

Zwischen dem

**Verband der Metall- und Elektro-Unternehmen Hessen e. V.,  
Frankfurt am Main**

und der

**Industriegewerkschaft Metall  
Bezirksleitung Mitte**

wird folgender

**Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags der Metall- und  
Elektroindustrie für das Land Hessen vom 20. Juli 2005, des  
Tarifvertrages zur Leih-/Zeitarbeit für die Metall- und  
Elektroindustrie Hessen vom 1. Juni 2017 sowie der  
Tarifvereinbarung vom 17. Februar 2004, Anlage 1  
(ÄnderungsTV)**

vereinbart:

**§ 1  
Änderung des MTV**

Die Regelung des § 2 Ziff. 1 MTV wird wie folgt geändert:

1. Die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen beträgt 35 Stunden („normale Vollzeit“).
- 1.1 Soll für einzelne Beschäftigte die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden verlängert werden, bedarf dies der Zustimmung des Beschäftigten („verlängerte Vollzeit“).  
  
Lehnen Beschäftigte die Verlängerung ihrer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ab, so darf ihnen daraus kein Nachteil entstehen.
- 1.2 Bei der Vereinbarung einer solchen Arbeitszeit bis zu 40 Stunden hat der Beschäftigte Anspruch auf eine dieser Arbeitszeit entsprechende Bezahlung.
- 1.3 Die vereinbarte verlängerte Arbeitszeit kann auf Wunsch des Beschäftigten oder des Arbeitgebers mit einer Ankündigungsfrist von drei Monaten geändert werden, es sei denn, sie wird einvernehmlich früher geändert. Das Arbeitsentgelt wird entsprechend angepasst.

- 1.4 Der Arbeitgeber teilt dem Betriebsrat jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres die Beschäftigten mit verlängerter individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit mit, deren Anzahl 13 % aller Beschäftigten des Betriebes zuzüglich der Beschäftigten gemäß § 1 Ziff. 3 a) und b) und der leitenden Angestellten nicht übersteigen darf.

Wird die Quote nach Ziff 1.4 Abs. 1 überschritten, beraten Betriebsrat und Arbeitgeber, wie diese Quote wieder erreicht werden kann oder ob durch eine Betriebsvereinbarung nach § 2a oder Tarifvereinbarung vom 17. Februar 2004 i.d.F. vom 9. Februar 2018, Anlage 1 eine erhöhte Quote vereinbart werden kann oder ein Wechsel in das Volumenmodell erfolgen kann. Sollten die Beratungen nach sechs Monaten zu keinem Ergebnis führen und ist die Quote zu diesem Zeitpunkt um 3 %-Punkte oder mehr überschritten, kann der Betriebsrat analog § 2a Ziff. 3 weiteren individuellen Verlängerungen der Arbeitszeit widersprechen.

#### **Protokollnotiz 1 zu § 2 Ziff. 1.4**

In Betrieben, in denen bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages die Quote nach § 2 Ziff. 1.4 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 § 2 Ziff. 1.4 Abs. 1 innerhalb eines Zeitraums von bis zu 24 Monaten erreicht oder ob nach § 2a oder Tarifvereinbarung vom 17. Februar 2004 i.d.F. vom 9. Februar 2018, Anlage 1 eine erhöhte Quote vereinbart werden kann bzw. ob der Wechsel in das Volumenmodell möglich ist.

Ist nach Ablauf von 24 Monaten seit der Gesprächsaufforderung die Quote nach § 2 Ziff. 1.4 Abs. 1 nicht erreicht oder wurde keine der anderen tariflichen Varianten vereinbart, kann der Betriebsrat ab diesem Zeitpunkt analog § 2a Ziff. 3 weiteren individuellen Verlängerungen der Arbeitszeit widersprechen, sofern dadurch die zu diesem Zeitpunkt erreichte Quote überschritten würde.

#### **Protokollnotiz 2 zu § 2 Ziff. 1.4 (Beibehaltung alte Welt)**

Betriebe, die zum Inkrafttreten dieses Tarifvertrages zunächst weiter die bisherigen Regelungen der § 2 Ziff. 1 letzter Absatz MTV in der Fassung vom 20. Juli 2005, Anlage 1 Ziff. 1 zur Tarifvereinbarung vom 17. Februar 2004 sowie § 3 Ziff. 1 b) TV LeiZ in der Fassung vom 1. Juni 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 § 2 Ziff. 1.4, § 2a Ziff. 1 dieses Tarifvertrages, Anlage 1 zur Tarifvereinbarung vom 17. Februar 2004 i.d.F. vom 9. Februar 2018 sowie § 3 Ziff. 1 b) TV LeiZ die in Anlage beigegeführten bisherigen Regelungen.

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

Die Regelung des § 2 Ziff. 2 MTV wird wie folgt geändert:

2. Beschäftigte, deren individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit geringer als die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 2 Ziff. 1 ist und die nicht von § 2d Ziff. 1 erfasst sind, sind Teilzeitbeschäftigte.

Teilzeitarbeit wird einzelvertraglich vereinbart.

- 2.1 Wünschen Beschäftigte Teilzeitarbeit, so soll dem im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Rechnung getragen werden.
- 2.2 Beschäftigte mit Teilzeitarbeit haben im Rahmen ihres Arbeitsvertrages die gleichen tariflichen Rechte und Pflichten wie Vollzeitbeschäftigte, soweit sich nicht aus den Tarifverträgen etwas anderes ergibt.
- 2.3 Teilzeitarbeit soll, sofern sachliche Gründe keine andere Regelung erfordern, so gestaltet werden,

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

Davon ausgenommen sind bestehende Arbeitsverhältnisse.

- 2.4 Wünschen Beschäftigte mit Teilzeitarbeit den Übergang in Vollzeitarbeit oder eine andere Arbeitszeit unterhalb der Vollzeitarbeit, so soll dem Rechnung getragen werden, wenn eine solche Beschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz oder mit einer anderen Arbeitszeit am gleichen Arbeitsplatz betrieblich möglich ist.
- 2.5 Der gesetzliche Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit bleibt von den Regelungen zur verkürzten Vollzeit gemäß § 2d 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 § 2b Ziff. 2 Abs. 2 genannten Beschäftigten werden in die Teilzeitquote von 10 % nicht mit einberechnet.

#### **Protokollnotiz 3 zu § 2 Ziff. 2**

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.

#### **Protokollnotiz 4 zu § 2 Ziff. 2**

In Betrieben, die bereits bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages einen Anteil von Teilzeitbeschäftigten oberhalb der Quote nach § 2 Ziff. 2.5 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.

Die Regelungen des § 2 Ziff. 3 bis 7 MTV vom 20. Juli 2005 bleiben unverändert.

Der MTV wird um folgende §§ 2a bis 2e ergänzt:

#### **§ 2a Quoten für Betriebe mit Sondersituationen**

1. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann in folgenden Fällen ergänzend zu § 2 Ziff. 1.4 eine um bis zu 12 %-Punkte erhöhte Quote vereinbart werden:
  - Neben der Nutzung vorhandener betrieblicher und tariflicher Flexibilisierungsinstrumente kann, um Einschränkungen der Flexibilität zu kompensieren, eine betriebliche Regelung gemäß § 3 Ziff. 1 b) TV LeiZ getroffen werden.

Sofern ein nachgewiesener Fachkräfteengpass im Betrieb besteht und dieser gegenwärtig nicht vom Arbeitsmarkt und/oder durch Aus- und Weiterbildungsanstrengungen des Arbeitgebers kompensiert werden kann. In dieser Betriebsvereinbarung sollen Aus- und/oder Weiterbildungsmaßnahmen vereinbart werden, wenn diese dazu geeignet sind, zukünftig Fachkräfteengpässe zu vermeiden.

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

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

2. Im Rahmen der Quoten nach § 2a Ziff. 1 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 § 2 Ziff. 1.2 entsprechend.

3. Um die Einhaltung der Quoten nach § 2a Ziff. 1 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.
4. Ist eine Tarifvertragspartei der Auffassung, dass für eine in § 2a Ziff. 1 oder Tarifvereinbarung vom 17. Februar 2004 i.d.F. vom 9. Februar 2018, Anlage 1 geregelte Beschäftigtengruppe sich die Situation auf dem regionalen Arbeitsmarkt erheblich so verändert hat, dass durch eine Reduzierung der Arbeitszeit auf die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ein Beitrag zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit einer dieser Beschäftigtengruppen geleistet werden kann, kann sie dies beantragen. Kommt eine einvernehmliche Entscheidung der Tarifvertragsparteien nicht zustande, entscheidet auf Antrag einer Partei die tarifliche Schlichtungsstelle nach § 2 Ziff. 7 des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung.

## **§ 2b Volumenmodell**

1. Statt der Quote nach § 2 Ziff. 1.4 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.

2. Die durchschnittliche vertragliche wöchentliche Arbeitszeit der Beschäftigten im Betrieb ohne die außertariflich Beschäftigten darf im Fall des § 2 Ziff. 1.4 35,7 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.

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.

3. Anstelle von § 2b Ziff. 1 können die Betriebsparteien auch folgendes vereinbaren:

Arbeitsverträge mit verlängerter individueller Arbeitszeit gemäß § 2 Ziff. 1.1 können in gleicher Anzahl wie Verträge mit einer geringeren individuellen Arbeitszeit als die der normalen Vollzeit gemäß § 2 Ziff. 1 geschlossen werden. Im Falle der Überschreitung gilt § 2a Ziff. 3 entsprechend.

4. Sofern das Volumenmodell angewendet wird, werden Beschäftigte in Teilzeit, die vormals im Betrieb Vollzeitbeschäftigte waren und den Wunsch nach Rückkehr in Vollzeit äußern, im Rahmen des § 2 Ziff. 2.4 bevorzugt berücksichtigt.
5. Übersteigt die durchschnittliche vertragliche wöchentliche Arbeitszeit der tariflich Beschäftigten im Betrieb 35,7 Stunden, beraten Betriebsrat und Arbeitgeber, wie dieser Wert wieder erreicht werden kann oder ob durch freiwillige Betriebsvereinbarung nach § 2a Ziff. 1 oder Tarifvereinbarung vom 17. Februar 2004 i.d.F. vom 9. Februar 2018, Anlage 1 eine erhöhte Quote vereinbart werden kann. Sollten die Beratungen nach 6 Monaten zu keinem Ergebnis führen und ist der Wert von 35,8 Stunden überschritten, kann der Betriebsrat analog § 2a Ziff. 3 weiteren individuellen Verlängerungen der Arbeitszeit widersprechen.
6. Der Nachweis erfolgt entsprechend § 2 Ziff. 1.4.
7. Betriebe, die eine Betriebsvereinbarung nach § 2a Ziff. 1 oder Betriebsvereinbarungen nach der Anlage 1 der Tarifvereinbarung vom 17. Februar 2004 i.d.F. vom 9. Februar 2018 abschließen, können dabei die Anwendung des Volumenmodells vereinbaren.

Für Betriebe im Sinne von § 2a Ziff. 1 gilt eine Grenze der durchschnittlichen vertraglichen wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 36,3 Stunden, für Betriebe im Sinne der Tarifvereinbarung vom 17. Februar 2004 i.d.F. vom 9. Februar 2018, Anlage 1 von bis zu 37,3 Stunden, jeweils ohne die außertariflich Beschäftigten.

Im Übrigen gelten die § 2a Ziff. 2 bis 4.

### **§ 2c Auszahlungsoption**

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 die Gutschrift in ein bestehendes Langzeitkonto vereinbaren.

## **§ 2d Verkürzte Vollzeit**

1. Beschäftigte mit einer individuellen regelmäßigen Arbeitszeit nach § 2 Ziff. 1 können ihre 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.

### **Protokollnotiz 5 zu § 2d**

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 § 2 Ziff. 1 MTV berechnet, mit Ausnahme von Ansprüchen aus dem TV AVWL.

Dies gilt auch für betriebliche Regelungen.

### **Protokollnotiz 6 zu § 2d**

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

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 individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im Rahmen eines Anspruchs nach dem TzBfG abgesenkt hatte.

2. 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 § 2 Ziff. 1.1 einen Antrag auf verkürzte Vollzeit und wird diese vereinbart, ist hierdurch die 3-monatige Frist nach § 2 Ziff. 1.3 eingehalten.

Der Antrag kann auch wiederholt gestellt werden.

Stellt der Arbeitgeber fest, dass das entfallende Arbeitszeitvolumen 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 nach § 2d 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 § 2a oder Tarifvereinbarung vom 17. Februar 2004 i.d.F. vom 9. Februar 2018, Anlage 1 gilt eine Quote von 12 % für die Inanspruchnahme einer verkürzten Vollzeit.

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

Die Betriebsparteien können sich auf Einzelheiten des Verfahrens, z. B. auf Kriterien für einen vorrangigen Zugang im Rahmen der Quoten, andere betriebliche Stichtage zur Geltendmachung der Anträge oder andere Termine für den Beginn der verkürzten Vollzeit verständigen.

3. 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.

4. 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.

## **§ 2e Tarifliche Freistellungszeit in besonderen Fällen**

1. Beschäftigte können nach Maßgabe nachfolgender Bestimmungen verlangen, statt des T-ZUG (A) nach § 2 Ziff. 2.1 TV T-ZUG eine Freistellung in Anspruch zu nehmen.
2. Für folgende Beschäftigtengruppen besteht die Möglichkeit, statt des T-ZUG (A) gemäß § 2 Ziff. 2.1 TV T-ZUG eine bezahlte Freistellung in Anspruch zu nehmen:

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 fünf Jahren und nachdem sie mindestens drei Jahre
- Wechselschicht arbeiten, ab dem 1. Januar 2019 nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 15 Jahren und nachdem sie 10 Jahre
- Wechselschicht arbeiten, ab dem 1. Januar 2020 nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens sieben Jahren und nachdem sie fünf Jahre

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

Beschäftigte<sup>1</sup> 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<sup>2</sup>, oder
- die ihr in häuslicher Gemeinschaft lebendes Kind bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres selbst betreuen und erziehen.

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

3. 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 10 Tagen geltend gemacht werden. Ein akuter Fall liegt vor, wenn der Beschäftigte seinen Anspruch nach § 2 Abs. 1 PflegeZG ausgeübt hat.

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

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

In diesem Fall kann die betriebliche Sonderzahlung entsprechend der Höhe des T-ZUG (A) gemäß § 2 Ziff. 2.1 TV T-ZUG verringert werden, wenn dieses bereits ausgezahlt wurde.

4. 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.

---

<sup>1</sup> Beschäftigte in Altersteilzeit sind von diesen Regelungen ausgenommen.

<sup>2</sup> Der Nachweis über die Pflegebedürftigkeit des Angehörigen gegenüber dem Arbeitgeber erfolgt über die entsprechende Anerkennung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen.

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 T-ZUG (A) nach § 2 Ziff. 2.1 TV T-ZUG.

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

Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung während der Freistellungszeit ist nicht zulässig.

5. Der Anspruch, statt T-ZUG (A) nach § 2 Ziff. 2.1 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.
6. Betriebsrat und Arbeitgeber haben bis zum 31. Dezember 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
  - Nutzung von Arbeitszeitkonten
  - Anwendung von § 2c

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

- Dauer und Intensität der Belastung
- Betriebszugehörigkeit

Die Betriebsparteien können darüber hinaus weitere Kriterien festlegen.

Kommt keine Einigung zustande und kann das entfallende Arbeitszeitvolumen 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 gemäß § 2 Ziff. 1.1 kompensiert, finden diese keine Berücksichtigung bei den Quoten gemäß § 2 Ziff. 1.4 bzw. § 2a und Tarifvereinbarung vom 17. Februar 2004 i.d.F. vom 9. Februar 2018, Anlage 1. Entsprechendes gilt für das Volumenmodell gemäß § 2b.

7. 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.

**§ 2**  
**Änderung des § 3 Ziff. 1 b) TV LeiZ**

Die Regelung von § 3 Ziff. 1 b) TV LeiZ wird wie folgt neu gefasst:

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

Neuer erster Spiegelstrich:

Ergänzend zu § 2 Ziff. 1.4 MTV kann eine freiwillige Betriebsvereinbarung nach § 2a Ziff. 1 MTV abgeschlossen werden. Im Übrigen gelten die Regelungen der § 2a Ziff. 2 - 4 MTV.

**§ 3**  
**Änderung der Tarifvereinbarung vom 17. Februar 2004 i.d.F. vom 9. Februar 2018,**  
**Anlage 1**

Die Anlage 1 der Tarifvereinbarung wird wie folgt neu gefasst:

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, hiermit die Quotenregelungen des Manteltarifvertrages zu ergänzen.

1. Machen alle Beschäftigten mit Einstufungen ab E 7 zuzüglich der außertariflich geführten Beschäftigten mehr als 50 % der gesamten Belegschaft aus, können die Betriebsparteien eine höhere Quote bis maximal 45 % aller Beschäftigten des Betriebs (ohne Anrechnung der außertariflichen 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 13 % darf nicht zu einem Arbeitsplatzabbau führen.

2. Um die Einhaltung einer 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.

**§ 4**  
**Wirkung der Änderungen**

Die Ansprüche aus diesem Tarifvertrag können frühestens mit Wirkung zum 1. Januar 2019 geltend gemacht werden.

## **§ 5 Fortführung bestehender betrieblicher Regelungen**

Nach dem Willen der Tarifvertragsparteien können auf den bisherigen tariflichen Regelungen basierende betriebliche Regelungen unverändert fortgeführt werden. Die Tarifvertragsparteien empfehlen, die Fortführung im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages schriftlich zu dokumentieren.

Bestehende Ergänzungstarifverträge zur Arbeitszeit bleiben in Kraft.

## **§ 6 Inkrafttreten und Kündigung**

Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages werden Bestandteil der jeweiligen in Bezug genommenen Tarifverträge (MTV, Tarifvereinbarung vom 17. Februar 2004 und TV LeiZ) und treten zum 1. Januar 2019 in Kraft. Eine Kündigung dieses Tarifvertrages ist ausgeschlossen.

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

### **Sideletter**

Die Tarifvertragsparteien werden gemeinsam die Auswirkungen der Inanspruchnahme der in diesem Tarifabschluss vereinbarten Freistellungszeiten evaluieren. Aufgrund der hieraus gewonnenen Erkenntnisse werden die Tarifvertragsparteien über Anpassungs- bzw. Änderungsbedarfe sprechen. Im Rahmen der Evaluierung kann sich die Erforderlichkeit von Abweichungen im System noch oben oder unten ergeben. Die Evaluierungsphase beträgt 24 Monate ab dem 1. Januar 2019.

Mainz, den 9. Februar 2018

**Verband der Metall- und Elektro-  
Unternehmen Hessen e. V., Frankfurt**

**Industriegewerkschaft Metall  
Bezirksleitung Mitte**

Wolf Matthias Mang

Jörg Köhlinger

Dirk Pollert

Üwe Schütz

### **Anlage:**

- § 2 Ziff. 1 letzter Absatz MTV i.d.F. vom 20. Juli 2005
- Tarifvereinbarung vom 17. Februar 2004, Anlage 1
- § 3 Ziff. 1 b) 1. Spiegelstrich TV LeiZ vom 1. Juni 2017

## Anlage zum ÄnderungsTV

### § 2 Ziff. 1 letzter Absatz MTV i.d.F. vom 20. Juli 2005

Der Arbeitgeber teilt dem Betriebsrat jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres die Beschäftigten mit verlängerter individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit mit, deren Anzahl 13 % aller Beschäftigten des Betriebes zuzüglich der Beschäftigten gemäß § 1 Ziff. 3 a) und b) und der leitenden Angestellten nicht übersteigen darf.

### Tarifvereinbarung vom 17. Februar 2004, Anlage 1

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, hiermit die heute gültige Quotenregelung des Gemeinsamen Manteltarifvertrages zu ergänzen.

Die nachfolgenden Bestimmungen treten am 1. März 2004 in Kraft.

1. Machen alle Beschäftigten mit Einstufungen in die Gehaltsgruppen K 6, T 6 und M4 sowie 50 % der Beschäftigten in den Gehaltsgruppen K 5, T 5 und M 3 zuzüglich der außertariflich geführten Beschäftigten mehr als 50 % der gesamten Belegschaft aus, können die Betriebsparteien eine höhere Quote bis maximal 45 % aller Beschäftigten des Betriebs (ohne Anrechnung der außertariflichen 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 13 % darf nicht zu einem Arbeitsplatzabbau führen.

2. Um die Einhaltung einer 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. Diese Regelung unterliegt einer Revision der Tarifvertragsparteien, sollte sich die Arbeitsmarktsituation dieser Beschäftigtengruppen im Tarifgebiet deutlich verschlechtern.

**§ 3 Ziff. 1 b) 1. Spiegelstrich TV LeiZ vom 1. Juni 2017**

- Ergänzend zu § 2 Ziff. 1, letzter Absatz MTV kann eine um bis zu 12 %-Punkte erhöhte Quote vereinbart werden. Entsprechend der Anzahl der daraus zusätzlich möglichen Zahl von Beschäftigten mit erhöhter individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit muss der Arbeitgeber auf Verlangen des Beschäftigten auch eine auf bis zu 30 Stunden reduzierte individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (verkürzte Vollzeit, § 2 Ziff. 1, 5. Absatz MTV gilt entsprechend) vereinbaren. Anlage 1 Ziff. 1, 3. und 4. Absatz und Ziff. 2 zur Tarifvereinbarung vom 17. Februar 2004 gelten hierfür entsprechend.