

Juni 2005

7

**Manteltarifvertrag  
für die Angestellten  
der Metall- und Elektroindustrie  
in Berlin und Brandenburg  
Tarifgebiet II  
vom 10. März 1991  
in der Fassung vom 14. April 2005**

Abgeschlossen zwischen dem

**Verband der Metall- und Elektroindustrie  
in Berlin und Brandenburg e. V.  
Am Schillertheater 2  
10625 Berlin**

und der

**IG Metall  
Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen  
Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen  
Alte Jakobstraße 149  
10969 Berlin**

**Inhalt**

	Seite
1 <u>Geltungsbereich</u>	4
2 <u>Arbeitszeit</u>	5
2.1 Dauer der Arbeitszeit	5
2.2 Arbeitsbereitschaft	7
2.3 Arbeitszeit am Jahresende	7
2.4 Verteilung der Arbeitszeit	7
2.5 Zeitausgleich durch freie Tage	9
2.6 Beginn und Ende der Arbeitszeit und Pausen	10
2.7 Nachweis der Arbeitszeit	10
3 <u>Aussetzen, Vor- oder Nacharbeit</u>	11
4 <u>Kurzarbeit</u>	11
5 <u>Mehrarbeit, Wechselschichtarbeit, Nacharbeit, Sonntags- und Feiertagsarbeit</u>	12
5.1 Mehrarbeit	12
5.2 Wechselschichtarbeit	14
5.3 Nacharbeit	14
5.4 Sonntags- und Feiertagsarbeit	14
5.5 Voraussetzungen	14
6 <u>Stundenverdienst, Zuschläge</u>	15
6.1 Stundendurchschnittsverdienst, Monatsdurchschnittsverdienst	15
6.2 Zuschläge	16
7 <u>Arbeitsausfall, Arbeitszeitversäumnis</u>	17
7.1 Arbeitsausfall	17
7.2 Arbeitszeitversäumnis	18
8 <u>Allgemeine Gehaltsbedingungen</u>	22
9 <u>Einstellung und Kündigung</u>	23

10 <u>Zeugnis</u>	25
11 <u>Arbeitsschutz und menschengerechte Arbeitsgestaltung</u>	26
12 <u>Sonstige Bestimmungen</u>	27
12.1 Entschädigung für Reisen	27
12.2 Entschädigung für Arbeitsmittel	27
12.3 Garderobenräume und -schränke	27
12.4 Einsichtsrecht in Beurteilungen	27
13 <u>Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis</u>	27
14 <u>Tarifschiedsgericht</u>	28
15 <u>Tarifliche Gütestelle</u>	29
16 <u>Schlußbestimmungen</u>	30
17 <u>Inkrafttreten und Geltungsdauer</u>	31
<u>Anlage 1</u>	32
<u>Anlage 2</u>	36
<u>Übersicht: Kündigungsfristen</u>	37

**Manteltarifvertrag  
für die Angestellten  
der Metall- und Elektroindustrie  
in Berlin und Brandenburg  
Tarifgebiet II  
vom 10. März 1991  
in der Fassung vom 14. April 2005**

**1 Geltungsbereich**

Dieser Vertrag gilt

- 1.1 **räumlich:** in den politischen Grenzen des Bundeslandes Brandenburg und im Land Berlin (ausgenommen die Stadtbezirke Charlottenburg, Spandau, Reinickendorf, Wedding, Tiergarten, Kreuzberg, Neukölln, Tempelhof, Schöneberg, Steglitz, Wilmersdorf und Zehlendorf in den Grenzen vom 01.01.1990, ehemals Berlin (West)),
- 1.2 **fachlich:** für Betriebe der Metall- und Elektroindustrie sowie für Betriebe, die nicht der Metall- und Elektroindustrie angehören, jedoch Mitglied des VME sind, einschließlich deren Betriebs- und Vertriebsabteilungen, Hilfs- und Nebenbetriebe sowie Montagestellen,
- 1.3 **persönlich:** für Angestellte im Sinne der §§ 2 und 3 des Angestelltenversicherungsgesetzes, d.h. für alle kaufmännischen und technischen Angestellten sowie Werkmeister/Werkmeisterinnen und Meister/Meisterinnen (im folgenden „Beschäftigte“ genannt) mit folgenden Ausnahmen:
- a) Beschäftigte, die im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes (§ 5) nicht als Arbeitnehmer gelten,

- b) Beschäftigte, die durch schriftlichen Einzelarbeitsvertrag als außertarifliche Angestellte anerkannt sind und deren Jahreseinkommen geteilt durch zwölf um mindestens 20% höher als das höchste Endgehalt der höchsten Tarifgruppe ist,

Protokollnotiz: Soweit Beschäftigte Leistungen erhalten, die den Tarifangestellten aufgrund tarifvertraglicher und betrieblicher Regelungen zustehen, sind diese in das Jahreseinkommen nicht einzubeziehen. Maßgeblich ist dabei die Leistung, die Tarifangestellte in der höchsten Tarifgruppe erhalten.

- c) der im Geltungsbereich des Abkommens für Auszubildende erfaßte Personenkreis.

**2 Arbeitszeit**

**2.1 Dauer der Arbeitszeit**

- 2.1.1 Die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 38 Stunden.
- 2.1.2 Soll für einzelne Beschäftigte die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden verlängert werden, bedarf dies ihrer Zustimmung.
- Lehnen Beschäftigte die Verlängerung ihrer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ab, so darf ihnen daraus kein Nachteil entstehen.
- 2.1.2.1 Bei der Vereinbarung einer solchen Arbeitszeit bis zu 40 Stunden erhalten die einzelnen Beschäftigten eine dieser Arbeitszeit entsprechende Bezahlung.

- 2.1.2.2 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.
- 2.1.2.3 Der Arbeitgeber teilt dem Betriebsrat jeweils zum Ende eines Kalenderjahres die Beschäftigten mit verlängerter individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit mit, deren Anzahl 13% aller Beschäftigten (Arbeiter/Arbeiterinnen und Angestellte) des Betriebes zuzüglich der Beschäftigten gemäß Ziffer 1.3 a) und b) MTV-Angestellte nicht übersteigen darf.
- 2.1.3 **Teilzeitarbeitsverhältnisse** werden durch die vorstehenden Bestimmungen nicht berührt; die tägliche regelmäßige Arbeitszeit von 8 Stunden soll nicht überschritten werden.
- Teilzeitarbeitsverhältnisse sind Arbeitsverhältnisse, für die im Einzelarbeitsvertrag eine geringere als die in Ziffer 2.1.1 geregelte tarifliche wöchentliche Arbeitszeit vereinbart ist.
- Beschäftigte mit Teilzeitarbeit haben im Rahmen ihres Arbeitsvertrages die gleichen tariflichen Rechte und Pflichten wie Vollzeitbeschäftigte, soweit sich nicht aus den Tarifverträgen etwas anderes ergibt.
- Wünschen Beschäftigte Teilzeitarbeit, so soll dem im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Rechnung getragen werden.
- Wünschen Beschäftigte mit Teilzeitarbeit den Übergang in Vollzeitarbeit oder eine andere Arbeitszeit unterhalb der Vollzeitarbeit, so soll dem Rechnung getragen werden, wenn eine solche Beschäftigung an einem verfügbaren anderen Arbeitsplatz, für den die persönliche Eignung gegeben ist, oder mit einer anderen Arbeitszeit am gleichen Arbeitsplatz betrieblich möglich ist.
- Bei neu begründeten Teilzeitarbeitsverhältnissen ist Teilzeitarbeit so zu gestalten, daß die Grenzen der Sozialversicherungspflicht (Kranken- und Arbeitslosenversicherung) überschritten werden. Dies gilt nicht für Beschäftigte, die aus sachlichen, arbeitsorganisatorischen Gründen oder persönlichen Gründen nicht anders beschäftigt werden können oder aber die Grenze zum Rentenalter bereits überschritten haben.
- 2.1.4 Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit muß aus dem Arbeitsvertrag ersichtlich sein, bei Teilzeitbeschäftigten auch deren Umsetzung.

## 2.2

**Arbeitsbereitschaft**

Für Beschäftigte, bei denen regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft vorliegt, darf die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit einschließlich der Arbeitsbereitschaft verlängert werden, wenn der Anteil der Arbeitsbereitschaft durchschnittlich 25% der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit ausmacht, jedoch höchstens bis zu 46 Stunden in der Woche.

Arbeitsbereitschaft kann z.B. bei Beschäftigten im Wach- und Pfortendienst, Maschinisten/Maschinistinnen, Heizern/Heizerinnen und Beschäftigten an automatischen und halbautomatischen Kesselanlagen, bei Beschäftigten im Fahrdienst (Fahren und Begleiten), bei Angehörigen der Werksfeuerwehr, Heilgehilfen/Heilgehilfinnen usw. vorliegen. Keine Arbeitsbereitschaft ist z.B. das ständige Beobachten bzw. Überwachen von technischen Anlagen.

An welchen Arbeitsplätzen regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft im Sinne des Absatz 1 anfällt, wird durch die Betriebsparteien festgestellt und schriftlich niedergelegt.

Bisherige betriebliche Regelungen bleiben bis zu einer Neuregelung bestehen.

## 2.3

**Arbeitszeit am Jahresende**

Am 24. und 31. Dezember darf nicht mehr als je 6 Stunden gearbeitet werden. Von der an diesen Tagen ausfallenden Arbeitszeit sind jeweils 2 Stunden, die nicht vor- oder nachzuarbeiten sind, zu vergüten.

In Einschichtbetrieben soll die Arbeitszeit unter den vorstehenden Voraussetzungen nicht über 13.00 Uhr ausgedehnt werden. In Mehrschichtbetrieben ist hinsichtlich des Schichtendes eine entsprechende betriebliche Vereinbarung zu treffen.

## 2.4

**Verteilung der Arbeitszeit**

## 2.4.1

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit verteilt sich auf die Werktage von Montag bis Freitag.

## 2.4.2

Die für einzelne Beschäftigte festgelegte individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann gleichmäßig oder ungleichmäßig auf die Werktage von Montag bis Freitag verteilt werden; sie kann auch ungleichmäßig auf mehrere Wochen verteilt werden.

Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit muß im Durchschnitt von längstens 12 Monaten erreicht werden. Mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien kann auch ein längerer Ausgleichszeitraum festgelegt werden.

Die Bestimmung der Ziffer 2.4.2 Absatz 2 kann mit Monatsfrist, erstmals zum 31. März 1998, gekündigt werden und wirkt im Fall der Kündigung nicht nach. In diesem Fall beträgt der Ausgleichszeitraum sechs Monate.

In den Betriebsvereinbarungen über die Arbeitszeitverteilung sind auch Beginn und Ende der Ausgleichszeiträume festzulegen.

2.4.3 Aus betrieblichen Gründen kann für einzelne Beschäftigte oder Beschäftigtengruppen; die mit der Überwachung der Werksanlagen (nicht für die Produktion) oder der Instandsetzung oder der Wartung von Betriebsmitteln beschäftigt sind, die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 5 Werktagen unter Einschluß des Samstags mit dem Betriebsrat vereinbart werden.

2.4.4 Wenn in Ausnahmefällen aus betrieblichen Gründen der Samstag für einzelne Beschäftigte oder für bestimmte Beschäftigtengruppen in die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit einbezogen werden soll, so bedarf dies der Zustimmung des Betriebsrates, die nicht durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt werden kann.

Die abgeschlossene Betriebsvereinbarung ist den Tarifparteien zur Kenntnis zu geben.

Protokollnotiz: Die Tarifvertragsparteien erklären übereinstimmend, daß die Einbeziehung des Samstags in ein betriebliches Arbeitszeitmodell maßgeblich von den betrieblichen Belangen abhängt und unter Berücksichtigung der berechtigten Interessen der Beschäftigten im Rahmen der tariflich zulässigen Realisierungsmöglichkeiten zu erfolgen hat. Sie verpflichten sich daher, überbetriebliche Interessen bezüglich tariflich zulässiger Arbeitszeitgestaltungsmöglichkeiten nicht zum Gegenstand einer Einflußnahme auf die Betriebsparteien zu machen.

2.4.5 Arbeitsleistungen im Sinne von Ziffer 2.4.3 und Ziffer 2.4.4 dürfen nur aus zwingenden Gründen abgelehnt werden.

2.4.6 In Betrieben, die aufgrund technischer Bedingungen einen kontinuierlichen Arbeitsablauf fordern, kann für den Betrieb oder Gruppen von Beschäftigten im Einvernehmen mit dem Betriebsrat die wöchentliche Arbeitszeit nach bestimmtem Plan ungleichmäßig auf mehrere Wochen, höchstens jedoch auf 4 Wochen, verteilt werden. Die Tarifvertragsparteien sind von dieser Arbeitszeitregelung zu unterrichten und verständigen sich gegenseitig über den Eingang derartiger Mitteilungen.

Protokollnotiz: Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, daß in diesen Fällen für die Verteilung alle Wochentage zur Verfügung stehen.

2.4.7 Wünschen Beschäftigte, deren Kinder in Kindertagesstätten oder bei Tagesmüttern untergebracht sind, Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit flexibel zu gestalten, so soll dem im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Rechnung getragen werden.

2.4.8 Wenn keine andere Regelung getroffen wird, beträgt für Vollzeitbeschäftigte die regelmäßige tägliche Arbeitszeit 1/5 der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.

2.4.9 Die Verteilung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für den Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen auf die nach Ziffern 2.4.2, 2.4.3 und 2.4.4 festgelegten Tage wird durch Betriebsvereinbarung nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse und unter angemessener Berücksichtigung der Belange der betroffenen Beschäftigten festgelegt.

Wird darüber keine Einigung erzielt, so kann eine Einigungsstelle gemäß § 76 Betriebsverfassungsgesetz angerufen werden.

2.5 **Zeitausgleich durch freie Tage**

Aus Anlaß der Neufestlegung der Arbeitszeit wird die Auslastung der betrieblichen Anlagen und Einrichtungen nicht vermindert. Bei einer Differenz zwischen Betriebsnutzungszeit und der Arbeitszeit für die einzelnen Beschäftigten kann der Zeitausgleich auch in Form von freien Tagen erfolgen. Dabei muß zur Vermeidung von Störungen im Betriebsablauf eine möglichst gleichmäßige Anwesenheit der Beschäftigten gewährleistet sein. Bei der Festlegung der freien Tage sind die Wünsche der Beschäftigten zu berücksichtigen. Es dürfen nicht mehr als fünf freie Tage zusammengefaßt werden.

Hinweis zu Ziffer 2.4. und 2.5.:

Einzelregelungen für die ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeiten sind in der **Anlage 1** vereinbart.

- Berechnung der Vergütung bei Abwesenheit
- Berechnung der Ausgleichstage
- Verbrauch von Ausgleichstagen
- Beispiele 1 bis 4

2.6 **Beginn und Ende der Arbeitszeit und Pausen**

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen werden entsprechend den betrieblichen Erfordernissen unter Beachtung der arbeitszeitrechtlichen Vorschriften im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat festgesetzt.

Für Angestellte, deren Tätigkeit sich in unmittelbarer Verbindung mit derjenigen der Arbeiter/Arbeiterinnen des Betriebes vollzieht, kann die Arbeitszeit der für Arbeiter geltenden Arbeitszeit angeglichen werden.

Wenn Beschäftigte in drei oder mehr Schichten ohne feste Betriebspausen arbeiten, ist ihnen zur Einnahme des Essens eine Pausenzeit von 30 Minuten ohne Gehaltsminderung zu gewähren; dies gilt auch für Beschäftigte, die ständig in der Nachtschicht arbeiten.

2.7 **Nachweis der Arbeitszeit**

Der Arbeitgeber kann verlangen, daß die Beschäftigten die ordnungsgemäße Einhaltung der Arbeitszeit nachweisen. Stempeluhren oder ähnliche Einrichtungen dürfen mit Zustimmung des Betriebsrates nur zum Schutz von Leben und Gesundheit der Beschäftigten oder im Zusammenhang mit der gleitenden Arbeitszeit angewandt werden.

3 **Aussetzen, Vor- oder Nacharbeit**

3.1 Der Betrieb oder eine Betriebsabteilung kann während der Dauer der **Inventur** nach Beratung mit dem Betriebsrat geschlossen werden.

Eine Schließung ist jedoch - soweit es die betrieblichen Verhältnisse gestatten - zu vermeiden.

Durch die infolge der Inventur ausfallende Arbeitszeit tritt keine Gehaltsminderung ein, jedoch kann die ausfallende Arbeitszeit durch Vor- oder Nacharbeit bis zur Dauer einer Schicht, die im Einvernehmen mit dem Betriebsrat auf einen mit den arbeitszeitrechtlichen Vorschriften übereinstimmenden Zeitraum zu verteilen ist, ausgeglichen werden.

3.2 **Schließung aus anderen Anlässen** erfolgt unter Beachtung der arbeitszeitrechtlichen Vorschriften im Einvernehmen mit dem Betriebsrat.

Eine Gehaltsminderung tritt hierdurch nicht ein, jedoch kann die ausfallende Arbeitszeit durch Vor- oder Nacharbeit, die im Einvernehmen mit dem Betriebsrat auf einen mit den arbeitszeitrechtlichen Vorschriften übereinstimmenden Zeitraum zu verteilen ist, ausgeglichen werden.

4 **Kurzarbeit**

4.1 Wenn es die betrieblichen Verhältnisse erfordern, kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat Kurzarbeit (AFG <sup>1)</sup>), ohne Rücksicht auf die Kündigungsfrist der Anstellungsverhältnisse, mit einer Ankündigungsfrist von 4 Wochen zum 15. eines Monats oder zum Monatsende, angeordnet werden.

Arbeitszeit im Sinne des § 69 AFG ist die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gemäß Ziffer 2 der von der Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten.

4.2 z. Zt. unbesetzt  
Eine Regelung tritt frühestens am 1. Januar 1994 in Kraft (Verhandlungsverpflichtung).

<sup>1)</sup> AFG = Arbeitsförderungs-gesetz

- 4.3 Wird die Kurzarbeit vorübergehend bis zu höchstens 4 Wochen durch Vollarbeit unterbrochen, so ist die Wiedereinführung der Kurzarbeit nicht von einer vorherigen Ankündigung abhängig.
- 4.4 Wird einem/einer Beschäftigten vor Einführung, bei Beginn oder während der Kurzarbeit gekündigt, so hat er/sie für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf das Entgelt, das der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht. Wird in diesem Fall der/die Beschäftigte während der Kündigungsfrist in die Kurzarbeit einbezogen, so hat er/sie bei Vorliegen der betrieblichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld (§ 64 AFG) und tatsächlichem Bezug von Kurzarbeitergeld, für die Dauer der Kündigungsfrist keinen Anspruch auf Zahlung des vollen Arbeitsentgelts für die Ausfallstunden. Er/sie hat statt dessen gegen den Arbeitgeber Anspruch auf einen Zuschuß zum Kurzarbeitergeld, der so bemessen ist, daß der/die Beschäftigte einschließlich des Kurzarbeitergeldes ein Nettoentgelt erhält, das dem der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.

## 5 Mehrarbeit, Wechselschichtarbeit, Nachtarbeit, Sonntags- und Feiertagsarbeit

- 5.1 **Mehrarbeit** soll nicht dauerhaft und nicht als Ersatz für mögliche Neueinstellungen genutzt werden.
- Mehrarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden. Sofern es die Eigenart und die wirtschaftlichen Erfordernisse des Betriebes bedingen, kann vorübergehend Mehrarbeit angeordnet werden.
- Protokollnotiz: Die Tarifvertragsparteien empfehlen vielmehr, daß überall, wo es möglich ist, Neueinstellungen vorgenommen werden und das Volumen von Mehrarbeit so gering wie möglich gehalten wird.
- 5.1.1 Mehrarbeit ist bis zu 10 Mehrarbeitsstunden in der Woche und bis zu 20 Stunden im Monat zulässig. Durch Betriebsvereinbarung kann für einzelne Beschäftigte oder Gruppen ein Mehrarbeitsvolumen von mehr als 20 Stunden im Monat zugelassen werden.

- 5.1.2 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/die Beschäftigte die Abgeltung durch bezahlte Freistellung von der Arbeit verlangen, soweit dem nicht dringende betriebliche Belange entgegenstehen. Der Freizeitausgleich hat in den folgenden 3 Monaten zu erfolgen. Mehrarbeitszuschläge sind grundsätzlich in Geld zu vergüten.
- 5.1.3 Aufgrund freiwilliger Betriebsvereinbarung kann Mehrarbeit durch Freizeit ausgeglichen werden. Der Freizeitausgleich hat in den folgenden sechs Monaten zu erfolgen. Mehrarbeitszuschläge sind grundsätzlich in Geld zu vergüten, sofern nicht betrieblich Abgeltung durch Freizeit vereinbart wird.
- 5.1.4 Zuschlagspflichtige Mehrarbeit liegt vor, wenn die Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigten die individuelle tägliche oder die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gemäß Ziffer 2.1 bzw. die in Ziffer 2.2 Absatz 1 überschreitet.
- 5.1.5 Bei **Teilzeitbeschäftigung** liegt Mehrarbeit vor, wenn die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit von 38 Stunden überschritten wird.
- Werden Teilzeitbeschäftigte außerhalb der mit ihnen vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit an Tagen, die regelmäßig keine betrieblichen Arbeitstage sind, zur Arbeitsleistung herangezogen, so liegt Mehrarbeit vor.
- 5.1.6 Von einzelnen Beschäftigten verschuldete Ausfallstunden werden bei der Feststellung der individuellen Arbeitszeit nicht mitgezählt.
- 5.1.7 Mehrarbeit liegt nicht vor, wenn die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit aufgrund betrieblicher Regelungen gemäß Ziffer 2.4 oder 2.5 überschritten wird.
- Mehrarbeit liegt ferner nicht vor, soweit es sich um Vor- und/oder Nacharbeit gemäß Ziffer 4 handelt.
- Mehrarbeit liegt auch dann nicht vor, wenn zum Ausgleich der individuellen Arbeitszeit im Interesse des/der Beschäftigten entstehende unbezahlte Ausfallzeiten in der Woche des Ausfalls oder in der darauffolgenden Woche vor- oder nachgearbeitet werden.

- 5.2 **Wechselschichtarbeit** ist die Arbeit, die von einzelnen Beschäftigten im Rahmen regelmäßig wechselnder Schichten geleistet wird.

Im Rahmen regelmäßig wechselnder Schichten geleistete Arbeit liegt dann vor, wenn einzelne Beschäftigte, dem Schichtplan entsprechend selbst regelmäßigem Schichtwechsel unterliegen oder aber ständig außerhalb der Normalschicht bzw. der ersten Schicht in den weiteren Schichten des Schichtplanes eingesetzt werden.

Protokollnotiz: Die Schichtzuschläge, die für tatsächlich in den Nachtstunden zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistete Arbeit gezahlt werden, haben den Rechtscharakter von Nachtarbeitszuschlägen.

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

Ständige Nachtarbeit ist Nachtarbeit, die für einen zusammenhängenden Zeitraum von mehr als zwei Wochen angeordnet wird.

Unregelmäßige Nachtarbeit ist Nachtarbeit, die aus Anlaß betrieblicher Erfordernisse außerhalb der regelmäßigen Schicht geleistet wird.

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

- 5.5 Notwendige Mehrarbeit, Wechselschichtarbeit, Nachtarbeit, Sonntags- und Feiertagsarbeit kann nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat angeordnet werden. Wenn in nicht voraussehbaren Fällen Beschäftigte zu solchen Arbeiten herangezogen werden müssen, ist der Betriebsrat, sofern das vorherige Einvernehmen aus Zeitmangel nicht herbeigeführt werden konnte, unverzüglich nachträglich zu verständigen.

Einzelne Beschäftigte können nur dann zur Arbeitsleistung in einer außerordentlichen Arbeitszeit im Sinne der Ziffern 5.1 bis 5.4 verpflichtet werden, wenn ihnen dieses mindestens 24 Stunden vorher angekündigt wird. Arbeitsleistungen im vorstehenden Sinne dürfen nur aus zwingenden Gründen abgelehnt werden.

Außergewöhnliche Fälle im Sinne des § 14 ArbZG<sup>2)</sup> werden hiervon nicht berührt.

<sup>2)</sup> ArbZG = Arbeitszeitgesetz

## 6 **Stundenverdienst, Zuschläge**

### 6.1 **Stundendurchschnittsverdienst, Monatsdurchschnittsverdienst**

- 6.1.1 Soweit in diesem Manteltarifvertrag oder in anderen Tarifverträgen auf den **Stundendurchschnittsverdienst** für Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaubsvergütung, zusätzliche Urlaubsvergütung, betriebliche Sonderzahlung verwiesen wird, gilt folgende Berechnungsmethode:

Gesamtverdienst aus 3 Monaten \_\_\_\_\_ = (Euro/Stunde)

(3 x 4,35 x irwaz) - E

E = entschuldigte unbezahlte Fehlzeiten

Der Gesamtverdienst errechnet sich aus den monatlichen Bezügen der letzten drei abgerechneten Monate, wobei in die Berechnung des Gesamtverdienstes die Mehrarbeitsvergütungen und die auf die Mehrarbeit entfallenden Zuschläge nicht einbezogen werden. Ausgenommen sind außerdem Leistungen für Aufwendungen der Beschäftigten, die während der bezahlten Ausfallzeit nicht entstehen, z.B. bezahlte Reisezeiten, Fahrtkostenerstattungen bzw. Reisespesen, Auslösungen, Essensgeldzuschüsse sowie Einmalzahlungen (z.B. betriebliche Sonderzahlung, Urlaubsvergütung, Erfolgsbeteiligung) und vermögenswirksame Leistungen.

- 6.1.2 Der **Monatsdurchschnittsverdienst** errechnet sich aus dem Stundendurchschnittsverdienst gemäß Ziffer 6.1.1 multipliziert mit (4,35 x irwaz).

- 6.1.3 Der Berechnung der Grundvergütung und der Zuschläge ist folgender **Stundendurchschnittsverdienst** zugrunde zu legen.

monatliche Bezüge \_\_\_\_\_ = (Euro/Stunde)

4,35 x irwaz



**6.2 Zuschläge**

Zur Grundvergütung gemäß Ziffer 6.1.3 werden je geleisteter Arbeitsstunde für angeordnete Arbeitsleistungen folgende Zuschläge gezahlt:

- 6.2.1 Mehrarbeit (Ziffer 5.1)**  
für die 1. und 2. tägliche Mehrarbeitsstunde 25 %  
von der 3. an demselben Tage geleisteten Mehrarbeitsstunde an 50 %

Protokollnotiz: Geringfügige Überschreitung der normalen Arbeitszeit bis zur Dauer von einer Viertelstunde, die sich aus dem normalen Dienstbetrieb, insbesondere bei Meistern/Meisterinnen und Betriebsangestellten, bei Aufnahme des Betriebes und bei Schichtwechsel ergeben, gelten nicht als Mehrarbeit.

- 6.2.2 Wechselschichtarbeit (Ziffer 5.2)**  
in der 2. Schicht 12 %  
in der 3. und 4. Schicht 15 %

- 6.2.3 Nachtarbeit (Ziffer 5.3)**  
ständige Nachtarbeit 15 %  
unregelmäßige Nachtarbeit 50 %  
unregelmäßige Nachtarbeit, die zugleich Mehrarbeit ist 60 %

- 6.2.4 Sonntagsarbeit (Ziffer 5.4)** 70 %

- 6.2.5 Arbeit an gesetzlichen Feiertagen (Ziffer 5.4)** 150 %

Für die Arbeitsstunden, die in Wechselschicht, in ständiger oder unregelmäßiger Nachtarbeit oder an gesetzlichen Wochenfeiertagen geleistet werden, ist nur der jeweilige Zuschlag, nicht aber die Grundvergütung zu zahlen.

- 6.3** Angefangene Mehrarbeitsstunden, Sonntags- und Feiertagsstunden und zuschlagspflichtige unregelmäßige Nachtarbeitsstunden werden täglich auf halbe Arbeitsstunden aufgerundet.

- 6.4** Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur ein Zuschlag, und zwar der höhere, zu zahlen. Das gilt jedoch nicht für den Fall des Zusammentreffens von Zuschlägen für Mehrarbeit (Ziffer 6.2.1) und Wechselschichtarbeit (Ziffer 6.2.2).

- 6.5** Zuschlagspflichtige Sonntags- und Feiertagsarbeit liegt nicht vor, wenn an Sonntagen Arbeitsstunden in regelmäßiger Dienstzeit geleistet werden und dafür ein entsprechender Freizeitausgleich erfolgt.

Wird die Arbeitsleistung in regelmäßiger Dienstzeit an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag erbracht, so liegt ebenfalls keine zuschlagspflichtige Feiertagsarbeit vor, jedoch ist ein entsprechender Freizeitausgleich ohne Minderung des Verdienstes zu gewähren.

Findet in derartigen Fällen ein bezahlter Freizeitausgleich nicht statt, so ist für die geleistete Arbeit der halbe Zuschlag der unter Ziffer 6.2.4 bzw. 6.2.5 genannten Zuschläge zu zahlen.

**7 Arbeitsausfall, Arbeitszeitversäumnis****7.1 Arbeitsausfall**

- 7.1.1** Muß die Arbeit wegen Energiestörungen (Strom - Gas - Wasser) oder infolge anderer unabwendbarer Ereignisse unterbrochen werden, so sind die Beschäftigten verpflichtet, auch andere als die sonst von ihnen verrichteten Arbeiten ohne Verdienstminderung auszuführen.

- 7.1.2** Ist ein solcher anderweitiger Arbeitseinsatz nicht möglich, so ist der entstandene Verdienstausschlag durch Nachholen der ausgefallenen Arbeitszeit abzuwenden.

- 7.1.3** Die ausgefallene Arbeitszeit kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat auf die Werktage von 5 zusammenhängenden, an die Ausfallzeit anschließenden Wochen verteilt werden.

- 7.1.4** Diese Nacharbeit ist keine Mehrarbeit im Sinne der Ziffer 5.1.

- 7.1.5** Ist diese Nacharbeit aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so tritt hierdurch keine Gehaltsminderung ein.

7.2 **Arbeitszeitversümnis**7.2.1 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- 7.2.1.1 Werden die Beschäftigten durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an ihrer Arbeitsleistung verhindert, ohne daß sie ein Verschulden trifft, so haben sie unabhängig von der jeweils geltenden gesetzlichen Regelung vom ersten Tag an Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen. Wird der Arbeitnehmer infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, so verliert er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch nach Satz 1 für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen nicht, wenn
- er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
  - seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.
- 7.2.1.2 Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung gilt auch während einer unter den Voraussetzungen des § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz unter voller Kostenübernahme von einem öffentlich rechtlichen Versicherungsträger oder dem Versorgungsamt durchgeführten stationären Heilbehandlung.
- 7.2.1.3 Bei der Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gemäß Ziffern 7.2.1.1 bzw. 7.2.1.2 ist für Beschäftigte der Stundendurchschnittsverdienst gemäß Ziffer 6.1.1 zugrunde zu legen und mit der Anzahl der Arbeitsstunden gemäß Ziffer 7.2.1.4 zu multiplizieren; der sich daraus ergebende Betrag ist für die Dauer von bis zu 6 Wochen fortzuzahlen.
- 7.2.1.4 Hinsichtlich der Anzahl der Arbeitsstunden sind für jeden Krankheitstag, für den einzelne Beschäftigte Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben, so viele Stunden zugrunde zu legen, wie sie an dem entsprechenden Tage in individueller regelmäßiger Arbeitszeit, d.h. ohne Mehrarbeits-, Fahr- und Wegezeitstunden, zu arbeiten hätten.
- 7.2.1.4.1 Wird in dem Betrieb vorübergehend verkürzt gearbeitet und hätten in diesem Falle einzelne Beschäftigte bei Arbeitsfähigkeit Verdienstkürzungen hinzunehmen, so ist die verkürzte Arbeitszeit für ihre Dauer als die für sie maßgebende individuelle Arbeitszeit anzusehen.

- 7.2.1.4.2 Wird in dem Betrieb zum Ausgleich ausfallender Arbeitszeit im Sinne der tariflichen Bestimmungen vor- oder nachgearbeitet, so haben einzelne Beschäftigte im Falle ihrer Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit an den Vor- und Nacharbeitstagen Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes für die entsprechenden Vor- und Nacharbeitsstunden.
- 7.2.1.5 Der/die Beschäftigte ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, hat der Beschäftigte eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Nachweis durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung auf seine Kosten früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der/die Beschäftigte verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.
- 7.2.1.6 Im übrigen gelten die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen.
- 7.2.2 Sonstige Arbeitszeitversümnis
- Eine Gehalts- oder Urlaubsminderung tritt nicht ein bei tatsächlicher notwendiger Arbeitszeitversümnis infolge:
- 7.2.2.1 Vorladung von Behörden und Gerichten, soweit kein anderweitiger Anspruch besteht.
- Hiervon ausgenommen sind die Wahrnehmung von Terminen als Antragsteller/in, als Zeuge/Zeugin, als Partei im Parteienprozeß sowie im eigenen Strafverfahren.
- Ein Anspruch auf Gehaltsfortzahlung besteht jedoch in folgenden Fällen:
- Notwendige Wahrnehmung von Terminen als Antragsteller/in im Zusammenhang mit einer Berufskrankheit, mit einem Betriebsunfall oder mit einer Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft; bei gerichtlicher Anordnung des persönlichen Erscheinens des/der Beschäftigten vor Gericht in einem sein/ihr Arbeitsverhältnis berührenden Parteienprozeß, obwohl Prozeßvertretung gegeben ist; notwendige Wahrnehmung von Gerichtsterminen im Zusammenhang mit Ordnungswidrigkeiten, die bei Dienstfahrten mit dem Kraftfahrzeug aufgetreten sind.

- 7.2.2.2 Erfüllung gesetzlich auferlegter Pflichten in öffentlichen Ehrenämtern, soweit kein dem Verdienst entsprechender Anspruch auf anderweitige Entschädigung besteht, wobei die gewährte Verdienstauffallentschädigung anzurechnen ist.
- 7.2.2.3 Aufsuchen des Arztes infolge einer während der Arbeitszeit auftretenden Erkrankung, die aufgrund des vorliegenden Allgemeinzustandes ein sofortiges Eingreifen erfordert, höchstens aber bis zur Dauer von 3 Arbeitsstunden.
- 7.2.2.4 Aufsuchen des Arztes und vom Arzt verordnete Ruhezeiten nach der Behandlung infolge eines während der Arbeitszeit aufgetretenen Betriebsunfalles, der aufgrund der vorliegenden Umstände ein unverzügliches ärztliches Eingreifen erforderlich macht, höchstens aber bis zur Dauer der am Unfalltag ausfallenden Arbeitsstunden.
- 7.2.2.5 Wahrnehmung von ärztlich veranlaßten oder bescheinigten Kontrolluntersuchungen bei Tuberkulose, Diabetes; bei röntgen- bzw. labordiagnostischen Maßnahmen und bei Allergietests, die ein Erscheinen des/der Beschäftigten während der Arbeitszeit erforderlich machen, Vorbeugeuntersuchungen auf Krebs und ärztliche Untersuchungen der Rentenversicherungsträger für ein Heilverfahren sowie gesetzlich festgelegte Kontrolluntersuchungen, die infolge der Tätigkeit des/der Beschäftigten erforderlich werden.
- 7.2.2.6 Vorführung des häufig für Dienstfahrten benutzten Kraftfahrzeuges des/der Beschäftigten zur Hauptuntersuchung nach der Straßenverkehrszulassungsordnung bis zur Dauer von 3 Arbeitsstunden.
- 7.2.2.7 Erkrankung eines in dem Haushalt des/der Beschäftigten lebenden Kindes, wenn seine/ihre Anwesenheit mangels anderweitiger Versorgung plötzlich notwendig ist oder wird, bis zur Dauer von 16 Arbeitsstunden. Die medizinisch und durch häusliche Umstände bedingte Notwendigkeit ist nachzuweisen.
- 7.2.2.8 Teilnahme an Prüfungen, die nach beendeter Berufsausbildung im Sinne des § 1 Abs. 2 BBiG<sup>3)</sup> erfolgen sowie an Berufsprüfungen im Sinne des § 40 Abs. 2 BBiG.

<sup>3)</sup> BBiG = Berufsbildungsgesetz

Teilnahme an Prüfungen zum Abschluß beruflicher Fortbildungslehrgänge für Tätigkeiten, die in der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg vorhanden sind sowie an Prüfungen nach Beendigung beruflicher Umschulung, wenn zwischen dem Arbeitgeber und dem/der Beschäftigten vorheriges Einvernehmen zur Teilnahme an der Umschulungsmaßnahme hergestellt wurden.

Eine Vergütung erfolgt in diesen Fällen nur, sofern kein anderweitiger Anspruch auf Ersatz des Arbeitsentgeltes besteht.

7.2.3 Sonstige Arbeitsbefreiung

Eine Gehalts- oder Urlaubsminderung tritt nicht ein bei Arbeitszeitver-säumnis infolge:

- |         |   |                 |
|---------|---|-----------------|
| 7.2.3.1 | eigener Eheschließung   | 2 Tage          |
| 7.2.3.2 | Eheschließung von Kindern einschl. Stief- und Pflegekindern   | 1 Tag           |
| 7.2.3.3 | Niederkunft der Ehefrau oder der Lebensgefährtin (soweit mit dieser häusliche Gemeinschaft besteht und die Vaterschaft anerkannt ist)                         | 1 Tag           |
| 7.2.3.4 | eigener Silberhochzeit  | 1 Tag           |
| 7.2.3.5 | Todes des Ehegatten/der Ehegattin sofern häusliche Gemeinschaft bestanden hat   | 1 Tag<br>3 Tage |
| 7.2.3.6 | Todes von Familienangehörigen (Eltern, einschl. Stief- und Pflegeeltern, Kindern, einschl. Stief- und Pflegekindern, Geschwistern, einschl. Halbgeschwistern) | 1 Tag           |
| 7.2.3.7 | eines Umzuges, wenn der/die Beschäftigte einen eigenen Hausstand (Möbiliar für mindestens ein Zimmer) hat, einmal im Kalenderjahr                             | 1 Tag           |

Protokollnotiz: Pflegeeltern und Pflegekinder sind Personen, die sich zu dem/der Beschäftigten in einem Verhältnis im Sinne der Pflegevertragsvorschriften befinden bzw. befunden haben (Nachweis durch Vorlage des amtlichen Pflegevertrages oder eine Bestätigung des Jugendamtes).

- 7.2.4 Die einzelnen Beschäftigten haben in den Fällen der Ziffer 7.2.2. dem Arbeitgeber die Arbeitszeitversäumnis vorher zur Kenntnis zu bringen, in den Fällen der Ziffer 7.2.3 beim Arbeitgeber um Arbeitsbefreiung mit entsprechendem Nachweis nachzusuchen.

Die Inanspruchnahme der hiernach zu gewährenden Freizeit ist nur im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit dem Ereignis und seinen Folgen zulässig.

Protokollnotiz: Fällt ein Ereignis nach Ziffern 7.2.3.3., 7.2.3.5 und 7.2.3.6 in den Urlaub, so bleibt der entsprechende Anspruch bestehen.

- 7.2.5 Sind die Beschäftigten durch sonstige unvorhergesehene Ereignisse an der Arbeitsleistung verhindert, so haben sie dem Arbeitgeber unverzüglich - spätestens innerhalb von 3 Tagen - Mitteilung zu machen und dabei die Gründe der Verhinderung anzugeben.

## 8 Allgemeine Gehaltsbedingungen

- 8.1 Die allgemeinen Gehaltsbedingungen sowie die Gehaltsgruppen und Tarifgehälter sind im Gehaltstarifvertrag festgelegt.

Die Auszahlung des Gehalts hat spätestens am letzten Arbeitstag des Monats während der regelmäßigen Arbeitszeit zu erfolgen.

Die Gehaltszahlungstage und die Form der Gehaltszahlung werden zwischen den Betriebsparteien durch eine Betriebsvereinbarung festgelegt.

- 8.2 Beschäftigte, deren Arbeitsentgelt bargeldlos überwiesen wird, erhalten zur Abgeltung aller damit verbundenen Kosten jährlich einen Pauschalbetrag von DM 30,-.

Auszahlungszeitpunkt ist der 15. Dezember des jeweiligen Jahres, Anspruchsvoraussetzung ist das Bestehen eines Angestelltenverhältnisses am Auszahlungstag.

Bestehende günstigere betriebliche Regelungen bleiben hiervon unberührt.

- 8.3 Bei der Auszahlung des Gehaltes ist jedem/jeder Beschäftigten ein Beleg auszuhändigen, aus dem die Höhe des Gehaltes, der Zuschläge und gesetzlichen Zulagen sowie die einzelnen Arten der Abzüge und deren Höhe ersichtlich sein müssen.

- 8.4 Hinterläßt der/die Beschäftigte im Todesfall einen unterhaltsberechtigten Ehegatten/eine unterhaltsberechtigte Ehegattin oder unterhaltsberechtigte Kinder, deren Berufsausbildung noch nicht abgeschlossen ist, oder unterhaltsberechtigte Eltern, so ist das Bruttogehalt vom Sterbetag an für den Sterbemonat an diese zu zahlen.

Diese Zahlungspflicht erstreckt sich beim Tode des/der Beschäftigten als Folge eines Betriebsunfalls oder nach mehr als einjähriger Betriebszugehörigkeit auch auf den dem Sterbemonat folgenden Monat und bei mindestens zehnjähriger Betriebszugehörigkeit auf einen weiteren Monat.

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

## 9 Einstellung und Kündigung

- 9.1 Bei Einstellung von Beschäftigten sind bereits vor Aufnahme der Beschäftigung die Anstellungsbedingungen, wie die Art der Beschäftigung, die Gehaltsgruppe und das Monatsentgelt mit allen tariflichen und außertariflichen Zulagen spezifiziert, die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit sowie die Kündigungsfristen schriftlich festzulegen und von den Parteien zu unterzeichnen.

Ein besonderes Anstellungsschreiben, in dem die vereinbarten Bedingungen enthalten sein müssen, ist spätestens innerhalb von einer Woche dem/der Beschäftigten auszuhändigen.

- 9.2 Änderungen der Anstellungsverträge sind ebenfalls schriftlich festzulegen.

- 9.3 Eine vereinbarte Probezeit soll in der Regel den Zeitraum von drei Monaten nicht überschreiten; ihre Verlängerung kann im Bedarfsfalle bis zur Dauer von zwei weiteren Monaten vereinbart werden. Während der Probezeit kann das Anstellungsverhältnis beiderseits unter Einhaltung einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Mit dem Schluß der Probezeit endet das Anstellungsverhältnis nur dann von selbst, wenn dies spätestens zwei Wochen vor Ablauf der Probezeit schriftlich erklärt wird. Erfolgt eine solche Erklärung nicht, so geht das befristete Anstellungsverhältnis in ein unbefristetes über.

- 9.4 Bei einer Beschäftigung zur vorübergehenden Aushilfe ist die Vereinbarung einer Verkürzung der Kündigungsfrist unter einem Monat nur für die Dauer der ersten drei Monate des Anstellungsverhältnisses zulässig.
- 9.5 Während der Kündigungsfrist sowie vor Ablauf eines auf die Dauer von mindestens drei Monaten abgeschlossenen befristeten Anstellungsverhältnisses ist dem/der Beschäftigten auf Verlangen angemessene Freizeit zur Bewerbung um eine andere Arbeitsstelle zu gewähren, ohne daß hierdurch ein Gehaltsabzug erfolgt.
- 9.6 Nach mindestens 10-jähriger ununterbrochener Unternehmens- oder Betriebszugehörigkeit - gerechnet ab dem vollendeten 45. Lebensjahr - kann das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber nur aus wichtigem Grunde gekündigt werden.

Dies gilt nicht

- nach Eintritt der vollen Erwerbsminderung
- nach Erreichung der Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung
- für eine Änderungskündigung gegenüber Beziehern/Bezieherinnen von Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bzw. Berufsunfähigkeit, auch wenn diese Änderungskündigung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt
- bei Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

Bei Betriebsstillegungen ist die Kündigung zum Zeitpunkt der endgültigen Stillegung zulässig.

- 9.7 Kündigungen haben beiderseits schriftlich zu erfolgen.
- 9.8 Das Beschäftigungsverhältnis kann beiderseits gelöst werden:
- 9.8.1 Die Kündigungsfrist beträgt mindestens zwei Wochen (entspricht den für das Tarifgebiet II geltenden gesetzlichen Regelungen). \*)
- 9.8.2 Hat der Arbeitsvertrag in demselben Betrieb oder Unternehmen 5 Jahre bestanden, erhöht sich für die Kündigung durch den Arbeitgeber die Kündigungsfrist auf einen Monat bis zum Monatsende, hat er 10 Jahre bestanden, erhöht sich die Kündigungsfrist auf zwei Monate zum Monatsende, hat er 20 Jahre bestanden, erhöht sich die Kündigungsfrist auf 3 Monate bis zum Ende des Kalendervierteljahres; bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres des Beschäftigten liegen, nicht berücksichtigt (entspricht den für das Tarifgebiet II geltenden gesetzlichen Regelungen. \*)

\*) Gemäß BAG-Entscheidung vom 05.10.1995 gelten im Tarifgebiet II die Kündigungsfristen des § 622 BGB n.F. (siehe Übersicht Kündigungsfristen Seite 37)

- 9.8.3 Für die Kündigung des Arbeitsvertrages durch den Beschäftigten darf arbeitsvertraglich keine längere Frist vereinbart werden, als für die Kündigung durch den Arbeitgeber (entspricht den für das Tarifgebiet II geltenden gesetzlichen Regelungen).
- 9.8.4 Wird für Berlin und Brandenburg, Tarifgebiet I (ehemals Berlin-West), eine Neuregelung der Kündigungsfristen vereinbart, so gilt diese Regelung auch in dem Tarifgebiet II (Berlin-Ost und Brandenburg).
- 9.9 Am letzten Arbeitstag hat der/die Beschäftigte grundsätzlich einen Anspruch auf Herausgabe der Arbeitspapiere und auf Auszahlung des noch zustehenden Gehaltes. Soweit die abrechnungstechnischen Voraussetzungen hierfür nicht gegeben sind, ist dem/der Beschäftigten eine Abgangsbescheinigung zu erteilen, die im Inhalt der als Muster beigefügten Anlage 2 entspricht und die sofortige Aufnahme einer neuen Tätigkeit gestattet. In diesem Falle ist dem/der Beschäftigten auch ein angemessener Abschlag auf das Gehalt zu gewähren. Die Arbeitspapiere und das verbleibende Restgehalt sind ihm/ihr unverzüglich und unaufgefordert zu übermitteln.

Wird am letzten Arbeitstage dem/der Beschäftigten eine Abgangsbescheinigung im vorstehenden Sinne erteilt und ein angemessener Abschlag auf das Gehalt gezahlt, so wirkt eine abverlangte Ausgleichsquittung nur gegen Beträge und Zeiten, über die er/sie bereits eine spezifizierte Abrechnung erhalten hat.

Protokollnotiz: Die Tarifvertragsparteien empfehlen, in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten durch Betriebsvereinbarung Regelungen zur Wiedereinstellung von Beschäftigten zu treffen, die vorübergehend im Anschluß an den gesetzlichen Erziehungsurlaub aus Anlaß der Kinderbetreuung aus dem Betrieb ausgeschieden sind. Diese Betriebsvereinbarung kann nicht durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt werden, soweit nicht nach dem Betriebsverfassungsgesetz eine Entscheidung durch die Einigungsstelle vorgesehen ist.

## 10 Zeugnis

- 10.1 Bei der Beendigung eines dauernden Arbeitsverhältnisses kann der/die Beschäftigte vom Arbeitgeber ein schriftliches Zeugnis fordern, das auf sein/ihr Verlangen auf Führung und Leistung auszudehnen ist.

- 10.2 Ein Zwischenzeugnis, das den gleichen Anforderungen zu entsprechen hat, ist nach 2jähriger Betriebszugehörigkeit auch ohne Vorliegen einer Kündigung auf Wunsch zu erteilen.

Im übrigen sowie im Wiederholungsfalle innerhalb von 3 Beschäftigungsjahren kann die Erteilung eines Zwischenzeugnisses nur bei begründetem Anlaß verlangt werden.

### 11 Arbeitsschutz und menschengerechte Arbeitsgestaltung

- 11.1 Die Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung sind nach den gesetzlichen Bestimmungen zu regeln.

- 11.2 Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung sind menschengerecht zu gestalten.

- 11.3 Dabei sind insbesondere folgende Grundsätze zu beachten:

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

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

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

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

Protokollnotiz: Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, daß auch aus Anlaß von Arbeitszeitverkürzungen keine Leistungsverdichtung erfolgen darf, die für die Beschäftigten zu unzumutbaren Belastungen führt.

### 12 Sonstige Bestimmungen

- 12.1 Entschädigungen für Reisen einschließlich der außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit liegenden Reisezeiten werden durch besondere Vereinbarungen zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat geregelt.

Protokollnotiz: Die Tarifvertragsparteien vereinbaren, diese Vorschrift entsprechend einem Verhandlungsergebnis zum MTV-Arbeiter über die Regelung von Reisezeiten und über Montagebedingungen, neu zu formulieren.

- 12.2 Benutzen einzelne Beschäftigte auf Wunsch des Arbeitgebers eigene Arbeitsmittel, so ist dafür eine angemessene Entschädigung zu vereinbaren.

- 12.3 Für verschleißbare Garderobenräume und Schränke sowie hygienisch einwandfreie Waschräume und Toiletten hat der Arbeitgeber Sorge zu tragen.

- 12.4 Der/die Beschäftigte hat das Recht, Beurteilungen über Führung und Leistung die aktenkundig gemacht worden sind, einzusehen. Im übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

### 13 Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis

- 13.1 Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind beiderseits innerhalb einer Frist von 3 Monaten nach ihrer Fälligkeit, jedoch spätestens innerhalb von 2 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, geltend zu machen.

- 13.2 Sind die Ansprüche rechtzeitig geltend gemacht, ist ihre Erfüllung jedoch abgelehnt worden oder ist eine Erklärung hierzu innerhalb von 2 Wochen nicht erfolgt, so ist innerhalb weiterer 6 Wochen Klage beim Arbeitsgericht zu erheben oder die tarifliche Gütestelle anzurufen.

- 13.3 Die in vorstehenden Ziffern 13.1 und 13.2 vorgesehenen Fristen sind Ausschlussfristen der Art, daß mit dem fruchtlosen Ablauf der Frist das geltend zu machende Recht erlischt.

- 13.4 Die Ausschlussfristen der Ziffern 13.1 und 13.2 gelten nicht für die Geltendmachung von Ansprüchen aufgrund bewußter Unterschreitungen tariflicher Bestimmungen. Solche Ansprüche sind spätestens innerhalb von 2 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerichtlich geltend zu machen.
- 13.5 Die Ausschlussfristen beginnen bei Gehaltsforderungen im Falle der Erhebung einer Kündigungsschutzklage von dem Zeitpunkt ab zu laufen, zu dem das Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses rechtskräftig festgestellt wurde.

#### 14 Tarifschiedsgericht

- 14.1 Streitigkeiten zwischen den Tarifvertragsparteien aus sämtlichen zwischen ihnen bestehenden Tarifverträgen oder über das Bestehen oder Nichtbestehen dieser Verträge werden unter Ausschluß des Rechtsweges durch ein Tarifschiedsgericht entschieden.
- 14.2 Das Tarifschiedsgericht setzt sich aus je zwei von den Vertragsparteien von Fall zu Fall zu benennenden Schiedsrichtern/Schiedsrichterinnen zusammen. Kommt das Schiedsgericht in dieser Besetzung zu keiner Entscheidung, so tritt es erneut unter dem Vorsitz eines/einer Unparteiischen zusammen.
- 14.3 Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, gemeinschaftlich für die Auswahl des/der unparteiischen Vorsitzenden zwei geeignete Persönlichkeiten auf die Dauer von zwei Jahren zu bestimmen.
- 14.4 Kommt eine gemeinschaftliche Bestimmung ausnahmsweise nicht zustande, so ist jede Tarifvertragspartei berechtigt, eine geeignete Persönlichkeit zu benennen. Nach der Benennung gelten beide Persönlichkeiten als von den Tarifvertragsparteien gemeinschaftlich bestimmt.
- 14.5 Nach Ablauf von jeweils zwei Jahren haben die Tarifvertragsparteien erneut nach den Ziffern 14.3 oder 14.4 zu verfahren; wiederholte Bestimmung einer Persönlichkeit ist zulässig.
- 14.6 Jede Tarifvertragspartei kann die nach Ziffer 14.3 bestimmte oder die nach Ziffer 14.4 von ihr benannte Persönlichkeit abberufen. Mit erfolgter Abberufung endet auch das Amt der anderen Persönlichkeit.

- 14.7 Ist das Tarifschiedsgericht ohne Beteiligung eines/ einer Unparteiischen zu keinem Ergebnis gekommen, so haben die Tarifvertragsparteien unverzüglich festzustellen, ob die bestimmten Persönlichkeiten für das Tarifschiedsgericht zur Verfügung stehen, und sodann unverzüglich durch Einigung oder Los zu bestimmen, welche der beiden bestimmten Persönlichkeiten in dem bevorstehenden Tarifschiedsgericht unparteiischer Vorsitzender/unparteiische Vorsitzende ist.
- 14.8 Im übrigen gelten die Bestimmungen des Arbeitsgerichtsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

#### 15 Tarifliche Gütestelle

- 15.1 Falls sich bei Anwendung der tariflichen Bestimmungen sämtlicher zwischen den Tarifvertragsparteien bestehender Tarifverträge in einzelnen Betrieben Schwierigkeiten ergeben, welche die Betriebspartner in direkten Verhandlungen nicht überbrücken können, sind die Tarifvertragsparteien verpflichtet, auf Wunsch des einen oder des anderen Betriebspartners in betrieblichen Verhandlungen ihrerseits an der Beilegung der entstandenen Streitigkeiten mitzuwirken.
- 15.2 Zur Beilegung von Streitigkeiten, welche sich nicht auf dem Wege gemäß Ziffer 15.1 bereinigen lassen, soll die tarifliche Gütestelle angerufen werden, ohne daß hierdurch der Rechtsweg ausgeschlossen wird. Die Anrufung erfolgt durch Mitteilung der einen Tarifvertragspartei an die andere.
- 15.3 Die Gütestelle hat unverzüglich, jedoch spätestens innerhalb von drei Wochen nach Antragstellung, zusammenzutreten. Sie setzt sich aus je zwei von den Tarifvertragsparteien von Fall zu Fall zu benennenden Vertretern zusammen. Den Vorsitz führt abwechselnd die der Arbeitgeber- oder die Arbeitnehmerseite.
- 15.4 Kommt eine Einigung zustande, so ist sie schriftlich festzulegen und von den Mitgliedern der Gütestelle und den Parteien des Streitfalles zu unterzeichnen.
- Kommt eine Einigung nicht zustande, kann das Arbeitsgericht angerufen werden.
- 15.5 Durch die Anrufung der Gütestelle wird der Ablauf tariflicher Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen gehemmt.

Januar 1997	7
-------------	---

## 16 Schlußbestimmungen

16.1 Bestehende günstigere Regelungen der Arbeitsbedingungen werden durch diesen Manteltarifvertrag nicht berührt.

Dies gilt nicht für Regelungen, die auf rahmen- und/ oder betriebskollektivvertraglichen Regelungen einschließlich aller Nachträge, auf Vereinbarungen zur Weiterführung der Produktivlöhne, auf Verordnungen von Schichtprämien sowie den Lohn- und Gehaltsvereinbarungen jedweder Art und den Eingruppierungsgrundsätzen entsprechend der Arbeitsklassifizierung A und B beruhen.

16.2 Soweit in diesem Manteltarifvertrag die Mitwirkungsfunktion des Betriebsrates nicht ausdrücklich geregelt ist, richtet sich diese nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes.

Juni 2005	7
-----------	---

## 17 Inkrafttreten und Geltungsdauer

- 17.1 Die Bestimmung der Ziffer 2.4 tritt am 14. April 2005 in Kraft.
- 17.2 Die Bestimmung der Ziffer 2.1 ist zum 1. Dezember 2003 wieder in Kraft gesetzt worden.
- 17.3 Die Bestimmung der Ziffer 9.6 ist am 18. Mai 2002 in Kraft getreten.
- 17.4 Die Bestimmungen der Ziffern 2.2 bis 2.7, 5.1, 6.1, 7.2 und der Anlage 1 (ohne Beispiele) sind am 1. Januar 1997 in Kraft getreten.
- 17.5 Die Bestimmungen der Ziffern 4.1 und 4.4 sind am 1. Juli 1991 in Kraft getreten.
- 17.6 Im übrigen ist der Manteltarifvertrag am 1. April 1991 in Kraft getreten.
- 17.7 Die Bestimmung der Ziffer 2.1 kann mit dreimonatiger Frist schriftlich, erstmals zum 31. Januar 2008, gekündigt werden.
- 17.8 Die Bestimmung der Ziffer 2.4.2 Absatz 2 kann mit Monatsfrist, erstmals zum 31. März 1998, gekündigt werden und wirkt im Fall der Kündigung nicht nach. In diesem Fall beträgt der Ausgleichszeitraum sechs Monate.
- 17.9 Die Bestimmungen der Ziffern 6.1 und 7.2.1 können mit dreimonatiger Frist schriftlich, erstmals zum 31. Dezember 2001, gekündigt werden.
- 17.10 Im übrigen kann der Manteltarifvertrag mit dreimonatiger Frist schriftlich gekündigt werden, erstmals zum 31. Dezember 1998, danach mit dreimonatiger Frist schriftlich zum Schluß eines Kalenderjahres.

Protokollnotiz: Dieser Tarifvertrag wird von der IG Metall auch namens und im Auftrag der Gewerkschaft ver.di für die dort organisierten Mitglieder geschlossen, die am 02.07.2001 Mitglied der DAG waren.

Berlin, den 14. April 2005

Verband der  
Metall- und ElektroindustrieBezirk  
in Berlin und Brandenburg e. V.

IG Metall  
Berlin-Brandenburg-Sachsen  
Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen

(Dr. Haase)

(Dr. Kleiner)

(Höbel)

(Schaumburg)



**Anlage 1**

Verbindliche Auslegung der Manteltarifverträge für die Arbeiter/Angestellten der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg, Tarifgebiet II, vom 10. März 1991, in der Fassung 14. April 2005

**Einzelregelung für ungleichmäßig verteilte Arbeitszeit****1. Berechnung der Vergütung bei Abwesenheit****a) Die Vergütung für**

- Krankheitstage mit Entgeltfortzahlungsanspruch gemäß Ziffer 9. MTV-Arbeiter bzw. Ziffer 7.2.1 MTV-Angestellte,
- Wochenfeiertage,
- Arbeitsausfall/Arbeitszeitversäumnis gemäß Ziffer 8 MTV-Arbeiter bzw. Ziffer 7 MTV-Angestellte

wird hinsichtlich der Stundenzahl so berechnet, wie der/die Beschäftigte an dem entsprechenden Tage in Normalarbeitszeit zu arbeiten hätte (Entgeltausfallprinzip). **(Beispiel 1)**

**b) Die Vergütung für Urlaubstage wird hinsichtlich der Stundenzahl mit 1/5 der für die einzelnen Beschäftigten geltenden individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit berechnet. (Beispiel 2)****2. Berechnung der Ausgleichstage im Ausgleichstage-/Freischichtenmodell gemäß Ziffer 2.5 MTV Arbeiter/Angestellte**

Ansprüche auf die Gewährung von Ausgleichstagen wachsen an:

**a) Während tatsächlich gearbeiteter Tage in Höhe der Differenz zwischen der geleisteten Normalarbeitszeit und 1/5 der für die einzelnen Beschäftigten geltenden individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit; (Beispiel 3)****b) während der Abwesenheit an Krankheitstagen, für die Entgeltfortzahlungsansprüche (gemäß Ziffer 9 MTV-Arbeiter bzw. Ziffer 7.2.1 MTV-Angestellte) bestehen, in der Höhe der Differenz zwischen der an jedem Tag wegen Krankheit ausfallender Normalarbeitszeit und 1/5 der für die einzelnen Beschäftigten geltenden individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit;****c) während der Abwesenheit an gesetzlichen Wochenfeiertagen in Höhe der Differenz zwischen der an jedem Tag wegen des Feiertags ausfallenden Normalarbeitszeit und 1/5 der für die einzelnen Beschäftigten geltenden individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit;****d) während Arbeitsausfall/Arbeitszeitversäumnis gemäß Ziffer 8 MTV-Arbeiter bzw. Ziffer 7 MTV-Angestellte, in Höhe der Differenz zwischen der an jedem Tag wegen der bezahlten Freistellung ausfallenden Normalarbeitszeit und 1/5 der für die einzelnen Beschäftigten geltenden individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.****3. Verbrauch von Ausgleichstagen/Freischichten****a) Der Anspruch auf einen Ausgleichstag wird grundsätzlich durch Arbeitsbefreiung an einem Arbeitstag erfüllt; der Ausgleichstag ist damit verbraucht.**

Fällt ein festgelegter Ausgleichstag/Freischicht mit einem

- Krankheitstag, für den ein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht gemäß Ziffer 9 MTV-Arbeiter bzw. Ziffer 7.2.1 MTV-Angestellte,
- Wochenfeiertag,
- Freistellungstag

gemäß Ziffer 8 MTV-Arbeiter bzw. Ziffer 7 MTV-Angestellte, zusammen, so fällt die Arbeit an diesem Tage insgesamt nur deshalb aus, weil es sich um einen Ausgleichstag handelt; der Ausgleichstag ist somit verbraucht.

**b) Fällt ein festgelegter Ausgleichstag mit Abwesenheitszeiten aus anderen Gründen (z.B. Urlaub, Krankheit ohne Entgeltfortzahlung) zusammen, so wird der Ausgleichstag nicht verbraucht; er wird auf einen anderen Arbeitstag verlegt.****c) Ein Ausgleichstag entspricht einem Zeitausgleich von 1/5 der für die einzelnen Beschäftigten geltenden individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. (Beispiel 4)**

Januar 1997

7

**Beispiel 1:**

Normalarbeitszeit ist bei einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit die Arbeitszeit, die am konkreten Arbeitstag zu leisten ist:

- a) Montag bis Donnerstag = 8,5 Stunden  
Freitag = 6,0 Stunden
- b) tägliche Schichtzeit = 8,5 Stunden  
bei Anwendung des Ausgleichstage-/Freischichtenmodells
- c) gleichmäßige Normalarbeitszeit = 8,0 Stunden

**Beispiel 2:**

Individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit = 40 Stunden

- a) Verteilung: Montag bis Donnerstag = 8,5 Stunden  
Freitag = 6,0 Stunden
- b) Verteilung:  
Ausgleichstage-/Freischichtenmodell  
mit Anwachsen eines Ausgleichsanspruchs = täglich 8,5 Stunden
- c) Gleichmäßige Normalarbeitszeit = 8,0 Stunden

In jedem Fall zählt jeder Urlaubstag 40 : 5 = 8,0 Stunden

**Beispiel 3:**

Tägliche Schichtzeit = 8,5 Stunden

Individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit = 40 Stunden

Tägliche Differenz für Anwachsen von Ansprüchen auf Ausgleichstage = 0,5 Stunden

Juni 2002

7

**Beispiel 4:**

Individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit = 40 Stunden

Betriebsnutzungszeit = 42 Stunden

- a) 20 Tage gemäß  
Ziffer 2 x 0,4 Stunden = 8,0 Stunden  
21. Tag = Ausgleichstag/Freischicht
- b) Ein Arbeitnehmer arbeitet bis zu einem betrieblich festgelegten Ausgleichstag, z.B. 25 Tage im Sinne Ziffer 2; er hat damit einen Gesamtausgleichsanspruch von 10 Stunden; der Ausgleichstag verbraucht davon 8,0 Stunden; der Arbeitnehmer behält einen Ausgleichsanspruch von 2,0 Stunden.

Hinweis des VME zu den Beispielen der Anlage 1

*Im Rahmen der Umsetzung des Verhandlungsergebnisses vom 6. Februar 1997 konnten sich die Tarifvertragsparteien nicht über eine Aktualisierung der o.g. Beispiele einigen, so daß die „alten“ Beispiele beibehalten wurden.*

*Soweit Sie aktuelle Beispiele benötigen, setzen Sie sich mit der VME-Geschäftsstelle in Verbindung.*

**Anlage 2**

**Abgangsbescheinigung**

**A Arbeitsbescheinigung**

Herr/Frau/Fräulein \_\_\_\_\_ geb. am: \_\_\_\_\_  
 war vom \_\_\_\_\_ bis zum \_\_\_\_\_ zuletzt als \_\_\_\_\_  
 in unserem Hause beschäftigt.

**B Urlaubsbescheinigung**

Der/die Obengenannte hat von uns für das laufende Kalenderjahr an zustehendem (tariflichen/gesetzlichen) Urlaub erhalten:  
 Tage = \_\_\_\_\_ /12 des Gesamtanspruchs.

**C Ersatzbescheinigung für die Lohnsteuer- und die Versicherungskarte**

1 Die Lohnsteuerkarte des/der Obengenannten enthält folgende Eintragungen:

a) Allgemeine Eintragungen		
Jahr	Ausstellende Gemeinde (Bezirk)	Finanzamt
Steuerklasse	Familienstand	Kindertreibeträge für (Anzahl der Kinder)
Religionsgemeinschaft	des Arbeitnehmers	des Ehegatten

b) Zurechnungsbeträge  
 Für die Berechnung der Lohnsteuer sind zum tatsächl. Arbeitslohn hinzuzurechnen (in Euro):

Jahresbetrag	monatlich	wöchentlich	täglich	Eintragung gilt bis zum
--------------	-----------	-------------	---------	-------------------------

c) Abzüge

Jahresbetrag	monatlich	wöchentlich	täglich	Eintragung gilt bis zum
--------------	-----------	-------------	---------	-------------------------

2 a) krankenversichert bei    b) rentenversichert bei    c) Nr. der Vers.Karte

Die Lohnsteuerkarte und die Versicherungskarte werden nach maschineller Verarbeitung der Daten schnellstens ausgefertigt und dem/der Obengenannten innerhalb angemessener Frist, spätestens bis zum \_\_\_\_\_, nachgereicht.

Wir bitten um Verständnis für diese technisch bedingte Maßnahme und um Anerkennung der vorliegenden Bescheinigung.

Zu Auskünften stehen wir Ihnen gegebenenfalls jederzeit gern zur Verfügung.

Berlin, den \_\_\_\_\_  
 (Firmenstempel/Unterschrift)

**Übersicht:**

**Kündigungsfristen**

Stand: 5. Oktober 1995 nach BAG-Urteil

Gültige Tarifregelung der M + E-Industrie in Berlin/Brandenburg		
Tarifgebiet II		
	Arbeiter und Angestellte	
	Betriebszugehörigkeit	Kündigungsfrist
Probezeit	bis zu 6 Monaten	2 Wochen
verlängerte Probezeit	---	---
Grundkündigungsfristen	---	4 Wochen zu Monatsmitte oder Monatsende
verlängerte Kündigungsfristen	Nach Ablauf	
	des 2. Jahres <sup>1)</sup>	1. Monat zum Monatsende <sup>2)</sup>
	des 5. Jahres <sup>1)</sup>	2 Monate zum Monatsende <sup>2)</sup>
	des 8. Jahres <sup>1)</sup>	3 Monate zum Monatsende <sup>2)</sup>
	des 10. Jahres <sup>1)</sup>	4 Monate zum Monatsende <sup>2)</sup>
	des 12. Jahres <sup>1)</sup>	5 Monate zum Monatsende <sup>2)</sup>
	des 15. Jahres <sup>1)</sup>	6 Monate zum Monatsende <sup>2)</sup>
	des 20. Jahres <sup>1)</sup>	7 Monate zum Monatsende <sup>2)</sup>
Aushilfsarbeiten	bis zu 3 Monaten	Einzelvertragliche Abkürzung der Grundkündigungsfrist zulässig

<sup>1)</sup> Berechnung der Betriebszugehörigkeit ab vollendetem 25. Lebensjahr

<sup>2)</sup> Für arbeitgeberseitige Kündigung