

IG Metall  
Vorstand  
Frankfurt am Main

**010 55 520 014 453 00**

---

Bundesrepublik Deutschland  
mit Ausnahme des  
Bundeslandes Hamburg

---

Handwerk:                      Arbeiter  
    Angestellte

Galvaniseure, Graveure und Metallbildner

---

Abschluss:                      19.01.2015  
gültig ab:                        01.03.2015

kündbar zum:                    30.09.2018

## **MANTELTARIFVERTRAG**

## INHALTSVERZEICHNIS

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Allgemeine Bestimmungen
- § 3a Arbeitszeit ohne Flexibilisierung
- § 3b Arbeitszeit mit Flexibilisierung
- § 3c Kurzarbeit
- § 4a Zuschlagspflichtige Arbeitszeit ohne Flexibilisierung (§ 3a)
- § 4b Zuschlagspflichtige Arbeitszeit mit Flexibilisierung (§ 3b)
- § 5 Höhe der Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Schicht-, Sonn- u. Feiertagsarbeit
- § 6 Arbeitsausfall, Arbeitsverhinderung
- § 7 Lohn- u. Gehaltsansprüche Anspruchsberechtigter infolge Todesfall des Arbeitnehmers
- § 8 Grundsätze der Urlaubsgewährung; Urlaubsdauer; Anteiliger Urlaubsanspruch; Krankheit im Urlaub, Kur, Heilverfahren
- § 9 Absicherung eines 13. Monatseinkommens etc.
- § 10 Zahlung der Arbeitsentgelte
- § 11 Grundsätze der Entlohnung
- § 12 Zeitentgeltarbeit
  
- § 13 Günstigkeitsklausel
- § 14 Geltendmachung von Ansprüchen
- § 15 Verfahren bei Streitfällen
- § 16 Schlussbestimmungen

Zwischen dem

Bundesinnungsverband der Galvaniseure, Graveure und Metallbildner  
für die Bundesrepublik Deutschland

einerseits

und dem

Vorstand der Industriegewerkschaft Metall

andererseits

wird folgender Tarifvertrag abgeschlossen:

Auf Grund der Einfachheit wird unter Berücksichtigung der Gleichbehandlung zwischen Mann und Frau in allen Tarifverträgen die männliche Form verwendet.

## **§ 1 Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt:

1. **räumlich:**

für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland mit Ausnahme des Bundeslandes Hamburg;

2. **fachlich und persönlich:**

für alle Arbeitnehmer der Handwerksbetriebe der Galvaniseure, Graveure und Metallbildner

Nicht unter den Tarifvertrag fallen:

- a) gesetzliche Vertreter von juristischen Personen,
- b) leitende Angestellte.

## **§ 2 Allgemeine Bestimmungen**

1. Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung sind menschengerecht zu gestalten.

2. **Arbeitsvertrag**

2.1 Das Arbeitsverhältnis beginnt mit dem im Arbeitsvertrag vereinbarten Tag.

2.2 Der Arbeitsvertrag muss schriftlich vereinbart werden. Es gelten die Inhalte des Nachweisgesetzes.

Änderungen im Arbeitsvertrag sollen schriftlich vereinbart werden.

### 3. **Einstellung**

3.1 Wird vom Arbeitgeber ausdrücklich persönliche Vorstellung vor der Einstellung gewünscht, so sind dem Bewerber die ihm entstehenden Kosten für die Reise und den Aufenthalt in angemessener Höhe zu vergüten.

3.2 Erfolgt die Einstellung für vorübergehende Arbeit oder für bestimmte Zeit, so muss dieses schriftlich vereinbart werden.

3.3 Bei der Einstellung sind alle erforderlichen Arbeitspapiere, eine vom vorhergehenden Arbeitgeber ausgefüllte Urlaubsbescheinigung und auf Verlangen die Zeugnisse vorzulegen. Späterer Wohnungswechsel und Veränderungen des Familienstandes sind jeweils sofort zu melden.

### 4. **Probezeit**

4.1 Die Probezeit beträgt 6 Monate.

4.2 Bei Erkrankung eines Arbeitnehmers während der Probezeit kann diese im gegenseitigen Einvernehmen um die Dauer der Krankheit verlängert werden.

4.3 Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden.

### 5. **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Jede Kündigung muss schriftlich erfolgen.

### 6. **Kündigungsfristen**

6.1 Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Regelungen. (§ 622 BGB)

6.2. In Unternehmen mit unter 20 Beschäftigten beträgt die Kündigungsfrist 4 Wochen zum Schluss eines Kalendermonats oder zum 15. eines Monats.

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

5 Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,

10 Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,

15 Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,

20 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats.

### 6.3 Schwerbehinderte

Die §§ 85 und 86 SGB IX bleiben unberührt.

### 6.4 Für fristlose Kündigungen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

## 7. **Kündigungsschutz älterer Arbeitnehmer**

7.1 Arbeitnehmern, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb 20 Jahre angehören, kann nur aus wichtigem Grund (§ 626 BGB) gekündigt werden.

7.2 Dies gilt nicht nach Eintritt einer Erwerbsunfähigkeit bzw Erwerbsminderung oder der Gewährung von Altersruhegeld der gesetzlichen Rentenversicherung (Zustellung des Rentenbescheides).

7.3 Dies gilt ferner nicht für eine Änderungskündigung gegenüber Beziehern von Rente wegen Berufsunfähigkeit bzw teilweiser Erwerbsminderung, auch wenn diese Änderungskündigung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt.

7.4 Wird der Betrieb stillgelegt, ist die Kündigung unter Einhaltung der geltenden Kündigungsfristen zum Zeitpunkt der endgültigen Schließung des Betriebes zulässig.

7.5 Ist der Arbeitnehmer in einer Betriebsabteilung beschäftigt, die stillgelegt wird, so ist er in eine andere Betriebsabteilung auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz zu übernehmen. Ist dies in Übereinstimmung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht möglich, so ist die Kündigung zulässig, wenn eine für den Arbeitnehmer angemessene Abfindung gezahlt wird.

## 8. **Anrechnungsbestimmungen**

8.1 Die Zeit des Wehr- und Wehersatzdienstes rechnet als Betriebszugehörigkeit, wenn das Arbeitsverhältnis dadurch nicht unterbrochen war.

8.2 Bei Arbeitnehmern, die nach Beendigung der Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb länger als ein Jahr weiterbeschäftigt werden, gilt die Ausbildungszeit als Betriebszugehörigkeit im Sinne des Tarifvertrages.

8.3 Wenn das Arbeitsverhältnis nach dem 35. Lebensjahr durch arbeitgeberseitige betriebsbedingte Kündigung nicht länger als ein Jahr unterbrochen war, ist diese Zeit als Betriebszugehörigkeit anzurechnen.

## 9. **Versetzung an einen anderen Wohnort**

Wird der Arbeitnehmer auf Veranlassung des Arbeitgebers nach einem anderen Wohnort versetzt, so sind die Umzugskosten vom Arbeitgeber zu bezahlen.

## 10. **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

10.1 Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhält der Arbeitnehmer unverzüglich die abgegebenen Arbeitspapiere zurück.

10.2 Der Arbeitnehmer hat 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.

Ein Zwischenzeugnis, das den gleichen Anforderungen zu entsprechen hat, ist auf Wunsch des Arbeitnehmers zu erteilen.

## 11. **Berechnung des Durchschnittsverdienstes**

In allen Fällen, in denen dieser Tarifvertrag Anspruch auf Zahlung des Durchschnittsverdienstes regelt, wird für die Berechnung folgendes zugrunde gelegt:

11.1 Bei der Berechnung der Arbeitszeit ohne Flexibilisierung ( § 3a) wird der Bruttoverdienst der letzten 2 abgerechneten Monate vor Beginn des Ereignisses zugrunde gelegt, einschließlich der Mehrarbeitsvergütung und aller laufend gewährten Zulagen und Zuschläge, geteilt durch die tarifliche Arbeitszeit der letzten 2 Monate. Bei vereinbartem Monatslohn sowie bei den Gehältern wird die tarifliche monatliche Arbeitszeit mit 156,6 Stunden als Divisor zugrunde gelegt.

Bei Teilzeitbeschäftigten wird die gleiche Berechnung auf der Basis der jeweils vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zugrunde gelegt.

Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnisse eintreten, bleiben für die Berechnung außer Betracht.

Nicht in die Berechnung einbezogen werden:

- Reisespesen, soweit sie Aufwendungen darstellen,

- Trennungsentschädigung
- zusätzliche Urlaubsvergütungen
- vermögenswirksame Leistungen
- Sonderzahlungen
- einmalige Zahlungen.

Im Falle der Anwendung „Arbeitszeit mit Flexibilisierung“ (§ 3b) erfolgt die Berechnung grundsätzlich von der Basis des konstanten Monatseinkommens (Basis: regelmäßige tarifliche Monats-Arbeitszeit x tariflicher Stundenlohn) aus.

- 11.2 Fallen bezahlte Fehlzeiten gemäß § 6 dieses Tarifvertrages mit Freistellungszeiten aus der Arbeitszeitverkürzung oder im Zusammenhang mit geleisteter Mehrarbeit zusammen, so sind die erarbeiteten Freizeitstunden nachzugewähren.
- 11.3 Arbeitszeit, die in den Bezugszeiträumen aus betrieblichen Erfordernissen, z. B. wegen Energieausfalls, Kurzarbeit ausgefallen ist, wird wie geleistete Arbeitszeit gewertet.
- 11.4 Wenn in den Bezugszeiträumen oder während des Zeitraums der Fortzahlung des Durchschnittsverdienstes eine Änderung der tariflichen Vergütung erfolgt, so ist für den Fortzahlungszeitraum vom Zeitpunkt des Inkrafttretens der Änderung ab, der Durchschnittsverdienst auf der veränderten Grundlage zu ermitteln.

### **§ 3a Arbeitszeit ohne Flexibilisierung**

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 36 Stunden, sie kann gleichmäßig oder ungleichmäßig von Montag bis Freitag verteilt werden.
- 1.1 Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit darf die Dauer von 9 Stunden nicht überschreiten.
- 1.2 Die Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Montag bis Freitag kann auch so erfolgen, dass im Zeitraum von 3 Monaten die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 36 Stunden im Durchschnitt nicht überschritten wird. Aus betrieblichen Gründen kann dieser Zeitraum durch Betriebsvereinbarung auf 6 Monate ausgedehnt werden.
- 1.3 Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen, die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage (Montag bis Freitag) sowie eine Verkürzung der täglichen Arbeitszeit an einzelnen Arbeitstagen und deren Ausgleich, werden unter Beachtung der arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen nach Vorschriften

des BetrVG (§ 87) mit dem Betriebsrat schriftlich vereinbart, in Betrieben ohne Betriebsrat nach Vereinbarung mit der Belegschaft durch den Arbeitgeber als Daueraushang bekannt gegeben.

- 1.4 Die nach Ziffer 1 festgesetzte Arbeitszeit vermindert sich um die Arbeitsstunden, die infolge eines gesetzlichen Wochenfeiertages ausfallen.
- 1.5 Am 24. und 31. Dezember beträgt die Arbeitszeit 4 Stunden und endet spätestens um 12.00 Uhr. Die hierdurch ausfallende Arbeitszeit wird mit dem zuschlagsfreien (§ 5) Durchschnittsverdienst vergütet.
- 1.6 Die durch Betriebsfeiern, öffentliche Veranstaltungen oder aus ähnlichen Anlässen an Arbeitstagen ausfallende Arbeitszeit kann nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat auf die Werktage von fünf zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen verteilt werden.
- 1.7 An- und Auskleiden, Waschen, Frühstücks-, Mittags- und Kaffeepausen rechnen nicht als Arbeitszeit und sind entsprechend den gesetzlichen Vorschriften einzuteilen.  
Muss der Arbeitnehmer für spezielle Arbeiten eine besondere Schutzkleidung tragen, die über die im Betrieb übliche Schutzkleidung hinausgeht und/ oder ist nach einer über die normalen betrieblichen Gegebenheiten hinausgehenden, gefahrstoffbedingten Tätigkeit das Duschen vorgeschrieben, so gehört das An- und Ablegen dieser Kleidung sowie das Duschen zur Arbeitszeit.  
  
Für Schwerbehinderte und Gleichgestellte gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
- 1.8 Für Arbeitnehmer, die Arbeiten verrichten, bei denen Reinigungsmaßnahmen während der Arbeitszeit aus technischen oder hygienischen Gründen erforderlich sind, hat der Arbeitgeber die notwendigen Reinigungs- und Pflegemittel zur Verfügung zu stellen.
2. Für einzelne Arbeitnehmer kann die individuelle regelmäßige Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden verlängert werden. Dies bedarf der Zustimmung des Arbeitnehmers.  
  
Lehnen Arbeitnehmer die Verlängerung ihrer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ab, so darf ihnen daraus kein Nachteil entstehen.  
  
Bei Vereinbarung einer solchen Arbeitszeit bis zu 40 Stunden hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine dieser Arbeitszeit entsprechende Bezahlung.



Die vereinbarte verlängerte Arbeitszeit kann auf Wunsch des Arbeitnehmers oder 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 – soweit vorhanden – jeweils vierteljährlich die Arbeitnehmer mit verlängerter individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit mit, deren Anzahl 10 % aller Beschäftigten des Betriebes, mindestens jedoch 1 Beschäftigter, nicht übersteigen darf. Gesetzliche Vertreter von juristischen Personen sowie Prokuristen bleiben bei der Ermittlung der Gesamtbeschäftigten unberücksichtigt. Geringfügig Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte bis max. 19,5 Wochenstunden werden mit 0,5, Teilzeitbeschäftigte ab 20 Wochenstunden werden mit 1 in die Berechnung einbezogen. Die Auszubildenden werden nicht in die Berechnung mit einbezogen. Die so ermittelte Anzahl der Arbeitnehmer kann auf alle Beschäftigten des Betriebes verteilt werden; ausgenommen hiervon sind die gesetzlichen Vertreter von juristischen Personen sowie Prokuristen des Betriebes.

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

- 2.1. Die Inhalte der Ziffern 1.1. und 1.3. bis 1.8 gelten entsprechend.
- 2.2. Im Falle der Vereinbarung über eine verlängerte individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gilt als monatliche tarifliche Arbeitszeit:

bei einer vereinbarten individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 37 Stunden: 160,95 Std.

bei einer vereinbarten individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 38 Stunden: 165,30 Std.

bei einer vereinbarten individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden: 169,65 Std.

bei einer vereinbarten individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden: 174 Std.

### **§ 3b Arbeitszeit mit Flexibilisierung**

#### **1. Arbeitszeitkonto**

- 1.1. Zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat kann durch Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung ein Arbeitszeitkonto für jeden

Arbeitnehmer bei gleichzeitiger Einführung eines konstanten Monatseinkommens (Basis: regelmäßige tarifliche Monats-Arbeitszeit x tariflicher Stundenlohn) vereinbart werden.

In Betrieben ohne Betriebsrat kann der Arbeitgeber die flexible Arbeitszeit einseitig einführen.

- 1.2. In das Zeitarbeitskonto fließen die Zeiten ein, die abweichend von der tariflichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit geleistet werden.  
  
Auf diese Zeit entfallende tarifliche Zuschläge sind mit der monatlichen Abrechnung auszuführen.
- 1.3. Die wöchentliche Arbeitszeit kann bis auf 44 Stunden ausgedehnt werden. Die Verteilung erfolgt von Montag bis Samstag, wobei die individuelle 5-Tage-Woche für jeden Arbeitnehmer sicherzustellen ist.
- 1.4. Das Arbeitszeitkonto des einzelnen Beschäftigten beträgt maximal +80/-40 Stunden. Der Ausgleichszeitraum, in dem die tarifliche Wochenarbeitszeit erreicht sein muss, beträgt 12 Monate. Aus betrieblichen Gründen kann dieser Zeitraum mit Zustimmung des Betriebsrates – soweit vorhanden - um weitere 3 Monate ausgedehnt werden. Ziffer 1.9 gilt entsprechend.
- 1.5. Mehrarbeitszuschläge fallen an ab der 41. Wochenarbeitsstunde.  
  
Mehrarbeitszuschläge werden berechnet, indem der Monatslohn durch den Divisor 156,6 Stunden dividiert wird. Aus dem sich ergebenden Stundenwert sind die entsprechenden Zuschläge (§ 5 MTV) zu ermitteln.
- 1.6. Mehrarbeit bis zum Ausgleich eines negativen Arbeitszeitkontos bleibt zuschlagsfrei.
- 1.7. Beginn, Ende und Dauer der jeweiligen täglichen Arbeitszeit wird vom Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, in Betrieben ohne Betriebsrat vom Arbeitgeber, mit einer Ankündigungsfrist von 3 Arbeitstagen jeweils festgelegt.
- 1.8. Auf Antrag des Arbeitnehmers erhält dieser bezahlte Freistellung bis zu zwei Arbeitstagen je Kalendermonat aus seinem Arbeitszeitkonto, wobei die betrieblichen Erfordernisse des Arbeitgebers und die persönlichen Wünsche des Arbeitnehmers gleichrangig zu berücksichtigen sind und die Untergrenze gemäß § 3b Ziffer 1.4 MTV nicht unterschritten werden darf.
- 1.9. Der Abbau der Arbeitszeitkonten kann durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. In Betrieben ohne Betriebsrat entscheidet der Arbeitgeber allein.

1.10. Arbeitsverhinderungen nach § 6 Ziffer 2 des MTV, Urlaubszeiten nach § 8 MTV und Ausgleichstage nach § 3b Ziffer 1.8 werden im Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers mit der tariflichen täglichen Regelarbeitszeit berücksichtigt.

1.11. Eine Auszahlung des Zeitguthabens erfolgt

1. bei Überschreiten des Zeitarbeitskontos ab der 81. Stunde. Die Auszahlung erfolgt mit 25 % Mehrarbeits-Zuschlägen

Bei Zusammentreffen von Mehrarbeitszuschlägen ab der 81. Stunde und Mehrarbeitszuschlägen ab der 41. Wochenarbeitsstunde fällt der entsprechende Zuschlag nur einmal an.

2. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses
3. bei Tod des Arbeitnehmers.

Bei Ausscheiden eines Arbeitnehmers aus dem Betrieb hat der Zeitausgleich Priorität gegenüber dem Ausgleich in Geld.

1.12. Der Arbeitgeber führt für jeden Arbeitnehmer ein Arbeitszeitkonto. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist einmal monatlich der aktuelle Stand des Arbeitszeitkontos dem Arbeitnehmer mitzuteilen.

2. Für einzelne Arbeitnehmer kann die individuelle regelmäßige Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden verlängert werden. Dies bedarf der Zustimmung des Arbeitnehmers.

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

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

Die vereinbarte verlängerte Arbeitszeit kann auf Wunsch des Arbeitnehmers oder 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 – soweit vorhanden – jeweils vierteljährlich die Arbeitnehmer mit verlängerter individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit mit, deren Anzahl 10 % aller Beschäftigten des Betriebes, mindestens jedoch 1 Beschäftigter, nicht übersteigen darf. Gesetzliche Vertreter von juristischen Personen

sowie Prokuristen bleiben bei der Ermittlung der Gesamtbeschäftigten unberücksichtigt. Geringfügig Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte bis max. 19,5 Wochenstunden werden mit 0,5, Teilzeitbeschäftigte ab 20 Wochenstunden mit 1 in die Berechnung einbezogen. Die Auszubildenden werden nicht in die Berechnung mit einbezogen. Die so ermittelte Anzahl der Arbeitnehmer kann auf alle Beschäftigten des Betriebes verteilt werden; ausgenommen hiervon sind die gesetzlichen Vertreter von juristischen Personen sowie Prokuristen des Betriebes.

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

- 2.1. Die Inhalte der Ziffer 1 gelten entsprechend.
- 2.2. Im Falle der Vereinbarung über eine verlängerte individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gilt als monatliche tarifliche Arbeitszeit:

bei einer vereinbarten individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 37 Stunden: 160,95 Std.

bei einer vereinbarten individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 38 Stunden: 165,30 Std.

bei einer vereinbarten individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden: 169,65 Std.

bei einer vereinbarten individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden: 174 Std.

### **§ 3c Kurzarbeit**

- 1.1. Aus dringenden betrieblichen Gründen, z. B. zur Vermeidung von Entlassungen oder vorübergehenden Stilllegungen, kann der Arbeitgeber nach frühzeitiger Beratung mit dem Betriebsrat und nach dessen Zustimmung für die gesamte Belegschaft oder für einen Teil (nicht einzelne Arbeitnehmer) eine kürzere als die regelmäßige Arbeitszeit nach einer Ankündigungsfrist von 7 Kalendertagen einführen. Für die Ankündigung genügt ein Aushang im Betrieb und in den betroffenen Betriebsabteilungen.
- 1.2. Die Ankündigungsfrist gilt als gewahrt, wenn die Einführung der Kurzarbeit innerhalb von 14 Tagen nach Ablauf der Ankündigungsfrist notwendig wird.

Wird die Kurzarbeit für einen Teil der Belegschaft angekündigt, so ist die personelle Auswahl der davon Betroffenen mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

- 1.3. Bei einer Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit um bis zu 4 Stunden darf eine Verdienstminderung nicht eintreten.
- 1.4. Im Falle der Kurzarbeit wird eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 36 Stunden zugrunde gelegt.

Dies gilt auch für eine Arbeitszeitregelung gemäß § 3b MTV.

- 1.5. Wird einem Arbeitnehmer bei Beginn oder während der Kurzarbeit gekündigt, so hat er für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf den vollen Lohn bzw. das volle Gehalt der regelmäßigen Arbeitszeit.

Der Anspruch mindert sich um die Höhe des zustehenden Kurzarbeitergeldes.

Der Anspruch entfällt, wenn die Kündigung aus einem in der Person des Arbeitnehmers liegenden Grunde erfolgt ist. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

2. Für die Arbeitszeit der Jugendlichen gilt außer den vorstehenden Bestimmungen das Jugendarbeitsschutzgesetz.

#### **§ 4a Zuschlagspflichtige Arbeitszeit ohne Flexibilisierung (§3a)**

1. Mehrarbeit ist die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach § 3a, Ziffer 1 und 2 und die über die regelmäßige tägliche Arbeitszeit nach § 3a, Ziffer 1.1 hinausgehende Arbeitszeit; hierunter fallen nicht die Arbeitsstunden, die im Rahmen des § 3a außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit zum Ausgleich ausgefallener Arbeitsstunden vor- oder nachgearbeitet werden.

Bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit ist Mehrarbeit auch die über die nach § 3a, Ziffer 1.3 festgelegte tägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit.

2. Bei dringenden betrieblichen Erfordernissen können bis zu 2 Mehrarbeitsstunden täglich, höchstens jedoch bis zu 10 Mehrarbeitsstunden pro Woche geleistet werden.

Ausnahmsweise kann für einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern weitergehende Mehrarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat schriftlich vereinbart werden, und zwar für einen Zeitraum von bis zu 8 Wochen.

Nach Ablauf dieser Zeit ist erforderlichenfalls eine erneute Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu treffen.

3. Freizeitausgleich

Mehrarbeit kann innerhalb der folgenden 2 Monate in Freizeit abgegolten werden; diese Regelung ist mit dem Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren. Die Zuschläge aus § 5 Ziffer 1.1 sind mit der nächsten Lohn- bzw. Gehaltszahlung zu vergüten

4. Fallen bezahlte Fehlzeiten mit Freistellungszeiten im Zusammenhang mit geleisteter Mehrarbeit zusammen, wird gemäß § 2, Ziffer 11.2 verfahren.

5. Geringfügige Mehrarbeit, soweit sie nur gelegentlich auftritt und im Grenzfall ½ Stunde nicht überschreitet, gilt nicht als Mehrarbeit und kann im Einvernehmen mit dem zuständigen Vorgesetzten auf die regelmäßige Arbeitszeit des folgenden Arbeitstages angerechnet werden.

**§ 4b Zuschlagspflichtige Arbeitszeit mit Flexibilisierung (§3b)**

1. Mehrarbeit ist die ab der 41. Wochenarbeitsstunde geleistete Arbeitszeit.

2. Geringfügige Mehrarbeit, soweit sie nur gelegentlich auftritt und im Grenzfall ½ Stunde nicht überschreitet, gilt nicht als Mehrarbeit und kann im Einvernehmen mit dem zuständigen Vorgesetzten auf die regelmäßige Arbeitszeit des folgenden Arbeitstages angerechnet werden.

**§ 4c Schichtarbeit**

1. Schichtarbeit liegt vor, wenn Arbeitnehmer in einem vereinbarten Schichtrythmus - Wechselschicht - (täglich nicht mehr als 8 Stunden) eingesetzt sind.

**§ 5 Höhe der Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit**

1. **Mehrarbeit bei Arbeitszeit ohne Flexibilisierung (§ 3a)**

1.1. für die ersten 2 täglichen Mehrarbeitsstunden 25 %

1.2. für die dritte und jede weitere täglichen Mehrarbeitsstunde 50 %

1.3.	für Mehrarbeit, die in der Nachtzeit geleistet (sh. § 5 Ziffer 1.3)	50 %
2.	<b>Mehrarbeit bei Arbeitszeit mit Flexibilisierung (§ 3b)</b>	
2.1.	ab der 41. Wochenarbeitsstunde	25 %
2.2.	ab der 43. Wochenarbeitsstunde	50 %
3.	<b>Nachtarbeit</b>	
	für Nachtarbeit (20 – 6 Uhr)	25 %
4.	<b>Arbeit an Sonn- und Feiertagen</b>	
	für Arbeit an Sonn- und Feiertagen (0 – 24 Uhr) sowie am 24.12. und 31.12. ab 12 Uhr	100 %
5.	<b>Schichtarbeit</b>	
	bei Schichtarbeit für die Spätschicht für die Zeit von 18 – 20 Uhr	18 %
6.	Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur der jeweils höchste zu zahlen.  Zuschläge für Nachtarbeit sind zusätzlich zu anderen Zuschlägen zu bezahlen. Dies gilt nicht für Zuschläge für Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen.	
7.	Die Zuschläge werden aus dem tariflichen Stundenverdienst errechnet (Monatsgehalt / 156,6 Std.). Im Falle einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 36 Stunden gelten die unter § 3a Ziffer 2.2 bzw. § 3b Ziffer 2.2. genannten monatlichen tariflichen Arbeitszeiten  Der Stundenverdienst setzt sich aus dem Grundlohn incl. tariflicher Zulagen zusammen.	

## **§ 6 Arbeitsausfall, Arbeitsverhinderung**

1.1 Arbeitsausfall

Bezahlt wird nur die Zeit, in der der Arbeitnehmer im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit dem Arbeitgeber an der Arbeitsstelle zur Arbeitsleistung zur Verfügung steht, mit Ausnahme der in diesem Tarifvertrag anders geregelten Fälle.

- 1.2 Muss die Arbeit aus Gründen ruhen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, so sind die ausgefallenen Stunden mit dem Arbeitsentgelt zu vergüten, das der Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn die Stunden nicht ausgefallen wären.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, während der Dauer der Störung andere zumutbare Arbeiten auszuführen.

- 1.3 Eine vereinbarte Arbeitszeit (Schicht) gilt als begonnen, wenn dem Arbeitnehmer auf dem Weg zur Arbeit oder erst im Betrieb vor Arbeitsbeginn mitgeteilt wird, dass nicht gearbeitet werden kann. In diesem Fall hat er Anspruch auf seinen durchschnittlichen Verdienst für diesen Arbeitstag bzw. für die gesamte tatsächlich ausgefallene Arbeitszeit, höchstens jedoch für die für den Ausfalltag festgelegte regelmäßige tägliche Arbeitszeit.

- 1.4 Ist eine Schicht oder sind mehrere Schichten durch einen Beauftragten des Arbeitgebers so rechtzeitig abgesagt, dass dem Arbeitnehmer vor Antritt des Weges zur Arbeitsstelle bekannt ist, dass die Schicht nicht gefahren wird, so besteht Anspruch auf Bezahlung, wenn nicht Gelegenheit gegeben wird, die Ausfallstunden nachzuarbeiten.

Der Zeitpunkt für das Nachholen der Schicht ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Diese Nachholschichten gelten nicht als Mehrarbeit.

Im Falle groben Verschuldens des Arbeitgebers findet Ziffer 1.2 Absatz 2 keine Anwendung.

- 1.5 Ist eine Schicht oder sind mehrere Schichten durch einen Beauftragten des Arbeitgebers so rechtzeitig abgesagt, dass dem Arbeitnehmer vor Antritt des Weges zur Arbeitsstelle bekannt ist, dass die Schicht nicht gefahren wird, so besteht in den Fällen der Ziffer 1.6 kein Anspruch auf Bezahlung der Ausfallstunden. In diesen Fällen ist Gelegenheit zu geben, die ausgefallene Arbeitszeit ohne Mehrarbeitszuschläge nachzuholen.

- 1.6 Muss die Arbeit aus Gründen ruhen, die weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer zu vertreten haben, z. B. Naturkatastrophen oder außerbetriebliche Energiestörungen (Gas, Wasser, Strom), auch nachgewiesene Verkehrsstörungen öffentlicher Verkehrsmittel, so ist die begonnene Arbeitszeit (Schicht) bis zu 4 Stunden zu vergüten, es sei denn, dass die Ausfallstunden unverzüglich - möglichst innerhalb von 2 Wochen - nach Beendigung der Arbeitsunterbrechung nachgearbeitet werden können; diese an Werktagen gefahrenen Arbeitsstunden sind zuschlagsfrei.



Zeiten, in denen der Arbeitnehmer auf Veranlassung des Arbeitgebers, ohne anderweitig beschäftigt werden zu können, im Betrieb verbleiben muss, um auf die Behebung von Störungen zu warten, werden mit seinem vollen Arbeitsentgelt bezahlt. Sie werden ggf. auf die zu bezahlenden Ausfallstunden angerechnet.

- 1.7 Muss die Arbeit aus Gründen ruhen, die der Arbeitnehmer zu vertreten hat, so entfällt die Bezahlung.
- 1.8 Wird nach Beginn der Schicht auf Wunsch des Arbeitgebers die planmäßige Schicht verlegt, so ist eine Entschädigung zu zahlen, die den entstandenen Mehraufwand ausgleicht. Arbeitgeber und Betriebsrat können eine Pauschalvergütung vereinbaren, die nicht weniger als 2 Stundenverdienste beträgt.
- 1.9 Wird einem Arbeitnehmer wegen Arbeitsmangel nach Eintritt einer Betriebsstörung oder während deren Dauer gekündigt, so hat er Anspruch auf den vollen Durchschnittsverdienst (Berechnung gemäß § 2 Ziffer 11.1) der regelmäßigen Arbeitszeit, jedoch längstens für die Dauer seiner Kündigungsfrist.

Der Arbeitgeber ist jedoch berechtigt, die Ableistung der regelmäßigen Arbeitszeit zu verlangen und eine andere zumutbare Arbeit zuzuweisen.

## **2. Arbeitsverhinderung**

- 2.1 Arbeitnehmer haben den Grund und die voraussichtliche Dauer einer Arbeitsverhinderung spätestens 2 Stunden nach planmäßigem Arbeitsbeginn anzuzeigen. Der Nachweis der Arbeitsverhinderungen ist unverzüglich vorzulegen.
- 2.2 Im Falle der Arbeitsunfähigkeit hat der Arbeitnehmer nach Ablauf von 4 Wochen des Beschäftigungsverhältnisses Anspruch auf Fortzahlung des Durchschnittsverdienstes (Berechnung gemäß § 2 Ziffer 11) für die Dauer von 6 Wochen.
- 2.3 Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines unverschuldeten Arbeitsunfalls wird ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit bezahlt:  
  
Von der 7. Woche der Arbeitsunfähigkeit bis zur Höchstdauer von 52 Wochen der Unterschiedsbetrag zwischen Verletztengeld und 90 % des Nettoarbeitsentgeltes, das der Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn er gearbeitet hätte.
- 2.4 Soweit dem Arbeitnehmer nicht nach Ziffer 2.2 ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle oder Krankengeld zusteht, wird der Verdienstausschlag (Berechnung gemäß § 2 Ziffer 11.1) in folgenden Fällen der Arbeitsverhinderung gezahlt:

- 2.5 bei Arbeitsunfall  
für die unvermeidliche Ausfallzeit während der Arbeitszeit,
- 2.6 bei ambulanter Behandlung  
aufgrund eines während der Arbeitszeit erlittenen Arbeitsunfalls für die unvermeidliche Ausfallzeit während der Arbeitszeit, sofern die Behandlung während der Arbeitszeit erforderlich ist,
- 2.7 bei Arztbesuch  
anlässlich einer während der Arbeitszeit aufgetretenen akuten Erkrankung, sofern der Arzt die Notwendigkeit des sofortigen Arztbesuches bescheinigt, für die unvermeidliche Ausfallzeit während der Arbeitszeit,
- 2.8 bei Arztbesuch  
anlässlich einer notwendigen Spezialuntersuchung, sofern diese aus medizinischen Gründen während der Arbeitszeit durchgeführt werden muss und der Arzt dies bescheinigt für die unvermeidliche Ausfallzeit während der Arbeitszeit.
- 2.9 Die Notwendigkeit eines Arztbesuches während der Arbeitszeit im Sinne der Ziffern 2.6 und 2.7 dieser Bestimmung hat sich der Arbeitnehmer auf Verlangen des Arbeitgebers vom Arzt bzw. einem Sozialversicherungsträger bescheinigen zu lassen. Etwaige Kosten für derartige Bescheinigungen werden vom Arbeitgeber erstattet.
3. Aufgrund nachstehender Anlässe wird eine Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Durchschnittsverdienstes (Berechnung § 2 Ziffer 11.1.) gewährt.  
  
Durch die unter den Punkten 3.2 und 3.5 eintretenden Ereignisse wird der Erholungsurlaub unterbrochen. Eine Nachgewährung dieser Urlaubstage ist nur in Abstimmung mit dem Arbeitgeber möglich.
- 3.1 bei eigener Eheschließung/Verpartnerung 1 Tag
- 3.2 bei Niederkunft der Ehefrau 1 Tag
- 3.3 bei eigener Silberhochzeit 1 Tag
- 3.4 beim Tode des mit dem Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehepartners und der Kinder 2 Tage

Unter "in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehepartner" sind diejenigen zu verstehen, welche im Sinne des Eherechts nicht getrennt leben. Die zu beanspruchenden 2 Tage brauchen nicht unbedingt zeitlich hintereinander zu liegen, doch muss bei ihrer Gewährung ein Zusammenhang mit dem Tode des Ehepartners bestehen.

- |      |  |                                |
|------|--|--------------------------------|
| 3.5  | beim Tode von Eltern, Kindern und Geschwistern   | 1 Tag                          |
| 3.6  | beim Umzug des Arbeitnehmers mit kompletter eigener Wohnungseinrichtung, einmal in zwei Kalenderjahren   | 1 Tag                          |
| 3.7  | bei 25-, 40- und 50jähriger Betriebszugehörigkeit  | 1 Tag                          |
| 3.8  | bei Erfüllung gesetzlich auferlegter Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern. In diesen Fällen entsteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Durchschnittsverdienstes nur insoweit, als kein Anspruch auf Entschädigung wegen Entgeltausfalls gegenüber Dritten besteht                                 | für die Dauer der Verhinderung |
| 3.9  | für die Arbeitssuche nach ordentlicher Kündigung durch den Arbeitgeber, soweit die Arbeitssuche während der Arbeitszeit notwendig ist,   | bis zu 1 Arbeitstag            |
| 3.10 | bei weiterer gesetzlicher Besuchspflicht der Berufsschule nach bestandener Abschlussprüfung,   |                                |
| 3.11 | bei Veranstaltungen nach BetrVG § 37/6 und 37/7.   |                                |
| 4.   | Aufgrund nachstehender Anlässe wird ohne Anrechnung auf den Jahresurlaub und ohne Anspruch auf Bezahlung Freistellung von der Arbeit gewährt:  |                                |
| 4.1  | bei Teilnahme an beruflichen und sozialpolitischen Schulungskursen und Ablegung von Berufsprüfungen, mit Ausnahme der Zwischen- und Gesellenprüfungen und solchen, die im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange durchgeführt werden, |                                |
| 4.2  | bei Teilnahme an Lehrgängen, Seminaren, Kursen und Sitzungen der Gewerkschaften, ebenfalls bei Berücksichtigung der betrieblichen Belange,   |                                |
| 4.3  | bei Sitzungen und Verhandlungen der gewerkschaftlichen Tarif- und Verhandlungskommissionen,  |                                |
| 4.4  | für die nachzuweisende notwendige Pflege von in häuslicher   |                                |

Gemeinschaft lebender Erkrankter bis zu 14 Kalendertagen im Jahr.

- 4.5 für die Arbeitssuche nach Kündigung durch den Arbeitnehmer, soweit die Suche während der Arbeitszeit notwendig ist, erfolgt eine Freistellung bis zu 6 Stunden.

## **§ 7 Entgeltansprüche Anspruchsberechtigter infolge Todesfall des Arbeitnehmers**

1. Hinterlässt ein Arbeitnehmer nach mindestens 5jähriger Betriebszugehörigkeit durch Tod einen unterhaltsberechtigten Ehepartner oder unterhaltsberechtigten Kinder unter 24 Jahren, deren Berufsausbildung noch nicht abgeschlossen ist, so ist das Entgelt für 4 Wochen ab dem Todestag zu zahlen. Dieser Anspruch besteht bei tödlichem Arbeitsunfall (ausgenommen Wegeunfall) unabhängig von der Betriebszugehörigkeit.
2. Leistungen aus Unterstützungseinrichtungen, die der Arbeitgeber allein finanziert, können angerechnet werden.
3. Bei mehreren Anspruchsberechtigten kann der Arbeitgeber mit befreiender Wirkung an einen der Anspruchsberechtigten zahlen.

## **§ 8 Grundsätze der Urlaubsgewährung**

- 1.1 Jeder Arbeitnehmer hat nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- 1.2 Der Urlaub soll der Erholung dienen und einvernehmlich möglichst in einem oder zwei zusammenhängenden Zeiträumen im laufenden Kalenderjahr gewährt und in Anspruch genommen werden.
- 1.3 Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres beantragt und genommen sein.
- 1.4 Der Arbeitnehmer darf während der Urlaubszeit keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbsarbeit verrichten.
- 1.5 Der Urlaub richtet sich nach den zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat schriftlich vereinbarten Urlaubsplan. Besteht ein solcher nicht, kann der Urlaubsanspruch, abgesehen vom Eintrittsjahr, ab 1. April entsprechend Ziffer 1.2 geltend gemacht werden.

- 1.6 Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach 6monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses (Wartezeit) erworben.

## **2. Urlaubsdauer**

- 2.1 Die Urlaubsdauer beträgt für alle Arbeitnehmer 30 Arbeitstage im Kalenderjahr.
- 2.2 Arbeitnehmer, die auf Veranlassung des Arbeitgebers Urlaub in der Zeit von 01.10. bis 31.03. nehmen müssen, erhalten bei einer Urlaubsdauer von über 10 Urlaubstagen 2 Urlaubstage zusätzlich zum Jahresurlaub.
- 2.3 Für die Festlegung des Urlaubsanspruchs gelten in jedem Fall 5 Tage je Woche als Arbeitstage. Gesetzliche Feiertage, die in den Urlaub fallen, werden nicht als Urlaubstage gerechnet.
- 2.4 Arbeitnehmer, die in regelmäßiger Wechselschicht arbeiten sowie Teilzeitbeschäftigte, haben unter Beachtung der jeweiligen Schichtpläne einen Urlaubsanspruch, der dem Urlaub des Arbeitnehmers entspricht, der im Einschichtbetrieb an 5 Tagen in der Woche regelmäßig beschäftigt wird.

## **3. Anteiliger Urlaubsanspruch.**

- 3.1 Ein angefangener Monat wird voll gerechnet, wenn die Beschäftigung mindestens zehn Arbeitstage bestanden hat.

Für eine Beschäftigung bis zu zwei Wochen besteht kein Urlaubsanspruch.

- 3.2 Arbeitnehmer, die im Einstellungsjahr die Wartezeit nicht erfüllt haben oder vor Ablauf der Wartezeit ausscheiden, erhalten für jeden angefangenen Beschäftigungsmonat 1/12 des vollen Jahresurlaubs (siehe 3.1).

- 3.3 Im Ein- und Austrittsjahr hat der Arbeitnehmer gegen den alten und neuen Arbeitgeber so viele Zwölftel des ihm zustehenden Urlaubsanspruch, als er Monate bei ihnen gearbeitet hat (Beschäftigungsmonate).

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

- 3.4 Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis infolge Kündigung endet, haben Anspruch auf 1/12 des vollen Jahresurlaubs für jeden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses angefangenen Beschäftigungsmonat (siehe

3.1).

- 3.5 Wenn ein Arbeitnehmer ausscheidet, der noch Urlaubsansprüche hat, 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.
- 3.6 Eine Rückvergütung für bereits genommenen Urlaub kann nicht verlangt werden.
- 3.7 Die Zwölfteilung findet keine Anwendung auf Arbeitnehmer, die aus Altersgründen oder wegen Erwerbsminderung nach dem 30.06. eines Kalenderjahres ausscheiden, sofern sie 10 Jahre ununterbrochen dem Betrieb angehört haben.
- 3.8 Die Zwölfteilung findet ferner keine Anwendung auf Arbeitnehmer, die wegen eines Betriebsunfalls ihren Arbeitsplatz aufgeben müssen.
- 3.9 Durch Wechsel des Arbeitsverhältnisses entsteht kein höherer Urlaubsanspruch.

Für die Urlaubsgewährung wird Urlaub angerechnet, den der Arbeitnehmer bereits erhalten hat oder von einem anderen Arbeitgeber hätte erhalten müssen.

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

#### **4. Krankheit im Urlaub, Kur, Heilverfahren.**

- 4.1 Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis und durch die gesetzlichen Krankenkassen anerkannten nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.
- 4.2 Wird dem Arbeitnehmer nachgewiesenermaßen von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger eine Kur oder ein Heilverfahren gewährt, so darf die hierauf entfallene Zeit auf den Urlaub mit 2 Urlaubstagen pro Kur angerechnet werden.

Dies gilt auch für eine sich eventuell anschließende Rehabilitationszeit.

#### **5. Zusatzurlaub.**

Der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte und Gleichgestellte richtet sich nach dem Schwerbehindertengesetz.

## **6. Urlaubsvergütung.**

Bei der Berechnung der Urlaubsvergütung sind zugrunde zu legen:

6.1. Alle Arbeitnehmer erhalten eine Urlaubsvergütung in Höhe von 100 v.H. zuzüglich eines zusätzlichen Urlaubsgeldes in Höhe von

- a. nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit 30 %
- b. nach 12 Monaten Betriebszugehörigkeit 40 %
- c. nach 24 Monaten Betriebszugehörigkeit 50 %

ihres durchschnittlichen Bruttomonatsverdienstes.

Die Berechnung der Urlaubsvergütung erfolgt nach § 2 Ziffer 11.1.

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

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

## § 9 Absicherung eines 13. Monatseinkommens

1.1 Arbeitnehmer, die jeweils am Auszahlungstag in einem Arbeitsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen sechs Monate angehört haben, haben je Kalenderjahr einen Anspruch auf betriebliche Sonderzahlungen. Ausgenommen sind Arbeitnehmer, die zu diesem Zeitpunkt ihr Arbeitsverhältnis gekündigt haben.

Arbeitnehmer, die wegen Erwerbsminderungsrente, wegen Erreichen der Altersgrenze oder aufgrund Kündigung zwecks Inanspruchnahme eines vorgezogenen Altersruhegeldes vor dem 01.07. eines Kalenderjahres ausscheiden, erhalten die Leistung anteilig. Arbeitnehmer, die nach dem 30.06. eines Kalenderjahres wegen vorstehender Gründe ausscheiden, erhalten die volle Leistung.

1.2 Die Sonderzahlungen werden nach folgender Staffel gezahlt:

- |    |                                       |      |
|----|---------------------------------------|------|
| a) | nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit  | 30 % |
| b) | nach 12 Monaten Betriebszugehörigkeit | 40 % |
| c) | nach 24 Monaten Betriebszugehörigkeit | 50 % |
| d) | nach 36 Monaten Betriebszugehörigkeit | 60 % |

eines Monatsverdienstes.

1.3 Diese Leistungen gelten als Einmalleistungen im Sinne der sozialrechtlichen Vorschriften.

1.4 Die Berechnung der Leistungen erfolgt nach § 2 Ziffer 11.1

1.5 Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf eine anteilige Leistung, die sich nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit im Berechnungszeitraum zu der tariflichen Arbeitszeit bemisst.

1.6 Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht, erhalten keine Leistungen. Dies gilt nicht für erkrankte oder unter das Mutterschutzgesetz fallende Anspruchsberechtigte. Arbeitnehmer, die unter das Bundeserziehungsgeldgesetz fallen, erhalten die Leistung im 1. Jahr des Anspruchs nach diesem Gesetz.

Ruht das Arbeitsverhältnis teilweise, so erhalten sie eine anteilige Leistung.

1.7. Scheidet ein Arbeitnehmer bis zum 31. Januar des Folgejahres durch eigene Kündigung aus dem Betrieb aus, so ist die betriebliche Sonderzahlung zurückzuzahlen.



## **2. Auszahlung**

- 2.1 Der Zeitpunkt der Auszahlung wird durch Betriebsvereinbarung geregelt.
- 2.2 Falls dieser Zeitpunkt durch Betriebsvereinbarung nicht geregelt ist, gilt als Auszahlungstag, im Sinne der Ziffer 1.1. der 1. Dezember. In diesem Fall ist es dem Arbeitgeber unbenommen, die Zahlung vorher durchzuführen.
- 2.3 Über Abschlagzahlungen können Regelungen in die Betriebsvereinbarung aufgenommen werden.

## **3. Anrechenbare betriebliche Leistungen**

Leistungen des Arbeitgebers, wie Jahresabschlussvergütung, Ergebnisbeteiligung (Gratifikationen, Jahresprämie), Weihnachtsgeld u. ä. gelten als betriebliche Sonderzahlungen im Sinne des § 9 dieses Tarifvertrages und erfüllen den tariflichen Anspruch. Hierfür vorhandene betriebliche Systeme bleiben unberührt.

## **§ 10 Zahlung der Arbeitsentgelte**

1. Der Abrechnungszeitraum (längstens 1 Monat), die Auszahlungstage sowie die Zeiträume der Abschlagszahlungen sind mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.
2. Die Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte (bar oder bargeldlos) und alle damit zusammenhängenden Fragen sind mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.
3. Bei bargeldloser Entgeltzahlung erhält der Arbeitnehmer zur Abgeltung der Postengebühren (Buchungsgebühren) einen Pauschbetrag von monatlich € 1,30. Die Auszahlung erfolgt einmal im Kalenderjahr.  
  
Anspruchsvoraussetzung ist das Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses jeweils am 15. des Monats.
4. Die Abrechnung des Arbeitsentgeltes muss mit allen Einzelangaben schriftlich erfolgen.

5. Bei jeder Änderung des Arbeitsentgeltes ist dem Arbeitnehmer eine schriftliche Mitteilung über die Höhe und die einzelnen Bestandteile seines Arbeitsentgeltes zu machen.

## **§ 11 Grundsätze der Entlohnung**

1. Bezahlt wird nur die geleistete Arbeit, soweit nicht durch zwingende gesetzliche Bestimmungen oder durch Tarifvertrag etwas anderes geregelt ist.
2. Das Nähere regelt das jeweils geltende Entgeltrahmenabkommen.

## **§ 12 Zeitentgeltarbeit**

1. Zeitentgeltarbeit ist die Arbeit, für die außer den allgemeinen Arbeitsvorschriften keine besondere Bezugsgröße vorgegeben ist.
2. In Betriebsabteilungen mit überwiegender Arbeit im Akkord bzw. Prämienentgelt (Leistungsentgelt) erhalten Arbeitnehmer, die mit gleichartigen Arbeiten wie die Leistungsentgeltempfänger beschäftigt werden, die aber aufgrund der Eigenart der Beschäftigung nur im Zeitentgelt arbeiten können, eine Zulage in Höhe von mindestens 20% des Geldbetrages der jeweiligen Entgeltgruppe.

## **§ 13 Günstigkeitsklausel**

1. Die in diesem Tarifvertrag vereinbarten Bestimmungen sind Mindestbestimmungen; sie treten an die Stelle der bisherigen tariflichen Regelungen.

2. Bisher bestehende günstigere betriebliche oder im Einzelarbeitsvertrag vereinbarte Arbeits- und Entgeltbedingungen dürfen durch den Abschluss dieses Tarifvertrages nicht verschlechtert werden.

## **§ 14 Geltendmachung von Ansprüchen**

1. Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, sind innerhalb folgender Ausschlussfristen schriftlich geltend zu machen:
  - a) Ansprüche auf Zuschläge aller Art innerhalb eines Monats nach Zahlung für den Abrechnungszeitraum, für den sie hätten abgerechnet werden müssen,
  - b) alle übrigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von 3 Monaten, nach dem Zeitpunkt, zu dem sie zu erfüllen gewesen wären.
2. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Fristen in der vorgeschriebenen Form geltend gemacht werden, sind verwirkt, es sei denn, dass nachweislich keine Möglichkeit bestand, den Anspruch rechtzeitig geltend zu machen.

Sind Ansprüche geltend gemacht, ist aber ihre Erfüllung nachweislich abgelehnt worden, so gelten die gesetzlichen Verjährungsfristen.

## **§ 15 Verfahren bei Streitfällen**

1. Meinungsverschiedenheiten, die in den Betrieben aus der Durchführung der Tarifverträge entstehen, sind zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu regeln.
2. Gelingt hierbei keine Verständigung, so sind die Tarifvertragsparteien hinzuzuziehen. Wird auch hier keine Einigung erzielt, so steht der Rechtsweg offen.
3. In allen Fällen, in denen dieser Tarifvertrag eine Vereinbarung oder Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vorsieht und eine solche nicht zustande kommt, ist die Einigungsstelle nach § 76 BetrVG anzurufen. Diese entscheidet verbindlich.

## **§16 Schlussbestimmungen**

1. Die für den Betrieb maßgebenden Tarifverträge sind im Betrieb  
1. leicht zugänglich auszulegen.

2. Dieser Tarifvertrag ist redaktionell überarbeitet und tritt am 1.3.2015 in Kraft.
3. Die Kündigung kann erstmalig zum 30.9.2018 mit dreimonatiger Kündigungsfrist erfolgen. Danach ist die Kündigung mit zweimonatiger Kündigungsfrist jeweils zum Quartalsschluss möglich.
4. Wenn die Tarifvertragsparteien in diesem Tarifvertrag von Vereinbarung, Übereinstimmung, Zustimmung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sprechen, so ist damit eine Willensübereinstimmung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat gemeint; nicht darunter verstanden wird eine Betriebsvereinbarung im formellen Sinne des § 77 Betr. VG, mit Ausnahme der Fälle, in dem dieser Tarifvertrag eine schriftliche Vereinbarung( Betriebsvereinbarung) vorschreibt.

Frankfurt,

Bundesinnungsverband der  
Galvaniseure, Graveure und Metallschleifer

Unterschriften

Industriegewerkschaft Metall  
-Vorstand-

Unterschriften



## **Anhang zu § 6 Ziffer 3.14 Anhang zu § 6 Ziffer 3.14**

### **§ 37/6 BetrVG**

Absatz 2 gilt entsprechend für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind. Der Betriebsrat hat bei der Festlegung der zeitlichen Lage der Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen die betrieblichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen. Er hat dem Arbeitgeber die Teilnahme und die zeitliche Lage der Schulungs- und Bildungsveranstaltungen rechtzeitig bekannt zugeben. Hält der Arbeitgeber die betrieblichen Notwendigkeiten für nicht ausreichend berücksichtigt, so kann er die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

### **§ 37/7 BetrVG**

Unbeschadet der Vorschrift des Absatzes 6 hat jedes Mitglied des Betriebsrats während seiner regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf bezahlte Freistellung für insgesamt drei Wochen zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die von der zuständigen obersten Arbeitsbehörde des Landes nach Beratung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände als geeignet anerkannt sind. Der Anspruch nach Satz 1 erhöht sich für Arbeitnehmer, die erstmals das Amt eines Betriebsratsmitglieds übernehmen und auch nicht zuvor Jugendvertreter waren, auf vier Wochen. Absatz 6 Satz 2 bis 5 findet Anwendung.

## **§ 622** **Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen**

(1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

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

1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
6. 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
7. 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

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

(3) Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

(4) Von den Absätzen 1 bis 3 abweichende Regelungen können durch Tarifvertrag vereinbart werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags gelten die abweichenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn ihre Anwendung zwischen ihnen vereinbart ist.

(5) Einzelvertraglich kann eine kürzere als die in Absatz 1 genannte Kündigungsfrist nur vereinbart werden,

1. wenn ein Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt ist; dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird;
2. wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt und die Kündigungsfrist vier Wochen nicht unterschreitet.

Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen. Die einzelvertragliche Vereinbarung längerer als der in den Absätzen 1 bis 3 genannten Kündigungsfristen bleibt hiervon unberührt.

(6) Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer darf keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.

# **Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz - NachwG)**

vom 20. Juli 1995 (BGBl. I S. 946)

- Änderungen (BGBl. I 1999 S. 1694)
- Artikel 32 des Gesetzes zur Anpassung der Formvorschriften des Privatrechts und anderer Vorschriften an den modernen Rechtsgeschäften (BGBl. I 2001 Nr.35 S.1542) vom 13.Juli 2001

## **§ 1**

### **Anwendungsbereich**

Dieses Gesetz gilt für alle Arbeitnehmer, es sei denn, dass sie nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden.

## **§ 2**

### **Nachweispflicht**

(1) Der Arbeitgeber hat spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
6. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
7. die vereinbarte Arbeitszeit,
8. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
9. die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
10. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausgeschlossen. Bei Arbeitnehmern, die eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch ausüben, ist außerdem der



Hinweis aufzunehmen, dass der Arbeitnehmer in der gesetzlichen Rentenversicherung die Stellung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers erwerben kann, wenn er nach § 5 Abs. 2 Satz 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch auf die Versicherungsfreiheit durch Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber verzichtet.

(2) Hat der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung länger als einen Monat außerhalb der Bundesrepublik Deutschland zu erbringen, so muss die Niederschrift dem Arbeitnehmer vor seiner Abreise ausgehändigt werden und folgende zusätzliche Angaben enthalten:

1. die Dauer der im Ausland auszuübenden Tätigkeit,
2. die Währung, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird,
3. ein zusätzliches mit dem Auslandsaufenthalt verbundenes Arbeitsentgelt und damit verbundene zusätzliche Sachleistungen,
4. die vereinbarten Bedingungen für die Rückkehr des Arbeitnehmers.

(3) Die Angaben nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 6 bis 9 und Absatz 2 Nr. 2 und 3 können ersetzt werden durch einen Hinweis auf die einschlägigen Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und ähnlichen Regelungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten. Ist in den Fällen des Absatzes 1 Satz 2 Nr. 8 und 9 die jeweilige gesetzliche Regelung maßgebend, so kann hierauf verwiesen werden.

(4) Wenn dem Arbeitnehmer ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt worden ist, entfällt die Verpflichtung nach den Absätzen 1 und 2, soweit der Vertrag die in den Absätzen 1 bis 3 geforderten Angaben enthält.

### **§ 3 Änderung der Angaben**

Eine Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen ist dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach der Änderung schriftlich mitzuteilen. Satz 1 gilt nicht bei einer Änderung der gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und ähnlichen Regelungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten.

### **§ 4 Übergangsvorschrift**

Hat das Arbeitsverhältnis bereits bei Inkrafttreten dieses Gesetzes bestanden, so ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen innerhalb von zwei Monaten eine Niederschrift im Sinne des § 2 auszuhändigen. Soweit eine früher ausgestellte Niederschrift oder ein schriftlicher Arbeitsvertrag die nach diesem Gesetz erforderlichen Angaben enthält, entfällt diese Verpflichtung.

### **§ 5 Unabdingbarkeit**

Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.