



IG Metall
Bezirksleitung Frankfurt

ERA

Manteltarifvertrag

**(für Betriebe, die das
Entgeltrahmenabkommen
eingeführt haben)**

für Beschäftigte
in der Metall- und Elektroindustrie
des Landes Hessen

vom 20. Juli 2005
gültig ab 1. Januar 2006

Nachdruck: Oktober 2012

- Hessen - Hessen -

Inhaltsverzeichnis

	Seite
§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Allgemeine Bestimmungen zur Arbeitszeit	5
§ 3 Arbeitsplatz, Arbeitsablauf, Arbeitsumgebung und Arbeitszeit	9
§ 4 Kurzarbeit	10
§ 5 Arbeitsbereitschaft und Rufbereitschaft	12
§ 6 Mehr-, Wechselschicht-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit	13
§ 7 Zuschläge	16
§ 8 Dienstreisen	18
§ 9 Arbeitsausfall durch Betriebsstörung	19
§ 10 Entgeltfortzahlungsgrundsatz	21
§ 11 Arbeitsversäumnis - Arbeitsverhinderung	21
§ 12 Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit	24
§ 13 Unterstützung im Sterbefall	28
§ 14 Entgeltzahlung	29
§ 15 Verdienstsicherung bei Abgruppierung	31
§ 16 Urlaubsanspruch	38
§ 17 Urlaubsdauer	40
§ 18 Urlaubsentgelt - Urlaubsgeld	41

	Seite
§ 19 Sonstige Urlaubsbestimmungen	42
§ 20 Einstellung	43
§ 21 Wiedereinstellung nach Zeiten der Kindererziehung	45
§ 22 Probezeit und befristete Arbeitsverhältnisse	46
§ 23 Kündigung	47
§ 24 Zeugnis	49
§ 25 Wettbewerbsverbot	49
§ 26 Betriebliches Vorschlagswesen	49
§ 27 Entgeltberechnungsmethode und regelmäßiges Arbeitsentgelt pro Stunde	50
§ 28 Regelung von Streitigkeiten	52
§ 29 Erlöschen von Ansprüchen	54
§ 30 Besitzstand	55
§ 31 In-Kraft-Treten, Laufdauer	55
§ 32 Einführung im Betrieb	56
Anhang 1 Zum fachlichen Geltungsbereich gem. § 1 Ziff. 2	57
Anhang 2 Rechenbeispiele zu § 15 Verdienstsicherung bei Abgruppierung	58

Zwischen dem

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

und der

**Industriegewerkschaft Metall
Bezirksleitung Frankfurt**

wird folgender

Manteltarifvertrag

abgeschlossen.

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

1. räumlich:
für das Land Hessen;

2. fachlich¹:
für alle Betriebe der Metall- und Elektroindustrie einschließlich aller Hilfs- und Nebenbetriebe sowie Montagestellen;
3. persönlich²:
für alle Beschäftigten (Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen) der in den fachlichen und räumlichen Geltungsbereich fallenden Betriebe.

Er gilt nicht für

- a) Beschäftigte, deren Aufgabengebiet höhere Anforderungen stellt als die höchste tarifliche Entgeltgruppe es verlangt und deren Vertragsbedingungen im ganzen gesehen die tariflichen Bedingungen überschreiten, sofern sie durch Einzelarbeitsvertrag aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrages herausgenommen worden sind;

1 Protokollnotiz zu § 1 Ziff. 2:

Zur Auslegung des fachlichen Geltungsbereichs wird folgendes vereinbart:

1. Zum fachlichen Geltungsbereich gehören insbesondere die in Anhang 1 aufgeführten Fachzweige der Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2003 (WZ 2003).
Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass damit auch alle innerhalb der Klassifikation genannten Fertigungen vom fachlichen Geltungsbereich erfasst sind.
2. Hilfs- und Nebenbetriebe sind solche Betriebe und Betriebsabteilungen, die wirtschaftlich und organisatorisch mit einem Hauptbetrieb verbunden oder für diesen eingerichtet sind und mit dessen Produktions- oder Betriebszweck im Zusammenhang stehen, auch wenn sie von ihm räumlich getrennt sind oder wenn ihre Kapazität nur teilweise von dem Hauptbetrieb in Anspruch genommen wird.

2 Protokollnotiz zu § 1 Ziff. 3:

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

- b) Beschäftigte, die in absehbarer, vertraglich vereinbarter Zeit zu dem unter a) bezeichneten Personenkreis gehören werden.

§ 2

Allgemeine Bestimmungen zur Arbeitszeit

1. Die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen beträgt 35 Stunden.

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

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

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

Die vereinbarte 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.

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 gem. § 1 Ziff. 3 a) und b) und der leitenden Angestellten nicht übersteigen darf.

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

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

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

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

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

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

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

Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann gleichmäßig oder ungleichmäßig auf fünf Werktagen (Montag bis Freitag) verteilt werden. Eine davon abweichende Verteilung kann nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse mit dem Betriebsrat vereinbart werden. Die wöchentliche Arbeitszeit muss im Durchschnitt von sechs Monaten erreicht werden.³ Beginn und Ende des Ausgleichszeitraums sind in der Betriebsvereinbarung über die Arbeitszeitverteilung festzulegen.

Samstagnachmittage und Sonntage sowie der Ostersonntag bleiben arbeitsfrei.⁴

Dies gilt nicht bei

- a) vollkontinuierlicher Betriebsweise,
- b) kontinuierlicher Arbeitsweise,
- c) Wechselschichtarbeit mit einer Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf zwei oder mehr Wochen an Samstagnachmittagen; hierbei bleiben jedoch der Samstag vor Ostern und der Samstagnachmittag vor Pfingsten arbeitsfrei.

³ Protokollnotiz zu § 2 Ziff. 3 Abs. 2:

Während der Geltung des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung ist dieser Zeitraum auf zwölf Monate verlängert. Eine Verlängerung über zwölf Monate hinaus ist mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien möglich.

⁴ Protokollnotiz zu § 2 Ziff. 3 Abs. 3:

Als Samstagnachmittag im Sinne des § 2 Ziff. 3 Abs. 3 gilt die Zeit ab 12:00 Uhr. Als Ausnahme zählt auch das Vor- oder Nachholen der regelmäßigen Arbeitszeit.

Wird hinsichtlich der Arbeitszeit keine Einigung erzielt, so kann eine Einigungsstelle gem. § 76 BetrVG angerufen werden.

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

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

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

Am 24. und 31. Dezember aufgrund des vorstehenden Absatzes ausfallende Arbeitszeit wird für Beschäftigte bis zu zwei Stunden vergütet; dies gilt auch, wenn die vorgenannte zu vergütende Ausfallzeit vor- oder nachgeholt wird. Soweit diese zu vergütende Ausfallzeit vor- oder nachgeholt wird, ist diese Zeit ohne Mehrarbeitszuschlag zu bezahlen. Für Beschäftigte mit Monatsentgelt ist für die unbezahlte Ausfallzeit § 14 Ziff. 5 f) anzuwenden.

6. Für die aus betrieblichen Gründen an Sonntagen Beschäftigten bleibt jeder zweite Sonntag und für geleistete Sonntagsarbeit jeweils ein Werktag arbeitsfrei.

Sofern im Mehrschichtbetrieb durch die Regelung des Abs. 1 die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Durch-

schnitt nicht eingehalten werden kann, ist durch Betriebsvereinbarung festzulegen, ob jeder zweite Sonntag oder für die geleistete Sonntagsarbeit jeweils ein Werktag arbeitsfrei bleibt.

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

§ 3

Arbeitsplatz, Arbeitsablauf Arbeitsumgebung und Arbeitszeit ⁵

Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung sind menschengerecht zu gestalten.

Dabei sind insbesondere folgende Grundsätze zu beachten:

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

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

⁵ Protokollnotiz zu § 3:

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

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

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

§ 4 Kurzarbeit

1. Kurzarbeit kann, wenn es die Beschäftigungslage des Betriebes erfordert, nach Abschluss einer Betriebsvereinbarung für die gesamte oder einen Teil der Belegschaft (nicht für einzelne Beschäftigte) eingeführt werden, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen (§§ 169 ff. SGB III) vorliegen.

2. Die Ankündigungsfrist beträgt 14 Kalendertage.

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

3. Die gem. Ziff. 2 angekündigte Kurzarbeit kann nur innerhalb einer Frist von sechs Wochen nach Ablauf der Ankündigungsfrist eingeführt werden. Nach Ablauf dieser Karenzfrist ohne Einführung der Kurzarbeit sowie bei einer mindestens sechswöchigen Unterbrechung der Kurzarbeit durch Vollarbeit müssen vor Aufnahme bzw. Weiterführung der Kurzarbeit wiederum die Ankündigungsfristen eingehalten werden.

4. Mit Einführung der Kurzarbeit erfolgt für die betroffenen Beschäftigten eine entsprechende Verdienstminderung, wenn innerhalb des vereinbarten Kurzarbeitszeitraums nach Ziff. 1. der durch die Kurzarbeit bedingte Entgeltausfall mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts ausmacht. Beträgt der Entgeltausfall nicht mehr als zehn Prozent, zahlt der Arbeitgeber einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld, durch den der Beschäftigte einschließlich des Kurzarbeitergeldes einen Verdienst erhält, der seiner regelmäßigen individuellen Arbeitszeit entspricht. Zur Berechnung des Entgeltausfalls werden Zeiten unbezahlten Arbeitsausfalls, der nicht auf Kurzarbeit zurückzuführen ist, mit dem bei Kurzarbeit verminderten Arbeitsentgelt in Ansatz gebracht.

5. Wird einem Beschäftigten vor Einführung, bei Beginn oder während der Kurzarbeit gekündigt, so hat er für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf den Verdienst, der der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.

Wird in diesem Fall der Beschäftigte während der Kündigungsfrist in Kurzarbeit einbezogen, so hat er bei Vorliegen der betrieblichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld für die Dauer der Kündigungsfrist keinen Anspruch auf Zahlung des vollen Arbeitsentgelts für die Ausfallstunden. Er hat lediglich gegen den Arbeitgeber Anspruch auf einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld, durch den der Beschäftigte einschließlich des Kurzarbeitergeldes einen Verdienst erhält, der der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.

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

6. In betriebsratslosen Betrieben kann der Arbeitgeber bei Vorliegen der arbeitsvertraglichen und der gesetzlichen Voraussetzungen (§§ 169 ff. SGB III) Kurzarbeit nach den Regelungen der Ziff. 2 bis 5 einführen.

§ 5

Arbeitsbereitschaft und Rufbereitschaft

1. a) Für Maschinisten, Heizer, Kraftfahrer, Beifahrer, Sanitäter u. ä. Beschäftigte beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 41 Stunden, wenn im Durchschnitt von sechs Wochen die Arbeitsbereitschaft mindestens 20 % der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 2 Ziff. 1 Abs. 1 beträgt. Die Arbeitszeit darf täglich zehn Stunden nicht überschreiten.

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

- b) Für Angehörige von Werkwachen und Werkfeuerwehren sowie für Pförtner u. ä. Beschäftigte beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 46,5 Stunden, wenn im Durchschnitt von sechs Wochen die Arbeitsbereitschaft wenigstens 30 % der regelmäßigen Arbeitszeit gem. § 2 Ziff. 1 Abs. 1 beträgt. Die Arbeitszeit darf täglich zwölf Stunden nicht überschreiten. Bei Schichtplänen mit anderweitiger Verteilung der Arbeitszeit kann die tägliche Arbeitszeit auf über zwölf Stunden verlängert werden.
- c) Arbeitsbereitschaft ist die Zeit, in der der Beschäftigte sich bei wacher Achtsamkeit im Zustand der Entspannung in seinem Arbeitsbereich aufhält und in der Lage ist, sofort die seiner Arbeitsaufgabe entsprechende Tätigkeit aufzunehmen.

Das Beobachten von Produktionsanlagen gilt nicht als Arbeitsbereitschaft.

- d) Den Beschäftigten mit Arbeitsbereitschaft ist die Dauer ihrer regelmäßigen Arbeitszeit schriftlich mitzuteilen.

2. Beschäftigte, die nicht im Betrieb anwesend zu sein brauchen, sich aber für einen eventuellen Einsatz bereithalten müssen (Rufbereitschaft), erhalten für diese Zeit eine Vergütung.

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

§ 6

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

1. Mehrarbeit ist

- bei Vollzeitbeschäftigung die über die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 2 Ziff. 1) in der Woche,
- bei ungleichmäßiger Verteilung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 2 Ziff. 3 und 4) die über die jeweils festgelegte Wochenarbeitszeit,
- bei Beschäftigten mit Arbeitsbereitschaft die im Fall des § 5 Ziff. 1 a) über 41 Stunden in der Woche bzw. im Fall des § 5 Ziff. 1 b) über 46,5 Stunden in der Woche,
- bei Teilzeitbeschäftigten die über die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden

hinausgehende Arbeitszeit.

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

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

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

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

Mehrarbeit bis 16 Stunden im Monat kann im einzelnen Fall auch durch bezahlte Freistellung von der Arbeit ausgeglichen werden. Bei mehr als 16 Mehrarbeitsstunden im Monat kann der Beschäftigte die Abgeltung durch bezahlte Freistellung von der Arbeit verlangen, soweit dem nicht

dringende betriebliche Belange entgegenstehen. Der Freizeitausgleich hat in den folgenden drei Monaten zu erfolgen.

Mehrarbeitszuschläge sind grundsätzlich in Geld zu vergüten.

3. Wechselschichtarbeit liegt vor, wenn in

- a) zwei Schichten (z. B. Früh- und Spätschicht)
- b) drei Schichten (Früh-, Spät- und Nachtschicht)

in regelmäßigem Wechsel gearbeitet wird.

Im Zweischichtbetrieb liegt Spätschichtarbeit vor, wenn mindestens sechs Stunden in der Zeit nach 14:00 Uhr gearbeitet wird.

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

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

In Wechselschichten ohne feste Pausen ist den Beschäftigten zur Einnahme des Essens ausreichend Zeit ohne Verdienstabzug zu gewähren. Das Nähere regelt die Arbeitsordnung der Betriebe.

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

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

5. Sonntags- und Feiertagsarbeit ist

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

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

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

§ 7 Zuschläge

1. Der Zuschlag beträgt bei

a) Mehrarbeit

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

- | | |
|---|-------|
| b) Spätschichtarbeit im Rahmen von Wechselschichtarbeit | |
| - für die volle Spätschicht - | 10 % |
| Der Zuschlag für Spätschichtarbeit ab 20:00 Uhr wird als Zuschlag für Nachtarbeit (§ 6 Ziff. 4) gezahlt. | |
| c) Nachtarbeit | |
| - für regelmäßige Nachtarbeit | 25 % |
| - für den Fall, dass die Ansagefrist (§ 6 Ziff. 4 Abs. 2) nicht eingehalten werden kann, ist für die erste Nacht ein Zuschlag zu zahlen von | 50 % |
| - für Nachtschichtarbeit im Rahmen von Wechselschichtarbeit (§ 6 Ziff. 3 Abs. 3) für die volle Nachtschicht (§ 6 Ziff. 4 Abs. 1) | 25 % |
| - für regelmäßige Nachtarbeit - einschließlich Nachtschichtarbeit - die zugleich Mehrarbeit von der 1. bis 6. Stunde pro Woche ist | 40 % |
| - für regelmäßige Nachtarbeit - einschließlich Nachtschichtarbeit -, die zugleich Mehrarbeit ab der 7. Stunde pro Woche ist | 50 % |
| - für unregelmäßige Nachtarbeit | 50 % |
| d) Sonntags- und Feiertagsarbeit | |
| - für Sonntagsarbeit und für Arbeiten am 24. und 31. Dezember ab 14:00 Uhr | 70 % |
| - für Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen, an denen keine Arbeit ausfällt sowie am 24. und 31. Dezember ab 20:00 Uhr | 100 % |

- für Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen,
an denen Arbeit ausfällt 150 %

2. Für die Berechnung der Zuschläge ist das regelmäßige Arbeitsentgelt (vgl. § 27) zugrunde zu legen.

Beschäftigte erhalten für jede geleistete Mehrarbeitsstunde das regelmäßige Arbeitsentgelt (§ 27) zuzüglich der in Ziff. 1 festgelegten Zuschläge.

3. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur ein Zuschlag, und zwar der höhere, zu zahlen.
4. Wird ein Beschäftigter stundenweise an sonst arbeitsfreien Tagen zur Arbeit herangezogen, so sind ihm mindestens drei Arbeitsstunden zu vergüten.

5. Eine monatliche pauschale Abgeltung von Mehrarbeit für Beschäftigte kann in besonderen Fällen vereinbart werden; die Pauschale hat der durchschnittlichen Mehrarbeitsleistung zu entsprechen und ist bei der Entgeltabrechnung gesondert auszuweisen.

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

§ 8 Dienstreisen

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

Fällt die notwendige Reisezeit auf Anordnung des Arbeitgebers auf einen Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, so sind neben der Vergütung nach Abs. 1 die Zuschläge gem. § 7 Ziff. 1 d) zu zahlen.

2. Ziff. 1 gilt nicht

- a) für Beschäftigte, deren Arbeitsgebiet üblicherweise Reisetätigkeit einschließt und deren zeitliche Beanspruchung in den Arbeitsbedingungen entsprechend berücksichtigt ist;
- b) bei Benutzung von Schlafwagen und Bezahlung der Bettkarte durch den Arbeitgeber für die Reisezeit zwischen 22:00 und 6:00 Uhr;
- c) für Auslandsreisen.

3. Der notwendige Mehraufwand bei Dienstreisen ist vom Arbeitgeber zu vergüten. Die Grundsätze der Vergütung können betrieblich geregelt werden.
4. Die vorstehenden Regelungen gelten nicht, soweit der Bundesmontagetarifvertrag Anwendung findet.

§ 9 Arbeitsausfall durch Betriebsstörung

1. Muss die Arbeit aus Gründen ruhen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, so ist dem Beschäftigten für die ausgefallenen Arbeitsstunden das regelmäßige Arbeitsentgelt gem. § 27 weiterzuzahlen.

Ist eine Schicht oder sind mehrere Schichten durch einen Beauftragten des Arbeitgebers so rechtzeitig abgesagt, dass der Beschäftigte vor Antritt des Weges zur Arbeits-

stelle weiß, dass die Schicht nicht verfahren wird, so besteht Anspruch auf Bezahlung, wenn nicht der Arbeitgeber dem Betriebsrat eine Vereinbarung über das Nachholen der ausgefallenen Arbeitszeit anbietet. Die zeitliche Lage für das Nachholen der Schicht ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Diese Nachholschichten gelten als Mehrarbeit.

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

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

3. Muss die Arbeit aus Gründen ruhen, die der Beschäftigte zu vertreten hat, so entfällt die Bezahlung.
4. Eine Schicht gilt als begonnen, wenn dem Beschäftigten erst im Betrieb oder auf dem Weg zur Arbeit mitgeteilt wird, dass nicht gearbeitet werden kann.

5. Der Beschäftigte ist verpflichtet, in den Fällen der Ziff. 1. und 2. andere zumutbare Arbeiten auszuführen. In diesen Fällen ist das regelmäßige Arbeitsentgelt gem. § 27 weiterzuzahlen.

§ 10

Entgeltfortzahlungsgrundsatz

Mit § 11 (Arbeitsversäumnis - Arbeitsverhinderung) und § 23 Ziff. 6 (Stellensuche nach Kündigung) sind die in Anwendung des § 616 BGB möglichen Fälle abschließend festgelegt.

§ 11

Arbeitsversäumnis - Arbeitsverhinderung

1. In unmittelbarem zeitlichem Zusammenhang mit den nachstehenden Ereignissen ist den Beschäftigten Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts (§ 27) zu gewähren bei

- | | |
|--|----------|
| a) Eheschließung des Beschäftigten | 2 Tage |
| b) Niederkunft der Ehefrau des Beschäftigten | 2 Tage |
| c) Tod des/der mit dem Beschäftigten in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten und Kinder | 3 Tage |
| d) Tod des/der mit dem Beschäftigten nicht in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten und Kinder, der Eltern des Beschäftigten, der Schwiegereltern des Beschäftigten, wenn zwischen den Ehegatten häusliche Gemeinschaft besteht | je 1 Tag |

Eine Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts, jedoch nur am Ereignistag, erfolgt außerdem bei

- | | | |
|----|--|----------------------------|
| e) | Eheschließung der Kinder des Beschäftigten | 1 Tag |
| f) | Silberner Hochzeit des Beschäftigten | 1 Tag |
| g) | Umzug des Beschäftigten mit eigenem Hausstand einmal innerhalb eines Zeitraumes von 1 Jahr und sofern der Beschäftigte nicht in einem gekündigten Arbeitsverhältnis steht - ausgenommen betriebsbedingte Kündigungen durch den Arbeitgeber - | 1 Tag |
| | Umzug auf Verlangen des Arbeitgebers | für die erforderliche Zeit |

2. Anspruch auf Freistellung von der Arbeit, nicht jedoch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts, besteht in den nach genannten Fällen; den Beschäftigten ist die Fortzahlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts (§ 27) jedoch zu gewähren,

- wenn oder soweit kein Anspruch gegenüber einer anderen Stelle auf Erstattung des Arbeitsentgelts
- oder wenn kein Anspruch auf Krankengeld oder Übergangsgeld besteht;

- | | | |
|----|--|---|
| a) | bei plötzlich eintretender nachzuweisender schwerer Erkrankung des in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten, die die Anwesenheit des Beschäftigten unbedingt notwendig macht; | für die erforderliche Zeit, höchstens jedoch 1 Tag |
| b) | wenn es nach ärztlicher Bescheinigung erforderlich ist, dass der Beschäftigte zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege seines erkrankten Kindes der Arbeit fernbleibt, eine andere im Haushalt des Beschäftigten lebende Person die Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege nicht übernehmen kann und das Kind das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat; | für die erforderliche Zeit, höchstens jedoch 2 Tage im Kalenderjahr |
| | ein weitergehender gesetzlicher Anspruch auf Freistellung bleibt unberührt; | |
| c) | bei Arztbesuch aus Anlass einer während der Arbeitszeit auftretenden akuten ernsthaften Erkrankung, sofern der Arzt die Notwendigkeit des sofortigen Arztbesuches bescheinigt; | für die erforderliche Zeit |
| d) | bei amtsärztlich angeordneten Untersuchungen und bei amtlichen Untersuchungen bei schwerbehinderten Menschen, soweit die Untersuchungen sich nicht außerhalb der Arbeitszeit regeln lassen; | für die erforderliche Zeit |

- | | | |
|----|---|----------------------------|
| e) | bei gesetzlichen Vorsorgeuntersuchungen und bei Arztbesuch anlässlich einer notwendigen Spezialuntersuchung, sofern diese während der Arbeitszeit durchgeführt werden müssen und der Arzt dies bescheinigt; | für die erforderliche Zeit |
| f) | bei Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten, denen sich der Beschäftigte kraft Gesetz während der Arbeitszeit nicht entziehen kann. | für die erforderliche Zeit |

Eine Vergütung entfällt, wenn der Beschäftigte Beschuldigter oder Partei ist.

3. Der Beschäftigte ist verpflichtet, den Grund seiner Arbeitsversäumnis / Arbeitsverhinderung unverzüglich - soweit möglich rechtzeitig vorher - dem Arbeitgeber anzuzeigen und auf Verlangen nachzuweisen. Die Kosten einer ärztlichen Bescheinigung trägt der Arbeitgeber.

§ 12

Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit

I. Mitteilungs- und Nachweispflicht

1. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit hat der Beschäftigte dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich - möglichst zu Beginn der ersten durch Arbeitsunfähigkeit ausfallenden Schicht - mitzuteilen.

2. Vor Ablauf des dritten Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit hat der Beschäftigte eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich nachzureichen.

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

Dies gilt nicht für Kurzerkrankungen,

- die unmittelbar vor, nach oder an bezahlten oder unbezahlten arbeitsfreien Tagen beginnen
- sowie vor, nach und im bezahlten oder unbezahlten Urlaub.

Bei begründetem Anlass im Einzelfall ist der Arbeitgeber berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen.

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

II. Entgeltfortzahlung⁶

1. In Fällen unverschuldeter mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit sowie während einer von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder von einem sonstigen Sozialleistungsträger bewilligten Maßnahme der medizinischen Versorgung und Rehabilitation hat der Beschäftigte Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zur Dauer von sechs Wochen.
2. Bei Kurzarbeit kann ein Beschäftigter im Krankheitsfall kein höheres Entgelt beanspruchen, als wenn er gearbeitet hätte. Es ist dann die verkürzte Arbeitszeit zu Grunde zu legen.
3. Die Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall erfolgt unabhängig von den jeweiligen gesetzlichen Regelungen gem. § 27.

⁶ Protokollnotiz zu § 12 II.:

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass mit der getroffenen tariflichen Regelung zur Entgeltfortzahlung die Beschäftigten, unabhängig von der jeweiligen gesetzlichen Regelung, beginnend mit dem ersten Tag der Beschäftigung einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung vom ersten Krankheitstag an haben und dass sich die Höhe der Entgeltfortzahlung, unabhängig von der jeweiligen gesetzlichen Regelung, nach den Bestimmungen dieses Tarifvertrages richtet. § 3 Abs. 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes findet einmalig Anwendung auf Aushilfen in einem bis zu einer Dauer von drei Monaten befristeten Beschäftigungsverhältnis.

III. Zuschuss zum Krankengeld⁷

1. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge unverschuldeter Krankheit erhält der Beschäftigte
nach mehr als fünfjähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit für einen weiteren Monat,
nach mehr als zehnjähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit für zwei weitere Monate
nach Beendigung der Entgeltfortzahlung von sechs Wochen einen Bruttozuschuss zum Krankengeld in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung und dem Nettobetrag der Entgeltfortzahlung gem. Ziff. II.
Der Zuschuss unterliegt den gesetzlichen Abzügen.
Der Zuschuss setzt die Zahlung eines Krankengeldes voraus; der Beschäftigte hat die Höhe des bezogenen Krankengeldes nachzuweisen.
2. Nicht krankenversicherungspflichtige Beschäftigte, die keiner gesetzlichen Krankenkasse angehören oder ohne Anspruch auf Krankengeld versichert sind, erhalten einen entsprechenden Zuschuss, der sich nach dem Krankengeldhöchstsatz für Versicherungspflichtige berechnet.
3. Der Anspruch auf den Zuschuss besteht im Kalenderjahr sowie im Fall der fortdauernden bzw. der Fortsetzungserkrankung insgesamt nur einmal.

⁷ Protokollnotiz zu § 12 III.:

Der Zuschuss basiert auf den zum Zeitpunkt des erstmaligen Inkrafttretens dieser Regelung geltenden gesetzlichen Bestimmungen über die Berechnung und Höhe des Krankengeldes. Ändern sich die gesetzlichen Bestimmungen, so bleibt es für die Berechnung des Zuschusses bei den zum Zeitpunkt des erstmaligen Inkrafttretens dieser Regelung geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

IV. Forderungsübergang bei Dritthaftung

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

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

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

§ 13

Unterstützung im Sterbefall

1. Beim Tod eines Beschäftigten erhalten der Ehegatte, der zum Zeitpunkt des Todes mit dem Verstorbenen in häuslicher Gemeinschaft lebte oder unterhaltsberechtignte Kinder als Unterstützung
 - a) nach einjähriger Betriebszugehörigkeit des Verstorbenen
das regelmäßige Arbeitsentgelt eines Monats
(für Teilzeitarbeitskräfte anteilig);
 - nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit des Verstorbenen
das regelmäßige Arbeitsentgelt von zwei Monaten
(für Teilzeitarbeitskräfte anteilig), zuzüglich

- b) einen Betrag in Höhe der Bruttosumme dessen, was der Verstorbene im Sterbemonat nach dem Todestag in individueller regelmäßiger Arbeitszeit noch verdient haben würde, falls für den Sterbetag ein Entgeltanspruch besteht.⁸

2. Bei tödlichen Arbeitsunfällen entfällt die Voraussetzung einjähriger Betriebszugehörigkeit.
3. Diese Ansprüche bestehen nur, soweit sie nicht durch anderweitige Leistungen des Betriebes oder Dritter, die nur auf Beiträgen oder Zuwendungen des Arbeitgebers beruhen, bereits gedeckt sind.
4. Sind mehrere Anspruchsberechtigte vorhanden, so wird der Arbeitgeber durch Zahlung an einen von ihnen befreit.

§ 14

Entgeltzahlung

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

⁸ Protokollnotiz zu § 13 Ziff. 1 b):

Fällt der Sterbetag auf einen arbeitsfreien Tag (Samstag, unbezahlte Freischicht etc.), genügt es, wenn der Beschäftigte am letzten Arbeitstag vor dem Sterbetag einen Entgeltanspruch hatte.

4. Zur Abgeltung von im Zusammenhang mit der bargeldlosen Entgeltzahlung entstehenden Aufwendungen jeglicher Art erhält der Beschäftigte für jeden Kalendermonat, in dem eine Entgeltzahlung erfolgt, einen Betrag von € 1,28.

5. a) Das monatliche Arbeitsentgelt setzt sich zusammen aus

- dem gleichmäßigen Monatsentgelt
- den variablen Entgeltbestandteilen

b) Das gleichmäßige Monatsentgelt umfasst das monatliche Grundentgelt und die in jedem Monat wiederkehrenden Zuschläge und Zulagen.

c) Zu den variablen Entgeltbestandteilen gehören alle diejenigen, die nicht Bestandteil des gleichmäßigen Monatsentgeltes sind. Hierzu gehören unmittelbar leistungsabhängige (individuell oder gruppenbezogen) und zeitabhängige Entgeltbestandteile, z. B. Vergütungen für Mehrarbeit, Zuschläge für Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit, Erschwerniszulagen und -zuschläge.

Die variablen Entgeltbestandteile werden entsprechend der Anzahl der geleisteten Stunden und der zu bezahlenden Stunden gezahlt.

d) Die variablen Entgeltbestandteile werden spätestens zusammen mit dem gleichmäßigen Monatsentgelt des Folgemonats ausgezahlt.

e) Bezahlte Ausfallzeiten führen nicht zu einer Kürzung des gleichmäßigen Monatsentgelts.

f) Bei unbezahlten Ausfallzeiten einschließlich Kurzarbeit ist das gleichmäßige Monatsentgelt um einen Betrag zu kürzen, der nach folgender Formel zu errechnen ist:

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

Zeiten des Freizeitausgleiches nach § 2 Ziff. 3 und 4, § 6 Ziff. 2 Abs. 4 gelten nicht als unbezahlte Ausfallzeiten im Sinne des Abs. 1.

Das vorstehende Berechnungsverfahren gilt entsprechend bei Ein- und/oder Austritt während des abzurechnenden Monats.

§ 15

Verdienstsicherung bei Abgruppierung⁹

1. Diese Bestimmungen gelten nicht für Beschäftigte, die die Anspruchsvoraussetzungen des „Tarifvertrages über Verdienstsicherung für leistungsgeminderte ältere Arbeitnehmer“ erfüllen.
2. Maßnahmen, die zu einer Abgruppierung führen, ohne personen- oder verhaltensbedingt zu sein, sind dem Betriebsrat unter Berücksichtigung der Bestimmungen des § 90 BetrVG so rechtzeitig mitzuteilen, dass er noch vor der Durchführung der Maßnahmen Stellung nehmen kann und seine Anregungen berücksichtigt werden können.

Zweck, Art und Umfang der geplanten Maßnahmen sowie die voraussichtliche Zahl der in den einzelnen Entgeltgruppen betroffenen Beschäftigten sind hierbei bekannt zu geben.

⁹ Protokollnotiz zu § 15:

Die Rechenbeispiele zu § 15 befinden sich als Anhang 2 am Ende des Manteltarifvertrages.

Die Unterrichtung des Betriebsrates über Maßnahmen gem. Ziff. 2 Abs. 1 hat in regelmäßigen Abständen vierteljährlich zu erfolgen. Diese Unterrichtung schließt die Information über die Hinzuziehung von Beratungsunternehmen ein.

3. a) Führt eine Maßnahme nach Ziff. 2 Abs. 1 zum Wegfall von Arbeitsplätzen oder durch Änderung von Anforderungen oder aus anderen Gründen zu Abgruppierungen, so hat der Arbeitgeber - soweit möglich - dem betroffenen Beschäftigten einen gleichwertigen und zumutbaren Arbeitsplatz im Betrieb mit dem gleichen Entgeltgrundsatz und der bisherigen Eingruppierung anzubieten.

- b) Kann ein solcher Arbeitsplatz nicht angeboten werden, so hat der Arbeitgeber - soweit möglich - dem Beschäftigten die Umschulung auf einen anderen gleichwertigen und zumutbaren Arbeitsplatz im Betrieb unter Fortbestand des Arbeitsverhältnisses anzubieten.

Dieser Anspruch umfasst nicht die Umschulungsmaßnahmen, für welche die Bundesagentur für Arbeit eine gesetzliche Leistungspflicht hat; auch in diesen Fällen besteht das Arbeitsverhältnis fort.

Für den Fall einer Umschulung gem. vorstehendem Absatz, die von der Bundesagentur für Arbeit nach Maßgabe des Sozialgesetzbuches III gefördert wird, zahlt der Arbeitgeber dem umzuschulenden Beschäftigten dafür in der Regel bis zu sechs Monaten, in besonders gelagerten Fällen bis zu zwölf Monaten, einen Zuschuss in Höhe des Differenzbetrages zwischen dem von der Bundesagentur für Arbeit zu leistenden Unterhaltsgeld und dem letzten Nettoarbeitsentgelt des Beschäftigten.

Für die Dauer der vom Arbeitgeber anzubietenden Umschulung erhält der Beschäftigte in der Regel bis zu sechs Monaten, in besonders gelagerten Fällen bis zu zwölf Monaten, Fortzahlung des bisherigen Entgelts; dessen Berechnung erfolgt nach den Bestimmungen der Berechnung des Urlaubsentgelts gem. § 27 Ziff. 3.

Für solche Umschulungsmaßnahmen trägt der Arbeitgeber die Sachkosten der Umschulung, bei Umschulung außerhalb des Betriebes auch die notwendigen Mehrkosten für Fahrten.

- c) Die Bestimmungen der Buchstaben a) und b) sind nicht anzuwenden, wenn bei Anwendung analytischer Arbeitsbewertung die Veränderung der Eingruppierung sich aus dem Wegfall oder einer Verminderung der Belastung aus Umgebungseinflüssen ergibt.
- d) Kann dem Beschäftigten nicht sofort ein gleichwertiger und zumutbarer Arbeitsplatz angeboten werden, so ist ihm, wenn zu einem späteren Zeitpunkt ein solcher Arbeitsplatz zur Verfügung steht, dieser Arbeitsplatz, auch nach einer Umschulung bevorzugt anzubieten, sofern dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.
- e) Nimmt der Beschäftigte ein solches zumutbares Angebot nach Buchstaben a), b) oder d) nicht an, so stehen ihm ab dem Zeitpunkt, in dem der neue Arbeitsplatz eingenommen bzw. die Umschulung begonnen werden kann, Ansprüche nach Ziff. 5 nicht zu. Dasselbe gilt, wenn der Beschäftigte die Umschulung unbegründet abbricht.

4. Hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über eine Maßnahme gem. Ziff. 2 nicht entsprechend der Vorschrift unterrichtet, so kann eine Abgruppierung vom Zeitpunkt der tatsächlichen Mitteilung an den Betriebsrat erst nach einem zusätzlichen Zeitraum erklärt werden, der der Spanne zwischen dem Zeitpunkt der rechtzeitigen Mitteilung gem. Ziff. 2 und dem Zeitpunkt der tatsächlichen Mitteilung an den Betriebsrat entspricht (auf volle Monate aufgerundet).

Eine Abgruppierung ist erst zulässig, wenn eine Umsetzung nach Ziff. 3 a) bzw. eine Umschulung nach Ziff. 3 b) Abs. 1 und Abs. 3 nicht möglich ist.

5. a) Bei einer Abgruppierung erhält der Beschäftigte, sofern er mindestens sechs Monate in der bisherigen oder einer höheren Entgeltgruppe im Unternehmen eingruppiert war, nach Ablauf der Frist für eine Änderungskündigung für die Dauer von 18 Monaten abzüglich des Zeitraums der Kündigungsfrist einen Ausgleich des Entgelts.
- b) Der Ausgleich des Entgelts errechnet sich aus der Differenz zwischen dem tariflichen Grundentgelt der bisherigen und der neuen Entgeltgruppe.

Diese Entgeltdifferenz wird bis zu einer Höhe von zehn Prozent des bisherigen tariflichen Grundentgelts als Entgeltausgleich gezahlt. Die über zehn Prozent hinausgehende Differenz wird als Abgruppierungszulage gezahlt.

Entgeltausgleich und Abgruppierungszulage gehen in die Berechnungsgrundlage für die Leistungszulage, den Mehrverdienst und die Zielerreichungszulage ein.

Bei unterschiedlicher Arbeitszeit der früheren und der neuen Tätigkeit ist das Entgelt entsprechend anzupassen.

Die Berechnung des Entgeltausgleichs und der Abgruppierungszulage ist beispielhaft in dem beigefügten Anhang 2 dargestellt.

- c) Während der Frist gem. Buchst. a) nimmt der Entgeltausgleich an Tarifierhöhungen teil.
- d) Nach Ablauf der Frist gem. Buchst. a) kann die erste Tarifierhöhung auf den Entgeltausgleich angerechnet werden. Alle nachfolgenden Tarifierhöhungen des Grundentgelts können bis zu 50 % auf den Entgeltausgleich angerechnet werden.
- e) Die Abgruppierungszulage nimmt an den Tarifierhöhungen teil.
- f) Der Entgeltausgleich und die Abgruppierungszulage sind bei der Entgeltabrechnung gesondert auszuweisen.
- g) Der Entgeltausgleich und die Abgruppierungszulage werden bei der Berechnung der nicht leistungsabhängigen Zulagen und Zuschläge einbezogen.
- h) Ein bei Beginn der Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer zu zahlender Entgeltausgleich im Sinne dieser Bestimmungen geht in die Berechnung des Verdienstausschlags nach dem „Tarifvertrag über Verdienstsicherung für leistungsgeminderte ältere Arbeitnehmer“ ein und nimmt an künftigen Tarifierhöhungen teil.

- i) Wird einem Beschäftigten im Leistungsentgelt im Zusammenhang mit einer Abgruppierung ein Arbeitsplatz im Zeitentgelt zugewiesen, so ist der Differenzbetrag zwischen seinem bisherigen Grundentgelt zuzüglich dem entsprechenden Mehrverdienst bzw. der entsprechenden Zielerreichungszulage, errechnet aus dem Durchschnitt der letzten abgerechneten drei Monate und dem neuen tariflichen Zeitentgelt einschließlich der Leistungszulage für neun Monate zu zahlen. Buchst. c) gilt entsprechend.

Der Prozentsatz der Leistungszulage bleibt aus Anlass einer Abgruppierung entsprechend den jeweiligen Bestimmungen unberührt.

- k) Dem Beschäftigten im Leistungsentgelt wird am neuen Arbeitsplatz eine Übergangsfrist bis zu sechs Wochen gewährt. Während dieser Zeit ist ihm sein bisheriges Leistungsentgelt nach dem Durchschnitt der letzten sechs abgerechneten Monate zu zahlen.
- l) Sowohl der Entgeltausgleich als auch die Abgruppierungszulage sind voll anrechenbar, wenn der Beschäftigte in eine höhere Entgeltgruppe umgruppiert wird.
6. a) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat kalendervierteljährlich über die Entgeltgruppenschnitte des Betriebes zu unterrichten und einmal jährlich mit ihm darüber zu beraten.
- b) Der Entgeltgruppen-Durchschnitt ist wie folgt zu errechnen:

Die Summe der tariflichen Grundentgelte - ohne leistungsabhängige Bestandteile und ohne Zuschläge - wird durch die Zahl der tariflichen Beschäftigten geteilt, deren Grundentgelt in die Summe einbezogen ist.

Die jeweils letzten vier nach vorstehendem Absatz ermittelten Vierteljahresergebnisse sind zu addieren und durch vier zu teilen. Bei Tarifierhöhungen sind für die Vergleichbarkeit die vor der Tarifierhöhung liegenden, in die Ermittlung des Entgeltgruppenschnitts einbezogenen Vierteljahresergebnisse entsprechend der Tarifierhöhung anzuheben.

- c) Der Zeitpunkt der jährlichen Beratung ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

7. a) Leistungen, die aus gleichem Anlass, aber auf anderer Rechtsgrundlage gewährt werden, können auf die Ansprüche aus den vorstehenden Bestimmungen angerechnet werden.
- b) Ansprüche aus diesen Bestimmungen entstehen nur insoweit, als der Beschäftigte keinen Anspruch auf gleichartige Leistungen gegenüber Dritten hat (s. auch Ziff. 3 b) Abs. 3).

Der Arbeitgeber hat zu prüfen, ob der Beschäftigte Leistungen gem. vorstehendem Absatz und/oder 3 b) Abs. 3 beanspruchen kann und sie frist- und formgerecht für den Beschäftigten geltend zu machen. Der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber die für eine Geltendmachung erforderlichen Angaben zu machen, benötigte Unterlagen zur Verfügung zu stellen und eine etwa erforderliche Vollmacht zu erteilen.

Der Beschäftigte erhält vom Arbeitgeber einen bei Erbringung der Leistung des Dritten zurückzuzahlenden Vorschuss in Höhe der vom Dritten zu erbringenden Leistung. Der Arbeitgeber kann zur Sicherheit dieses Rückzahlungsanspruches die Abtretung der Ansprüche des Beschäftigten gegen den Dritten verlangen.

- c) Andere gesetzliche, tarifvertragliche und bestehende betriebliche Regelungen, die von diesen Bestimmungen zugunsten des Beschäftigten abweichen, bleiben unberührt.
- d) Bei Vereinbarung eines Sozialplanes nach den §§ 111 bis 113 BetrVG sind die Leistungen aus diesen Bestimmungen zu berücksichtigen.
- e) Diese Bestimmungen finden keine Anwendung bei Abgruppierungen aus Gründen, die der Beschäftigte verschuldet hat, oder aus Gründen, die auf das Verhalten des Beschäftigten (im Sinne von § 1 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz) zurückzuführen sind.

8. Die Rechte des Betriebsrats bleiben unberührt.

§ 16 Urlaubsanspruch

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

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

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

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

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

Scheidet ein Beschäftigter nach Erreichen der Altersgrenze oder wegen Erwerbs- bzw. Berufsunfähigkeit aus dem Berufsleben aus, so erhält er abweichend von Abs. 1 für das Austrittsjahr den vollen Jahresurlaub, wenn er länger als fünf Monate im Urlaubsjahr dem Betrieb angehört hat. Maßgeblich ist der Rentenbescheid.¹⁰

4. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.
5. Der Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem Beschäftigten für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist.
6. Bei einem Urlaubsanspruch von mindestens 15 Arbeitstagen soll bei Urlaubsteilung einer der Urlaubsteile mindestens zehn aufeinanderfolgende Arbeitstage umfassen. Davon kann abgewichen werden, wenn das Interesse des Beschäftigten oder die Belange des Betriebes dies erforderlich machen.

¹⁰ Protokollnotiz zu § 16 Ziff. 3:

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

7. Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder dringende in der Person des Beschäftigten liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Ein im Eintrittsjahr entstehender Teilurlaub ist bei nicht erfüllter Wartezeit auf Verlangen des Beschäftigten auf das nächste Kalenderjahr zu übertragen.
8. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. Dies gilt nicht für den Teil des Urlaubsanspruchs, der über den des Bundesurlaubsgesetzes hinausgeht, wenn der Beschäftigte durch eigenes Verschulden aus einem Grund entlassen worden ist, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt oder das Arbeitsverhältnis unberechtigt vorzeitig gelöst hat und in diesen Fällen eine grobe Verletzung der Treupflicht aus dem Arbeitsverhältnis vorliegt.
9. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Beschäftigten eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.

§ 17 Urlaubsdauer

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

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

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

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

3. Der Anspruch auf Zusatzurlaub der schwerbehinderten Menschen richtet sich nach dem Sozialgesetzbuch IX in seiner jeweils gültigen Fassung.

§ 18 Urlaubsentgelt - Urlaubsgeld

1. Der Beschäftigte erhält für jeden Urlaubstag ein Urlaubsentgelt. Die Berechnung erfolgt gem. § 27.
2. Zusätzlich zu dem Urlaubsentgelt ist für jeden Urlaubstag ein Urlaubsgeld zu zahlen. Das Urlaubsgeld beträgt 50 % des Urlaubsentgelts gem. Ziff. 1.
3. Auf Wunsch des Beschäftigten ist vor Beginn des Urlaubs das Urlaubsgeld auszuzahlen oder eine entsprechende Vorauszahlung zu leisten; dies gilt nur, wenn der Urlaub zusammenhängend bzw. in mindestens vollen Urlaubswochen (fünf Urlaubstage und mehr) genommen wird.

4. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann die Auszahlung des Urlaubsgeldes für alle Beschäftigten zu einem einheitlichen Termin geregelt werden. Die Berechnung des Urlaubsgeldes erfolgt dann nach den Regelungen der Ziff. 2 auf der Grundlage eines Berechnungszeitraumes von drei Monaten vor dem vereinbarten Auszahlungstermin. Scheidet der Beschäftigte im Verlauf des Urlaubsjahres aus, so ist er verpflichtet, das Urlaubsgeld für Urlaubstage auf die zum Zeitpunkt der Beendigung kein Anspruch besteht, dem Arbeitgeber zurückzuerstatten.
5. Unbeschadet der gesetzlich geregelten Urlaubsdauer für schwerbehinderte Menschen erfolgt die Berechnung des Urlaubsentgelts und Urlaubsgeldes gem. den vorstehenden Ziffern dieser Vorschrift.

§ 19 Sonstige Urlaubsbestimmungen

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

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

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

2. Während des Urlaubs darf der Beschäftigte keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten. Bei Zuwiderhandlungen kann der Arbeitgeber das Urlaubsentgelt und das Urlaubsgeld zurückverlangen.
3. Erkrankt ein Beschäftigter während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.

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

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

§ 20 Einstellung

1. Bei der Einstellung hat der Arbeitgeber mit dem Beschäftigten folgendes zu vereinbaren bzw. - soweit sich die Regelung aus tariflichen oder betrieblichen Vereinbarungen ergeben - ihm spätestens innerhalb eines Monats nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses nach den Bestimmungen des Nachweisgesetzes nachfolgende wesentliche Vertragsbedingungen schriftlich mitzuteilen:

- a) den Namen und die Anschrift der Vertragsparteien,
 - b) den Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
 - c) bei befristeten Arbeitsverhältnissen: Die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
 - d) den Arbeitsort oder, falls der Beschäftigte nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, einen Hinweis darauf, dass der Beschäftigte an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
 - e) die Bezeichnung oder allgemeine Beschreibung der vom Beschäftigten zu leistenden Tätigkeit,
 - f) die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie andere Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
 - g) die vereinbarte Arbeitszeit,
 - h) die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
 - i) die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
 - j) einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.
2. Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten über dessen Aufgaben und Verantwortung sowie über die Einordnung der Tätigkeit in den Arbeitsablauf des Betriebes zu unterrichten. Er hat den Beschäftigten vor Beginn der Beschäftigung über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen dieser bei der Beschäftigung ausgesetzt ist, sowie über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwehr dieser Gefahren zu belehren.

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

§ 21

Wiedereinstellung nach Zeiten der Kindererziehung

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

Voraussetzung ist eine mindestens fünfjährige ununterbrochene Betriebszugehörigkeit.

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

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

Frühere Beschäftigungszeiten werden bei Wiedereinstellung angerechnet.

Die Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses ist mindestens sechs Monate vorher anzukündigen.

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

§ 22

Probezeit und befristete Arbeitsverhältnisse

1. Für Beschäftigte der Entgeltgruppen E 1 bis E 4 gelten die ersten sechs Wochen, für Beschäftigte der Entgeltgruppen E 5 bis E 8 die ersten drei Monate und für Beschäftigte der Entgeltgruppen E 9 bis E 11 die ersten sechs Monate als Probezeit. In begründeten Einzelfällen kann eine längere Probezeit vereinbart werden.
2. Wird die Probezeit um insgesamt mehr als fünf Arbeitstage durch Krankheit oder andere Fehlzeiten unterbrochen, so verlängert sie sich um die Dauer dieser Fehlzeit.
3. Während der Probezeit kann beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.
4. Werden Beschäftigte zeitlich oder für einen bestimmten Zweck befristet eingestellt, so enden diese Arbeitsverhältnisse mit Ablauf der vereinbarten Frist bzw. mit Erreichung des Zwecks.

Diese Arbeitsverhältnisse können bei Beschäftigten der Entgeltgruppen E 1 bis E 4 innerhalb der ersten sechs Wochen, bei Beschäftigten der Entgeltgruppen E 5 bis E 8 innerhalb der ersten drei Monate und bei Beschäftigten der Entgeltgruppen E 9 bis E 11 innerhalb der ersten sechs Monate mit einer Frist von zwei Wochen, danach nur mit den Fristen des § 23 gekündigt werden.

Bei auf mehr als sechs Monate befristeten Arbeitsverhältnissen gilt für die Freistellung zum Zweck der Stellensuche § 23 Ziff. 6 entsprechend.

§ 23

Kündigung ¹¹

1. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses muss schriftlich erfolgen.
2. Nach Ablauf der Probezeit beträgt die beiderseitige Kündigungsfrist vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats.
3. Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen
 - a) zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
 - b) fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - c) acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - d) zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - e) zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - f) 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,

¹¹ Protokollnotiz zu § 23:

Die Regelungen des § 23 gelten unabhängig von der jeweiligen gesetzlichen Regelung über die Kündigungsfristen von Arbeitsverhältnissen. Ändern sich die gesetzlichen Kündigungsfristen, so kann jede Tarifvertragspartei die Aufnahme von Verhandlungen über die Anpassung der tariflichen Kündigungsfristen verlangen.

- g) 20 Jahre bestanden hat,
sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres des Beschäftigten liegen, nicht berücksichtigt.

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

4. In Betrieben mit in der Regel mindestens 20 wahlberechtigten Beschäftigten kann einem Beschäftigten, der das 55., aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet und dessen Arbeitsverhältnis in dem Unternehmen zu diesem Zeitpunkt mindestens zehn Jahre ununterbrochen bestanden hat, das Arbeitsverhältnis nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden.

Dies gilt nicht bei

- a) Vorliegen eines für den betroffenen Beschäftigten geltenden Sozialplans;
 - b) Änderungskündigungen zum Zwecke innerbetrieblicher Versetzungen und Versetzungen im Rahmen des Unternehmens bzw. Konzerns, wenn damit keine Veränderung des Wohnsitzes erforderlich wird;
 - c) bei Zustimmung der Tarifvertragsparteien.
5. Unberührt bleiben die gesetzlichen Bestimmungen über die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses.
6. Auf Wunsch ist dem Beschäftigten nach Kündigung angemessene Freizeit zu gewähren, um sich eine neue Stelle zu suchen.

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

§ 24 Zeugnis

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

§ 25 Wettbewerbsverbot

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

§ 26 Betriebliches Vorschlagswesen

In Betriebsvereinbarungen über das betriebliche Vorschlagswesen gem. § 87 Abs. 1 Ziff. 12 BetrVG ist folgendes festzulegen:

- a) die Organisation des betrieblichen Vorschlagswesens;

b) das Verfahren innerhalb dieser Organisation, insbesondere

- das Einreichungs- und Prüfungsverfahren,
- der Bearbeitungsgang der Verbesserungsvorschläge,
- Grundsätze zur Bemessung der Vergütung.

§ 27

Entgeltberechnungsmethode und regelmäßiges Arbeitsentgelt pro Stunde ¹²

1. In den Fällen, in denen dieser Tarifvertrag Anspruch auf Zahlung des „regelmäßigen Arbeitsentgelts“ gewährt, ist für dessen Berechnung pro Stunde von 1.461 Kalendertagen in vier Jahren (drei Jahre mit je 365 und ein Schaltjahr mit 366 Tagen) auszugehen

- 1.461 Tage geteilt durch 4 ergibt 365,25 Tage/Jahr,
- 365,25 Tage/Jahr geteilt durch 7 Tage/Woche ergibt 52,18 Wochen/Jahr,
- 52,18 Wochen/Jahr geteilt durch 12 Monate/Jahr ergibt 4,35 Wochen/Monat,
- 4,35 Wochen/Monat multipliziert mit 5 Arbeitstagen/Woche ergibt 21,75 Tage/Monat,
- 4,35 Wochen/Monat multipliziert mit der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ergibt die Stundenzahl/Monat des einzelnen Beschäftigten.

¹² Protokollnotiz zu § 27:

Die Ausgleichszulage (§ 5 ERA-ETV) geht nicht in die Berechnung der Leistungszulage, des Mehrverdienstes nach Kennzahlenvergleich bzw. der Zielerreichungszulage sowie sonstiger tariflicher Zulagen ein.

2. In den Fällen, in denen dieser Tarifvertrag Anspruch auf Zahlung des „regelmäßigen Arbeitsentgelts“ gewährt, ist für dessen Berechnung pro Stunde zugrunde zu legen:

1/152,25 des tatsächlichen Bruttomonatsentgelts der letzten abgerechneten Entgeltperiode ohne Vergütung für Mehrarbeit und Zuschläge gem. § 7 Ziff. 1. Durch Betriebsvereinbarung kann ein Durchschnitt mehrerer Monate zur Berechnung des tatsächlichen Bruttomonatsentgelts vereinbart werden. Bei hiervon abweichender individueller Arbeitszeit ist der Divisor nach der Formel

individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit x 4,35

anzupassen.

3. Für die Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und des Urlaubsentgelts ist für jeden Krankheits- bzw. Urlaubstag 1/65,25 des tatsächlichen Bruttomonatsentgelts der letzten drei abgerechneten Monate zu Grunde zu legen.

In diesem Zeitraum gezahltes Urlaubsgeld, Sonderzahlung, Aufwandsentschädigungen (z. B. Auslösungen), Mehrarbeitsvergütung und Mehrarbeitszuschläge sowie der Mehrarbeitsanteil in Höhe von 15 % bzw. 25 % in gemischten Nachtschichtzuschlägen gem. § 7 Ziff. 1 Buchst. c), 4. und 5. Spiegelstrich bleiben unberücksichtigt.

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

Liegen in dem Zeitraum von drei Monaten Krankheitstage, für die wegen Überschreitung der 6-Wochen-Frist kein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht, oder sonstige unbezahlte Arbeitstage, so sind von dem Divisor 65,25 bzw. dem angepassten Divisor die Krankheitstage bzw. unbezahlten Arbeitstage, abzuziehen.

Liegt noch keine Betriebszugehörigkeit von drei abgerechneten Monaten vor, so ist die Berechnung auf der Grundlage der vorhandenen Beschäftigungszeit unter entsprechender Kürzung des Divisors vorzunehmen, hilfsweise der Verdienst eines vergleichbaren Beschäftigten als Maßstab heranzuziehen.

Bei starken Schwankungen von Arbeitszeiten bzw. Arbeitsentgelten kann der Bezugszeitraum auf bis zu sechs Monate ausgedehnt werden.

Fällt bei In-Kraft-Treten eines neuen Tarifvertrages der für die Berechnung maßgebliche Bezugszeitraum ganz oder teilweise in die Gültigkeitsdauer des vorhergehenden Entgelttarifs, so ist von dem erhöhten Entgelt auszugehen.

§ 28

Regelung von Streitigkeiten ¹³

1. Bei Beanstandungen jeglicher Art kann sich der Beschäftigte an seinen Vorgesetzten oder den Betriebsrat wenden.

¹³ Protokollnotiz zu § 28:

§ 28 Ziff. 2 bis 4 findet nicht nur bei Streitigkeiten aus dem Manteltarifvertrag Anwendung, sondern auch bei Streitigkeiten aus allen anderen Tarifverträgen, die zwischen der IG Metall (Bezirksleitung Frankfurt) und dem Verband der Metall- und Elektro-Unternehmen Hessen e.V. abgeschlossen sind; es sei denn, diese Tarifverträge enthalten spezielle Vorschriften über die Beilegung von Streitigkeiten.

Die Bestimmungen der §§ 84 und 85 BetrVG bleiben unberührt. Für die paritätische Kommission in § 11 des Entgeltrahmenabkommens gilt das dort vereinbarte Verfahren.

2. Entstehen um Ansprüche der Beschäftigten aus diesem Tarifvertrag Streitigkeiten, so soll zunächst der Vorgesetzte oder der Betriebsrat eingeschaltet und eine Verständigung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem versucht werden. Gelingt keine Einigung, steht der Rechtsweg offen.
3. Entstehen um den Abschluss oder die Auslegung von Betriebsvereinbarungen, die ihre Grundlage in diesem Tarifvertrag haben, Streitigkeiten, so sind zunächst die örtlich zuständigen Vertreter der Tarifvertragsparteien hinzuzuziehen. Gelingt auch dann keine Einigung, steht bei Streitigkeiten über den Abschluss in Fällen, in denen die Einigungsstelle verbindlich entscheidet, der Weg zur Einigungsstelle und bei Streitigkeiten über die Auslegung der Rechtsweg offen.
4. Zur Lösung von Streitigkeiten bei der Durchführung von Betriebsvereinbarungen, die ihre Grundlage in diesem Tarifvertrag haben, kann jede Betriebspartei die örtlich zuständigen Vertreter der Tarifvertragsparteien hinzuziehen. Diese Maßnahme hat keine aufschiebende Wirkung.
5. Entstehen über die Auslegung oder Durchführung dieses Tarifvertrages Streitigkeiten zwischen den Tarifvertragsparteien, so kann jede Tarifvertragspartei das Schiedsgericht anrufen.

Das Schiedsgericht wird von Fall zu Fall gebildet und setzt sich aus je drei von den Tarifvertragsparteien benannten Beisitzern und einem gemeinsam zu wählenden unparteiischen Vorsitzenden zusammen. Falls eine Einigung über die Person des Vorsitzenden nicht zustande kommt, wird dieser vom Präsidenten des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main bestellt.

Die Entscheidung des Schiedsgerichts gilt als verbindliche Auslegung des Tarifvertrages, wenn sie einstimmig erfolgt. Bei einfacher Stimmenmehrheit ist sie nur dann verbindlich, wenn beide Tarifvertragsparteien sich im Voraus der Entscheidung unterwerfen oder sie nachträglich anerkennen.

Fällt das Schiedsgericht keine oder keine verbindliche Entscheidung, steht der Rechtsweg offen.

§ 29 Erlöschen von Ansprüchen

1. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind wie folgt geltend zu machen:
 - a) Ansprüche auf Zuschläge aller Art sowie auf Mehrarbeitsvergütungen sofort, spätestens innerhalb zwei Monaten nach Abrechnung der Entgeltperiode, bei der sie hätten abgerechnet werden müssen;
 - b) alle übrigen beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit.

2. Eine Geltendmachung nach Ablauf der unter Ziff. 1 festgesetzten Frist ist ausgeschlossen, es sei denn, dass die Einhaltung dieser Frist wegen eines unabwendbaren Zufalls nicht möglich gewesen ist.
3. Ist ein Anspruch rechtzeitig erhoben worden und lehnt die Gegenseite seine Erfüllung ab, so ist der Anspruch innerhalb von drei Monaten seit der Ablehnung gerichtlich geltend zu machen. Eine spätere Geltendmachung ist ausgeschlossen.

§ 30 Besitzstand

Bestehende günstigere betriebliche oder einzelvertragliche Regelungen im Rahmen der Bestimmungen dieses Vertrages werden durch den Abschluss des Tarifvertrages nicht berührt.

§ 31 In-Kraft-Treten, Laufdauer

1. Dieser Tarifvertrag gilt ab 1. Januar 2006.
2. Mit Ausnahme der §§ 12 und 16 bis 19 ist dieser Tarifvertrag mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende kündbar. Die §§ 12 und 16 bis 19 sind mit dreimonatiger Frist kündbar.
3. Die Kündigung des § 2 Ziff. 1 und Ziff. 5 sowie des § 5 Ziff. 1 a) und 1 b) hat die zeitgleiche Beendigung des Tarifvertrages zur Beschäftigungsbrücke vom 31. März 2000 / 30. Mai 2000 zur Folge.

§ 32 Einführung im Betrieb

Ab dem betrieblichen Einführungsstichtag des Entgeltrahmenabkommens gilt dieser Manteltarifvertrag mit unmittelbarer und zwingender Wirkung.

Mit der Einführung dieses Manteltarifvertrages im Betrieb verliert der Gemeinsame Manteltarifvertrag für Arbeiter und Angestellte in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen vom 15. Januar 1982 in seiner jeweils geltenden Fassung seine Wirkung.

Vorgenannter Tarifvertrag tritt spätestens mit Ablauf des 31. Dezembers 2008 – im Fall des § 13 Abs. 4 des Entgeltrahmenabkommens mit Ablauf des 31. Dezembers 2009 – außer Kraft.

Frankfurt, den 20. Juli 2005

Verband der Metall- und
Elektro-Unternehmen
Hessen e.V.

gez. Prof. Dieter Weidemann
gez. Volker Fasbender

Industriegewerkschaft Metall
Bezirksleitung Frankfurt

gez. Armin Schild
gez. Kay Ohl

Protokollnotiz:

Dieser Tarifvertrag wird von der IG Metall auch namens und im Auftrag der Gewerkschaft ver.di für die dort organisierten Mitglieder geschlossen, die am 2. Juli 2001 Mitglied der DAG waren.

Anhang 1

Zum fachlichen Geltungsbereich gem. § 1 Ziff. 2 gehören - ohne Rücksicht auf die verarbeiteten Grundstoffe - insbesondere die Unternehmen nachfolgend aufgeführter Fachzweige der Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2003 (WZ 2003):

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

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

Anhang 2

Rechenbeispiele zu § 15 Verdienstsicherung bei Abgruppierung

Anmerkung:

Für die Beispiele wurden die ab März 2005 geltenden Tarifentgelte zugrunde gelegt.

(Bei Anwendung anderer Arbeitsbewertungsverfahren gelten die Beispiele entsprechend.)

Beispiel 1

Abgruppierung

von Leistungsentgelt auf Basis Kennziffern Entgeltgruppe 7
in Leistungsentgelt auf Basis Kennziffern Entgeltgruppe 5

		vor der Abgruppierung	nach der Ab- gruppierung
Entgeltgruppe		7	5
Grundentgelt	EURO	2.412	1.977
Entgeltausgleich	EURO	-	241
Abgruppierungszulage	EURO	-	194
Tarifgrundentgelt bzw. persönliches Grundent- gelt	EURO	2.412	2.412
Zeitgrad	%	128 %	128 %
Mehrverdienst	EURO	675	675
Tarifentgelt zuzüglich des entsprechenden Leis- tungsanteils vor und nach der Abgruppierung bei glei- chem Zeitgrad	EURO	3.087	3.087 ^{*)}

^{*)} Das Tarifentgelt zuzüglich des entsprechenden Leistungsanteils kann nach der Abgruppierung - je nach erbrachter Leistung - sowohl darüber als auch darunter liegen.

Beispiel 2

Abgruppierung
von Zeitentgelt Entgeltgruppe 7
in Zeitentgelt Entgeltgruppe 5

		vor der Abgruppierung	nach der Abgruppierung
Entgeltgruppe		7	5
Grundentgelt	EURO	2.412	1.977
Entgeltausgleich	EURO	-	241
Abgruppierungszulage	EURO	-	194
Tarifgrundentgelt bzw. persönliches Grundentgelt	EURO	2.412	2.412
Leistungszulage	%	10 %	10 %
	EURO	241	241
Tarifentgelt zuzüglich Leistungszulage vor und nach der Abgruppierung	EURO	2.653	2.653

Beispiel 3

Abgruppierung
von Zeitentgelt Entgeltgruppe 6
in Leistungsentgelt auf Basis Kennziffern Entgeltgruppe 5

		vor der Abgruppierung	nach der Abgruppierung
Entgeltgruppe		6	5
Grundentgelt	EURO	2.175	1.977
Entgeltausgleich	EURO	-	198
Abgruppierungszulage	EURO	-	-
Tarifgrundentgelt bzw. persönliches Grundentgelt	EURO	2.175	2.175
Leistungszulage	%	15 %	126 %
	EURO	326	
Zeitgrad	%		
Mehrverdienst	EURO		566
Tarifentgelt zuzüglich des ent- sprechenden Leistungsanteils vor und nach der Abgruppierung bei unterschiedlichen Leistungs- kennzahlen	EURO	2.501	2.741 ^{*)}

^{*)} Das Tarifentgelt zuzüglich des entsprechenden Leistungsanteils kann nach der Abgruppierung - je nach erbrachter Leistung - sowohl darüber als auch darunter liegen.

Beispiel 4

Abgruppierung
von Leistungsentgelt auf Basis Kennziffern Entgeltgruppe 6
in Zeitentgelt Entgeltgruppe 5

		vor der Abgruppierung	nach der Abgruppierung
Entgeltgruppe		6	5
Grundentgelt	EURO	2.175	1.977
Entgeltausgleich	EURO	-	198
Abgruppierungszulage	EURO	-	-
Tarifgrundentgelt bzw. persönliches Grundentgelt	EURO	2.175	2.175
Zeitgrad	%	128 %	
durchschnittlicher Mehrverdienst der letzten 3 Monate	EURO	609	
Leistungszulage	%		10 %
	EURO		218
Differenzbetrag (aus EURO 609 zu EURO 218)	EURO	-	391 ^{*)}
Entgelt vor und nach der Abgruppierung	EURO	2.784	2.784

^{*)} Dieser Differenzbetrag ist nach der Abgruppierung gem.
§ 15 Ziff. 5. i) 9 Monate lang zu zahlen; danach entfällt er.

Auskunft und Information erteilen die Verwaltungsstellen der IG Metall (Anschriften und Telefon-Nummern)

- 64283 Darmstadt, Rheinstraße 50/I
(Telefon: 06151/ 36670)
- 60329 Frankfurt a.M., Wilh.-Leuschner-Str. 69-77
(Telefon: 069/242531-0)
- 35396 Gießen, Cranachstr. 2
(Verwaltungsstelle Mittelhessen
Gießen-Marburg-Wetzlar)
(Telefon: 0641/ 93217-0)
- 63450 Hanau, Freiheitsplatz 6
(Telefon: 06181/ 9202-0)
- 35745 Herborn, Walter-Rathenau-Str. 55
(Telefon: 02772/ 3063)
- 34117 Kassel, Spohrstr. 6-8
(Verwaltungsstelle Nordhessen)
(Telefon: 0561/ 70005-0)
- 55116 Mainz, Kaiserstraße 26-30
(Verwaltungsstelle Mainz-Worms)
(Telefon: 06131/ 27078-0)
- 63067 Offenbach, Berliner Str. 220-224
(Telefon: 069/ 829790-0)
- 65185 Wiesbaden, Bahnhofstr. 26
(Verwaltungsstelle Wiesbaden-Limburg)
(Telefon: 0611/ 999640)

**Rechtsanspruch
nach diesem
Tarifvertrag
haben nur
Mitglieder der
IG Metall**



- Hessen - Hessen -