschnittliche vertragliche wöchentliche Arbeitszeit im Betrieb 35,9 Stunden, beraten Betriebsrat und Arbeitgeber, wie dieser Wert wieder erreicht werden kann oder ob durch freiwillige Betriebsvereinbarung nach § 11.1 und 11.2 eine erhöhte Quote vereinbart werden kann. Sollten die Beratungen nach sechs Monaten zu keinem Ergebnis führen und ist der Wert von 36,1 Stunden überschritten, kann der Betriebsrat analog § 11.5 weiteren individuellen Verlängerungen der Arbeitszeit widersprechen.

Der Nachweis erfolgt entsprechend § 10.1 Abs. 1.

12.5 Kombimodell

Betriebe, die eine Betriebsvereinbarung nach § 11.1 und 11.2 abschließen, können dabei die Anwendung des Volumenmodells vereinbaren.

Für Betriebe im Sinne von § 11.1 gilt eine Grenze der durchschnittlichen vertraglichen wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 36,5 Stunden, für Betriebe im Sinne von § 11.2 von bis zu 37,5 Stunden.

Im Übrigen gelten die Regelungen des § 11.3 bis 11.5.

§ 13 Auszahlung aus Arbeitszeitguthaben

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

Arbeitgeber und Beschäftigte können einvernehmlich unbeschadet der Grenzen des § 3 Nr. 2 Abs. 1 des Tarifvertrages über Langzeitkonten auch die Gutschrift in ein bestehendes Langzeitkonto vereinbaren.

§ 14 Zusätzliches Arbeitszeitvolumen / Neueinstellungen

Ist zusätzliches Arbeitsvolumen dauerhaft notwendig, sprechen Arbeitgeber und Betriebsrat über Neueinstellungen.

Soweit Arbeitgeber und Betriebsrat zusätzlich dauerhafte Neueinstellungen vereinbaren und diese nicht rechtzeitig realisiert werden können, werden zuerst die Möglichkeiten vorhandener Arbeitszeitkonten ohne Ausgleichszeitraum genutzt.

Darüber hinaus kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung bis zur erfolgten Einstellung, längstens bis zu sechs Monaten, zum Ausgleich der fehlenden Kapazität eine entsprechende Auszahlung von Zeitguthaben vereinbart werden. Die Vergütung dieser zusätzlichen Arbeitszeit erfolgt ohne Mehrarbeitszuschläge durch Auszahlung oder Zeitgutschrift. In Betrieben mit bis zu 500 Beschäftigten kann, soweit keine Arbeitszeitkonten ohne Ausgleichszeitraum bestehen, ein der fehlenden Kapazität entsprechendes Arbeitszeitvolumen vereinbart werden, indem die Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden verlängert wird. Diese zusätzliche Arbeitszeit wird ohne Mehrarbeitszuschläge ausgezahlt.

§ 15 Kollektive Arbeitszeitabsenkung bei Beschäftigungsproblemen¹⁾

15.1 Absenkungsumfang

Bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen können Arbeitgeber und Betriebsrat zur Vermeidung von betriebsbedingten Kündigungen durch Betriebsvereinbarung die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit einheitlich für alle Beschäftigten oder für Teile des Betriebes (Betriebsteile, Abteilungen, Beschäftigtengruppen) auf eine Dauer von unter 35 bis zu 30 Stunden für bis zu zwölf Monate absenken. Auch eine unterschiedliche Absenkung der Arbeitszeit und eine unterschiedliche Dauer der Absenkung können vereinbart werden.

Ausgenommen von der Arbeitszeitabsenkung sind die Ausbilder und Auszubildenden.

Bei Beschäftigten mit einer von 35 Stunden abweichenden individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit kann eine Absenkung im Fall von § 15.1 Abs. 1 um bis zu fünf Stunden, im Fall von § 15.5 (für bis zu 36 Monate) um bis zu drei Stunden erfolgen.

Für Teilzeitbeschäftigte kann die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nicht auf unter 18 Stunden abgesenkt werden.

Vollzeitbeschäftigte bleiben trotz abgesenkter Arbeitszeit Vollzeitbeschäftigte.

¹⁾ Protokollnotiz 1 zu § 15:

Einbezogen sind die Beschäftigten gemäß § 1 Nr. 3 b) und c) ERA. Ausgenommen sind die Beschäftigten nach § 1 Nr. 3 a) ERA sowie nach § 5 Abs. 2 und 3 BetrVG.

Protokollnotiz 2 zu § 15:

Mit § 15 werden die gesetzlichen Möglichkeiten zur Lösung von Beschäftigungsproblemen durch die Einführung von Kurzarbeit, soweit deren Voraussetzungen vorliegen, nicht eingeschränkt.

15.2 Vergütung

Die festen Entgeltbestandteile des Monatsentgelts und von ihnen abgeleitete Leistungen vermindern sich entsprechend der verkürzten Arbeitszeit.

Um die Absenkung der festen Entgeltbestandteile des Monatsentgelts zu vermeiden oder zu vermindern, können die Betriebsparteien Ausgleichszahlungen vereinbaren, die mit den tariflichen Jahresleistungen (T-Geld, T-ZUG (B), T-ZUG (A), zusätzliche Urlaubsvergütung, betriebliche Sonderzahlung) verrechnet werden. Der Anspruch auf diese tariflichen Leistungen vermindert sich entsprechend.

Dauert die Arbeitszeitabsenkung mehr als zwölf Monate an, erhalten die Beschäftigten ab dem dreizehnten Monat einen Zuschlag von

25% bei einer Absenkung auf 32 Std./W.

eines durchschnittlichen Stundenentgelts gemäß § 33.3 MTV pro Woche bzw. diesen Betrag multipliziert mit 4,35 pro Monat.

Dauert die Arbeitszeitabsenkung mehr als 24 Monate an, erhalten die Beschäftigten ab dem 25. Monat einen Zuschlag von

25% bei einer Absenkung auf 33 Std./W. oder

50% bei einer Absenkung auf 32 Std./W.

eines durchschnittlichen Stundenentgelts gemäß § 33.3 MTV pro Woche bzw. diesen Betrag multipliziert mit 4,35 pro Monat.

15.3 Kündigung

Eine betriebsbedingte Kündigung gegenüber Beschäftigten, deren Arbeitszeit bis zu zwölf Monate abgesenkt wurde, wird frühestens mit dem Ablauf der Betriebsvereinbarung wirksam.

Scheidet ein durch eine Arbeitszeitabsenkung betroffener Beschäftigter durch eine dem Beschäftigten vor, während oder nach Ablauf der Arbeitszeitabsenkung zugehende Kündigung des Arbeitgebers, die betriebsbedingt oder durch in der Person des Beschäftigten liegende Gründe bedingt ist, aus, so gilt hinsichtlich der letzten sechs Monate vor Ende des Arbeitsverhältnisses Folgendes:

Soweit die Kündigung vor Beginn der Absenkung der Arbeitszeit zugeht, findet die Arbeitszeitabsenkung für den Beschäftigten nicht statt.

Soweit die Kündigung während der Arbeitszeitabsenkung zugeht, gilt ab Zugang der Kündigung die vor der Arbeitszeitabsenkung geltende individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit.

Der Beschäftigte ist verpflichtet, die durch die Absenkung der Arbeitszeit ausgefallenen Stunden nachzuarbeiten.

Der Beschäftigte hat Anspruch auf die seiner individuellen wöchentlichen Arbeitszeit (ohne die Absenkung) entsprechende Vergütung für die letzten sechs Monate vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

Soweit die Kündigung nach der Arbeitszeitabsenkung zugeht, ist der Beschäftigte verpflichtet, die durch die Absenkung der Arbeitszeit ausgefallenen Stunden nachzuarbeiten.

Der Beschäftigte hat Anspruch auf die seiner individuellen wöchentlichen Arbeitszeit (ohne die Absenkung) entsprechende Vergütung für die letzten sechs Monate vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

Bei einer Arbeitszeitabsenkung von mehr als zwölf Monaten ist der Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung erst nach Beendigung der Arbeitszeitabsenkung möglich.

15.4 Konfliktlösung

Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat über die Absenkung der tariflichen Arbeitszeit gemäß § 15.1 Abs. 1 nicht einigen, kann unverzüglich nach Erklärung des Scheiterns der Gespräche die besondere tarifliche Einigungsstelle nach § 51.2 (beschleunigtes Verfahren) angerufen werden.

15.5 Arbeitszeitabsenkung bei Transformation

Bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen können Arbeitgeber und Betriebsrat zur Bewältigung der Transformation, zur Sicherung der Beschäftigung, zur Förderung der Ausbildung oder zur Abwendung eines Fachkräftemangels durch freiwillige Betriebsvereinbarung die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit einheitlich für alle Beschäftigten oder für Teile des Betriebes (Betriebssteile, Abteilungen, Beschäftigtengruppen) auf eine Dauer von unter 35 bis zu 32 Stunden für bis zu 36 Monate absenken.

Dauert die Arbeitszeitabsenkung insgesamt mehr als zwölf Monate an, bedarf dies der Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

Die Betriebsparteien sollen bei der Verteilung der abgesenkten Arbeitszeit nach § 17 vorrangig prüfen, ob eine Verteilung auf vier Tage in der Woche erfolgen kann, um so mehr Zeitsouveränität für die Beschäftigten sowie eine Reduzierung von Anwesenheitstagen und Schichten zu erreichen.

§§ 15.1 Abs. 2 bis 5, 15.2 und 15.3 gelten entsprechend.

§ 16 Kurzarbeit

16.1 Voraussetzungen

Für Beschäftigte kann Kurzarbeit unter den gesetzlichen Voraussetzungen (§§ 95 ff. SGB III) eingeführt werden.

16.2 Mitbestimmung

Die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte (§ 87 BetrVG) sind einzuhalten, wobei die vor Einführung der Kurzarbeit abzuschließende Betriebsvereinbarung insbesondere Folgendes regeln muss:

- a) Beginn und Dauer der Kurzarbeit (zwischen dem Abschluss der Betriebsvereinbarung und dem Beginn der Kurzarbeit muss ein Zeitraum von einer Woche liegen),
- b) Lage und Verteilung,
- c) Personenkreis.

16.3 Kündigung

Beschäftigte, deren Arbeitszeit länger als drei zusammenhängende Wochen verkürzt worden ist, können ihr Arbeitsverhältnis mit vierzehntägiger Kündigungsfrist kündigen.

Wird Beschäftigten vor Einführung, bei Beginn oder während der Kurzarbeit gekündigt, so haben sie für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf das regelmäßige Arbeitsentgelt (berechnet nach § 40), das ihrer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.

Werden in diesem Fall die Beschäftigten während der Kündigungsfrist in die Kurzarbeit einbezogen, so haben sie bei Vorliegen der Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld für die Dauer der Kündigungsfrist keinen Anspruch auf Zahlung des vollen regelmäßigen Arbeitsentgelts für die Ausfallstunden. Sie haben lediglich gegen den Arbeitgeber Anspruch auf einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld, durch den die Beschäftigten einschließlich des Kurzarbeitergeldes das regelmäßige Arbeitsentgelt entsprechend Abs. 2 erhalten.

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

16.4 Ergänzende Betriebsvereinbarung

Ergänzende freiwillige Betriebsvereinbarungen - auch über eine abweichende Dauer der Ankündigungsfrist - sind zulässig.

KAPITEL C: VERTEILUNG DER REGELMÄSSIGEN ARBEITSZEIT

- § 17 Verteilungsgrundsätze
- § 18 Verteilung mit Ausgleichszeitraum
- § 19 Flexi-Konten
- § 20 Freischichtenmodell
- § 21 Gleitzeit
- § 22 Mobiles Arbeiten
- § 23 Langzeitkonten
- § 24 Sonderaspekte Arbeitszeit

§ 17 Verteilungsgrundsätze (Arbeitszeit und Pausen)

17.1 Verteilungsrahmen

Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann im Rahmen der nachfolgenden Arbeitszeitmodelle (§§ 18 bis 23) gleichmäßig oder ungleichmäßig grundsätzlich auf fünf Werktagen von Montag bis Freitag verteilt werden.

Eine davon abweichende Regelung kann nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse unter angemessener Berücksichtigung der Belange der betroffenen Beschäftigten mit dem Betriebsrat vereinbart werden. Dabei sollen die einzelnen Beschäftigten in der Regel an nicht mehr als fünf Werktagen in der Woche beschäftigt werden.

Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann auch ungleichmäßig auf mehrere Wochen verteilt werden.

Diese Regelungen gelten nicht für die von § 27 erfassten Beschäftigten sowie für Teilzeitbeschäftigte.

Umkleiden, Waschen sowie Pausen im Sinne des Arbeitszeitgesetzes (z.B. Frühstücks-, Mittags-, Kaffeepausen) gelten nicht als Arbeitszeit.

17.2 Betriebsvereinbarung

Durch Betriebsvereinbarung werden u. a. festgelegt:

- a) die Verteilung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entsprechend § 17.1,
- b) Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen,
- c) die Regelung der gleichmäßigen oder ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit auf mehrere Wochen entsprechend § 17.1 einschließlich Beginn und Ende der Ausgleichszeiträume,
- d) Schichtpläne,
- e) Lage und eventuelle Zusammenfassung der freien Tage nach § 20, falls diese kollektiv im Voraus und nicht durch Einzelabsprachen geregelt werden,

nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse und unter angemessener Berücksichtigung der Belange der betroffenen Beschäftigten.
Hierbei kann in der Betriebsvereinbarung für jugendliche Beschäftigte zwischen 16 und 18 Jahren eine Anpassung an die Regelungen für die erwachsenen Beschäftigten erfolgen.

Durch Betriebsvereinbarung kann gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG die Gesamtdauer der Ruhepausen in Schichtbetrieben auch auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden.

§ 18 Verteilung mit Ausgleichszeitraum

Bei einer ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit durch die Betriebsparteien auf mehrere Wochen muss die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt von längstens zwölf Monaten (Ausgleichszeitraum) erreicht werden.

Ist am Ende des Ausgleichszeitraums die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Beschäftigten über- bzw. unterschritten, so muss die Differenz innerhalb der folgenden vier Monate durch Freistellung bzw. Nacharbeit ausgeglichen werden.
Bestehende Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bleiben unberührt.

In begründeten Ausnahmefällen kann der Ausgleichszeitraum auf der Basis einer freiwilligen Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien verlängert werden. Absatz 2 findet in diesen Fällen keine Anwendung.

Diese Regelungen gelten nicht für die von § 27 erfassten Beschäftigten sowie für Teilzeitbeschäftigte.

§ 19 Flexi-Konten

19.1 Definition

Flexible Arbeitszeitkonten (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.

Für in ein Flexi-Konto eingestellte Arbeitszeitguthaben gilt kein tariflicher Ausgleichszeitraum.

19.2 Betriebsvereinbarung

Die Einführung eines Flexi-Kontos erfolgt durch freiwillige Betriebsvereinbarung.

Die Betriebsparteien vereinbaren in der Betriebsvereinbarung insbesondere Regelungen zu:

- Obergrenzen für Plus- und Untergrenzen für Minusstunden,
- Verfahrensregelungen bei Über- sowie Unterschreitung (Ampel),
- Umgang mit Zeitsalden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

19.3 Auf- und Abbau

Der Aufbau und Abbau des Flexi-Kontos erfolgt im Rahmen der Verteilung der Arbeitszeit. Einzelheiten und Verfahrensfragen können in der Betriebsvereinbarung geregelt werden.

19.4 Informationspflicht

Den Beschäftigten ist der aktuelle Stand ihres Flexi-Kontos regelmäßig, mindestens halbjährlich, textlich auszuweisen.

19.5 Insolvenzversicherung

Das individuelle Flexi-Kontenguthaben ist, wenn und soweit es 300 Stunden übersteigt, gegen Insolvenz zu sichern. Für die Form der Insolvenzversicherung gilt § 8 a Abs. 1 Satz 2 AltTZG entsprechend. Die Tarifvertragsparteien können auf Antrag des Arbeitgebers anderen Lösungen zustimmen.

Die Durchführung der Insolvenzversicherung erfolgt nach folgenden Maßgaben:

- stichtagsbezogene Feststellung des zu sichernden Volumens und dessen Nachweis gegenüber dem Betriebsrat (halbjährlich),
- zu sichern ist der aktuelle Wert des Zeitguthabens des Beschäftigten.

§ 20 Freischichtenmodell

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 fünf freie Tage zusammengefasst werden.

§ 21 Gleitzeit

Gleitende Arbeitszeit im Rahmen der vorstehenden Arbeitszeitmodelle ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

§ 22 Mobiles Arbeiten

Rahmenregelungen zum mobilen Arbeiten enthält der Tarifvertrag zum mobilen Arbeiten (TV MobA).

§ 23 Langzeitkonten

Rahmenregelungen zur Einführung von Langzeitkonten enthält der Tarifvertrag über Langzeitkonten (TV LZK).

§ 24 Sonderaspekte Arbeitszeit

24.1 Regelmäßige Sonntagsarbeit und Feiertag

Beschäftigte, die regelmäßig sonntags beschäftigt werden und deren Arbeitszeit an einem Sonntag infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt und deren Arbeit nicht nachgeholt werden kann, erhalten das regelmäßige Arbeitsentgelt, das sie ohne den Arbeitsausfall erhalten hätten. Ausfallende Arbeitszeit am Oster- und Pfingstsonntag ist mit dem zuschlagfreien Schichtverdienst zu vergüten. § 2 Abs. 3 des EFZG findet entsprechende Anwendung. Diese Regelung gilt für die §§ 24.4, 27 und 28.

24.2 Arbeitsausfall am 24. und 31. Dezember

Die regelmäßige Arbeitszeit endet am 24. und 31. Dezember um 13.00 Uhr.

Die hierdurch ausfallende Arbeitszeit wird durch Weiterzahlung der festen Entgeltbestandteile des Monatsentgelts zuzüglich variabler Entgeltbestandteile (berechnet nach § 33.3) vergütet.

24.3 Verlegung / Ausfall von Arbeitszeit in besonderen Fällen

An Werktagen vor und nach Weihnachten können ausnahmsweise nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat Arbeitsschichten oder Arbeitsstunden ausfallen.

Durch Betriebsvereinbarung kann infolge Betriebsfeiern, Volksfesten, öffentlichen Veranstaltungen oder aus ähnlichen Anlässen an Werktagen Arbeitszeit ausfallen und auf die Werktage von fünf zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen verteilt werden.

Dasselbe gilt hinsichtlich des Ausfalls von Arbeitszeit an Werktagen in Verbindung mit Feiertagen, um Beschäftigten eine längere zusammenhängende Freizeit zu gewähren.

Vereinbaren Arbeitgeber und Betriebsrat, dass die im Zusammenhang mit Weihnachten und / oder Neujahr ausfallende Arbeitszeit vorgeholt werden soll, so kann der Fünf-Wochen-Zeitraum bis zu zwei Wochen vorverlegt werden.

24.4 Vollkontinuierliche Betriebsweise

Sofern in Betrieben oder in Betriebsteilen wegen der Eigenart ihrer Fertigung - die eine Unterbrechung oder einen Aufschub nicht gestattet - vollkontinuierliche Betriebsweise erforderlich ist, wird vor deren Einführung von den Tarifvertragsparteien eine Ergänzungsvereinbarung abgeschlossen.

Soweit Betriebe oder Betriebsteile vor dem 1. April 1987 in vollkontinuierlicher Betriebsweise gearbeitet haben, werden während der Laufzeit des Tarifvertrages die Regelungen weiter wie bisher zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung getroffen. Sie müssen sich an den tariflichen Bedingungen orientieren und sind den Tarifvertragsparteien zur Kenntnis zu geben. Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ist nach Schichtplan, z.B. durch freie Tage / Freischichten, zu erreichen.

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass mit der tariflichen Regelung für vollkontinuierliche Betriebsweise die Fälle gemeint sind, für die Sonntags- und Feiertagsarbeit nach den gesetzlichen Bestimmungen zulässig sind.

24.5 Beschäftigte in Dreischicht

In Dreischichtbetrieben ist den Beschäftigten ausreichend Zeit zum Einnehmen der Mahlzeiten ohne Entgeltabzug zu gewähren.

KAPITEL D: FREISTELLUNGSZEITEN

§ 25 Freistellungstage statt T-ZUG (A)

§ 26 Freistellung bei besonderen Ereignissen

§ 25 Freistellungstage statt T-ZUG (A)

Beschäftigte ¹⁾ können nach Maßgabe nachfolgender Bestimmungen verlangen, statt des tariflichen Zusatzgeldes nach § 2 Nr. 2 a) TV T-ZUG eine Freistellung in Anspruch zu nehmen.

¹⁾ **Protokollnotiz zu § 25:**

Beschäftigte in Altersteilzeit sind von diesen Regelungen ausgenommen.

25.1 Anspruchsberechtigte

Die Möglichkeit eine bezahlte Freistellung in Anspruch zu nehmen, besteht für folgende Beschäftigtengruppen:

- a) Beschäftigte mit einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 35 Stunden, die
 - in drei oder mehr als drei Schichten oder nur in der Nachtschicht arbeiten

(nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 5 Jahren und nachdem sie mindestens 3 Jahre beim derzeitigen Arbeitgeber üblicherweise in Schicht gearbeitet haben),

- in Wechselschicht arbeiten
(ab dem 1. Januar 2019 nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 15 Jahren und nachdem sie 10 Jahre beim derzeitigen Arbeitgeber üblicherweise in Schicht gearbeitet haben,
ab dem 1. Januar 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) Beschäftigte mit einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 35 Stunden und / oder Vollzeitbeschäftigte, die nach dem 1. Januar 2019 ihre individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit reduzieren oder in verkürzte Vollzeit wechseln, und

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

Der Anspruch besteht erstmalig nach einer mindestens zweijährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit zum Zeitpunkt der Antragsstellung.

¹⁾ **Protokollnotiz zu § 25.1 b):**

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

25.2 Geltendmachung

Beschäftigte können bis zum 31. Oktober 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 zehn Tagen geltend gemacht werden. Ein akuter Fall liegt vor, wenn der Beschäftigte seinen Anspruch nach § 2 Abs. 1 PflegeZG ausgeübt hat.

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

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

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

25.3 Freistellungsumfang

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

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

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

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

Endet das Arbeitsverhältnis nach Realisierung der Freistellungstage vor dem 31. Juli eines Kalenderjahres, ist die Differenz im Arbeitsentgelt zu verrechnen.

Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung während der Freistellungszeit ist nicht zulässig.

25.4 Anspruchserweiterung

Der Anspruch, statt tariflichem Zusatzgeld nach § 2 Nr. 2 a) TV T-ZUG freie Tage zu gewähren, kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung auf den ganzen Betrieb, bestimmte Beschäftigtengruppen oder Abteilungen / Bereiche, z.B. auch auf Vollkonti-Schicht-Beschäftigte, erweitert werden.

25.5 Kompensation des entfallenden Arbeitsvolumens

Betriebsrat und Arbeitgeber haben bis zum 31. Dezember eines Kalenderjahres 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 nach § 12

- Nutzung von Arbeitszeitkonten
- Anwendung von § 13

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

- Dauer und Intensität der Belastung
- Betriebszugehörigkeit

Die Betriebsparteien können darüber hinaus weitere Kriterien festlegen.

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

Wird das entfallende Volumen durch Arbeitsverträge mit einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 35 Stunden gem. § 9.1 kompensiert, finden diese keine Berücksichtigung bei den Quoten gem. § 10.1 Abs. 1 und § 11. Entsprechendes gilt für das Volumenmodell gem. § 12.

25.6 Personalplanung

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

§ 26 Freistellung bei besonderen Ereignissen

26.1 Besondere Ereignisse / Freistellungsumfang

In unmittelbarem Zusammenhang mit den nachstehenden Ereignissen ist Beschäftigten Freizeit ohne Anrechnung auf den Urlaub unter Weiterzahlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts (berechnet nach § 40) zu gewähren, und zwar:

- | | |
|--|--------|
| a) bei eigener Eheschließung | 2 Tage |
| b) bei Niederkunft der Ehefrau | 2 Tage |
| c) bei eigener Silberhochzeit | 1 Tag |
| d) beim Tod des mit dem Beschäftigten
in häuslicher Gemeinschaft
lebenden Ehegatten / Kindes | 3 Tage |

- | | |
|---|---|
| e) beim Tod von Eltern, Schwiegereltern, Kindern, Geschwistern, Schwiegerkindern (Schwiegertöchter und Schwiegersöhne) | 1 Tag |
| f) bei Eheschließung von Kindern, Geschwistern und Eltern | 1 Tag |
| g) beim Umzug des Beschäftigten mit eigener Wohnungseinrichtung sowie beim Erstbezug einer Wohnung mit eigener Wohnungseinrichtung | 1 Tag |
| erfolgt ein solcher Umzug auf Wunsch des Arbeitgebers | während der für den Umzug erforderlichen Zeit |
| h) bei Erfüllung gesetzlich auferlegter Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern | für die notwendige ausfallende Arbeitszeit |
| Soweit ein Erstattungsanspruch besteht, entfällt in dieser Höhe der Anspruch auf das Arbeitsentgelt. | |
| i) bei schwerer, mit Bettlägerigkeit verbundener Erkrankung des in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten, wenn der Arzt bescheinigt, dass eine derartige Erkrankung vorliegt, die die Anwesenheit des Beschäftigten zur Sicherung der Pflege erforderlich macht, und der Beschäftigte nachweist, dass eine andere Person die Pflege nicht übernehmen kann, und in der häuslichen Gemeinschaft ein Kind lebt, das das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat | bis zur Dauer von 2 Tagen im Kalenderjahr |

26.2 Detailfragen

Unter Wahrung des Grundsatzes des § 26.1 - Eingangssatz - gilt Folgendes:

Zu Buchstabe:

- a) Bei Auseinanderfallen von standesamtlicher und kirchlicher Eheschließung können die Tage getrennt beansprucht werden.
- b) Bei Niederkunft der Ehefrau können die beiden Tage für zu erfüllende Verpflichtungen im Zusammenhang mit dem Ereignis getrennt genommen werden (z.B. Niederkunft am Freitag; am arbeitsfreien Samstag hat das Standesamt geschlossen, die Anmeldung muss am Montag vorgenommen und die Ehefrau an einem anderen Tag aus der Klinik geholt werden).

b), d) und i)

Dem Ehegatten / der Ehefrau gleichgestellt ist der Lebensgefährte / die Lebensgefährtin, wenn eine eheähnliche Lebensgemeinschaft vorliegt.

- d) Die zu beanspruchenden drei Tage brauchen nicht unbedingt zeitlich hintereinander zu liegen, doch muss bei ihrer Gewährung ein Zusammenhang mit dem Tode des Ehegatten bestehen.

d) und i)

Unter „in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten“ sind diejenigen zu verstehen, welche im Sinne des Eherechts nicht getrennt leben.

- e) Der Tag kann wahlweise am Todestag, am Begräbnistag oder zur Trauerfeier genommen werden.
- f) Der Tag kann entweder für die standesamtliche oder für die kirchliche Eheschließung verlangt werden.
- g) Der Umzugstag nach Abs. 1 kann von den Beschäftigten erst nach Ablauf von fünf Jahren erneut in Anspruch genommen werden.

Unter Kindern sind leibliche Kinder zu verstehen; Stief- und Adoptivkinder sowie Pflegekinder nur dann, wenn eine familienartige, auf Dauer berechnete Bindung vorliegt.

26.3 Abschließende Regelung

Mit § 26.1 sind die in Anwendung des § 616 BGB möglichen Fälle festgelegt.

KAPITEL E: BEREITSCHAFT / REISEZEIT

§ 27 Arbeitsbereitschaft

§ 28 Bereitschaftsdienst

§ 29 Rufbereitschaft

§ 30 Reisezeit

§ 27 Arbeitsbereitschaft

Für Beschäftigte mit Arbeitsbereitschaft kann die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit einzelvertraglich (unter Anrechnung auf die Quote nach § 10.1 Abs. 1) um bis zu zehn Stunden über die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus verlängert werden, wenn die Arbeitsbereitschaft regelmäßig und in erheblichem Umfang in deren Arbeitszeit fällt. Das Beobachten von Produktionsanlagen gilt nicht als Arbeitsbereitschaft.

Für diese Beschäftigten ist auch eine Verteilung der Arbeitszeit auf über zehn Stunden am Tag zulässig (§ 7 Abs. 1 Nr. 1 a) ArbZG).

An welchen Arbeitsplätzen regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft anfällt, wird in einer Betriebsvereinbarung festgelegt.

§ 28 Bereitschaftsdienst

Für Beschäftigte mit Bereitschaftsdienst kann die regelmäßige wöchentliche Anwesenheitspflicht über die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus verlängert werden, wenn Ruhezeiten regelmäßig und in erheblichem Umfang in deren Anwesenheitszeit fallen.

Für diese Beschäftigten können die Ruhezeiten nach § 5 Abs. 1 ArbZG durch freiwillige Betriebsvereinbarung oder mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien gemäß § 7 Abs. 2 Nr. 1 ArbZG den Besonderheiten des Dienstes angepasst werden.

An welchen Arbeitsplätzen Bereitschaftsdienst anfällt sowie die Vergütung dieser zusätzlichen Anwesenheitszeit, wird in einer Betriebsvereinbarung festgelegt.

§ 29 Rufbereitschaft

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 Vergütung sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

Für diese Beschäftigten können die Ruhezeiten nach § 5 Abs. 1 ArbZG durch freiwillige Betriebsvereinbarung oder mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien gemäß § 7 Abs. 2 Nr. 1 ArbZG den Besonderheiten der Rufbereitschaft angepasst werden.

§ 30 Reisezeit

30.1 Vergütung / Arbeitszeit / Aufwandsersatz

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

Fallen die angeordnete Dienstreise und die notwendige Reisezeit auf einen Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, so sind neben der Vergütung die hierfür vorgesehenen Zuschläge zu zahlen. Dies gilt nicht, wenn der / die Beschäftigte Beginn und Ende der Reise selbst bestimmen kann.

Das auftragsgemäße Führen eines Pkw anlässlich einer Dienstreise gilt als Arbeitszeit.

Der notwendige Mehraufwand bei Dienstreisen ist vom Arbeitgeber zu vergüten.

30.2 Einschränkung des Geltungsbereichs

§ 30.1 Abs. 1 und 2 gelten nicht:

- a) für Beschäftigte auf Montage,
- b) für Beschäftigte, bei denen die Mehrbeanspruchung durch Reisezeit in den einzelvertraglichen Arbeitsbedingungen entsprechend berücksichtigt ist,
- c) bei Benutzung von Schlafwagen und Bezahlung der Bettkarte durch den Arbeitgeber für die Reisezeit zwischen 23.00 Uhr und 6.00 Uhr,
- d) für Auslandsreisen.

30.3 Abweichungsoption

Von den vorstehenden Reisezeitregelungen kann in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung abgewichen werden.

KAPITEL F: MEHR-, SPÄT-, NACHT- UND FEIERTAGSARBEIT

§ 31 Mehrarbeit

§ 32 Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

§ 33 Mehrarbeitsentgelt und Zuschläge für Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

§ 31 Mehrarbeit

31.1 Definition

Mehrarbeit sind die über die nach § 17 festgelegte individuelle regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden; hierunter fallen nicht die Arbeitsstunden, die im Rahmen des § 24.3 Abs. 2 außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit zum Ausgleich ausgefallener Arbeitsstunden vor- oder nachgearbeitet werden.

31.2 Sonderbestimmungen

Für Beschäftigte:

Überschreiten Beschäftigte im Einzelfall die nach § 17 festgelegte tägliche Arbeitszeit geringfügig und im Grenzfall um nicht mehr als eine halbe Stunde, so gilt dies nicht als Mehrarbeit, wenn diese Arbeitszeit im gegenseitigen Einvernehmen auf die regelmäßige Arbeitszeit eines folgenden Arbeitstages angerechnet wird.

Für Teilzeitbeschäftigte:

Für Teilzeitbeschäftigte ist Mehrarbeit die Arbeitszeit, die über die Dauer der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter hinausgeht. Sind keine vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten vorhanden, ist Mehrarbeit die Arbeitszeit, die über sieben Stunden pro Tag hinausgeht. Daher ist Arbeit an einem sonst für den Teilzeitbeschäftigten arbeitsfreien Tag Mehrarbeit.

31.3 Wöchentliche Mehrarbeitsgrenze

Die wöchentliche Arbeitszeit kann im Falle von Mehrarbeit um bis zu zehn Stunden ausgedehnt werden.

Ausnahmsweise kann für einzelne Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten ein weiteres Mehrarbeitsvolumen betrieblich vereinbart werden. Dies darf nicht zu dauerhafter Mehrarbeit führen. Eine solche ist möglichst durch Neueinstellungen zu vermeiden.

31.4 Durchführung

Notwendige Mehrarbeit ist zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu vereinbaren und ist zu leisten, wobei berechnete Wünsche der Beschäftigten nach Möglichkeit berücksichtigt werden.

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

31.5 Individueller Freizeitausgleich

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 / die Beschäftigte 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; in besonderen Fällen (z.B. Montagen) kann im Einvernehmen von Arbeitgeber und Beschäftigten der Freizeitausgleich innerhalb von sechs Monaten erfolgen.

Mehrarbeitszuschläge sind grundsätzlich in Geld zu vergüten.

31.6 Freizeitausgleich per Betriebsvereinbarung

Die Betriebsparteien können durch freiwillige Betriebsvereinbarung vereinbaren, dass Mehrarbeitsstunden ganz oder teilweise durch Freizeit ausgeglichen werden.

Zuschläge für Mehrarbeit nach § 33.2 a) werden nicht fällig, wenn der Freizeitausgleich innerhalb der folgenden zwei Kalendermonate erfolgt.

Kann der Freizeitausgleich wegen Krankheit, Urlaubs, Dienstreise (Montage) oder wegen ähnlicher Gründe nicht innerhalb dieser Frist erfolgen, ist er spätestens in dem auf den Wegfall des Hinderungsgrundes folgenden Kalendermonat vorzunehmen.

Erfolgt der Zeitausgleich nicht innerhalb der vorgenannten Zeiträume, so ist die Mehrarbeit spätestens mit Ablauf von zwei weiteren Monaten zuschlagspflichtig in Freizeit auszugleichen. Der Mehrarbeitszuschlag ist gemäß § 31.5 grundsätzlich in Geld zu vergüten.

§ 32 Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

32.1 Spätarbeit

Spätarbeit ist die in der Zeit von 14.00 Uhr bis 20.00 Uhr geleistete Arbeit, sofern die regelmäßige Arbeitszeit nach 17.00 Uhr endet. Bei Teilzeitbeschäftigung liegt Spätarbeit nur vor, wenn sie in Wechselschicht unter den Voraussetzungen des Satzes 1 geleistet wird.

Beginn und Ende dieser Zeitspanne können durch Betriebsvereinbarung abweichend festgelegt werden.

32.2 Nachtarbeit

Nachtarbeit ist die in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistete Arbeit.

Beginn und Ende dieser Zeitspanne können durch Betriebsvereinbarung abweichend festgelegt werden.

32.3 Sonntags- und Feiertagsarbeit

Sonntags- und Feiertagsarbeit ist die an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit zwischen 6.00 Uhr und 6.00 Uhr des darauffolgenden Werktages geleistete Arbeit.

Beginn und Ende dieser Zeitspanne können durch Betriebsvereinbarung abweichend festgelegt werden.

32.4 Durchführung

Notwendige Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit ist zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu vereinbaren und ist zu leisten, wobei berechnete Wünsche der Beschäftigten nach Möglichkeit berücksichtigt werden.

Soweit in unvorhergesehenen Bedarfsfällen Beschäftigte zu Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit herangezogen werden müssen, ist der Betriebsrat nachträglich unverzüglich zu verständigen.

§ 33 Mehrarbeitsentgelt und Zuschläge für Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

33.1 Mehrarbeitsentgelt

Beschäftigte erhalten für Mehrarbeit ein Mehrarbeitsentgelt, das sich zusammensetzt aus:

- dem festen Mehrarbeitsentgelt,
- dem variablen Mehrarbeitsentgelt einschließlich Mehrarbeitszuschlag.

Das feste Mehrarbeitsentgelt wird wie folgt berechnet:

$$\frac{\text{feste Entgeltbestandteile des Monats, in den die Mehrarbeit fällt}}{\text{individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit} \times 4,35}$$

Das variable Mehrarbeitsentgelt besteht aus den in der Mehrarbeitsstunde tatsächlich erarbeiteten leistungsabhängigen, zeitabhängigen und sonstigen Variablen sowie dem Mehrarbeitszuschlag.

Der Mehrarbeitszuschlag wird gemäß § 33.3 berechnet.

33.2 Zuschläge

Der Zuschlag beträgt für

- | | |
|---|------|
| a) die beiden ersten täglichen Mehrarbeitsstunden | 25 % |
| von der dritten täglichen Mehrarbeitsstunde an | 50 % |
| b) Nachtarbeit (soweit sie Mehrarbeit ist) | 50 % |

c) Sonntagsarbeit	70 %
d) Arbeit am 1. Januar, Ostersonntag, 1. Mai, Pfingstsonntag sowie am 1. Weihnachtstag	150 %
e) Arbeit an allen übrigen gesetzlichen Feiertagen	100 %
f) Arbeit am 24. Dezember von 17 bis 20 Uhr sowie Nachtarbeit in der dem 1. Weihnachtstag und dem Neujahrstag unmittelbar vorausgehenden Nacht	150 %

des durchschnittlichen Stundenentgelts gemäß § 33.3;

und für

g) Spätarbeit	15 %
h) Nachtarbeit (soweit nicht Nachtarbeit nach b) vorliegt)	25 %

des tariflichen Stundengrundentgelts der Entgeltgruppe EG 7.

33.3 Berechnungsgrundlage für Zuschläge a) bis f)

Berechnungsgrundlage für die Zuschläge gemäß § 33.2 a) bis f) ist ein wie folgt zu berechnendes durchschnittliches Stundenentgelt:

feste Entgeltbestandteile des Monats, in den die zuschlagspflichtigen Arbeiten <u>fallen</u>	+	abgerechnete variable Entgeltbestandteile für die geleisteten Arbeits- <u>stunden des Vormonats</u>
individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit x 4,35		geleistete Arbeitsstunden des Vormonats

Bei der Berechnung des durchschnittlichen Stundenentgelts bleiben folgende variablen Entgeltbestandteile außer Ansatz:

- Mehrarbeitsentgelt gemäß § 33.1,
- Zuschläge für Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit,
- Vergütungen für Reisezeit, soweit sie außerhalb der festgelegten individuellen regelmäßigen täglichen Arbeitszeit liegt,

- Vergütung für Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst.

Es kann zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden, dass die variablen Entgeltbestandteile und geleisteten Arbeitsstunden nicht des Vormonats, sondern desjenigen Monats zugrunde gelegt werden, in den die zuschlagspflichtigen Stunden fallen.

Tarifentgelterhöhungen sind von ihrem Inkrafttreten an entsprechend zu berücksichtigen.

33.4 Pauschalvergütung

Für die Vergütung von Mehrarbeit sowie Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit können Pauschalvergütungen vereinbart werden. Dies hat in Schriftform zu erfolgen. Die Pauschalvergütungen sollen in der Höhe dem Entgelt für die durchschnittlich anfallenden zuschlagspflichtigen Stunden entsprechen. Sie sind in der Entgeltabrechnung gesondert auszuweisen.

33.5 Zusammentreffen von Zuschlägen

Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur der jeweils höchste zu zahlen; ausgenommen hiervon ist ein Zusammentreffen der Zuschläge von § 33.2 g) oder h) mit Zuschlägen der § 33.2 c), d), e) oder f).

KAPITEL G: ARBEITSVERHINDERUNG / ARBEITSAUSFALL

§ 34 Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen

§ 35 Arbeitsausfall aus betrieblichen Gründen

§ 34 Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen

34.1 Mitteilungs-, Anzeige- und Nachweispflichten

Ist der / die Beschäftigte durch Krankheit oder sonstige unvorhersehbare Ereignisse an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er / sie dem Arbeitgeber unverzüglich Mitteilung zu machen und dabei die Gründe und die voraussichtliche Dauer der Verhinderung anzugeben.

Im Übrigen gelten für die gesetzlichen Anzeige- und Nachweispflichten, insbesondere im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit sowie bei Verhinderung durch eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

Das Ende der Arbeitsunfähigkeit ist auf Verlangen des Arbeitgebers durch Bescheinigung des Arztes oder der Krankenkasse nachzuweisen. Etwa entstehende Kosten trägt der Arbeitgeber.

Vor Wiederaufnahme der Arbeit nach längerer Arbeitsunfähigkeit soll spätestens am Tage vorher dem Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Arbeit Mitteilung gemacht werden.

34.2 Entgeltfortzahlung bei Krankheit / Vorsorge / Reha ¹⁾

Unabhängig von den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen wird den Beschäftigten in Fällen unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit sowie während einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation das regelmäßige Arbeitsentgelt vom Beginn des Arbeitsverhältnisses für die Zeit der Arbeitsverhinderung bis zur Dauer von sechs Wochen ungekürzt weitergezahlt.

Das weiterzuzahlende regelmäßige Arbeitsentgelt wird nach § 40 berechnet.

Würde der / die Beschäftigte nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit Kurzarbeit leisten, so ist von diesem Zeitpunkt ab die verkürzte Arbeitszeit zu berücksichtigen.

¹⁾ Protokollnotiz zu § 34.2:

Für ausgefallene vereinbarte Mehrarbeit entsteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung

34.3 Schadenersatz von Dritten

Können Beschäftigte von einem Dritten Schadenersatz wegen des Ausfalls des Arbeitsentgelts beanspruchen, der durch das Fernbleiben von der Arbeit entstanden ist, so besteht die Verpflichtung, diesen Anspruch insoweit an den Arbeitgeber abzutreten, als dieser den Beschäftigten Arbeitsentgelt weitergezahlt und darauf entfallende, von dem Arbeitgeber zu tragende Beiträge zur Sozialversicherung abgeführt hat. Die Beschäftigten sind verpflichtet, dem Arbeitgeber die zur Geltendmachung des Schadenersatzanspruches erforderlichen Angaben zu machen.

Im Übrigen gilt § 6 EFZG.

34.4 Bezahlte Freistellung in besonderen medizinischen Fällen

Soweit dem / der Beschäftigten kein Anspruch auf Weiterzahlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts im Krankheitsfall oder Krankengeld oder Übergangsgeld oder Verletztengeld zusteht, wird das regelmäßige Arbeitsentgelt (berechnet nach § 40) in folgenden Fällen der Verhinderung für die unvermeidliche Ausfallzeit während der Schicht weitergezahlt:

- a) bei Arbeitsunfall,
- b) bei ambulanter Behandlung aufgrund eines während der Arbeitszeit erlittenen Arbeitsunfalls,
- c) bei Arztbesuch anlässlich einer während der Arbeitszeit aufgetretenen akuten Erkrankung, sofern der Arzt, ggf. der Betriebsarzt, die Notwendigkeit des sofortigen Arztbesuchs bescheinigt,

- d) bei amtsärztlich angeordneten Untersuchungen, Vorsorgeuntersuchungen sowie bei Arztbesuch anlässlich einer notwendigen Spezialuntersuchung, sofern diese während der Arbeitszeit durchgeführt werden müssen und der Arzt dies bescheinigt

§ 35 Arbeitsausfall aus betrieblichen Gründen

35.1 Vom Arbeitgeber zu vertretender Arbeitsausfall

Muss die Arbeit aus Gründen ruhen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, so ist den Beschäftigten für die ausgefallenen Arbeitsstunden das regelmäßige Arbeitsentgelt weiterzuzahlen (berechnet nach § 40).

Ist eine Schicht oder sind mehrere Schichten durch einen Beauftragten des Arbeitgebers so rechtzeitig abgesagt, dass der / die Beschäftigte vor Antritt des Weges zur Arbeitsstelle weiß, dass die Schicht nicht verfahren wird, so besteht Anspruch auf Bezahlung, wenn nicht Gelegenheit gegeben wird, die Ausfallstunden nachzuarbeiten. Der Zeitpunkt für das Nachholen der Schicht ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Diese Nachholschichten gelten als Mehrarbeit.

35.2 Beidseitig nicht zu vertretender Arbeitsausfall

Muss die Arbeit aus Gründen ruhen, die weder Arbeitgeber noch Beschäftigte(r) zu vertreten haben, z.B. Naturkatastrophen, außerbetriebliche Energiestörungen (Gas, Wasser, Strom), so ist die begonnene Schicht zu vergüten, es sei denn, dass die Ausfallstunden unverzüglich - möglichst innerhalb zwei Wochen - nach Beendigung der Arbeitsunterbrechung nachgearbeitet werden können; diese an Werktagen verfahrenen Arbeitsstunden sind zuschlagfrei.

35.3 Vom Beschäftigten zu vertretender Arbeitsausfall

Muss die Arbeit aus Gründen ruhen, die der / die Beschäftigte zu vertreten hat, so entfällt die Bezahlung.

35.4 Ersatztätigkeit

Die Beschäftigten sind verpflichtet, in den Fällen der §§ 35.1 und 35.2 andere zumutbare Arbeiten auszuführen. In diesen Fällen ist das regelmäßige Arbeitsentgelt weiterzuzahlen (berechnet nach § 40).

35.5 Schichtverlegung

Wird nach Beginn der Schicht auf Wunsch des Arbeitgebers die planmäßige Schicht verlegt, so ist eine Entschädigung zu zahlen, die den entstandenen Mehraufwand ausgleicht. Arbeitgeber und Betriebsrat können eine Pauschalvergütung vereinbaren, die nicht weniger als vier Stundenverdienste beträgt.

35.6 Schichtbeginn

Eine Schicht gilt als begonnen, wenn den Beschäftigten erst im Betrieb oder auf dem Wege zur Arbeit mitgeteilt wird, dass nicht gearbeitet werden kann.

KAPITEL H: URLAUB

§ 36 Urlaubsdauer

§ 37 Gewährung / Verfahren

§ 38 Urlaubsvergütung

§ 36 Urlaubsdauer

36.1 Jahresurlaub

Beschäftigte haben nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

Der Urlaub beträgt für Beschäftigte 30 Arbeitstage bei einer Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf fünf Tage / Woche.

Die Dauer des Urlaubs wird durch Kurz- oder Mehrarbeit des Betriebes nicht beeinflusst.

36.2 Zusatzurlaub

Beschäftigte, die ihren vollen Urlaub in der Zeit vom 1. Oktober bis 31. März nehmen, erhalten einen Urlaubstag zusätzlich.

Der Zusatzurlaub für schwerbehinderte Beschäftigte regelt sich nach dem Schwerbehindertenrecht des Sozialgesetzbuchs IX.

36.3 Urlaubsumrechnung

Beschäftigte, deren regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Tage in der Woche - ggf. auch im Durchschnitt mehrerer Wochen - verteilt ist, haben einen Urlaubsanspruch, der dem Urlaub von Beschäftigten entspricht, die im Einschichtbetrieb an fünf Tagen in der Woche regelmäßig beschäftigt werden.

36.4 Ein- und Austritt

Im Ein- und Austrittsjahr haben Beschäftigte gegen den alten und neuen Arbeitgeber Anspruch auf so viele Zwölftel des ihnen zustehenden Urlaubs, als sie Monate bei ihnen gearbeitet haben (Beschäftigungsmonate). Ein angefangener Monat wird voll gerechnet, wenn die Beschäftigung mindestens zehn Kalendertage bestanden hat. Für eine Beschäftigung bis zu zwei Wochen besteht kein Urlaubsanspruch. Dies gilt auch für

Beschäftigte, die wegen Erhalts einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung aus dem Betrieb ausscheiden.

Ergeben sich bei dem anteiligen Urlaubsanspruch Bruchteile von Tagen, so werden Bruchteile von weniger als einem halben Tag nicht berücksichtigt, Bruchteile von einem halben Tag und mehr werden auf volle Tage aufgerundet.

Wenn das Arbeitsverhältnis durch ordentliche Kündigung des Arbeitgebers nach dem 1. April beendet wird, ist der volle Jahresurlaub zu gewähren. Dies gilt nicht im Eintrittsjahr.

Ein Urlaubsanspruch besteht insoweit nicht, als für das Urlaubsjahr bereits von einem anderen Arbeitgeber Urlaub gewährt oder abgegolten worden ist. Beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis ist den Beschäftigten ein Nachweis über den erhaltenen Urlaub zu erteilen. Dieser Nachweis ist bei Beginn eines neuen Arbeitsverhältnisses dem neuen Arbeitgeber vorzulegen.

36.5 Urlaubsstundenkonto

Statt der Berechnung des Urlaubs nach Tagen kann aufgrund freiwilliger Betriebsvereinbarung ein Urlaubskonto in Urlaubsstunden geführt werden.

§ 37 Gewährung / Verfahren

37.1 Urlaubszeit / Geltendmachung

Der Zeitpunkt des Urlaubs richtet sich nach dem aufgestellten Urlaubsplan.

Soweit kein Urlaubsplan besteht, kann der Urlaubsanspruch, abgesehen vom Eintrittsjahr, ab 1. April in voller Höhe geltend gemacht werden.

Der Urlaubsanspruch kann bei Eintritt bis zum 31. Mai nach sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit, bei Eintritt nach dem 31. Mai ab 1. Dezember geltend gemacht werden.

Der Urlaub soll der Erholung dienen. Beschäftigte dürfen während der Urlaubszeit keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbsarbeit übernehmen.

Unter Beachtung dieses Grundsatzes soll bei Urlaubsteilung - bei einem Urlaubsanspruch von mindestens 15 Arbeitstagen - einer der Urlaubsteile mindestens zehn aufeinander folgende Arbeitstage umfassen. Davon kann abgewichen werden, wenn das Interesse der Beschäftigten oder die Belange des Betriebes dies erforderlich machen.

37.2 Urlaubsgrundsätze / Urlaubsplan

Die Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze (z.B. Betriebsurlaub) ist durch Betriebsvereinbarung festzulegen. Dies soll vor Beginn des Urlaubsjahres geschehen.

Der Urlaubsplan ist so frühzeitig wie möglich durch Betriebsvereinbarung festzulegen. Dabei sind die Urlaubswünsche der Beschäftigten zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange entgegenstehen.

Die Mitbestimmung des Betriebsrats erstreckt sich auch auf die Festlegung der zeitlichen Lage des Urlaubs gemäß Betriebsverfassungsgesetz.

37.3 Arbeitsunfähigkeit im Urlaubszeitraum

Die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit während des Urlaubs werden auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.

Es besteht Anspruch auf Nachgewährung dieser Urlaubstage.

Die Beschäftigten sind verpflichtet, den Arbeitgeber über ihre Arbeitsunfähigkeit durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

Wird Beschäftigten von einem Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation gewährt, so darf die hierauf entfallende Zeit auf den Urlaub nicht angerechnet werden.

37.4 Feiertage im Urlaubszeitraum

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

37.5 Rückvergütung

Eine Rückvergütung für bereits genommenen Urlaub kann nicht verlangt werden.

37.6 Erlöschen

Der Urlaubsanspruch erlischt drei Monate nach Ablauf des Kalenderjahres, es sei denn, dass er erfolglos geltend gemacht wurde oder dass Urlaub aus betrieblichen Gründen nicht genommen werden konnte.

Konnte der Urlaub wegen Krankheit nicht genommen werden, erlischt der Urlaubsanspruch zwölf Monate nach Ablauf des Zeitraums nach Abs. 1.

37.7 Urlaubsabgeltung

Eine Abgeltung des Urlaubsanspruchs ist nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zulässig.

Die Urlaubsabgeltung entfällt ausnahmsweise, wenn Beschäftigte durch eigenes schwerwiegendes Verschulden aus einem Grund entlassen worden sind, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt, oder das Arbeitsverhältnis unberechtigt vorzeitig gelöst

haben und in diesen Fällen eine grobe Verletzung der Treuepflicht aus dem Arbeitsverhältnis vorliegt.

Die hiernach verwirkte Urlaubsvergütung ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat einer betrieblichen Unterstützungseinrichtung zuzuführen oder sonst zugunsten der Beschäftigten zu verwenden. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Zuführung oder Verwendung ist nach § 51.1 zu verfahren.

37.8 Soziale Beihilfe

Die Rechtsnatur des Urlaubs schließt eine Vererbbarkeit des Anspruchs im Todesfall von Beschäftigten aus.

In diesem Fall ist eine soziale Beihilfe in entsprechender Höhe an die nach § 42 Berechtigten zu gewähren.

Bei mehreren Anspruchsberechtigten kann der Arbeitgeber mit befreiender Wirkung an einen der Anspruchsberechtigten zahlen.

§ 38 Urlaubsvergütung

38.1 Urlaubsgrundvergütung

Den Beschäftigten wird während des Urlaubs das regelmäßige Arbeitsentgelt weitergezahlt (berechnet nach § 40).

38.2 Zusätzliche Urlaubsvergütung

Sie erhalten darüber hinaus eine zusätzliche Urlaubsvergütung, die bei 30 Urlaubstagen gemäß § 36.1 je Urlaubstag 2,4 % des monatlichen regelmäßigen Arbeitsentgelts ausmacht. In Fällen des § 36.3 ist der Prozentsatz wertgleich anzupassen.

Berechnungsgrundlage der zusätzlichen Urlaubsvergütung sind die festen Entgeltbestandteile des laufenden Monats zuzüglich des Monatsdurchschnitts der gemäß § 40 zu berücksichtigenden variablen Entgeltbestandteile der letzten sechs abgerechneten Monate.

38.3 Auszahlungszeitpunkt

Die Urlaubsvergütung ist auf Beschäftigtenwunsch vor Antritt des Urlaubs zu zahlen, sofern der Urlaub mindestens zwei Wochen umfasst. Statt der Urlaubsvergütung kann ein entsprechender Abschlag geleistet werden.

Fällt ein Zahlungstermin für Entgelt in die Urlaubszeit, so ist das Entgelt auf Wunsch vor Beginn des Urlaubs auszusahlen. Stattdessen kann ein entsprechender Abschlag geleistet werden.

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden, dass die zusätzliche Urlaubsvergütung für das gesamte Urlaubsjahr spätestens mit der Abrechnung für den

Monat Juni, bei Eintritt im Laufe des Urlaubsjahres mit der Abrechnung für den Monat Dezember ausgezahlt wird. Steht Beschäftigten bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis ein anteiliger Urlaubsanspruch zu, kann die zu viel gezahlte zusätzliche Urlaubsvergütung zurückgefordert werden.

Durch diese Art der Auszahlung wird hinsichtlich der Berechnung die Verknüpfung von tatsächlicher Inanspruchnahme eines Urlaubstages und zusätzlicher Urlaubsvergütung aufgehoben.

KAPITEL I: VERGÜTUNGSBESTIMMUNGEN

§ 39 Monatsentgelt

§ 40 weiterzuzahlendes regelmäßiges Arbeitsentgelt

§ 41 Entgeltsicherung für ältere Beschäftigte

§ 42 Weiterzahlung im Sterbefall an Hinterbliebene

§ 39 Monatsentgelt

39.1 Monatsentgelt

Die Beschäftigten erhalten ein Monatsentgelt als regelmäßiges Arbeitsentgelt.

39.2 Bestandteile des Monatsentgelts

Das Monatsentgelt setzt sich zusammen aus:

- den festen Entgeltbestandteilen,
- den variablen Entgeltbestandteilen.

39.3 Feste Entgeltbestandteile

Feste Entgeltbestandteile des Monatsentgelts sind:

- das tarifliche Monatsgrundentgelt entsprechend der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach den Bestimmungen des Entgeltabkommens,
- weitere monatlich stetige Entgeltbestandteile (alle Zulagen, Zuschläge und sonstige Vergütungen, die regelmäßig und in gleicher Höhe anfallen).

39.4 Variable Entgeltbestandteile

Variable Entgeltbestandteile des Monatsentgelts sind:

- leistungsabhängige variable Entgeltbestandteile,
- zeitabhängige variable Entgeltbestandteile,
- sonstige variable Entgeltbestandteile.

Die variablen Entgeltbestandteile werden aus dem Vormonat ermittelt. Sie werden aus dem laufenden Monat ermittelt, wenn gemäß § 39.7 Abs. 2 ein späterer Auszahlungstermin als der letzte Banktag des Kalendermonats vereinbart worden ist.

Zu den leistungsabhängigen variablen Entgeltbestandteilen gehören die über das Monatsgrundentgelt hinausgehenden leistungsbezogenen Entgeltbestandteile (einschließlich der Leistungsentgeltdurchschnitte), die nicht verstetigt sind.

Zu den zeitabhängigen variablen Entgeltbestandteilen gehören die Vergütungen für Mehrarbeit, die Zuschläge für Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit, die Vergütungen für Reisezeit nach § 30 sowie sonstige zeitbezogene Zulagen und Zuschläge.

Zu den sonstigen variablen Entgeltbestandteilen des Monatsentgelts gehören alle sonstigen Vergütungen, die nicht regelmäßig oder nicht in gleicher Höhe wiederkehren.

39.5 Einmalzahlungen

Einmalzahlungen (z. B. Jahressonderzahlungen, zusätzliche Urlaubsvergütungen), altersvorsorgewirksame Leistungen sowie Aufwendungsersatz gehören nicht zum Monatsentgelt. Diese Ansprüche werden unabhängig von den Regelungen des Monatsentgelts erfüllt.

39.6 Kürzung bei unbezahlten Ausfallzeiten

Bei unbezahlten Ausfallzeiten ¹⁾ einschließlich Kurzarbeit sowie bei Ein- und / oder Austritt während des abzurechnenden Monats sind die festen Entgeltbestandteile des Monatsentgelts um einen Betrag zu kürzen, der nach folgenden Formeln zu errechnen ist:

- bei Kürzung nach Stunden:

$$\frac{\text{feste Entgeltbestandteile}}{\text{Sollarbeitsstunden des Monats}} \times \text{unbezahlte Stunden}$$

- bei Kürzung nach Tagen:

$$\frac{\text{feste Entgeltbestandteile}}{\text{Sollarbeitstage des Monats}} \times \text{unbezahlte Tage}$$

Sollarbeitsstunden / -tage sind die Arbeitsstunden / -tage, die sich aus der Verteilung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für den abzurechnenden Monat ergeben. Dazu gehören auch die aufgrund gesetzlicher, tariflicher, betrieblicher Regelungen (wie z.B. Zeiten des individuellen und kollektiven Freizeitausgleichs nach § 17.1 und § 20 zum Ausgleich von Arbeitszeitkonten, Freizeitausgleich nach § 31.5 Abs.1 - Mehrarbeit -) oder unbezahlt aus persönlichen Gründen ausfallenden Stunden / Tage.

Umfasst die unbezahlte Ausfallzeit einen vollen Kalendermonat, so werden für diesen Monat keine festen Entgeltbestandteile gezahlt.

¹⁾ **Protokollnotiz zu § 39.6:**

Zeiten des Freizeitausgleichs nach § 17.1 und § 20, § 31.5 Abs. 1 (für Mehrarbeit) sind keine unbezahlten Ausfallzeiten i. S. d. Abs. 1 und führen daher nicht zu einer Kürzung der festen Entgeltbestandteile.

39.7 Abrechnung des Monatsentgelts

Der Abrechnungszeitraum für das Monatsentgelt ist der Kalendermonat.

Den Beschäftigten muss das Monatsentgelt spätestens zum Schluss des Kalendermonats (am letzten Banktag) zur Verfügung stehen.

Hiervon abweichende Auszahlungstermine, insbesondere zur Ermöglichung einer gemeinsamen Abrechnung der variablen mit den festen Entgeltbestandteilen des Monats, können betrieblich vereinbart werden.

Die Abrechnung des Monatsentgelts erfolgt in Textform. Aus ihr müssen die festen und variablen Bestandteile des Monatsentgelts ersichtlich sein.

Für Neueintretende soll in Fällen des Abs. 2 S. 1 auf Verlangen des / der Beschäftigten mit der ersten Auszahlung des Monatsentgelts wegen fehlender Berechnungsdaten aus dem Vormonat für die variablen Entgeltbestandteile ein Abschlag gezahlt werden.

Die Verrechnung erfolgt mit der Abrechnung im Folgemonat.

39.8 Betriebliche Regelungen zum Monatsentgelt

Arbeitgeber und Betriebsrat können ausnahmsweise andere als die vorstehenden Regelungen des Monatsentgelts für alle Beschäftigten des Betriebes vereinbaren.

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass sich diese Betriebsvereinbarungen an den tariflichen Regelungen orientieren.

Die Zustimmung von Arbeitgeber und Betriebsrat kann nicht durch den Spruch einer Einigungsstelle ersetzt werden.

Diese Betriebsvereinbarungen sind den Tarifvertragsparteien zur Kenntnis zu geben.

39.9 Betriebliche Ausnahme vom Monatsentgelt

Ob und inwieweit vorübergehend Beschäftigte und einzelne Beschäftigte mit außergewöhnlichen Arbeitszeitgestaltungen und sonstige Sonderfälle aus der Monatsentgeltregelung ausgenommen werden, ist betrieblich zu vereinbaren.

Das Stundenentgelt wird in diesem Fall aus dem Monatsgrundentgelt nach den Regelungen des Entgeltabkommens ermittelt.

Im Übrigen sind die Berechnungsvorschriften zum Monatsentgelt entsprechend anzuwenden.

39.10 Kontoführungsgebühr

Ist mit dem Betriebsrat die bargeldlose Zahlung des Arbeitsentgelts vereinbart, erhalten die Beschäftigten zur Abgeltung der ihnen dadurch entstehenden Belastung monatlich einen Pauschbetrag in Höhe von 1,28 Euro.

§ 40 Weiterzuzahlendes regelmäßiges Arbeitsentgelt

In allen Fällen, in denen dieser Tarifvertrag Anspruch auf Weiterzahlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts regelt, werden für die Berechnung die festen Entgeltbestandteile des Monatsentgelts (Monatsgrundentgelt und stetige Entgeltbestandteile) zugrunde gelegt, die der / die Beschäftigte erhalten haben würde, wenn er / sie gearbeitet hätte.

Zusätzlich erhält er / sie die leistungsabhängigen variablen Entgeltbestandteile sowie Zuschläge für Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit, Erschwerniszuschläge, individuelle Prämien, Provisionen und Zulagen aus dem Durchschnitt der letzten sechs abgerechneten Monate, jedoch ohne das Mehrarbeitsentgelt gemäß § 33.1.

Einmalige Zuwendungen sowie Leistungen, die Aufwendungsersatz darstellen (z.B. Auslösungen), bleiben unberücksichtigt mit Ausnahme von Auslösungen nach dem Bundesmontagetarifvertrag, soweit sie nach diesem Arbeitsentgelt und kein Aufwendungsersatz sind.

Unberücksichtigt bei der Durchschnittsberechnung bleiben auch die Entgeltbestandteile, die während des Weiterzahlungszeitraums ohnehin ungekürzt weitergezahlt werden.

Zur Ermittlung des weiterzuzahlenden Stunden- oder Tagesbetrages sind die variablen Entgeltbestandteile gemäß Abs. 2 zu dividieren durch die vergüteten Sollarbeitsstunden oder -tage (§ 39.6) der letzten sechs abgerechneten Monate. Diesen Betrag erhält der / die Beschäftigte als variable Entgeltbestandteile für die ausgefallenen Sollarbeitsstunden oder -tage.

Dementsprechend wird Kurzarbeit nicht wie Sollarbeitszeit gewertet und Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld fließen nicht in die Durchschnittsberechnung ein.

Änderungen des Entgelts gemäß Entgeltabkommen sind entsprechend zu berücksichtigen.

§ 41 Entgeltsicherung für ältere Beschäftigte

41.1 Anspruchsvoraussetzungen

Beschäftigte nach der

Vollendung des 53. Lebensjahres mit einer Betriebs- / Unternehmenszugehörigkeit von 12 Jahren,

Vollendung des 54. Lebensjahres mit einer Betriebs- / Unternehmenszugehörigkeit von 11 Jahren,

Vollendung des 55. Lebensjahres mit einer Betriebs- / Unternehmenszugehörigkeit von 10 Jahren

haben auf Antrag Anspruch auf Entgeltsicherung, wenn sie wegen gesundheitsbedingter ständiger Minderung ihrer Leistungsfähigkeit auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr eingesetzt werden können und deshalb auf einem geringer bezahlten Arbeitsplatz beschäftigt werden. Wird ein Antrag auf Arbeitsplatzwechsel gestellt, hat der Betriebsarzt - oder, soweit dieser nicht vorhanden - ein Arzt des beiderseitigen Vertrauens die Notwendigkeit des Arbeitsplatzwechsels und die weitere Einsatzfähigkeit festzustellen.

Der Antrag ist in Schriftform zu stellen; der Anspruch auf Entgeltsicherung entsteht bei Erfüllung der oben genannten Voraussetzungen mit Beginn des nächst folgenden Entgeltabrechnungszeitraumes.

Die Antragstellung schließt für den Fall der Gewährung einer Entgeltsicherung die Zustimmung des / der Beschäftigten zum Wechsel des Arbeitsplatzes und damit evtl. verbundenem Wechsel des Entgeltgrundsatzes und ggf. auch zur Umgruppierung ein.

Nach Gewährung einer Entgeltsicherung kann ein erneuter Antrag auf Entgeltsicherung nicht vor Ablauf von fünf Jahren gestellt werden. Bis zur Gewährung einer erneuten Entgeltsicherung gilt die bisherige Entgeltsicherung.

41.2 Umfang der Entgeltsicherung

Die Entgeltsicherung beträgt 100 %.

Sie besteht in dem Ausgleich der jeweiligen Differenz zwischen dem oben genannten Prozentsatz des bisherigen Durchschnittsentgelts und dem am neuen Arbeitsplatz erzielten Durchschnittsentgelt, jeweils bezogen auf die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, bei Kurzarbeit bezogen auf die gekürzte Arbeitszeit.

Die über die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit am alten Arbeitsplatz hinaus geleisteten Stunden werden mit dem anteiligen Monatsentgelt des neuen Arbeitsplatzes bezahlt.

Die Berechnung des bisherigen und des neuen Durchschnittsentgelts erfolgt nach § 41.3. Dabei sind Tarifentgelterhöhungen in beiden Fällen entsprechend zu berücksichtigen.

41.3 Berechnung des Durchschnittsentgelts

Das Durchschnittsentgelt wird je Monat ermittelt. Für die Berechnung des bisherigen Durchschnittsentgelts gelten als Berechnungsgrundlage die letzten zwölf

abgerechneten Monate vor Antragstellung. Das Durchschnittsentgelt am neuen Arbeitsplatz wird für je drei abgerechnete Monate errechnet.

Dabei sind zugrunde zu legen:

Tarifliches Monatsgrundentgelt, tarifliche Leistungszulagen, tarifliche leistungsabhängige variable Entgeltbestandteile und laufend zum Entgelt gewährte außertarifliche Zulagen;

Zuschläge für Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit bei Beschäftigten, die zuletzt in der Regel mindestens fünf Jahre ununterbrochen im Mehrschichtbetrieb tätig waren, Erschwerniszulagen nach § 11 ERA, § 3 Tarifvertrag Montagezuschlag und Erschwerniszulagen auf Außenmontage und der Gießereizuschlag nach § 6 ERA-ETV bei Beschäftigten, die zuletzt in der Regel mindestens fünf Jahre ununterbrochen den jeweiligen Zuschlag erhalten haben.

In die Berechnung des Durchschnittsentgelts am neuen Arbeitsplatz werden Zuschläge und Zulagen mit Ausnahme des Mehrarbeitsentgelts gemäß § 33.1 einbezogen, wenn sie auch in der Berechnung des bisherigen Durchschnittsentgelts enthalten sind. Soweit Zulagen und Zuschläge in die Berechnung des Durchschnittsentgelts am alten Arbeitsplatz nicht einbezogen wurden, aber am neuen Arbeitsplatz ein Anspruch auf ihre Zahlung besteht, mindern sie nicht den Entgeltausgleich.

Nicht einzubeziehen sind:

Mehrarbeitsentgelt gemäß § 33.1, altersvorsorgewirksame Leistungen, Einmalzahlungen wie z. B. Gratifikationen, Jubiläumsgelder, zusätzliche Urlaubsvergütung, Tantiemen sowie Aufwandsentschädigungen wie z.B. Trennungsgelder, Auslösungen und Fahrtkosten.

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

41.4 Erlöschen des Anspruchs auf Entgeltsicherung

Erhält der / die Beschäftigte aus demselben Anlass, der zum Arbeitsplatzwechsel geführt hat, anderweitige Zahlungen, z.B. Renten, so darf er / sie durch die Entgeltsicherung nicht besser gestellt sein als ohne die anderweitigen Zahlungen. Der / die Beschäftigte ist verpflichtet, seine / ihre Ansprüche auf anderweitige Zahlungen geltend zu machen.

Erfolgt die anderweitige Zahlung für einen Zeitraum, für den schon Entgeltsicherung gewährt wurde, so besteht die Verpflichtung, die geleisteten Entgeltsicherungszahlungen bis zur Höhe der geleisteten anderweitigen Zahlungen zurückzuerstatten.

Anspruch auf Entgeltsicherung besteht nicht bzw. erlischt, wenn der / die Beschäftigte das 65. Lebensjahr vollendet und / oder aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

§ 42 Weiterzahlung im Sterbefall an Hinterbliebene

42.1 Anspruchsberechtigte Hinterbliebene

Hinterlässt der / die Beschäftigte einen unterhaltsberechtigten Ehegatten oder unterhaltsberechtigten Kinder unter 18 Jahren, deren Berufsausbildung noch nicht abgeschlossen ist, so ist das regelmäßige Arbeitsentgelt (berechnet nach § 40) für den Sterbemonat, und nach mehr als einjähriger Betriebszugehörigkeit bis zum Ende des folgenden Monats, weiterzuzahlen.

42.2 Weiterzuzahlendes Arbeitsentgelt

Bei Arbeitsunfällen mit Todesfolge ist unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit das regelmäßige Arbeitsentgelt (berechnet nach § 40) für den Sterbemonat und für zwei weitere Monate weiterzuzahlen.

42.3 Anrechnung anderer Leistungen

Leistungen aus Unterstützungseinrichtungen, die der Arbeitgeber allein finanziert, können angerechnet werden.

42.4 Mehrere Anspruchsberechtigte

Bei mehreren Anspruchsberechtigten kann der Arbeitgeber mit befreiender Wirkung an einen der Anspruchsberechtigten zahlen.

42.5 Weitere Hinterbliebene

Sind keine unterhaltsberechtigten Angehörigen vorhanden, so sind die Zahlungen an die Hinterbliebenen zu leisten, die für den Unterhalt des / der Beschäftigten sorgten.

KAPITEL J: BESTIMMUNGEN FÜR AUSZUBILDENDE

§ 43 Ausbildungszeit

§ 44 Vergütung während der Ausbildung

§ 45 Allgemeine Ausbildungsbedingungen

§ 46 Berufsschule; Prüfungen und außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen

§ 47 Übernahme von Auszubildenden

§ 48 Ende der Ausbildung

§ 43 Ausbildungszeit

43.1 Dauer der Ausbildungszeit

Die tarifliche regelmäßige Ausbildungszeit ohne Pausen beträgt 35 Stunden.

43.2 Verteilung der Ausbildungszeit

Die Regelungen zur Arbeitszeitverteilung (§§ 17 bis 24) finden für die Verteilung der Ausbildungszeit entsprechende Anwendung.

Die Anwesenheit der Auszubildenden darf die der Beschäftigten nicht überschreiten. Dabei dürfen Auszubildende nur in Betrieben oder Abteilungen beschäftigt werden, in denen gleichzeitig Beschäftigte anwesend sind, die die Ausbildung gewährleisten. Dies gilt nicht für Auszubildende, die in geschlossenen Gruppen (z.B. in Ausbildungswerkstätten, Lehrgemeinschaften, im Werksunterricht) unabhängig von nicht in der Ausbildung befindlichen Beschäftigten ausgebildet werden.

Werden Auszubildende in begründeten Ausnahmefällen nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat über die regelmäßige Ausbildungszeit hinaus beschäftigt, so ist hierfür ein entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren.

Bei Auszubildenden, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, kann unter sinngemäßer Anwendung der Mehrarbeitsvergütungsbestimmungen von §§ 33.2 a) und 33.3 verfahren werden.

43.3 Sonderaspekte Ausbildungszeit

Die regelmäßige Ausbildungszeit endet am 24. und 31. Dezember um 13.00 Uhr.

Die hierdurch ausfallende Ausbildungszeit wird durch Weiterzahlung der Ausbildungsvergütung vergütet.

Die Sonderregelungen zur Verlegung / zum Ausfall von Arbeitszeit (§ 8.3) gelten entsprechend für die Auszubildenden.

Umkleiden, Waschen sowie Pausen im Sinne des Arbeitszeitgesetzes (z.B. Frühstücks-, Mittags-, Kaffeepause) gelten nicht als Ausbildungszeit.

§ 44 Vergütung während der Ausbildung

44.1 Ausbildungsvergütung

Auszubildende erhalten während der Berufsausbildung eine monatliche Ausbildungsvergütung. Die Höhe wird im Entgeltabkommen festgelegt.

Bei der Errechnung der Ausbildungsvergütung nach Stunden wird

1

regelmäßige wöchentliche
Ausbildungszeit x 4,35

der monatlichen Ausbildungsvergütung zugrunde gelegt.

Die Zahlung der Vergütung erfolgt entsprechend der Regelung für die Beschäftigten des Betriebes, jedoch spätestens am letzten Ausbildungstag des Monats.

44.2 Weiterzuzahlende regelmäßige Ausbildungsvergütung

In allen Fällen, in denen dieser Tarifvertrag Anspruch auf Weiterzahlung der regelmäßigen Ausbildungsvergütung regelt, wird für die Berechnung die Ausbildungsvergütung zugrunde gelegt, die der / die Auszubildende erhalten haben würde, wenn er / sie ausgebildet worden wäre. Zusätzlich erhält er / sie etwaige variable Entgeltbestandteile, für deren Berechnung die Regelungen für Beschäftigte (§ 40) insoweit entsprechend gelten.

44.3 Reisezeit / Montage

Hinsichtlich von Reisezeiten (etwa bei Beschäftigung im Rahmen ihrer Ausbildung auf außerbetrieblichen Arbeitsstellen) gelten für Auszubildende die Regelungen des § 30 unter Beachtung der Besonderheiten des Berufsausbildungsverhältnisses sinngemäß bzw. bei außerbetrieblichen Montagearbeiten die entsprechenden betrieblichen Montageregelungen.

44.4 Ausbildung während Spätarbeit

Werden Auszubildende nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat während Spätarbeit ausgebildet, so wird für Spätarbeit unter denselben Voraussetzungen, wie sie für die Beschäftigten gelten, der jeweilige tarifliche Spätarbeitszuschlag gezahlt.

44.5 Erschwerniszulagen, Gießereizuschlag

Auszubildende erhalten die Erschwerniszulagen nach § 11 ERA und den Gießereizuschlag nach § 6 ERA-ETV, sofern sie im Rahmen ihrer Ausbildung unter den dort genannten Bedingungen tätig sind. Auf diese Zuschläge ist der im Entgeltabkommen für die dort bestimmten Ausbildungsberufe in Warmbetrieben vereinbarte besondere Zuschlag anrechenbar.

44.6 Anerkennung der Vorbildung

Wird eine berufliche oder schulische 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.

44.7 Verlängerung der Ausbildungszeit

Wird eine Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses gemäß § 21 Abs. 3 BBiG oder aus anderen Gründen vereinbart, so muss die Dauer der weiteren Ausbildungszeit festgelegt werden. Während dieses Zeitraumes ist die Ausbildungsvergütung des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnittes zu zahlen.

44.8 Kontoführungsgebühr

Ist mit dem Betriebsrat die bargeldlose Zahlung des Arbeitsentgelts vereinbart, erhalten die Auszubildenden zur Abgeltung der ihnen dadurch entstehenden Belastung monatlich einen Pauschbetrag in Höhe von 1,28 Euro.

§ 45 Allgemeine Ausbildungsbedingungen

45.1 Jugend- und Auszubildendenvertretung

In allen Fällen, in denen dieser Vertrag eine Einigung einschließlich Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vorsieht, regelt sich die Mitwirkung der Jugend- und Auszubildendenvertretung nach dem Betriebsverfassungsgesetz.

Die Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes, des Jugendarbeitsschutzgesetzes, des Arbeitszeitgesetzes usw. sind zu beachten.

45.2 Ausbildungsnachweis

Das Führen von Ausbildungsnachweisen erfolgt während der vereinbarten Ausbildungszeit.

45.3 Beurteilungsverfahren

Wendet der Auszubildende ein Verfahren zur Beurteilung der Auszubildenden an, so bedarf er hierzu der Zustimmung des Betriebsrats nach den §§ 94 und 98 BetrVG.

Derartige allgemeine Beurteilungsgrundsätze haben den Stand der Ausbildung zu berücksichtigen. Gegenstand der Beurteilung sollen insbesondere sein die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse, besondere fachliche Fähigkeiten sowie Verhalten und Lernleistung zur Erreichung der Lernziele.

Diese allgemeinen Beurteilungsgrundsätze und das Ergebnis seiner Beurteilung sind dem Auszubildenden bekannt zu geben.

45.4 Ausbildung und Leistungsentgelt

Auszubildende über 18 Jahre dürfen nur im Interesse der Erreichung des Ausbildungsziels und im Rahmen des Ausbildungsplans nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat mit Arbeiten im Leistungsentgelt beschäftigt werden. Eine solche Beschäftigung darf erst nach dem ersten Ausbildungsjahr erfolgen. Die Höhe der Vergütung ist betrieblich zu vereinbaren.

45.5 Freistellung bei besonderen Ereignissen

In unmittelbarem Zusammenhang mit den in § 26 beschriebenen Ereignissen ist dem Auszubildenden unter den dort genannten Voraussetzungen die regelmäßige Ausbildungsvergütung - berechnet nach § 44.2 - zu gewähren.

45.6 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Die Regelungen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 34) gelten für Auszubildende entsprechend mit folgender Maßgabe:

Die Entgeltfortzahlung nach § 34.2 erfolgt nicht über die Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses hinaus.

Ist der / die Auszubildende infolge eines während der Ausbildung erlittenen Arbeitsunfalls (ausgenommen Wegeunfälle) an der Ausbildung verhindert, erfolgt die Weiterzahlung der regelmäßigen Ausbildungsvergütung (berechnet nach § 44.2) bis zur Dauer von zwölf Wochen, jedoch nicht über die Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses hinaus.

45.7 Urlaub

Auszubildende haben in entsprechender Anwendung der Bestimmungen der §§ 36 bis 38 in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf grundsätzlich 30 Tage bezahlten Erholungsurlaub.

Der Urlaub der Auszubildenden ist möglichst zusammenhängend und während der Berufsschulferien zu gewähren.

Berufsschultage, an denen die Berufsschule besucht wird, werden nicht als Urlaubstage gerechnet, sofern sie in den Urlaub fallen.

45.8 Verzicht / Ausschlussfristen / Ausgleichsquittung

§ 49 findet entsprechende Anwendung.

§ 46 Berufsschule; Prüfungen und außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen

46.1 Freistellung für Berufsschulunterricht

Der Ausbildende hat den Auszubildenden für die Teilnahme am Berufsschulunterricht gemäß § 9 JArbSchG freizustellen.

Außerhalb der regelmäßigen Ausbildungszeit erfüllte Berufsschul- oder Ausbildungszeit, die nicht im Betrieb erfolgen kann, ist durch die Gewährung von Freizeit unter entsprechender Kürzung der wöchentlichen Ausbildungszeit abzugelten.

46.2 Freistellung vor Prüfungen

Der Ausbildende hat den Auszubildenden an dem Arbeitstag, der der schriftlichen sowie der mündlichen (Fachgespräch) Abschlussprüfung jeweils unmittelbar vorangeht, unter

Weiterzahlung der regelmäßigen Ausbildungsvergütung freizustellen. Im Falle der Abschlussprüfung Teil 1 gilt dies nur vor der schriftlichen Prüfung.

§ 47 Übernahme nach der Ausbildung

47.1 Übernahme als Regelfall

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass die Ausgebildeten in der Regel nach bestandener Abschlussprüfung unbefristet in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden sollen.

Die Tarifvertragsparteien gehen weiter davon aus, dass die Anzahl der angebotenen Ausbildungsplätze nach Möglichkeit gesteigert werden soll, zumindest aber konstant bleibt.

47.2 Beratung Betriebsparteien

Die Betriebsparteien beraten im Rahmen der Personalplanung gemäß §§ 92, 96 BetrVG den Bedarf an Ausbildungsplätzen.

47.3 Übernahme durch Betriebsvereinbarung (Vereinbarungsmodell)

Der Arbeitgeber ermittelt vor Beginn der Ausbildung den voraussichtlichen Bedarf; die Betriebsparteien können durch freiwillige Betriebsvereinbarung diesen voraussichtlichen Bedarf vereinbaren und daraus folgend in der Vereinbarung festlegen, wie vielen Auszubildenden im Anschluss an die bestandene Abschlussprüfung die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angeboten wird.

Die gemäß dieser Betriebsvereinbarung über Bedarf Ausgebildeten haben keinen Anspruch auf Übernahme.

47.4 Übernahme ohne Betriebsvereinbarung (Festlegungsmodell)

Soweit vor Beginn der Ausbildung zwischen den Betriebsparteien keine Vereinbarung getroffen wird, hat der Arbeitgeber spätestens sechs Monate vor dem Ende der Ausbildungsverträge der jeweiligen Jahrgänge mit dem Betriebsrat im Rahmen der Personalplanung den absehbaren Bedarf und die sich daraus ergebende Anzahl der unbefristet zu Übernehmenden zu beraten. Unter Berücksichtigung der Beratung erfolgt die Festlegung, wie viele Auszubildende nach bestandener Abschlussprüfung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden.

Bei dieser Entscheidung hat der Arbeitgeber die absehbare künftige wirtschaftliche Entwicklung, das Produktportfolio und die Auftragslage des Unternehmens sowie die mittelfristige personelle Bedarfssituation im Betrieb zu berücksichtigen.

Ausgebildete, denen kein unbefristetes Arbeitsverhältnis angeboten wurde, hat der Arbeitgeber nach bestandener Abschlussprüfung für mindestens 12 Monate befristet zu übernehmen. Der Arbeitgeber wird in diesem Fall drei Monate vor Auslaufen der Befristung überprüfen, ob eine Weiterbeschäftigung möglich ist. Das Ergebnis der Überprüfung ist mit dem Betriebsrat zu beraten und den Beschäftigten mitzuteilen.

47.5 Nichtübernahme aus personenbedingten Gründen

Auszubildenden wird nach Maßgabe der obigen Bestimmungen die Übernahme in ein unbefristetes oder befristetes Arbeitsverhältnis angeboten, soweit dem nicht personenbedingte Gründe entgegenstehen. Der Betriebsrat ist hierüber unter Angabe der Gründe zu unterrichten.

47.6 Nichtübernahme wegen Beschäftigungsproblemen

Mit Zustimmung des Betriebsrates kann von einer Übernahme in ein unbefristetes oder befristetes Arbeitsverhältnis abgesehen werden, wenn das Angebot eines Arbeitsverhältnisses wegen akuter Beschäftigungsprobleme nicht möglich ist. Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, entscheidet in diesem Fall auf Antrag des Arbeitgebers die besondere Einigungsstelle gem. § 51.2 im beschleunigten Verfahren, ob, in welchem Umfang und für welche Dauer dem Auszubildenden ein Angebot nach Maßgabe der vorstehenden Bedingungen gemacht werden muss.

§ 48 Ende der Ausbildung

48.1 Mitteilungspflicht

Beabsichtigt der Ausbildende, den Auszubildenden nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen, so hat er dies dem Auszubildenden in Schriftform drei Monate vor dem im Ausbildungsvertrag angegebenen Ausbildungsende mitzuteilen.

48.2 Zeit für Bewerbung

Auf Verlangen ist dem Auszubildenden ausreichend Zeit zur Bewerbung um eine Arbeitsstelle, bis zu insgesamt acht Stunden, zu gewähren. Eine Minderung der Ausbildungsvergütung darf hierbei nicht erfolgen; die Berechnung erfolgt gemäß § 40.

48.3 Vergütung nach Ende der Ausbildungszeit

Nach Ablauf der Ausbildungszeit aufgrund des Ausbildungsvertrages oder nach bestandener Abschlussprüfung ist dem Auszubildenden die seiner Tätigkeit entsprechende tarifliche Vergütung (Monatsentgelt) zu zahlen.

Bei bestandener Abschlussprüfung ist der Anspruch auf die nach Abs. 1 fällige Vergütung von dem auf den letzten Prüfungstag folgenden Tag an gegeben, unabhängig davon, wann die offizielle Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses erfolgt.

48.4 Weiterzahlung im Sterbefall an Hinterbliebene von Auszubildenden

Hinterlassen Auszubildende einen unterhaltsberechtigten Ehegatten oder unterhaltsberechtigten Kinder unter 18 Jahren, deren Berufsausbildung noch nicht abgeschlossen ist, bestimmen sich die Ansprüche dieser Hinterbliebenen gemäß § 42.

KAPITEL K: STREITFÄLLE / BETRIEBSRATSLOSE BETRIEBE

§ 49 Verzicht / Ausschlussfristen / Ausgleichsquittung

§ 50 Verfahren bei Streitfällen

§ 51 Einigungsstelle

§ 52 Betriebsratslose Betriebe

§ 49 Verzicht / Ausschlussfristen / Ausgleichsquittung

49.1 Verzicht auf entstandene tarifliche Rechte

Ein Verzicht auf entstandene tarifliche Rechte ist nur in einem von den Tarifvertragsparteien gebilligten Vergleich zulässig. Die Verwirkung von tariflichen Rechten ist ausgeschlossen.

49.2 Ausschlussfristen für Beschäftigte

Beschäftigte haben das Recht, Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb folgender Fristen geltend zu machen:

- a) Ansprüche auf Zuschläge für Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit innerhalb von zwei Monaten nach Erhalt der Abrechnung,
- b) alle übrigen Ansprüche innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit.

49.3 Ausschlussfristen für Arbeitgeber

Ansprüche des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis sind gegenüber den Beschäftigten gemäß den Fristen nach § 49.2 geltend zu machen.

49.4 Wirkung der Ausschlussfristen

Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Fristen geltend gemacht werden, sind ausgeschlossen, es sei denn, dass Anspruchsberechtigte trotz Anwendung aller nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert waren, diese Fristen einzuhalten.

Bleibt die Geltendmachung erfolglos, so tritt der Ausschluss nicht ein. Vielmehr gilt dann die dreijährige Verjährungsfrist des § 195 BGB. Sie beginnt mit dem Schluss des Kalenderjahres, in dem der Anspruch entstanden ist.

49.5 Ausgleichsquittung

Eine von dem / der Beschäftigten unterzeichnete Ausgleichsquittung wird erst wirksam, wenn der / die Beschäftigte sie nicht dem Arbeitgeber gegenüber binnen einer Frist von einer Woche in Schriftform widerruft.

Eine Durchschrift dieser Ausgleichsquittung mit einem Hinweis auf das Widerrufsrecht ist dem / der Beschäftigten auszuhändigen.

§ 50 Verfahren bei Streitfällen

Meinungsverschiedenheiten, die in den Betrieben aus diesem Tarifvertrag entstehen, sind zunächst den beiderseitigen Organisationsvertretern vorzulegen. Falls keine Einigung erfolgt, sind die Tarifvertragsparteien hinzuzuziehen. Erfolgt auch dann keine Einigung, steht der Rechtsweg offen.

§ 51 Einigungsstelle

51.1 Einigungsstelle

Sofern nicht ausdrücklich die besondere Einigungsstelle nach § 51.2 zur Anwendung kommt, sind in allen sonstigen Fällen, in denen dieser Tarifvertrag eine Einigung einschließlich Betriebsvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vorsieht und eine solche nicht zustande kommt, die Vertreter der tarifvertragsschließenden Parteien hinzuzuziehen. Gelingt auch dann eine Übereinstimmung nicht, so ist die Angelegenheit einer Einigungsstelle vorzutragen, die aus je zwei von den Tarifvertragsparteien zu benennenden Beisitzern und einem / einer unparteiischen Vorsitzenden besteht, auf den / die sich die Parteien einigen sollen.

Kommt eine Einigung über die Person des / der Vorsitzenden nicht zustande, so entscheidet unter den Vorschlägen das Los.

Die Einigungsstelle regelt den Streitfall verbindlich.

51.2 Besondere Einigungsstelle

Für die besondere Einigungsstelle gelten die Bestimmungen des § 51.1 nach Maßgabe der nachstehenden Vorschriften:

Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht einigen, kann unverzüglich nach Erklärung des Scheiterns der Gespräche die besondere tarifliche Einigungsstelle angerufen werden.

Die besondere Einigungsstelle hat innerhalb von zwei Wochen nach ihrer Anrufung (Einschaltung einer der Tarifvertragsparteien durch eine Betriebspartei) zu entscheiden. Sie kann eine Entscheidung für einen Sachverhalt nur einmal und nur für die Dauer von längstens sechs Monaten treffen.

Besteht zum Zeitpunkt des Einigungsstellenverfahrens für die betroffenen Beschäftigten eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeitverteilung, so entscheidet die Einigungsstelle für die Dauer der Absenkung der Arbeitszeit auch über ihre Verteilung. Die bestehende Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeitverteilung wird für die Dauer der Absenkung für die betroffenen Beschäftigten ausgesetzt.

Die Einigungsstelle besteht aus dem Vorsitzenden und je zwei Beisitzern.

Die Tarifvertragsparteien benennen je zwei unparteiische Persönlichkeiten für den Einigungsstellenvorsitz (einen Vorsitzenden und seinen Vertreter).

Der Einigungsstellenvorsitz wechselt je Einigungsstelle zwischen den Vorsitzenden beider Seiten. Die Vorsitzenden können sich durch ihren Vertreter vertreten lassen.

Die Tarifvertragsparteien benennen je zwei Beisitzer, die sich durch von den Tarifvertragsparteien bestimmte Personen vertreten lassen können.

Die Reihenfolge der Einigungsstellenverfahren bestimmt sich nach dem Zeitpunkt der Anrufung. Maßgeblich ist der Zeitpunkt des Zugangs bei der jeweils anderen Tarifvertragspartei.

Zur Vermeidung des Einigungsstellenverfahrens werden sich die Tarifvertragsparteien um eine betriebliche Regelung der Streitigkeit bemühen. Der Fristablauf gemäß § 51.2 Abs. 3 wird hierdurch nicht gehemmt.

§ 52 Betriebsratslose Betriebe

In allen Fällen, in denen dieser Tarifvertrag eine Einigung einschließlich Betriebsvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vorsieht und ein Betriebsrat im Betrieb nicht vorhanden ist, gilt das Individualarbeitsrecht.

Das heißt, es gilt das Direktionsrecht des Arbeitgebers oder es ist - insbesondere auch dort, wo dieser Tarifvertrag eine freiwillige Betriebsvereinbarung vorsieht - eine vertragliche Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien erforderlich.

KAPITEL L: SCHLUSSBESTIMMUNGEN

§ 53 Inkrafttreten

§ 54 Kündigung

§ 53 Inkrafttreten

Dieser Manteltarifvertrag tritt am 1. Januar 2019 in Kraft und ersetzt den EMTV vom 18. Dezember 2003 in der Fassung des Änderungsstarifvertrags vom 14. Februar 2018.

Dieser Manteltarifvertrag löst zudem die entsprechenden Regelungen der Tarifvereinbarung vom 16. Februar 2004 in der Fassung vom 9. Februar 2007 sowie des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung vom 24. Mai 2012 ab und führt sie zusammen.

§ 54 Kündigung

54.1 Gesamtkündigung

Dieser Manteltarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres gekündigt werden, erstmals zum 31. März 2024.

54.2 Teilkündigung

Nachfolgende Regelungen können wie bisher nur gemeinsam gesondert gekündigt werden:

- § 15 (Kollektive Arbeitszeitabsenkung bei Beschäftigungsproblemen)
- § 18 (Verteilung mit Ausgleichszeitraum)
- § 31.6 (Mehrarbeit-Freizeitausgleich per Betriebsvereinbarung)
- § 47 (Übernahme nach der Ausbildung)
- § 3 Tarifvertrag Zukunft, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungssicherung (Firmenbezogener Verbandstarifvertrag in besonders gravierenden Fällen)

Für eine solche Kündigung gilt eine Kündigungsfrist von drei Monaten zum Monatsende.

Umgekehrt gilt eine Kündigung des Tarifvertrages Zukunft, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungssicherung zugleich als eine Kündigung der vorstehenden Regelungen.

Düsseldorf, den 8. November 2018 / 30. März 2021

METALL NRW
Verband der Metall- und Elektro-Industrie
Nordrhein-Westfalen e.V.

Kirchhoff

Mallmann

Breick

IG Metall
Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen

Giesler

Schuld

van Remmen

ANLAGE

Die im Fall der Protokollnotiz 2 zu § 10 MTV betrieblich weitergeltenden Regelungen zur 18-Prozent-Quotenregelung des EMTV vom 18. Dezember 2003 lauteten wie folgt:

§ 3 Nr. 3 Abs. 5 bis 7 EMTV vom 18. Dezember 2003

Der Arbeitgeber teilt dem Betriebsrat jeweils vierteljährlich die Beschäftigten mit verlängerter individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit mit, deren Anzahl 18 % aller Beschäftigten und Auszubildenden des Betriebes nicht übersteigen darf.

Die so ermittelte Anzahl der Beschäftigten wird auf alle Beschäftigten des Betriebes verteilt. Ausgenommen hiervon sind die Beschäftigten nach § 1 Nr. 3 a) ERA und § 5 Abs. 2 und 3 Betriebsverfassungsgesetz.

Ist eine Vereinbarung über eine verlängerte individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für einen späteren Zeitpunkt geschlossen worden, ist dies dem Betriebsrat im Voraus mitzuteilen.

§ 3 Tarifvereinbarung vom 16. Februar 2004 i. d. F. vom 9. Februar 2007

In Betrieben mit einem hohen Anteil (mehr als 50 % der Gesamtbeschäftigten) von Beschäftigten mit Arbeitsaufgaben ab K/T 5 bzw. M 3 bzw. EG 13 können die Betriebsparteien eine höhere Quote bis maximal 50 % der tariflich Beschäftigten (ohne Anrechnung der außertariflich Beschäftigten auf diese Quote) vereinbaren.

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

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

Um die Einhaltung einer hiernach 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. Er wird hierzu analog § 99 BetrVG unterrichtet.

§ 3 Nr. 1 b) 1. Spiegelstrich TV LeiZ vom 2. Februar 2017 / 22. Mai 2017

Ergänzend zu § 3 Nr. 3 Abs. 5 EMTV kann eine um bis zu 12 %-Punkte erhöhte Quote vereinbart werden. Entsprechend der Anzahl der daraus zusätzlich möglichen Zahl von Beschäftigten mit erhöhter individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit (IRWAZ) muss der Arbeitgeber auf Verlangen des Beschäftigten auch eine auf bis zu 30 Stunden reduzierte IRWAZ (verkürzte Vollzeit, § 3 Nr. 3 Abs. 4 EMTV gilt entsprechend) vereinbaren. § 3 Abs. 3 bis 5 Tarifvereinbarung gelten hierfür entsprechend.