



Industriegewerkschaft Metall
Vorstand
Frankfurt am Main

005 11 100 017 00

Niedersachsen

Industrie: Arbeiter,
Angestellte und
Auszubildende

Metallindustrie

Abschluß: 17.10.1994
gültig ab: 01.12.1994
kündbar zum: 31.12.1996/
31.12.1998

M A N T E L T A R I F V E R T R A G

INHALTSVERZEICHNIS	Seite
§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Beginn des Arbeitsverhältnisses	4
§ 3 Regelmäßige Arbeitszeit	5
§ 4 Kurzarbeit	8
§ 5 Zuschlagspflichtige Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	10
§ 6 Vergütung für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	11
§ 7 Allgemeine Entgeltregelungen	12
§ 8 Berechnung des Arbeitsentgeltes	13
§ 9 Entgeltberechnung bei bezahlten Ausfallzeiten	15
§ 10 Entgeltberechnung bei unbezahlten Ausfallzeiten	16
§ 11 Arbeitsausfall/Arbeitsversäumnis	17
§ 12 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	18
§ 13 Unterstützung im Todesfall	19
§ 14 Verdienstsicherung für ältere Beschäftigte	20
§ 15 Urlaubsdauer	22
§ 16 Zusatzurlaub	23
§ 17 Urlaubstermin	23
§ 18 Urlaub bei Einstellung und Entlassung	24
§ 19 Urlaubsvergütung	25
§ 20 Urlaub bei Krankheit	26
§ 21 Vergütung bei Dienstreisen	26
§ 22 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	27
§ 23 Kündigungsschutz für ältere Beschäftigte	28
§ 24 Wiedereinstellung für Zeiten der Kindererziehung	29
§ 25 Zeugnis	29
§ 26 Regelungen für Auszubildende	30
§ 27 Geltendmachung von Ansprüchen	35
§ 28 Günstigkeitsklausel	35
§ 29 Einzelstreitigkeiten	36
§ 30 Tarifliche Schlichtungsstelle	36
§ 31 Gesamtstreitigkeiten der Tarifvertragsparteien	37
§ 32 Inkrafttreten und Kündigung	38

Zwischen dem

Verband der Metallindustriellen Niedersachsens e. V.

und der

Industriegewerkschaft Metall
Bezirksleitung Hannover

wurde folgender gemeinsame Manteltarifvertrag für die Beschäftigten in der niedersächsischen Metallindustrie (ausschließlich nordwestliches Niedersachsen und Osnabrück) abgeschlossen:

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die Mitglieder der tarifvertragschließenden Parteien

(1) räumlich :

für folgende Bezirke des Landes Niedersachsen:

- Regierungsbezirk Braunschweig,
- Regierungsbezirk Hannover,
- Regierungsbezirk Lüneburg - mit Ausnahme der Landkreise Cuxhaven, Harburg, Osterholz, Stade und des ehemaligen Landkreises Bremervörde - ;

(2) fachlich:

für alle Erzeugungs- und Verarbeitungsbetriebe*)

- der Metallindustrie - einschließlich der Eisen-, Nichteisenmetall- und Edelmetallindustrie
- der Elektro- und Elektronikindustrie
- einschließlich der kunststoffverarbeitenden Betriebe

sowie deren Hilfs- und Nebenbetriebe, auch wenn sie rechtlich selbständig sind.

***) Anmerkung zu § 1 Ziffer (2):**

Vom Geltungsbereich werden auch folgende Betriebe erfaßt: Recycling-Betriebe; Betriebe der Umwelttechnik; Betriebe, die Software herstellen; Betriebe, die Halbleiter oder integrierte Schaltkreise herstellen; Betriebe, die Ingenieurleistungen erbringen; Betriebe der Nachrichtentechnik und der Informationsübermittlung; Betriebe im Bereich des Straßen- und des Schienenverkehrs.

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, daß die Betriebe der Preussag Stahl AG und der Verkehrsbetriebe Peine-Salzgitter GmbH nicht vom Geltungsbereich erfaßt werden.

(3) persönlich:

für alle Beschäftigten, d. h. alle gewerblichen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Angestellte und Auszubildende, die aufgrund eines Ausbildungsvertrages nach dem Berufsbildungsgesetz ausgebildet werden.

Ausgenommen sind:

- a) die in § 5 Absatz 2 und 3 BetrVG genannten Personen,
- b) Beschäftigte, die aufgrund eines schriftlichen Einzelarbeitsvertrages als außertarifliche Beschäftigte gelten und deren Jahreseinkommen geteilt durch zwölf das höchste tarifliche Monatsgrundentgelt um mehr als 15 % übersteigt. Dabei ist vom Jahreseinkommen der außertariflichen Beschäftigten ein Betrag für die Zahlungen abzuziehen, die den tariflichen Beschäftigten aufgrund tarifvertraglicher oder betrieblicher Regelungen allgemein zustehen,
- c) Heimarbeiter und Heimarbeiterinnen, Praktikanten und Praktikantinnen.

§ 2

Beginn des Arbeitsverhältnisses

- (1) Bei der Einstellung sind die gesetzlichen Bestimmungen (z. B. §§ 611 ff. BGB, §§ 99 ff. BetrVG) zu beachten.

Die wesentlichen Vertragsbedingungen und ihre Änderungen sind schriftlich festzulegen, insbesondere Art der Tätigkeit, Lohn- bzw. Gehaltsgruppe, Zusammensetzung des Monatsentgelts, ggf. Dauer der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft und Teilzeitarbeit.

Die Festlegung der Art der Tätigkeit schließt nicht aus, daß Beschäftigte mit anderen zumutbaren Arbeiten beschäftigt werden können. Dabei ist es vom Inhalt der Vertragsbedingungen abhängig, ob eine Änderungskündigung auszusprechen ist. Die Rechte des Betriebsrates aus §§ 95, 99 ff. BetrVG sind zu beachten.

- (2) Bei Beginn des Arbeitsverhältnisses kann eine Probezeit von bis zu 1 Monat vereinbart werden. Sie kann einvernehmlich bis auf 3 Monate verlängert werden. In diesen Fällen beträgt die beiderseitige Kündigungsfrist in den ersten 2 Wochen 1 Woche. Danach kann in dieser Probezeit gekündigt werden mit einer Frist von 2 Wochen zum Schluß der Kalenderwoche.

Bei Beginn des Arbeitsverhältnisses kann auch eine Probezeit von 3 Monaten vereinbart werden. Sie kann einvernehmlich bis auf 6 Monate verlängert werden. In diesen Fällen beträgt die beiderseitige Kündigungsfrist 4 Wochen.

Bei Schwerbehinderten kann eine längere Probezeit nur mit Zustimmung des Betriebsrats und der Schwerbehindertenvertretung vereinbart werden.

- (3) Wird vor der Einstellung eine persönliche Vorstellung verlangt, so sind die erforderlichen Kosten der Reise und des Aufenthaltes zu ersetzen, soweit vorhanden im Rahmen der Dienstreiseordnung.
- (4) Ist das Arbeitsverhältnis für eine bestimmte Zeit abgeschlossen, so endet es mit Ablauf der vereinbarten Zeit.
- (5) Ist das Arbeitsverhältnis für einen bestimmten Zweck abgeschlossen, so endet es, wenn der Zweck erreicht ist. Den Beschäftigten soll nach Möglichkeit die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit einer angemessenen Frist angekündigt werden.

Wenn Beschäftigte zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt werden, kann eine Kündigungsfrist von mindestens 1 Woche vereinbart werden; dieses gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von 3 Monaten hinaus fortgesetzt wird.

- (6) Beschäftigten, die wieder eingestellt werden, wird für Ansprüche aus diesem Tarifvertrag die frühere Betriebszugehörigkeit zu dem Unternehmen angerechnet, wenn das Arbeitsverhältnis weniger als 1 Jahr unterbrochen war und das Ausscheiden nicht aus einem Grund erfolgte, den die Beschäftigten selbst zu vertreten hatten.

Dauert die Unterbrechung 1 Jahr oder länger, so ist es zulässig, die alten Rechte der Beschäftigten durch eine Vereinbarung gleichfalls anzuerkennen, wenn zwischen dem früheren und dem neuen Arbeitsverhältnis ein innerer Zusammenhang besteht.

§ 3

Regelmäßige Arbeitszeit

- (1)* Die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen beträgt 36 Stunden, ab 1.10.1995 35 Stunden. Entsprechendes gilt für die Ausbildungszeit.

- (2) Soll für einzelne Beschäftigte die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden verlängert werden, bedarf dies der Zustimmung des bzw. der Beschäftigten. Lehnen Beschäftigte die Verlängerung ab, so darf ihnen daraus kein Nachteil entstehen. Bei der Vereinbarung einer solchen Arbeitszeit bis zu 40 Stunden besteht Anspruch auf eine dieser Arbeitszeit entsprechende Bezahlung.

Die vereinbarte Arbeitszeit kann einvernehmlich geändert werden oder auf Wunsch des bzw. der Beschäftigten oder des Arbeitgebers mit einer Ankündigungsfrist von 3 Monaten. Das Arbeitsentgelt wird entsprechend angepaßt.

Der Arbeitgeber teilt dem Betriebsrat jeweils am Ende des Quartals für das zurückliegende Quartal die Beschäftigten mit verlängerter individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit mit. Dazu zählen nicht die in § 1 (3) a) Genannten. Die Zahl der Beschäftigten mit verlängerter Arbeitszeit darf 18 % aller sonstigen Beschäftigten des Betriebs nicht übersteigen. Zu den Beschäftigten zählen nicht Praktikanten und Praktikantinnen, Volontäre und Volontärinnen u. ä. sowie Heimarbeiter und Heimarbeiterinnen und Teilzeitbeschäftigte gemäß § 3 Ziffer (9) Satz 3.

- (3) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit bzw. Ausbildungszeit und die Pausen werden mit dem Betriebsrat vereinbart.

Abweichend von § 4 Satz 2 Arbeitszeitgesetz kann die Gesamtdauer der Ruhepausen in Schichtbetrieben und Verkehrsbetrieben auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden.

Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit sowie die wöchentliche Ausbildungszeit kann grundsätzlich gleichmäßig oder ungleichmäßig auf 5 Werktage von Montag bis Freitag verteilt werden. Eine davon abweichende Verteilung kann nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse mit dem Betriebsrat vereinbart werden. Diese wöchentliche Arbeitszeit muß im Durchschnitt von 6 Monaten erreicht werden. In den Betriebsvereinbarungen über die Arbeitszeitverteilung sind auch Beginn und Ende der Ausgleichszeiträume festzulegen.

Ausfallende Arbeitszeit kann mit Zustimmung des Betriebsrates im Rahmen der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes zuschlagsfrei vor- oder nachgeholt 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 5 freie Tage zusammengefaßt werden.

- (5) Aus Anlaß der Neufestsetzung der Arbeitszeit darf es nicht zu einer unzumutbaren Leistungsverdichtung kommen. Dieses ist durch Neueinstellung, eine Änderung der Arbeitsverteilung oder in sonstiger Weise zu vermeiden.

Erachten der Betriebsrat und/oder der bzw. die Betroffene die vorgesehenen Maßnahmen als ungenügend, so haben sie ein Reklamationsrecht. Zwischen Arbeitgeber und dem Betriebsrat ist über die notwendigen Maßnahmen mit dem Willen zur Einigung zu verhandeln.

- (6) Kommt eine Einigung nach Ziffer (3) und (4) mit dem Betriebsrat nicht zustande, so entscheidet die tarifliche Schlichtungsstelle gemäß § 30.

- (7) Die Arbeitszeit kann, wenn sie regelmäßig Arbeitsbereitschaft enthält, ohne Mehrarbeitszuschlag wie folgt verändert werden:

a) bis zu 10 Stunden täglich, jedoch höchstens bis zu 41,5 Stunden (ab 01.10.1995 40,5 Stunden) wöchentlich, wenn die Arbeitsbereitschaft mehr als 25 % der Arbeitszeit beträgt,

b) bis zu 12 Stunden täglich, jedoch höchstens bis zu 49,5 Stunden (ab 01.10.1995 48,5 Stunden) wöchentlich, wenn die Arbeitsbereitschaft mehr als 40 % der Arbeitszeit beträgt.

Die Zugehörigkeit von Beschäftigten zur Gruppe a) und b) ist schriftlich zu vereinbaren. Die Rechte des Betriebsrates aus § 80 und § 99 BetrVG bleiben unberührt.

Beschäftigte mit Arbeitsbereitschaft können z. B. sein: Beschäftigte im Wach- und Pfortnerdienst, Heizer, Beschäftigte an Kesselanlagen, Beschäftigte im Fahrdienst (Fahrer und Begleiter) und Angehörige der Werksfeuerwehr.

Werden diese Beschäftigten an Sonn- und Feiertagen beschäftigt, so ist ihnen ein freier Tag in der Woche zu geben, an jedem dritten Wochenende ist eine Freizeit von 36 Stunden einschließlich eines ganzen Sonntages zu gewähren.

Das Beobachten von laufenden Maschinen und Anlagen gilt nicht als Arbeitsbereitschaft.

- (8) Beschäftigte, die sich für einen eventuellen Einsatz bereit halten müssen, aber während dieser Zeit nicht im Betrieb anwesend zu sein brauchen (Rufbereitschaft), erhalten für diese Zeit eine Vergütung, die betrieblich festzulegen ist. Der Personenkreis, der Zeitraum und die Gestaltung der Vergütung sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

- (9) Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit kürzer ist als 36 Stunden (ab 1.10.1995 35 Stunden). Bei Neueinstellungen ist Teilzeitarbeit so zu gestalten, daß die Grenzen der Sozialversicherungspflicht überschritten werden. Dies gilt nicht für Beschäftigte, die aus betrieblichen oder persönlichen Gründen nicht anders beschäftigt werden können oder die Grenze zum Rentenalter bereits überschritten haben.

- (10) Wird an den Tagen vor Weihnachten und Neujahr (24. und 31. Dezember) gearbeitet, so endet die Arbeitszeit um 12.00 Uhr. Die dadurch ausfallende Arbeitszeit wird höchstens bis zu 3 Stunden mit dem zuschlagsfreien durchschnittlichen Stundenentgelt gemäß § 9 (3) vergütet.

Fällt am 24. und 31. Dezember in Mehrschichtbetrieben eine ganze Schicht aus, so kann die ausfallende Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen vor- oder nachgearbeitet werden.

- (11) In Dreischichtbetrieben ohne feste Betriebspause ist den Beschäftigten die erforderliche Zeit zur Einnahme des Essens ohne Entgeltabzug zu gewähren.

- (12) Für Beschäftigte bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres gelten außerdem die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

- *) Zur Durchführung der Arbeitszeitverkürzungsstufe zum 1. Oktober 1995 vereinbaren die Tarifvertragsparteien:

1. Im Jahr 1995 sind die materiellen Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung zu berücksichtigen.
2. Die Tarifvertragsparteien werden, wenn eine von ihnen es wünscht, drei Monate vor dem 1. Oktober 1995 in ein Gespräch über die Durchführbarkeit der Arbeitszeitverkürzung unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage eintreten. Dabei sind insbesondere die Beschäftigungssituation in der Metall- und Elektroindustrie, die Entwicklung im Zusammenwachsen der beiden deutschen Staaten und die Entwicklung der Arbeitszeiten in den Ländern der Europäischen Gemeinschaft zu berücksichtigen. Die Tarifvertragsparteien werden sich um eine einvernehmliche Beurteilung und ggf. um eine daraus abgeleitete abweichende Regelung bemühen.

§ 4

Kurzarbeit

- (1)* In einem Betrieb oder einzelnen Abteilungen kann die regelmäßige Arbeitszeit der Beschäftigten mit Zustimmung des Betriebsrates herabgesetzt und unter den Voraussetzungen der Bestimmungen des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) Kurzarbeit mit einer entsprechenden Entgeltkürzung eingeführt werden, wenn es die wirtschaftliche Lage notwendig macht. Dem Betriebsrat sind die wirtschaftlichen Gründe für die Einführung der Kurzarbeit mitzuteilen.

Arbeitszeit im Sinne von § 69 AFG ist die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten.

Die Kürzung der Arbeitszeit kann dadurch erfolgen, daß volle Arbeitstage ausfallen oder eine Kürzung der täglichen Arbeitszeit vorgenommen wird. Soweit es mit den betrieblichen Anforderungen vereinbar ist, soll im allgemeinen der Kürzung der Arbeitszeit durch Ausfall voller Arbeitstage der Vorzug vor einer Kürzung der täglichen Arbeitszeit gegeben werden.

Nach Abschluß der Betriebsvereinbarung ist die Einführung von Kurzarbeit mit einer Frist von 3 Wochen - für Kundengießereien mit einer Frist von 1 Woche - anzukündigen. In Ausnahmefällen kann die Ankündigungsfrist durch freiwillige Betriebsvereinbarung verkürzt werden.



*) Arbeitszeit im Sinne von § 69 AFG ist ebenfalls die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 2 und § 3 Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung vom 5. März 1994 der von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten.

- (2) Kommt es innerhalb von fünf Arbeitstagen nach dem Verlangen einer Betriebsvereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit nicht zu einer solchen Vereinbarung, so entscheidet die tarifliche Schlichtungsstelle gemäß § 30.
- (3) Die Schlichtungsstelle hat innerhalb einer Woche nach ihrer Anrufung eine Entscheidung zu fällen. Dies geschieht durch Beschluß, der der Mehrheit der anwesenden Mitglieder bedarf. Der Spruch der Schlichtungsstelle ist verbindlich.

Zwischen der Entscheidung der Schlichtungsstelle und der Einführung der Kurzarbeit muß eine Frist von einer Woche, für Kundengießereien von drei Kalendertagen, liegen.

- (4) Setzt die Kurzarbeit nicht innerhalb von vier Wochen nach dem festgelegten Zeitpunkt des Beginns ein oder wird sie durch eine mindestens vier Wochen andauernde Vollarbeit unterbrochen, so ist sie erneut zu vereinbaren.
- (5) Wird das Arbeitsverhältnis vor Ankündigung der Kurzarbeit gekündigt, so haben die Beschäftigten für die Dauer ihrer Kündigungsfrist Anspruch auf den Verdienst ihrer festgelegten individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Auf Verlangen muß in diesem Fall diese Arbeitszeit auch geleistet werden.
- (6) Die von der Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten können ihrerseits das Arbeitsverhältnis mit Monatsfrist zum Ende des Kalendermonats kündigen, es sei denn, es gelten für sie kürzere Kündigungsfristen.



§ 5

Zuschlagspflichtige Mehr-, Nacht-,
Sonn- und Feiertagsarbeit

- (1) Mehrarbeit soll nicht als Ersatz für Neueinstellungen genutzt werden. Überall, wo es möglich ist, sollen Neueinstellungen vorgenommen und das Volumen von Mehrarbeit so gering wie möglich gehalten werden.
- (2) Mehrarbeit ist bei Vollzeitbeschäftigten die Arbeitszeit, die vor oder nach der individuellen täglichen und individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit liegt und über diese hinausgeht.

Mehrarbeit ist bei Beschäftigten mit Arbeitsbereitschaft im Falle des § 3 Ziffer (7) a) über 41,5 Stunden in der Woche (ab 01.10.1995 40,5 Stunden in der Woche) und im Falle des § 3 Ziffer (7) b) über 49,5 Stunden in der Woche (ab 1.10.1995 48,5 Stunden in der Woche) hinausgehende Arbeitszeit.

Bei Teilzeitbeschäftigten ist Mehrarbeit die über die wöchentliche Arbeitszeit von 36 Stunden (ab 01.10.1995 35 Stunden) hinausgehende Arbeitszeit; Mehrarbeitszuschläge sind auch zu gewähren, wenn einzelne Beschäftigte oder Betriebsabteilungen länger arbeiten müssen, als an diesem Tage betriebsüblich ist und ihnen die Mehrarbeit nicht spätestens am Tage zuvor angekündigt wurde.

- (3) Mehrarbeit kann mit Zustimmung des Betriebsrates bis zu 10 Mehrarbeitsstunden in der Woche und bis zu 20 im Monat durchgeführt werden.

Betrieblich kann für einzelne Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten eine Erweiterung dieses Volumens vereinbart werden.

Bei der Festlegung der Mehrarbeit sind die berechtigten Interessen der Beschäftigten nach Möglichkeit zu berücksichtigen.

Über unvorhergesehene Mehrarbeit einzelner Beschäftigter ist der Betriebsrat nachträglich zu unterrichten.

- (4) Mehrarbeit bis zu 16 Stunden im Monat kann im einzelnen Fall auch durch bezahlte Freistellung von der Arbeit ausgeglichen werden. Bei mehr als 16 Mehrarbeitsstunden im Monat kann der bzw. die Beschäftigte die Abgeltung durch bezahlte Freistellung von der Arbeit verlangen, soweit dem nicht dringende betriebliche Belange entgegenstehen. Der Zeitpunkt, bis zu dem Freizeit verlangt werden kann, ist durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

Der Freizeitausgleich hat in den folgenden 3 Monaten zu erfolgen. Mehrarbeitszuschläge sind grundsätzlich in Geld zu vergüten.

Mehrarbeit, die durch Freizeit ausgeglichen wird, bleibt bei der Errechnung des Verdienstes im Bezugszeitraum gemäß § 9 unberücksichtigt.

- (5) Nachtarbeit im Sinne dieses Tarifvertrages ist die in der Zeit zwischen 20.00 und 6.00 Uhr geleistete Arbeit.
- (6) In mehrschichtigen Betrieben ist Sonn- und Feiertagsarbeit im Sinne des § 9 Absatz 2 Arbeitszeitgesetz die an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit von 6.00 Uhr bis 6.00 Uhr des folgenden Tages geleistete Arbeit.
- (7) Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden. Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit ist jedoch zulässig im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen und dieses Tarifvertrages.

Bei regelmäßiger Schichtarbeit kann eine Verschiebung des Zeitraumes der Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit entsprechend den Schichtzeiten mit Zustimmung des Betriebsrates vereinbart werden.

- (8) Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit im Rahmen dieses Tarifvertrages sowie Vor- und Nacharbeit zum Ausgleich ausgefallener Arbeitszeiten können nicht ohne wichtigen Grund verweigert werden.

§ 6

Vergütung für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

- (1) Der Zuschlag beträgt:

a)	für die 1. bis 3. Mehrarbeitsstunde täglich	25 %
b)	für jede weitere Mehrarbeitsstunde täglich	50 %
c)*	für Nachtarbeit zwischen 20.00 und 6.00 Uhr	25 %

*) Übertarifliche Leistungen des Arbeitgebers, die für Erschwernisse bereits gewährt werden, die sich aus der Lage der Arbeitszeit ergeben, können auf die Nachtarbeitszuschläge angerechnet werden.

d)	für Sonntagsarbeit von 6.00 bis 6.00 Uhr	50 %
e)	für Arbeiten am 1. Ostertag und 1. Pfingsttag sowie am 1. Januar, 1. Mai, 3. Oktober, 1. und 2. Weihnachtstag, sofern kein Anspruch auf Arbeitsverdienst nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz besteht, sowie für Arbeiten am 24. und 31. Dezember ab 12.00 Uhr	100 %
f)	für Arbeiten an gesetzlichen Wochenfeiertagen, an denen der Entgeltausfall zu vergüten ist	140 %

- (2) Zuschlagsfrei ist die regelmäßige Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit der Pförtner, Wächter und Feuerwehrleute. Sofern die Genannten jedoch an gesetzlich zu bezahlenden Wochenfeiertagen arbeiten, erhalten sie einen Zuschlag von 100 %, es sei denn, daß dieser Zuschlag im Monatsentgelt nachweislich Berücksichtigung findet.
- (3) Durch freiwillige Betriebsvereinbarungen kann vereinbart werden, daß der Zuschlag für Nachtarbeit (§ 6 Ziffer (1) c)) nicht als geldlicher Zuschlag gewährt wird, sondern durch bezahlte Freistellung von der Arbeit von 1/4 Stunde für jede geleistete Nachtarbeitsstunde ausgeglichen wird.
- (4) Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge in den Ziffer (1) und (2) ist nur ein Zuschlag, und zwar bei unterschiedlichen Zuschlägen der höchste, zu zahlen. Hiervon ausgenommen ist der Zuschlag für Nachtarbeit.
- (5) Die Grundvergütung je Mehrarbeitsstunde entspricht dem gleichmäßigen Stundenentgelt gemäß § 8.

Die Berechnungsgrundlage für die Zuschläge entspricht dem gleichmäßigen Stundenentgelt, ggf. zuzüglich der leistungsabhängigen variablen Entgeltbestandteile des Vormonats geteilt durch die geleisteten Arbeitsstunden des Vormonats.

§ 7

Allgemeine Entgeltregelungen

- (1) Das Entgelt wird bargeldlos im nachhinein gezahlt. Entgeltabrechnungszeiträume, Entgeltzahlungstage und Abschlagszahlungen werden betrieblich vereinbart.
- (2) Die Beschäftigten erhalten für jeden Kalendermonat, für den Entgelt gezahlt wird, einen Betrag von DM 2,50 (Kontoführungsgebühr).
- (3) Die Beschäftigten erhalten eine monatliche Entgeltabrechnung, aus der ersichtlich sein muß:
 - tarifliches Grundentgelt, ggf. auch geleistete Stunden,
 - konstante Entgeltbestandteile, wie z. B. Leistungszulage
 - variable zeitabhängige Entgeltbestandteile, wie z. B. Mehrarbeitsvergütung,
 - variable leistungsabhängige Entgeltbestandteile, wie z. B. Prämien- oder Akkordverdienste,
 - bezahlte Ausfallzeiten
 - unbezahlte Ausfallzeiten
 - einzelne Abzüge
 - Kurzarbeitergeld.

- (4) Den Beschäftigten wird das nötige Werkzeug kostenlos zur Verfügung gestellt. Wird mit Zustimmung des Arbeitgebers eigenes Werkzeug benutzt, so ist dafür eine Entschädigung zu bezahlen, die im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgelegt wird.

§ 8

Berechnung des Arbeitsentgelts

- (1)* Den Beschäftigten wird ein Monatsentgelt gezahlt. Unregelmäßig Beschäftigte und Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis bis zu 3 Monaten befristet ist, können im Stundenentgelt bezahlt werden.

* Bestehende betriebliche Regelungen zur Verstetigung des monatlichen Einkommens der Arbeiter gemäß § 9 a MTV für die gewerblichen Arbeitnehmer vom 18. Mai 1990 in der Fassung vom 5. März 1994 können beibehalten werden. Sie können auch auf den ganzen Betrieb ausgedehnt werden.

Wird die bestehende Betriebsvereinbarung zum Monatslohn gekündigt, ist über die Einführung des Monatsentgeltes gemäß den tariflichen Bestimmungen zu verhandeln.

- (2) Das Monatsentgelt setzt sich wie folgt zusammen:

- a) Die Beschäftigten erhalten ein Monatsgrundentgelt, das dem tariflichen Monatsgrundlohn, dem monatlichen Tarifgehalt oder der monatlichen Ausbildungsvergütung entspricht;
- b) Monatsgrundentgelt zuzüglich konstanter Entgeltbestandteile ergeben das gleichmäßige Monatsentgelt;
- c) gleichmäßiges Monatsentgelt zuzüglich variabler leistungsabhängiger und/oder zeitabhängiger Entgeltbestandteile ergeben das Monatsentgelt;

d) sonstige Zahlungen (vgl. Ziffer 8) gehören nicht zum Monatsentgelt.

- (3) Das gleichmäßige Tagesentgelt errechnet sich bei einer 5-Tage-Woche mit dem Faktor 1/21,75 aus dem gleichmäßigen Monatsentgelt.

Bei abweichender Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage sind der Faktor und die Berechnungen gemäß §§ 8 - 10 entsprechend anzupassen.

- (4) Das gleichmäßige Stundenentgelt errechnet sich aus folgender Formel:

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

- (5) Bei abweichender Arbeitszeit errechnet sich das Monatsgrundentgelt wie folgt:

$$\begin{array}{l} \text{Monatsgrundentgelt} \\ \text{gemäß Tarifvertrag} \end{array} \quad \times \quad \frac{\begin{array}{l} \text{individuelle regelmäßige} \\ \text{wöchentliche Arbeitszeit} \end{array}}{\begin{array}{l} \text{tarifliche wöchentliche Arbeitszeit} \\ \text{gemäß § 3 (1)} \end{array}}$$

- (6)* Konstante Entgeltbestandteile, die im gleichmäßigen Monatsentgelt enthalten sind, umfassen alle in jedem Monat und in jeder geleisteten Stunde wiederkehrenden Entgeltbestandteile (ständig wiederkehrende Zuschläge, tarifliche Leistungszulagen, außertarifliche Zulagen sowie andere immer in gleicher Höhe wiederkehrenden Beträge wie z. B. vertragliche monatliche Pauschalen).

* Aus Anlaß der Einführung von Monatsentgelt sind bisherige stundenbezogene Zulagen und Zuschläge, soweit sie für jede geleistete Stunde gewährt wurden, auf den Monat umzurechnen und zwar mit dem Faktor 4,35 x individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit. Aus Anlaß der Einführung des Monatsentgeltes dürfen keine Zulagen und Zuschläge verringert werden.

- (7) Zu den variablen Entgeltbestandteilen gehören alle diejenigen, die nicht zum gleichmäßigen Monatsentgelt zählen wie z. B.

- unmittelbar leistungsabhängige Entgeltbestandteile wie z. B. Prämien- oder Akkordverdienste,
- zeitabhängige Entgeltbestandteile wie z. B. Vergütungen für Mehrarbeit, Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, Belastungszulagen sowie monatliche Erfolgsbeteiligungen.

Die variablen Entgeltbestandteile werden entsprechend der Anzahl der geleisteten und zu bezahlenden Stunden ausgezahlt, spätestens zusammen mit dem gleichmäßigen Monatsentgelt des Folgemonats.

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann geregelt werden, daß die variablen leistungsabhängigen Entgeltbestandteile ganz oder teilweise wie konstante Entgeltbestandteile verrechnet werden.

- (8) Zu den sonstigen Entgeltbestandteilen gehören die zusätzliche Urlaubsvergütung, die tarifliche Sonderzahlung, die vermögenswirksamen Leistungen, Auslösungen, Fahrkostenerstattungen bzw. Reisespesen, Kontoführungsgebühren, Mietzuschüsse, Sachleistungen sowie einmalige Zahlungen (z. B. Weihnachtsgratifikationen, jährliche Erfolgsbeteiligungen, u. ä.).

§ 9

Entgeltberechnung bei bezahlten Ausfallzeiten

- (1) Für Zeiten des Freizeitausgleichs gemäß § 3 (3) und (4) sowie § 5 (4) ist das gleichmäßige Monatsentgelt forzuzahlen.

- (2) Bei bezahlten Ausfallzeiten (z. B. Urlaub, Krankheit mit Entgeltfortzahlungsanspruch, Arbeitsversäumnis gemäß § 11 II) sind das gleichmäßige Monatsentgelt und der Durchschnitt der variablen Entgeltbestandteile forzuzahlen. Das fortzuzahlende durchschnittliche Arbeitsentgelt ergibt sich aus dem Bezugszeitraum der letzten 3 abgerechneten Monate. Die sonstigen Entgeltbestandteile gemäß § 8 (8) gehen nicht in die Durchschnittsberechnung ein.

Für die Berechnung der durchschnittlichen variablen Entgeltbestandteile gelten die Ziffer (3) bis (7).

- (3) Für die letzten 3 Monate ist die Summe der variablen Entgeltbestandteile durch die Summe der Soll-Arbeitstage zu teilen.

Der sich ergebende Betrag zuzüglich des gleichmäßigen Tagesentgeltes gemäß § 8 (3) ergibt das durchschnittliche Tagesentgelt. Das durchschnittliche Stundenentgelt ergibt sich aus diesem durchschnittlichen Tagesentgelt geteilt durch die durchschnittliche tägliche Stundenzahl.

Fallen in den Bezugszeitraum von 3 Monaten 5 oder mehr freie Tage oder wird die Arbeitszeit über mehr als 2 Monate ungleichmäßig verteilt, so ist betrieblich ein längerer Bezugszeitraum von bis zu 12 Monaten zu vereinbaren.

- (4) Soll-Arbeitstage sind die Arbeitstage, die sich aus der Verteilung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ergeben. Dazu gehören auch die aufgrund gesetzlicher, tariflicher, betrieblicher Regelungen (wie beispielsweise Zeiten des Freizeitausgleichs bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit, bei Zeitausgleich durch freie Tage, bei Mehrarbeit mit Freizeitausgleich) oder unbezahlte aus persönlichen Gründen ausfallende Arbeitstage.

- (5) Grundlage für die Berechnung der variablen leistungsabhängigen Entgeltanteile sind sowohl die Stunden, die im Leistungslohn gearbeitet wurden, als auch die Stunden, die im Leistungslohndurchschnitt vergütet wurden.

- (6) Vorübergehende Verdienstkürzungen, die im Bezugszeitraum infolge von unbezahlten Ausfallzeiten eintreten, bleiben bei der Berechnung der variablen Entgeltbestandteile außer Betracht.

- (7) Für Beschäftigte, die noch nicht 3 Monate im Leistungslohn abgerechnet wurden, gelten die tatsächlich abgerechneten Zeiten als Bezugszeitraum.

Für Beschäftigte, die bislang noch nicht im Leistungslohn abgerechnet wurden, sind die leistungsabhängigen variablen Entgeltbestandteile von vergleichbaren Beschäftigten zugrunde zu legen.

- (8) Im Falle einer Tarifänderung während der letzten 3 Monate vor der bezahlten Ausfallzeit (z. B. Urlaub, Krankheit) wird das Entgelt auf die im Zeitpunkt des Beginns der bezahlten Ausfallzeit geltenden Tarifverträge über Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen umgerechnet.

Im Falle einer Tarifänderung während der bezahlten Ausfallzeit gilt die entsprechende Umrechnung vom Tage des Inkrafttretens der Tarifänderungen für die restliche bezahlte Ausfallzeit.

- (9)* Bei Veränderungen der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gilt Ziffer (8) entsprechend.

*) Z. B. durch Verkürzung der Arbeitszeit gemäß § 3 (1), beim Übergang von Teilzeit auf Vollzeit.

- (10) Bei Veränderungen der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im Bezugszeitraum und/oder während der bezahlten Ausfallzeit ist zusätzlich zum gleichmäßigen Monatsentgelt der Mehrverdienst aufgrund Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit aus dem Durchschnitt der letzten abgerechneten 3 Monate zu berücksichtigen.

§ 10

Entgeltberechnung bei unbezahlten Ausfallzeiten

- (1) Für unbezahlte Ausfalltage, einschließlich Kurzarbeit, ist vom gleichmäßigen Monatsentgelt ein Betrag abzuziehen, der nach folgender Formel zu errechnen ist:

$$\frac{\text{Gleichmäßiges Monatsentgelt}}{\text{Soll-Arbeitstage des Monats}} \times \text{unbezahlte Ausfalltage} = \text{Abzugsbetrag}$$

- (2) Bei unbezahlten Ausfallstunden, einschließlich Kurzarbeit, ist das gleichmäßige Monatsentgelt um einen Betrag zu kürzen, der nach folgender Formel zu errechnen ist:

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

- (3) Entsprechendes gilt bei Eintritt und/oder Austritt während des abzurechnenden Monats.
- (4) Die Regelung nach Ziffer (1) findet Anwendung, wenn ganze unbezahlte Ausfalltage anfallen, unabhängig von der jeweiligen täglichen Arbeitszeit.

Die Regelung nach Ziffer (2) ist anzuwenden, wenn unbezahlte Ausfallzeiten stundenweise - auch mehrfach im Abrechnungszeitraum - anfallen.

§ 11

Arbeitsausfall/Arbeitsversäumnis

Soweit dieser Manteltarifvertrag nichts anderes bestimmt, gelten von dem Grundsatz, daß nur geleistete Arbeit (einschließlich Arbeitsbereitschaft) bezahlt wird, folgende Ausnahmen:

I. Arbeitsausfall

- (1) Muß die Arbeit aus Gründen ausgesetzt werden, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, so ist das durchschnittliche Arbeitsentgelt gemäß § 9 weiterzuzahlen, solange die Störung anhält, höchstens jedoch bis zum Ablauf der arbeitsvertraglichen Kündigungsfrist. Die Beschäftigten sind verpflichtet, während der Dauer der Störung andere zumutbare Arbeit auszuführen.
- (2) Muß die Arbeit aus Gründen ausgesetzt werden, die die Beschäftigten zu vertreten haben, so entfällt die Bezahlung.
- (3) Muß die Arbeit aus Gründen ausgesetzt werden, die weder Arbeitgeber noch Beschäftigte zu vertreten haben, z. B. Naturkatastrophen, außerbetriebliche Energiestörungen (Gas, Wasser, Strom), so ist das durchschnittliche Arbeitsentgelt gemäß § 9 - soweit keine gesetzliche Regelung für deren Bezahlung vorliegt - weiterzubezahlen. Die Beschäftigten sind verpflichtet, während der Dauer der Störung andere zumutbare Arbeit zu leisten.
- (4) Kann auf die ausgefallene Arbeitsleistung nicht verzichtet werden, so ist über das Nachholen und den Zeitpunkt des Nachholens eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat zu treffen. Diese Nachholarbeit ist keine Mehrarbeit.

II. Arbeitsversäumnis

- (1) Die Beschäftigten haben Anspruch auf Freizeit ohne Anrechnung auf den Urlaub und ohne Abzug vom Entgelt bei:
 - a) eigener Eheschließung für 2 Tage
 - b) Niederkunft der Ehefrau*) für 1 Tag
 - c) eigener silberner Hochzeit für 1 Tag
 - d) Umzug, jedoch nur im Zeitabstand von 3 Jahren, oder wenn der Arbeitgeber den Umzug verlangt für 1 Tag
 - e) 25jährigem Dienstjubiläum für 1 Tag
 - f) Tod des Ehegatten*), der Eltern oder der Kinder für 2 Tage
- *) Der Ehe steht eine eheähnliche Lebensgemeinschaft gleich.

- (2) Der Verdienstausfall für die tatsächlich notwendige Arbeitsver-
säumnis wird gezahlt bei:
- a) Vorladung von Behörden, mit Ausnahme der Wahrnehmung behördli-
cher Termine als Antragsteller, Zeuge, Beschuldigter im Straf-
prozeß, Partei im Parteienprozeß;
 - b) Erfüllung gesetzlich auferlegter Pflichten in öffentlichen Ehren-
ämtern, soweit kein Anspruch auf anderweitige Entschädigung be-
steht;
 - c) nachgewiesener Mitwirkung zur Löschung von Bränden und Verhütung
von Hochwasserschäden;
 - d) Aufsuchen des Arztes infolge einer während der Arbeitszeit auf-
tretenden ernsthaften Erkrankung, die ein sofortiges ärztliches
Eingreifen erfordert, höchstens aber bis zur Dauer von 3 Ar-
beitsstunden;
 - e) notwendig ausgefallener Arbeitszeit für Arztbesuch und ärztlich
verordnete Behandlung, die aufgrund ärztlichen Befundes unbed-
ingt während der Arbeitszeit erfolgen mußte.
- (3) Der bzw. die Beschäftigte hat in den Fällen der Ziffer (1) und (2)
Arbeitsbefreiung zu beantragen.
- (4) Für die Ausfallzeiten gemäß Ziffer (1) und (2) ist das durchschnitt-
liche Arbeitsentgelt gemäß § 9 zugrunde zu legen.

§ 12

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

I. Mitteilungs- und Nachweispflicht

- (1) Der bzw. die Beschäftigte ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Ar-
beitsunfähigkeit unverzüglich mitzuteilen.
 - (2) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, hat der
bzw. die Beschäftigte eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen
der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens
an dem darauf folgenden Arbeitstag vorzulegen.
 - (3) Bei einer Kurzerkrankung bis zu drei Kalendertagen hat der bzw. die
Beschäftigte nur auf Verlangen des Arbeitgebers durch ärztliche Be-
scheinigung die Arbeitsunfähigkeit nachzuweisen.
- Günstigere betriebliche Regelungen können vereinbart werden.

II. Entgeltfortzahlung

In Fällen unverschuldeter mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit ist das Entgelt bis zur Dauer von 6 Wochen weiterzuzahlen, jedoch nicht über das Arbeitsverhältnis hinaus. Das Entgelt ist in den Fällen des § 8 Absatz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz dennoch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus fortzuzahlen. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung gilt auch während einer unter den Voraussetzungen des § 9 Entgeltfortzahlungsgesetzes unter voller Kostenübernahme von einem öffentlich-rechtlichen Versicherungsträger oder dem Versorgungsamt durchgeführten stationären Heilbehandlung.

Das fortzuzahlende Arbeitsentgelt entspricht dem durchschnittlichen Arbeitsentgelt gemäß § 9.

III. Zuschuß zum Krankengeld

- (1) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge unverschuldeter Krankheit erhält der bzw. die Beschäftigte nach mehr als fünfjähriger Betriebszugehörigkeit für einen Monat, nach einer Betriebszugehörigkeit von mehr als zehn Jahren für zwei Monate nach Beendigung der Entgeltfortzahlung den Unterschied zwischen dem Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenkasse und dem entsprechenden Nettobetrag der Entgeltfortzahlung.

Der Zuschuß wird brutto gewährt und unterliegt den gesetzlichen Abzügen.

- (2) Dieser Anspruch wird fällig bei Nachweis der Höhe des bezogenen Krankengeldes.
- (3) Kein Anspruch auf Zuschuß besteht, wenn keine Ansprüche auf Entgeltfortzahlung oder Krankengeld bestanden.
- (4) Im Falle des Bestehens von Schadensersatzansprüchen des bzw. der Beschäftigten gegen Dritte wegen der Arbeitsunfähigkeit gelten §§ 6 und 7 des Entgeltfortzahlungsgesetzes entsprechend.
- (5) Anspruch auf den Zuschuß besteht nur einmal im Kalenderjahr für die in Ziffer (1) genannten Zeiträume.

§ 13

Unterstützung im Todesfall

- (1) Beim Tode eines bzw. einer Beschäftigten zahlt der Arbeitgeber dem Ehegatten, der zum Zeitpunkt des Todes mit dem bzw. der Verstorbenen in häuslicher Gemeinschaft lebt, oder an unterhaltsberechtignte Kinder eine Unterstützung in Höhe des Verdienstes von 1 1/2 Monaten, bei einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 5 Jahren von 2 Monaten, bei einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 10 Jahren von 3 Monaten. Der Berechnung des Verdienstes wird das durchschnittliche Arbeitsentgelt gemäß § 9 zugrunde gelegt.

- (2) Einmalige und laufende Leistungen, die der Arbeitgeber auf seine Kosten aus Anlaß des Todes des bzw. der Beschäftigten gewährt, werden auf diese Zahlungen angerechnet. Das gleiche gilt für entsprechende Leistungen Dritter, die auf Beiträgen oder Zuwendungen des Arbeitgebers beruhen. Hierunter fallen auch Leistungen betrieblicher Wohlfahrtseinrichtungen.

Werden zu diesen Einrichtungen Beiträge vom Arbeitgeber und von den Beschäftigten gezahlt, so werden nur die den Arbeitgeberbeiträgen entsprechenden Leistungen angerechnet. Das gilt nicht für die Leistungen der gesetzlichen Sozialversicherung.

- (3) Kommen nach Ziffer (1) mehrere Personen als Empfänger in Betracht, so wird die Verpflichtung des Arbeitgebers durch Leistung an eine von ihnen erfüllt.

§ 14 *)

Verdienstsicherung für ältere Beschäftigte

- (1) Beschäftigte, die

das 55. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb oder Unternehmen mindestens 10 Jahre angehören, oder

das 54. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb oder Unternehmen mindestens 11 Jahre angehören, oder

das 53. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb oder Unternehmen mindestens 12 Jahre angehören

und die aus gesundheitlichen Gründen auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr eingesetzt werden können und deshalb auf einem geringer bezahlten Arbeitsplatz beschäftigt werden, erhalten für die Dauer der Minderung ihrer Einsatzfähigkeit eine Verdienstsicherung.

Die Verdienstsicherung wird nur auf Antrag gewährt.

Die Minderleistungsfähigkeit, die Notwendigkeit des Arbeitsplatzwechsels und die weitere Einsatzfähigkeit sind durch den zuständigen Betriebsarzt im Sinne des Arbeitssicherheitsgesetzes festzustellen. In Betrieben, in denen nach dem Arbeitssicherheitsgesetz und den dazu erlassenen Unfallverhütungsvorschriften eine Verpflichtung zur Bestellung eines Betriebsarztes nicht besteht, trifft diese Feststellung ein Arzt des zuständigen überbetrieblichen arbeitsmedizinischen Dienstes der Berufsgenossenschaft oder ein Arzt aus dem Gutachterdienst der Rentenversicherung. Der Antragsteller bzw. die Antragstellerin kann unter diesen beiden Diensten wählen.

- (2) Nicht anspruchsberechtigt sind Beschäftigte, die durch private Unfälle in ihrer Arbeitsleistung gemindert sind.

Nimmt der bzw. die Beschäftigte während des Bezuges der Verdienstsicherung ein zweites Arbeitsverhältnis auf, erlischt der Anspruch auf Verdienstsicherung.

- (3) Die Verdienstsicherung beträgt 95 % des bisherigen Einkommens. Veränderungen der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit sind entsprechend zu berücksichtigen.

- (4) Zur Ermittlung des bisherigen Einkommens wird der Verdienst der letzten 12 Monate zugrunde gelegt. Dabei werden einbezogen:

Tarifgrundlöhne, Tarifgehälter, Prämien, Akkordverdienstgrad, die tarifliche Leistungszulage, Zuschläge für Nachtschicht- und Sonntagsarbeit, sowie sonstige laufend zum Entgelt gezahlte außertarifliche Zulagen jeglicher Art.

Zuschläge für Feiertagsarbeit, Montagezuschlag und die Gießereizulage werden nur einbezogen, wenn sie mindestens zwei Jahre lang vor der Verdienstsicherung ununterbrochen gezahlt wurden.

Nicht einbezogen werden:

Mehrarbeitszeit und Mehrarbeitsvergütung, Belastungszulagen, vermögenswirksame Leistungen, Auslösungen und sonstiger Aufwendersersatz, zusätzliche Urlaubsvorgütung, Sonderzahlungen, einmalige Zulagen jeglicher Art sowie alle übrigen nicht regelmäßig anfallenden Zahlungen.

Die Einbeziehung der Gießereizulage, des Montagezuschlages und der außertariflichen Zulagen entfällt, wenn sie später im Betrieb generell nicht mehr gezahlt werden.

Künftige Tarifierhöhungen sind entsprechend zu berücksichtigen.

- (5) Erhält der bzw. die Beschäftigte aus demselben Anlaß, der zur Verdienstsicherung führt, anderweitige Leistungen aufgrund anderer Rechtsgrundlage, insbesondere Renten und andere Leistungen aus der Sozialversicherung sowie Leistungen von Drittschädigern, so mindert sich die Verdienstsicherung um diese anderweitigen Leistungen in voller Höhe. Erfolgen anderweitige Leistungen für einen Zeitraum, für den schon Verdienstsicherung gezahlt wurde, so ist der bzw. die Beschäftigte verpflichtet, die geleisteten Verdienstsicherungszahlungen zu erstatten, soweit sie durch die Höhe der anderweitigen Leistungen gedeckt sind.

Ob die anderweitigen Leistungen aus demselben Anlaß gezahlt werden, der zur Verdienstsicherung führte, ist in Zweifelsfällen dem ärztlichen Untersuchungsergebnis zu entnehmen.

Soweit nach dem ärztlichen Untersuchungsergebnis Anspruch auf anderweitige Leistungen besteht oder bestehen könnte, ist der bzw. die Beschäftigte verpflichtet, Anträge zu stellen und Ansprüche geltend zu machen sowie die anderweitigen Leistungen auch in Anspruch zu nehmen.

Macht der bzw. die Beschäftigte seine bzw. ihre Ansprüche auf anderweitige Leistungen nicht geltend oder nimmt er bzw. sie diese nicht in Anspruch, so entfällt der Anspruch auf Verdienstsicherung. Tritt der bzw. die Beschäftigte seine bzw. ihre Forderungen auf anderweitige Leistungen an den Arbeitgeber ab, wird die Verdienstsicherung bis zur endgültigen Entscheidung vorläufig gezahlt.

(6) Führt in Betrieben unter 21 nach dem BetrVG wahlberechtigten Beschäftigten die Durchführung dieser Bestimmungen zu Schwierigkeiten, so sind die Tarifvertragsparteien mit dem Ziel einzuschalten, zu einer tragbaren Lösung zu kommen.

*) Als Versetzung gilt auch eine Entgeltminderung aus gesundheitlichen Gründen bei Verbleiben am selben Arbeitsplatz. Als Arbeitsplatzwechsel gilt auch ein Wechsel vom Leistungslohn in den Zeitlohn, auch wenn der bzw. die Beschäftigte am selben Arbeitsplatz verbleibt. Im Falle einer Änderungskündigung wird die Verdienstsicherung gezahlt.

§ 15

Urlaubsdauer

- (1) Die Beschäftigten haben Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.
- (2) Der Urlaub beträgt im Kalenderjahr für die Beschäftigten 30 Arbeitstage.
- (3) Wer aufgrund betrieblicher Regelungen bereits einen Urlaubsanspruch erworben hat oder erwirbt, der demjenigen entspricht, der ihm bzw. ihr nach den Bestimmungen dieses Tarifvertrages zusteht, kann weitergehende Ansprüche nicht geltend machen.
- (4) Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der bzw. die Beschäftigte in regelmäßiger Arbeitszeit zu arbeiten hat.

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

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

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

§ 16

Zusatzurlaub

- (1) Der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte regelt sich nach dem Schwerbehindertengesetz in der jeweiligen Fassung.
- (2) Anerkannte Opfer des Faschismus erhalten einen zusätzlichen Urlaub nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen.

§ 17

Urlaubstermin

- (1) Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- (2) Der Urlaub ist spätestens bis zum 31. März des folgenden Jahres zu gewähren und zu nehmen. Der Urlaubsanspruch erlischt nach Ablauf dieser Zeit, es sei denn, daß er erfolglos geltend gemacht worden ist.
- (3) Bei einem Urlaubsanspruch von mindestens 15 Arbeitstagen soll bei der Urlaubsteilung einer der Urlaubsteile mindestens 10 aufeinanderfolgende Arbeitstage umfassen. Eine abweichende Regelung aus zwingenden betrieblichen Gründen bedarf der Zustimmung des Betriebsrates.
- (4) Wünscht der bzw. die Beschäftigte, seinen bzw. ihren Urlaub zu teilen und kommt es hierbei zu keiner Einigung mit der Betriebsleitung, so entscheidet diese im Einvernehmen mit dem Betriebsrat. Jedoch soll sich der bzw. die Beschäftigte bei Urlaubsteilung in der Urlaubsdauer nicht besser stehen, als wenn er bzw. sie den Urlaub zusammenhängend genommen hätte.

- (5) Bei der Festsetzung des Urlaubstermins werden die Wünsche der Beschäftigten soweit wie möglich berücksichtigt; die Entscheidung der Betriebsleitung erfolgt im Einvernehmen mit dem Betriebsrat.

Es kann Betriebsurlaub vereinbart werden. Seine Festlegung soll grundsätzlich bei Aufstellung des Urlaubsplanes 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.

§ 18

Urlaub bei Einstellung und Entlassung

- (1) Anspruch auf vollen Jahresurlaub gemäß §§ 15 und 16 besteht für Beschäftigte nach einer Beschäftigungsdauer von 6 Monaten (Wartezeit).
- (2) Beschäftigte, die im Einstellungsjahr die Wartezeit nicht erfüllt haben, erhalten für jeden angefangenen Beschäftigungsmonat 1/12 des vollen Jahresurlaubs.
- (3) Beschäftigte, die bis zum Ablauf von 2 Beschäftigungsmonaten aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, erhalten für jeden vollendeten Beschäftigungsmonat 1/12 des vollen Jahresurlaubs.
- (4) Beschäftigte, die nach Erfüllung der Wartezeit und nach dem 30. Juni ausscheiden, erhalten den vollen Jahresurlaub.
- (5) Beschäftigte, die bis zum 30. Juni ausscheiden, haben Anspruch lediglich auf 1/12 des vollen Jahresurlaubs für jeden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses angefangenen Beschäftigungsmonat des Kalenderjahres.
- (6) Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis infolge verschuldeter fristloser Entlassung oder eigener unberechtigter Lösung endet, haben nur Anspruch auf 1/12 des vollen Jahresurlaubs für jeden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses angefangenen Beschäftigungsmonat.

Bei einer Betriebszugehörigkeit von weniger als einem Monat entsteht in diesen Fällen kein Anspruch auf Urlaubsabgeltung.

- (7) Bei berechtigter fristloser Kündigung durch Beschäftigte bleibt der Urlaubsanspruch nach den Bestimmungen dieses Vertrages ohne Einschränkung der Ziffer (6) bestehen.
- (8) Wenn Beschäftigte ausscheiden, die noch Urlaubsansprüche haben, so ist der Urlaub während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. Besteht die Möglichkeit hierzu nicht, so ist der Urlaub abzugelten. In anderen Fällen ist die Abgeltung des Urlaubs unzulässig.

- (9) Soweit Urlaub bereits vor dem Ausscheiden der Beschäftigten gewährt ist, findet ein nachträglicher Abzug von überzahlter Urlaubsvergütung nicht statt.
- (10) Beschäftigte können im laufenden Kalenderjahr durch Wechsel ihres Arbeitsverhältnisses keinen längeren Urlaub beanspruchen, als ihnen nach diesem Tarifvertrag zusteht. Für die Urlaubsgewährung wird daher der Urlaub angerechnet, den Beschäftigte bereits erhalten haben oder von einem anderen Arbeitgeber hätten erhalten müssen.
- (11) Ergeben sich bei der Ermittlung der Urlaubsdauer Bruchteile eines Tages, so werden halbe Tage und mehr zu einem vollen Urlaubstag aufgerundet, geringere Bruchteile bleiben unberücksichtigt.

§ 19

Urlaubsvergütung

- (1) Während des Urlaubs werden dem bzw. der Beschäftigten pro Urlaubstag das durchschnittliche tägliche Arbeitsentgelt gemäß § 9 fortgezahlt (Urlaubsvergütung).
- (2) Der bzw. die Beschäftigte erhält zusätzlich je Urlaubstag 50 % des sich aus Ziffer (1) ergebenden Entgeltes. Diese zusätzliche Urlaubsvergütung wird nur für den Erholungsurlaub (§ 15 und § 16), nicht jedoch für bezahlte Freistellung aus anderen Gründen gewährt.

Im Falle des § 15 (4) sind auch bei der Berechnung der zusätzlichen Urlaubsvergütung jeweils 5 Arbeitstage pro Woche zugrunde zu legen.

In den Jahren 1995 und 1996 werden hinsichtlich aller in die Berechnung der zusätzlichen Urlaubsvergütung eingehenden Entgeltbestandteile die Tariflöhne, Tarifgehälter und die tariflichen Ausbildungsvergütungen nach dem Stand vom 31. Mai 1994 zugrunde gelegt.

- (3) Die zusätzliche Urlaubsvergütung ist vor Antritt des Urlaubs zu zahlen. Durch Betriebsvereinbarung können einheitliche Termine für die Auszahlung der zusätzlichen Urlaubsvergütung für alle Beschäftigten des Betriebes vereinbart werden.

Auf Wunsch des bzw. der Beschäftigten ist auch in diesem Fall die zusätzliche Urlaubsvergütung vor Antritt des Urlaubs auszusahlen, wenn mindestens 2 Wochen Urlaub zusammenhängend genommen werden. In begründeten Ausnahmefällen gilt dies auch für die Urlaubsvergütung.

- (4) Während des Urlaubs dürfen Beschäftigte keine anderweitige Arbeit gegen Entgelt leisten. Handeln sie dieser Bestimmung zuwider, so entfällt der Anspruch auf Urlaubsvergütung. Empfangene Urlaubsvergütung ist zurückzuerstatten.

§ 20

Urlaub bei Krankheit

- (1) Werden Beschäftigte während des Urlaubs arbeitsunfähig krank, so gelten die in die Arbeitsunfähigkeit fallenden Urlaubstage als nicht genommen. Die Beschäftigten sind in diesem Fall verpflichtet, dem Arbeitgeber dies entsprechend § 12 I mitzuteilen und nachzuweisen.
- (2) Die Beschäftigten haben Anspruch auf diese Urlaubstage nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit. Mit dem Arbeitgeber muß vereinbart werden, wann der Resturlaub genommen wird.
- (3) Wenn die Arbeit infolge Krankheit oder Aussetzens länger als 6 Monate zusammenhängend unterbrochen wird, so verkürzt sich der Urlaubsanspruch um 1/12 für jeden über 6 Monate hinausgehenden angefangenen Monat.

Wer im ganzen Kalenderjahr nicht gearbeitet hat, erhält keinen Urlaub.
- (4) Ist die Krankheit die Folge eines seitens der Berufsgenossenschaft anerkannten Betriebsunfalls in dem Betrieb, in dem der Urlaub geltend gemacht wird, so ist der Urlaub in voller Höhe zu gewähren. Das gleiche gilt, wenn eine anerkannte Berufskrankheit vorliegt, die in dem Betriebe, in dem der Urlaub geltend gemacht wird, zum Ausbruch gekommen ist.

§ 21

Vergütung bei Dienstreisen

- (1) Bei angeordneten Dienstreisen wird die notwendige Reisezeit, soweit sie die Dauer der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit überschreitet, an Arbeitstagen bis zu 4 Stunden, an arbeitsfreien Tagen bis zu 12 Stunden täglich wie Arbeitszeit vergütet. Die Zeit des auftragsgemäßen Führens eines PKW wird in vollem Umfang - soweit nachgewiesen - wie Arbeitszeit vergütet. In beiden Fällen besteht kein Anspruch auf Zuschläge gemäß § 6.
- (2) Fällt die angeordnete Dienstreise und die notwendige Reisezeit auf einen Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, sind neben der Vergütung die Zuschläge gemäß § 6 (1) d) - f) zu zahlen. Dies gilt nicht, wenn die Beschäftigten Beginn und Ende der Reise selbst bestimmen können.

(3) Ziffern (1) und (2) gelten nicht

- a) für Beschäftigte, deren Arbeitsgebiet eine Reisetätigkeit einschließt,
- b) für Reisezeiten in der Zeit von 22.00 - 6.00 Uhr, wenn ein Schlafwagen benutzt werden kann,
- c) für Auslandsreisen und Reisen zu Weiterbildungsmaßnahmen, für die einzelvertragliche Regelungen zu treffen sind,
- d)* soweit der Bundesmontagetarifvertrag Anwendung findet.

*) Der Bundesmontagetarifvertrag (BMTV) in der Fassung vom 06.10.1993 regelt in § 2 Anmerkung 1 Satz 2:

"Erklärt sich ein Betriebsarbeiter, ohne dazu verpflichtet zu sein, mit einer Beschäftigung auf einer außerbetrieblichen Arbeitsstelle einverstanden, so bedeutet dies eine Änderung des ursprünglich abgeschlossenen Einzelarbeitsvertrages; er ist dann für die Beschäftigung auf dieser außerbetrieblichen Arbeitsstelle als Montagestammarbeiter anzusehen."

(4) Der notwendige Mehraufwand bei Dienstreisen ist vom Arbeitgeber zu erstatten.

§ 22

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1)** Die beiderseitige Kündigungsfrist beträgt 4 Wochen zum 15. oder Ende eines Kalendermonats.

Die beiderseitige Kündigungsfrist beträgt unabhängig vom Lebensalter des bzw. der Beschäftigten nach einer Betriebszugehörigkeit von 3 Jahren 1 Monat zum Monatsende.

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

fünf Jahre bestanden hat	zwei Monate,
acht Jahre bestanden hat	drei Monate,
zehn Jahre bestanden hat	vier Monate,
zwölf Jahre bestanden hat	fünf Monate,
fünfzehn Jahre bestanden hat	sechs Monate,
zwanzig Jahre bestanden hat	sieben Monate,

jeweils zum Ende des Kalendermonats. Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres des bzw. der Beschäftigten liegen, nicht berücksichtigt.

- (3) Kündigungen haben schriftlich zu erfolgen.
- (4) Während der Kündigungsfrist sowie vor Ablauf eines für bestimmte Zeit oder Arbeit abgeschlossenen Arbeitsverhältnisses ist dem bzw. der Beschäftigten eine angemessene Freizeit zur Bewerbung um einen neuen Arbeitsplatz zu gewähren.
- ***) Angestellten, die vor dem 1. April 1994 im Betrieb beschäftigt waren, kann anstelle der genannten Fristen nur mit einer Frist von mindestens 6 Wochen zum Quartalsende gekündigt werden.

§ 23

Kündigungsschutz für ältere Beschäftigte

Einem bzw. einer Beschäftigten, der bzw. die

das 55. Lebensjahr vollendet hat und dem Betrieb oder Unternehmen mindestens 10 Jahre angehört, oder

das 54. Lebensjahr vollendet hat und dem Betrieb oder Unternehmen mindestens 11 Jahre angehört, oder

das 53. Lebensjahr vollendet hat und dem Betrieb oder Unternehmen mindestens 12 Jahre angehört,

kann das Arbeitsverhältnis nur noch aus in der Person oder im Verhalten des bzw. der Beschäftigten liegenden wichtigem Grunde oder mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien oder bei Vorliegen eines für den betroffenen Beschäftigten bzw. die betroffene Beschäftigte geltenden Sozialplanes gekündigt werden.

Dies gilt nicht für Beschäftigte, die das 65. Lebensjahr vollendet haben.

Diese Regelung gilt auch nicht für Änderungskündigungen zum Zwecke der Versetzung innerhalb des Betriebes und für die Versetzung im Rahmen eines Unternehmens, wenn damit keine Veränderung des Wohnsitzes erforderlich wird. In diesen Fällen gilt die Verdienstsicherung nach § 14.

Führt in Betrieben unter 21 nach dem BetrVG wahlberechtigten Beschäftigten die Durchführung dieser Bestimmungen zu Schwierigkeiten, so sind die Tarifvertragsparteien mit dem Ziel einzuschalten, zu einer tragbaren Lösung zu kommen.

§ 24

Wiedereinstellung für Zeiten der Kindererziehung

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

Voraussetzung ist eine mindestens 5-jährige ununterbrochene Betriebszugehörigkeit.

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

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

Frühere Beschäftigungszeiten werden bei Wiedereinstellung angerechnet.

Die Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses ist mindestens 6 Monate vorher anzukündigen.

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

§ 25

Zeugnis

- (1) Beschäftigte haben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses, das Auskunft über Art und Dauer der ausgeübten Tätigkeit zu geben und sich auf Wunsch auf Leistung und Führung zu erstrecken hat.
- (2) Ein Zwischenzeugnis, das den gleichen Anforderungen zu entsprechen hat, ist auf Wunsch auch ohne Vorliegen einer Kündigung zu erteilen.

§ 26

Regelungen für Auszubildende

I. Auszubildende

Auszubildender bzw. Auszubildende ist, wer aufgrund eines Berufsausbildungsvertrages nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) in der jeweils gültigen Fassung ausgebildet wird.

Die Bestimmungen dieses Manteltarifvertrages gelten für Auszubildende, soweit nicht die Abschnitte II bis XI andere Regelungen treffen.

II. Vergütung für Auszubildende

- (1) Auszubildende erhalten für die Dauer der Ausbildung eine Vergütung. Die Höhe der Vergütung wird in einem besonderen Tarifvertrag festgelegt.
- (2) Die Vergütung bemißt sich nach Monaten. Bei der Berechnung der Vergütung für einzelne Tage wird der Monat zu 30 Tagen gerechnet.
- (3) Die Vergütung für den laufenden Kalendermonat ist spätestens am letzten Arbeitstag des Monats zu zahlen.
Anspruchsvoraussetzung ist das Bestehen eines Ausbildungsverhältnisses am Auszahlungstag.
- (4) Wird die vereinbarte Ausbildungszeit aus Gründen, die nicht vom Auszubildenden zu vertreten sind, verlängert, so ist während des Zeitraumes der Verlängerung der Ausbildung die Ausbildungsvergütung des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnittes zu zahlen.
- (5) Wird die vereinbarte Ausbildungszeit aus Gründen, die vom Auszubildenden zu vertreten sind, verlängert, so ist während des Zeitraumes der Verlängerung eine Ausbildungsvergütung in Höhe des betriebsüblichen Lohnes/Gehaltes der dem Ausbildungsberuf entsprechenden Lohn-/Gehaltsgruppe zu zahlen.
- (6)* Auszubildende dürfen nicht ausgebildet werden:
 - a) an Arbeiten, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen,
 - b) an Arbeiten, bei denen sie sittlichen Gefahren ausgesetzt sind,
 - c) an Arbeiten, die mit Unfallgefahren verbunden sind, von denen anzunehmen ist, daß Auszubildende sie wegen mangelnden Sicherheitsbewußtseins oder mangelnder Erfahrung nicht erkennen oder nicht abwenden können,

- d) an Arbeiten, bei denen ihre Gesundheit durch außergewöhnliche Hitze oder Kälte oder starke Nässe gefährdet wird,
- e) an Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von Lärm, Erschütterungen, Strahlen oder von giftigen, ätzenden oder reizenden Stoffen ausgesetzt sind.

Dies gilt nicht für die Ausbildung Auszubildender über 16 Jahre, soweit

- 1. dies zur Erreichung ihres Ausbildungszieles erforderlich ist und
- 2. ihr Schutz durch die Aufsicht eines Fachkundigen gewährleistet ist.

*) Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, daß sich der persönliche Geltungsbereich des Gießereiabkommens vom 1. Oktober 1969, Stand 1. Mai 1975 hinsichtlich der §§ 3 und 5 (Duschzeit und Schutzkleidung) auch auf die Auszubildenden erstreckt.

- (7) Ausbildungsmittel sind gemäß § 6 Absatz 1 Ziffer 3 BBiG den Auszubildenden kostenlos zur Verfügung zu stellen. Solche Ausbildungsmittel, die sowohl im Betrieb als auch in der Berufsschule benutzt werden, sind vom Auszubildenden gleichfalls zur Verfügung zu stellen.
- (8) Die erforderlichen Kosten für den Besuch von Fachausstellungen und Messen sind den Auszubildenden zu erstatten. Dies gilt nur, wenn ein solcher Besuch durch die Berufsschule angeordnet worden ist und der Auszubildende dem zugestimmt hat.

III. Anrechnung einer Vorbildungszeit

Wird gemäß § 29 BBiG eine Vorbildungszeit auf die Ausbildungszeit angerechnet, so gilt für die Höhe der Ausbildungsvergütung der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als geleistete Ausbildungszeit.

IV. Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses

- (1) Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit.
- (2) Der bzw. die Auszubildende kann vor Ablauf der Ausbildungszeit zur Abschlußprüfung zugelassen werden (§ 40 BBiG).

Den Antrag hierzu kann der bzw. die Auszubildende selbst oder der Auszubildende direkt bei der zuständigen Stelle stellen.

Voraussetzung ist, daß der bzw. die Auszubildende oder der Auszubildende annehmen kann, daß der bzw. die Auszubildende die erforderlichen Fertigkeiten beherrscht, die notwendigen praktischen und theoretischen Kenntnisse besitzt und mit dem ihm bzw. ihr im Berufsschulunterricht vermittelten, für die Berufsausbildung erforderlichen Lehrstoff vertraut ist.

- (3) Besteht der bzw. die Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlußprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bestehen der Abschlußprüfung, unabhängig davon, wann das Prüfungsergebnis formell mitgeteilt wird.
- (4) Besteht der bzw. die Auszubildende die Abschlußprüfung nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf sein bzw. ihr Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um 1 Jahr.
- (5) Beabsichtigt der Auszubildende, den bzw. die Auszubildende(n) nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen, so hat er dies dem bzw. der Auszubildenden spätestens 3 Monate vor dem im Ausbildungsvertrag angegebenen Ausbildungsende schriftlich mitzuteilen.

Soll das Ausbildungsverhältnis nach Abschluß der Ausbildung nicht in ein Arbeitsverhältnis umgewandelt werden, so ist dem bzw. der Auszubildenden eine angemessene Zeit zur Arbeitssuche unter Fortzahlung der Vergütung zu gewähren.

Wird der bzw. die Auszubildende im Anschluß an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne daß hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

Wird der bzw. die Auszubildende im Anschluß an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, so ist ihm bzw. ihr die seiner bzw. ihrer Tätigkeit entsprechende tarifliche Vergütung (Lohn oder Gehalt) zu zahlen. Im Falle der Ziffer 3 ist die entsprechende tarifliche Vergütung von dem auf den Tag des Bestehens der Abschlußprüfung folgenden Tag an zu gewähren.

V. Fortzahlung der Ausbildungsvergütung

- (1) Dem bzw. der Auszubildenden ist bis zur Dauer von 6 Wochen, jedoch nicht über die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses hinaus, die Vergütung fortzuzahlen, wenn er bzw. sie
 - a) sich für die Berufsausbildung bereit hält, diese aber aus Gründen ausfällt, die der bzw. die Auszubildende nicht zu vertreten hat,

oder

b) aus einem sonstigen in seiner bzw. ihrer Person liegenden Grund unverschuldet verhindert ist, die Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen.

- (2) Wenn die Arbeitsunfähigkeit auf einem Betriebsunfall beruht, ist die Vergütung bis zur Dauer von 12 Wochen, jedoch nicht über die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses hinaus, fortzuzahlen.

VI. **Leistungslohn**

Auszubildende über 16 Jahre können unter den Voraussetzungen des § 23 Jugendarbeitsschutzgesetz mit Genehmigung des Gewerbeaufsichtsamtes mit Leistungslohnarbeit beschäftigt werden. Auszubildende über 18 Jahre können mit Zustimmung des Betriebsrates mit Leistungslohnarbeit beschäftigt werden.

VII. **Urlaub**

Der Urlaub soll zusammenhängend - möglichst in der Zeit der Berufsschulferien - gewährt und genommen werden.

VIII. **Ausbildung in Verbindung mit Montagen**

Für Auszubildende, die auf Montage entsandt werden, gelten die Bestimmungen des Anhangs 1 BMTV (Bundesmontagetarifvertrag einschließlich des Tarifvertrags über Auslösungssätze und Erschwerniszulagen) in der jeweils gültigen Fassung.

IX. **Ausbildungsbeauftragte**

- (1) Die Zahl der Auszubildenden hat in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der beschäftigten Fachkräfte zu stehen, es sei denn, daß anderenfalls die Berufsausbildung nicht gefährdet wird. Hinweise hierzu gibt die Empfehlung des Bundesausschusses für Berufsbildung vom 28./29. März 1972.
- (2) Dem Betriebsrat sind zur Wahrnehmung seiner Aufgaben gemäß § 98 Absatz 2 BetrVG die mit der Durchführung der betrieblichen Berufsbildung beauftragten Personen schriftlich bekanntzugeben.

X. **Ausbildungsplan, Versetzungsplan, Beurteilungsverfahren**

- (1) Für jeden bzw. jede Auszubildende(n) ist ein Ausbildungs- und Versetzungsplan zu erstellen, der sachlich und zeitlich nach zu vermittelnden Kenntnissen und Fertigkeiten zu gliedern ist.

Der Ausbildungsplan umfaßt die gesamte betriebliche und überbetriebliche Ausbildung. Er ist entsprechend den Ausbildungsabschnitten unterteilt.

Hinweise hierzu gibt die Empfehlung des Bundesausschusses für Berufsbildung vom 28./29. März 1972.

- (2)* Wendet der Ausbildende ein Verfahren zur Beurteilung der Auszubildenden an, so bedarf er hierzu der Zustimmung des Betriebsrates.

Ein solches Beurteilungsverfahren muß an dem Ausbildungsziel ausgerichtet sein.

Das Ergebnis der Beurteilung ist dem bzw. der Auszubildenden bekanntzugeben und mit ihm bzw. ihr zu besprechen.

- *) Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, daß Ergebnisse dieses Beurteilungsverfahrens nicht zur Grundlage betrieblicher Prämiensysteme für Auszubildende gemacht werden. Bei der Wahl der Beurteilungsgrundsätze dürfen nur begründbare und nachprüfbare Beurteilungsmerkmale Verwendung finden.

XI. Berufsschule

- (1) Den Auszubildenden ist die zur Erfüllung der gesetzlichen Berufsschulpflicht notwendige Zeit einschließlich der Wegezeit zwischen Betrieb und Schule zu gewähren. Dadurch darf eine Minderung der Ausbildungsvergütung nicht eintreten.
- (2) Außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllte Berufsschul- oder Ausbildungszeit, die nicht im Betrieb erfolgen kann, ist durch Gewährung von Freizeit unter entsprechender Kürzung der wöchentlichen Ausbildungszeit abzugelten.
- (3) Der Arbeitgeber hat die Auszubildenden an den Tagen, an denen sie ihrer gesetzlichen Berufsschulpflicht nachkommen, von jeder Beschäftigung vor und nach dem Besuch der Berufsschule freizustellen, sofern nicht eine Beschäftigung von zwei zusammenhängenden Stunden möglich ist.
- (4) Fahrtkosten durch die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel für den Besuch der Berufsschule sind dann und insoweit vom Arbeitgeber zu zahlen, wie sie die Fahrtkosten zur Ausbildungsstätte überschreiten. Ist nach dem Ausbildungsplan der Besuch von Ausbildungsstätten außerhalb der regelmäßigen Betriebsstätte erforderlich, so trägt der Ausbildende die zusätzlichen Kosten.

§ 27

Geltendmachung von Ansprüchen

- (1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und dem Ausbildungsverhältnis sind innerhalb folgender Ausschlussfristen nachweislich geltend zu machen:
 - a) Ansprüche auf Zuschläge aller Art innerhalb von 1 Monat, gerechnet vom Entgeltzahlungstag an, an welchem dem bzw. der Beschäftigten die Abrechnung für den betreffenden Entgeltabrechnungszeitraum ausgehändigt wurde;
 - b) alle übrigen Ansprüche innerhalb von 3 Monaten nach ihrer Fälligkeit.
- (2) Ist ein Anspruch rechtzeitig gemäß Ziffer (1) erhoben worden und wird seine Erfüllung nachweislich abgelehnt, so ist der Anspruch innerhalb von 3 Monaten seit der Ablehnung gerichtlich geltend zu machen. Eine spätere Geltendmachung ist ausgeschlossen.
- (3) Ansprüche aus einem Arbeitsverhältnis, die sich im Laufe eines Kündigungsschutzprozesses für die Zeit nach der streitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ergeben, werden erst fällig mit Rechtskraft der Entscheidung, durch die das Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses über den streitigen Endzeitpunkt hinaus festgestellt wird. Sodann beginnen die Ausschlussfristen für diese Ansprüche.
- (4) Verzichtserklärungen, die bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgegeben werden, berühren die tariflichen Ansprüche nicht.

§ 28

Günstigkeitsklausel

- (1) Die in diesem Tarifvertrag vereinbarten Bestimmungen sind Mindestbedingungen; sie treten an die Stelle der bisherigen tariflichen Regelungen.
- (2) Bisher bestehende günstigere betriebliche oder im Einzelarbeitsvertrag vereinbarte Arbeits- und Entgeltbedingungen werden durch den Abschluß dieses Tarifvertrages nicht berührt.

§ 29

Einzelstreitigkeiten

- (1) Die vertragschließenden Parteien setzen ihren ganzen Einfluß für die Durchführung und Aufrechterhaltung der in den Tarifverträgen vereinbarten Bestimmungen ein und verpflichten ihre Mitglieder zur genauen Einhaltung der Vertragsbestimmungen.
- (2) Streitigkeiten, die aus der Anwendung der zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Tarifverträge entstehen, sollen zunächst durch Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat geregelt werden.
- (3) Gelingt betrieblich keine Verständigung, so sind die Vertreter beider Tarifvertragsparteien hinzuzuziehen. Wird auch hier keine Einigung erzielt, so steht der Rechtsweg offen.

§ 30

Tarifliche Schlichtungsstelle

- (1) Bei Streitigkeiten zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung in Fällen von Arbeitszeitregelungen gemäß § 3 Ziffer 3 und 4, Mehrarbeit (§ 5) und des § 67 Absatz 1 Ziffer 10 und 11 BetrVG einschließlich der Reklamationen bei Leistungslohn tritt an die Stelle der Einigungsstelle gemäß § 76 Absatz 8 BetrVG die tarifliche Schlichtungsstelle.
- (2) Bei Streitigkeiten zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung in Fällen von Kurzarbeit (§ 4) und bei Streitigkeiten um Interessenausgleiche und Sozialpläne (§ 112 BetrVG) tritt gleichfalls an die Stelle der Einigungsstelle gemäß § 76 Absatz 8 BetrVG die tarifliche Schlichtungsstelle. Die durch Anrufung und Tätigwerden dieser Schlichtungsstelle entstehenden Sachkosten und die Vergütung für den Vorsitzenden trägt der Arbeitgeber.
- (3) Die Schlichtungsstelle besteht aus von den Tarifvertragsparteien zu benennenden je zwei Beisitzern/innen und einem bzw. einer unparteiischen Vorsitzenden.

Die Beisitzer/innen werden für jedes Verfahren neu bestellt. Mindestens je ein(e) Beisitzer/in muß dem betreffenden Betrieb angehören. Die Beisitzer/innen können bei Verhinderung durch andere von der jeweiligen Tarifvertragspartei benannte Personen ersetzt werden.

- (4) Der bzw. die Vorsitzende wird von den Tarifvertragsparteien aus einer Liste ausgewählt, die diese für die Dauer von zwei Kalenderjahren einmal für Streitigkeiten gemäß Ziffer (1), einmal für Streitigkeiten gemäß Ziffer (2) aufstellen. Beide Listen enthalten bis zu 10 Personen.

Kommt eine Einigung über die Person des bzw. der Vorsitzenden nicht zustande, so wird der bzw. die Vorsitzende durch das Los bestimmt. Benennt eine der Tarifvertragsparteien einen bzw. eine Vorsitzende(n) aus der jeweiligen Liste nicht innerhalb von drei Arbeitstagen nach Benennung des bzw. der Vorsitzenden durch die andere Tarifvertragspartei, so gilt dieser bzw. diese als von beiden Tarifvertragsparteien gemeinsam ausgewählt.

- (5) Die Schlichtungsstelle entscheidet durch Beschluß, der der Mehrheit der anwesenden Mitglieder bedarf. Der Spruch der Schlichtungsstelle ist verbindlich gemäß BetrVG, er ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

§ 31

Gesamtstreitigkeiten der Tarifvertragsparteien

Zur Beilegung von Streitigkeiten, die sich aus der Auslegung und Durchführung von Tarifverträgen der Tarifvertragsparteien ergeben sowie über das Bestehen oder Nichtbestehen von Tarifverträgen, ist zunächst eine Verständigung der Tarifvertragsparteien anzustreben. Gelingt dies nicht, so kann von jeder Seite der Tarifvertragsparteien das Schiedsgericht angerufen werden. Der Antrag auf Anrufung ist an die Gegenpartei zu richten.

Das Tarifschiedsgericht ist mit einem bzw. einer unparteiischen Vorsitzenden und je zwei Vertretern/innen der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite zu besetzen, die von den Tarifvertragsparteien benannt werden. Kommt eine Einigung über die Person des bzw. der Vorsitzenden nicht zustande, so bestellt ihn bzw. sie der Präsident des Landesarbeitsgerichts. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, alles zu tun, um ein unverzügliches Tätigwerden des Tarifschiedsgerichtes zu ermöglichen.

Die Entscheidung des Tarifschiedsgerichts erfolgt mit Stimmenmehrheit.

Das Tarifschiedsgericht entscheidet verbindlich unter Ausschluß des Rechtsweges.

§ 32

Inkrafttreten und Kündigung

- (1) Dieser Manteltarifvertrag tritt am 1. Dezember 1994 in Kraft.
- (2) Mit Inkrafttreten dieses Manteltarifvertrages treten außer Kraft:
- Manteltarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer vom 18. Mai 1990 in der Fassung vom 5. März 1994,
 - Manteltarifvertrag für die Angestellten vom 18. Mai 1990 in der Fassung vom 5. März 1994,
 - Manteltarifvertrag für die Auszubildenden vom 18. Mai 1990 in der Fassung vom 5. März 1994.
- (3) Dieser Manteltarifvertrag ist kündbar mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31. Dezember 1998.
- Die Bestimmungen der §§ 15 bis 20 sind kündbar mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31. Dezember 1996.
- Dieser Manteltarifvertrag gilt als gekündigt zu dem Zeitpunkt, zu dem der Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag vom 17. Oktober 1994 gekündigt wird.

Hannover, den 17. Oktober 1994

Verband der Metallindustriellen
Niedersachsen e. V.

Unterschriften

Industriegewerkschaft Metall
Bezirksleitung Hannover

Unterschriften