

Juni 2005

1

**Manteltarifvertrag  
für die Arbeiter  
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**

1

Juni 2002

1

**Inhalt**

	Seite
1	<u>Geltungsbereich</u> 5
2	<u>Arbeitszeit</u> 6
2.1	Dauer der Arbeitszeit 6
2.2	Arbeitsbereitschaft 7
2.3	Arbeitszeit am Jahresende 8
2.4	Verteilung der Arbeitszeit 8
2.5	Zeitausgleich durch freie Tage 10
2.6	Beginn und Ende der Arbeitszeit 10
3	<u>Pausen</u> 11
4	<u>Aussetzen, Vor- oder Nacharbeit</u> 12
5	<u>Kurzarbeit</u> 13
6	<u>Mehrarbeit, Wechselschichtarbeit, Nacharbeit, Sonntags- und Feiertagsarbeit</u> 14
6.1	Mehrarbeit 14
6.2	Wechselschichtarbeit 15
6.3	Nacharbeit 15
6.4	Sonntags- und Feiertagsarbeit 16
6.5	Voraussetzungen 16
7	<u>Zuschläge</u> 16
8	<u>Arbeitsausfall, Arbeitszeitversäumnis</u> 18
8.1	Lohnzahlungsgrundsatz 18
8.2	Arbeitsausfall 18
8.3	Arbeitszeitversäumnis 18
8.4	Berechnung der Vergütungen 21
9	<u>Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall</u> 22

3

Juni 2002

1

10	<b>Entlohnung</b>	23
10.1	Löhne und Lohnbestimmungen	23
10.2	Einstellungsbestimmungen	23
10.3	Monatsentgelt	23
10.4	Lohnzahlungsmodalitäten	25
10.5	Bargeldlose Lohnzahlung	25
10.6	Mangel an geeigneter Arbeit	26
10.7	Lohnausgleich bei verminderter Leistungsfähigkeit	26
10.8	Unterstützung im Sterbefall	27
10.9	Berechnung der Durchschnittsverdienste	27
11	<b>Beendigung des Arbeitsverhältnisses</b>	30
11.1	Kündigungsfristen	30
11.2	Aushändigung der Arbeitspapiere und des Restlohnes	32
11.3	Zeugniserteilung	32
12	<b>Arbeitsschutz und menschengerechte Arbeitsgestaltung</b>	33
13	<b>Sonstige Bestimmungen</b>	34
13.1	Entschädigung für Reisen	34
13.2	Entschädigung für Werkzeuge	34
13.3	Garderobenräume und -schränke	34
13.4	Einsichtsrecht und Beurteilungen	34
14	<b>Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis</b>	35
15	<b>Tarifschiedsgericht</b>	36
16	<b>Tarifliche Gütestelle</b>	37
17	<b>Schlußbestimmungen</b>	38
18	<b>Inkrafttreten und Geltungsdauer</b>	39
	<b>Anlage 1</b>	40
	<b>Anlage 2</b>	44
	<b>Anlage 3</b>	45
	<b>Übersicht: Kündigungsfristen</b>	46

Juni 2005

1

**Manteltarifvertrag  
für die Arbeiter  
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 alle Arbeiter und Arbeiterinnen einschließlich der Nichtmetallarbeiter und Nichtmetallarbeiterinnen (im folgenden „Beschäftigte“ genannt).

**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 Kalenderhalbjahres 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 Pfortnerdienst, 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 Absatzes 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 Ziffern 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

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.

### 3 Pausen

3.1 Zeiten zum Umkleiden und Waschen sowie Frühstücks-, Mittags- und Vesperpausen sind keine Arbeitszeiten. Bei gesundheitsschädlichen und besonders schmutzigen Arbeiten haben die Beschäftigten Anspruch auf eine bezahlte Zeit zum Reinigen vor den Pausen und vor Arbeitsschluß, deren Dauer zwischen den Betriebsparteien zu regeln ist.

Das gleiche gilt in besonders gelagerten Fällen hinsichtlich des Umkleidens.

Protokollnotiz: Das bezieht sich auf Arbeiten, die aufgrund der Arbeitssicherheitsvorschriften besondere Reinigungsmaßnahmen bzw. ein mit zusätzlichem Zeitaufwand verbundenes Wechseln von Arbeitsschutzkleidung erfordern oder bei denen die Verschmutzung einen Grad erreicht, wie er sich aus den in der **Anlage 2** enthaltenen Arbeitsbeispielen ergibt.

3.2 Die Pausen müssen so bemessen sein, daß sie zum Einnehmen der Mahlzeiten ausreichen. Bei festen Betriebspausen ist das Einnehmen der Mahlzeiten während der Arbeitszeit unzulässig.

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

#### 4 Aussetzen, Vor- oder Nacharbeit

- 4.1 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.

Für die gegebenenfalls ausfallende Arbeitszeit, deren Dauer die Schichtarbeitszeit der einzelnen Beschäftigten nicht überschreiten darf, besteht ein Anspruch auf Vor- und Nacharbeit, die im Einvernehmen mit dem Betriebsrat auf einen mit den arbeitszeitrechtlichen Vorschriften übereinstimmenden Zeitraum zu verteilen ist. Die über die Dauer der Schicht hinausgehende Ausfallzeit ist zu bezahlen.

Ist Vor- oder Nacharbeit nicht möglich, so ist die infolge der Inventur ausfallende Arbeitszeit zu vergüten.

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

Die ausfallende Arbeitszeit kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat durch Vor- oder Nacharbeit, die auf einen mit den arbeitszeitrechtlichen Vorschriften übereinstimmenden Zeitraum zu verteilen ist, ausgeglichen werden.

Sofern eine Vor- oder Nacharbeit nicht erfolgt, ist ein Anspruch auf Bezahlung der ausfallenden Arbeitszeit nicht gegeben.

- 4.3 Wird der Betrieb an Werktagen **vor und nach gesetzlichen Feiertagen** geschlossen, so bleibt dessen ungeachtet der Anspruch auf Bezahlung der gesetzlichen Feiertage bestehen.

#### 5 Kurzarbeit

- 5.1 Wenn es die betrieblichen Verhältnisse erfordern, kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat Kurzarbeit (AFG <sup>1)</sup>) ohne Rücksicht auf die Kündigungsfrist der Arbeitsverhältnisse mit einer Ankündigungsfrist von 14 Kalendertagen angeordnet werden.

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

In den Fällen, in denen bei Einhaltung der Ankündigungsfrist der Mangel an Beschäftigungsmöglichkeiten in der Produktion zu einem für den Betrieb erheblichen Schaden führen würde, kann eine hiervon abweichende betriebliche Regelung zwischen den Betriebsparteien vereinbart werden.

- 5.2 Wird die Kurzarbeit vorübergehend bis zu höchstens 4 Wochen durch Vollarbeit unterbrochen, so ist die Wiedereinführung der Kurzarbeit nicht von einer vorherigen Ankündigung abhängig.

- 5.3 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.

- 5.4 Liegt die wöchentliche Arbeitszeit bei angeordneter Kurzarbeit nicht mehr als 10 % unter der Grenze der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, so ist hinsichtlich der Erstattung des Lohnausfalls zwischen den Betriebsparteien eine Vereinbarung zu treffen.

<sup>1)</sup> AFG = Arbeitsförderungsgesetz

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

6.1 **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.

6.1.1 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.

6.1.2 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 drei Monaten zu erfolgen. Mehrarbeitszuschläge sind grundsätzlich in Geld zu vergüten.

6.1.3 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.

6.1.4 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 Abs. 1 überschreitet.

6.1.5 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.

6.1.6 Von einzelnen Beschäftigten verschuldete Ausfallstunden werden bei der Feststellung der individuellen Arbeitszeit nicht mitgezählt.

6.1.7 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.

6.2 **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

6.3 **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.

6.4 **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.

6.5 Notwendige Mehrarbeit, Wechselschichtarbeit, Nacharbeit, 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 6.1 bis 6.4 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.

## 7 Zuschläge

7.1 Folgende Zuschläge werden für angeordnete Arbeitsleistungen gezahlt:

7.1.1	<b>Mehrarbeit</b> (Ziffer 6.1) für die 1. und 2. tägliche Mehrarbeitsstunde von der 3. an demselben Tage geleistete Mehrarbeitsstunde an	25 %  50 %
7.1.2	<b>Wechselschichtarbeit</b> (Ziffer 6.2) in der 2. Schicht in der 3. und 4. Schicht	12 % 15 %
7.1.3	<b>Nacharbeit</b> (Ziffer 6.3) ständige Nacharbeit unregelmäßige Nacharbeit unregelmäßige Nacharbeit, die zugleich Mehrarbeit ist	15 % 50 % 60 %
7.1.4	<b>Sonntagsarbeit</b> (Ziffer 6.4)	70 %
7.1.5	<b>Arbeit an gesetzlichen Feiertagen</b> (Ziffer 6.4)	150 %

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

7.2 Angefangene Mehrarbeitsstunden, Sonntags- und Feiertagsstunden und zuschlagspflichtige unregelmäßige Nacharbeitsstunden werden täglich auf halbe Arbeitsstunden aufgerundet.

7.3 Bei der Berechnung der Grundvergütung und der Zuschläge ist zu grunde zu legen:

Für Beschäftigte mit einem regelmäßigen festen Stundenlohn, die nicht dem Monatslohn unterliegen, der effektive Stundenverdienst.

Für alle anderen Beschäftigten der Stundendurchschnittsverdienst aus dem Verdienst des letzten abgerechneten Monats.

$$\text{Monatsverdienst} = (\text{Euro/Stunde}) \\ (4,35 \times \text{irwaz}) - E$$

E = entschuldigte unbezahlte Fehlzeiten

**Monatsverdienst:** Verdienst (beim Monatsentgelt feste und variable Bestandteile) innerhalb des Berechnungszeitraumes. Vermögenswirksame Leistungen, einmalige Zahlungen sowie Grundvergütung und Zuschläge für Mehr-, Schicht-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit bleiben unberücksichtigt.

7.4 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 7.1.1) und Wechselschichtarbeit (Ziffer 7.1.2).

7.5 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 7.1.4 und 7.1.5 genannten Zuschläge zu zahlen.



**8 Arbeitsausfall, Arbeitszeitversäumnis****8.1 Lohnzahlungsgrundsatz**

Bezahlt wird nur die Zeit, in der die einzelnen Beschäftigten im Rahmen der vereinbarten Arbeitszeit zur Arbeitsleistung dem Arbeitgeber im Betrieb zur Verfügung stehen, soweit in diesem Vertrag nicht andere Regelungen getroffen sind.

Gesetzliche Regelungen im Tarifgebiet II bleiben für die Dauer ihrer Gültigkeit unberührt.

**8.2 Arbeitsausfall**

8.2.1 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.

8.2.2 Ist ein solcher anderweitiger Arbeitseinsatz nicht möglich, so ist der entstandene Verdienstauffall durch Nachholen der ausgefallenen Arbeitszeit abzuwenden.

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

8.2.4 Diese Nacharbeit ist keine Mehrarbeit im Sinne der Ziffer 6.1.

8.2.5 Ist diese Nacharbeit aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so ist den Beschäftigten die ausgefallene Arbeitszeit bis zur Dauer einer Schicht zu vergüten.

**8.3 Arbeitszeitversäumnis**

8.3.1 Der Verdienstauffall für die tatsächlich notwendige Arbeitszeitversäumnis wird bezahlt bei:

8.3.1.1 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 Bezahlung des Verdienstauffalles besteht jedoch in folgenden Fällen:

- notwendige Wahrnehmung von Terminen als Antragsteller/in im Zusammenhang mit einer Berufskrankheit, mit einem Betriebsunfall oder mit der 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.

8.3.1.2 Erfüllung gesetzlich auferlegter Pflichten in öffentlichen Ehrenämtern, soweit kein dem Verdienst entsprechender Anspruch auf anderweitige Entschädigung besteht, wobei die gewährte Entschädigung anzurechnen ist.

8.3.1.3 Aufsuchen des Arztes infolge einer während der Arbeitszeit auftretenden Erkrankung, die aufgrund des vorliegenden Allgemeinzustandes ein sofortiges ärztliches Eingreifen erfordert, höchstens aber bis zur Dauer von 3 Arbeitsstunden.

8.3.1.4 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 Arbeitszeit.

8.3.1.5 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 sind.

8.3.1.6 Vorführung des häufig für Dienstfahrten benutzten Kraftfahrzeuges des/der Beschäftigten zur Hauptuntersuchung nach der Straßenverkehrszulassungsordnung bis zur Dauer von 3 Stunden.

- 8.3.1.7 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 Stunden. Die medizinisch und durch häusliche Umstände bedingte Notwendigkeit ist nachzuweisen.
- 8.3.1.8 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.
- 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 vorher Einvernehmen zur Teilnahme an der Umschulungsmaßnahme hergestellt wurde.  
Eine Vergütung erfolgt in diesen Fällen nur, sofern kein anderweitiger Anspruch auf Ersatz des Arbeitsentgeltes besteht.
- 8.3.2 Einzelne Beschäftigte haben Anspruch auf Fortzahlung des Verdienstes für Arbeitszeitversäumnis infolge:
- 8.3.2.1 eigener Eheschließung 2 Tage
- 8.3.2.2 Eheschließung von Kindern einschließl. Stief- und Pflegekindern 1 Tag
- 8.3.2.3 Niederkunft der Ehefrau oder der Lebensgefährtin (soweit mit dieser häusliche Gemeinschaft besteht und die Vaterschaft anerkannt ist) 1 Tag
- 8.3.2.4 eigener Silberhochzeit 1 Tag
- 8.3.2.5 Todes des Ehegatten/der Ehegattin  
sofern häusliche Gemeinschaft bestanden hat 1 Tag  
3 Tage
- 8.3.2.6 Todes von Familienangehörigen (Eltern einschließl. Stief- und Pflegeeltern, Kindern einschließl. Stief- und Pflegekindern, Geschwistern einschließl. Halbgeschwistern) 1 Tag
- 8.3.2.7 eines Umzuges, wenn der/die Beschäftigte einen eigenen Hausstand (Möbiliar für mindestens ein Zimmer) hat, einmal im Kalenderjahr 1 Tag

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

- 8.3.2.8 Stellungsgesuche nach erfolgter ordentlicher Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber  
nach einer Betriebszugehörigkeit von 6 Monaten bis zu 5 Stunden  
nach einer Betriebszugehörigkeit von 2 Jahren bis zu 8 Stunden.
- Nach einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren ist diese Zeit auch bei Kündigung durch die einzelnen Beschäftigten zu gewähren.
- Protokollnotiz zu Ziffern 8.3.2.2 und 8.3.2.6: 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 einer Bestätigung des Jugendamtes).
- 8.3.3 Die einzelnen Beschäftigten haben in den Fällen der Ziffer 8.3.1 dem Arbeitgeber die Arbeitszeitversäumnis vorher zur Kenntnis zu bringen. Bei begründeten Zweifeln am Vorliegen einer tatsächlich notwendigen Arbeitszeitversäumnis kann der Arbeitgeber die Vorlage einer die Arbeitszeitversäumnis belegenden Bescheinigung auf seine Kosten verlangen.
- Dem/der Beschäftigten dürfen aus dem Inhalt der Bescheinigung keine Nachteile im Arbeitsverhältnis entstehen; der Arbeitgeber hat hierüber Stillschweigen zu bewahren.
- Der/die Beschäftigte hat in den Fällen der Ziffer 8.3.2 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 8.3.2.3, 8.3.2.5 und 8.3.2.6 in den Urlaub, so ist anstelle des Verdienstausfalles die entsprechende Freizeit mit Bezahlung zusätzlich zu gewähren.
- 8.4 **Berechnung der Vergütungen**
- Für die Berechnung der Vergütungen gemäß Ziffer 8.2 und 8.3 sind zu Grunde zu legen:
- 8.4.1 Der Verdienst, und zwar der Stundendurchschnittsverdienst II gemäß Ziffer 10.9.
- 8.4.2 Die Zahl der ausgefallenen Arbeitsstunden.

**9 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**

- 9.1 Werden Beschäftigte 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.
- 9.2 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.
- 9.3.1 Bei der Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gemäß Ziffer 9.1 bzw. 9.2 ist für Beschäftigte der Stundendurchschnittsverdienst I gemäß Ziffer 10.9 zugrunde zu legen und mit der Anzahl der Arbeitsstunden gemäß Ziffer 9.3.2 zu multiplizieren; der sich daraus ergebende Betrag ist für die Dauer von bis zu 6 Wochen fortzuzahlen.
- 9.3.2 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.
- 9.3.2.1 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.
- 9.3.2.2 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.

- 9.4 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 am dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der/die Beschäftigte verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

- 9.5 Im übrigen gelten die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen.

**10 Entlohnung****10.1 Löhne und Lohnbestimmungen**

Die Bestimmungen über die Entlohnung im engeren Sinne werden u.a. im Lohnrahmentarifvertrag und im Lohnarbeitsvertrag geregelt.

**10.2 Einstellungsbestimmungen**

Dem/der Beschäftigten sind bei der Einstellung und bei einer Versetzung die Art der Tätigkeit, die Lohngruppe, der Entlohnungsgrundsatz und die Zusammensetzung des Lohnes aufgeschlüsselt in Tariflohn (Monatsgrundlohn oder Stundengrundlohn) und Zulagen schriftlich mitzuteilen. Änderungen in der Höhe und Zusammensetzung des Lohnes sind ihm/ihr ebenfalls schriftlich mitzuteilen.

**10.3 Monatsentgelt**

- 10.3.1 Die Beschäftigten erhalten ein Monatsentgelt. Die nachfolgenden Bestimmungen gelten nicht für Unternehmen, die von einer ungleichmäßigen Verteilung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im Sinne von Ziffer 2.4 und 2.5 über einen Abrechnungszeitraum hinaus keinen Gebrauch machen.

In den Unternehmen, die von der Ausnahmeregelung betroffen sind, kann dennoch Monatsentgelt freiwillig vereinbart werden, wobei die Zustimmung von Arbeitgeber und Betriebsrat nicht durch den Spruch einer Einigungsstelle ersetzt werden kann.

10.3.2 Bestehende betriebliche Regelungen über Monatsentgelt, die nach dem 01.07.1990 getroffen wurden und über die die Tarifvertragsparteien bis zum 30.09.1991 schriftlich verständigt wurden, können beibehalten werden.

10.3.3 Das Monatsentgelt setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen.

#### 10.3.3.1 Feste Bestandteile des Monatsentgeltes

10.3.3.1.1 Zu den festen Bestandteilen des Monatsentgeltes gehören der Monatsgrundlohn und die Zulagen und Zuschläge, die regelmäßig in gleicher Höhe anfallen, z.B. die tarifliche Leistungszulage bei Zeitlohnarbeitern/innen, der Lohnausgleich gemäß Ziffer 10.7.

10.3.3.1.2 Für die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit erhalten die Beschäftigten den Monatsgrundlohn gemäß Tabelle im Lohntarifvertrag.

Beschäftigte, deren individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit abweicht, erhalten einen Monatsgrundlohn, der nach folgender Formel ermittelt wird:

$$\frac{\text{Monatsgrundlohn} \times \text{individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit}}{\text{tarifliche wöchentliche Arbeitszeit}} = (\text{Euro/Monat})$$

#### 10.3.3.2 Variable Bestandteile des Monatsentgeltes

10.3.3.2.1 Zu den variablen Bestandteilen gehören alle diejenigen, die nicht fester Bestandteil des Monatsentgeltes sind, insbesondere:

Unmittelbar leistungsabhängige Entgeltbestandteile, z. B. Akkordverdienste oder Prämien, Vergütung für Mehrarbeit, Zuschläge für Schicht-, Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit.

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

10.3.3.2.3 Die variablen Entgeltbestandteile werden spätestens zusammen mit den festen Bestandteilen des Monatsentgeltes des Folgemonats ausbezahlt.

#### 10.3.3.3 Berechnung des Stundenentgeltes

10.3.3.3.1 Wird bei unbezahlten Fehlzeiten die Berechnung des Lohnes für einzelne Arbeitsstunden erforderlich, so berechnet sich die ausfallende Arbeitsstunde nach folgender Formel:

$$\frac{\text{Feste Bestandteile des Monatsentgeltes}}{4,35 \times \text{individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit}} = (\text{Euro/Stunde})$$

Der sich daraus ergebende Stundensatz ist mit der Zahl der Arbeitsstunden, für die kein Vergütungsanspruch besteht, zu multiplizieren und vom Entgelt abzuziehen.

10.3.3.3.2 Wenn die Zahl der unbezahlten Fehlstunden die der bezahlten im Abrechnungszeitraum übersteigt, so bilden die bezahlten Stunden die Grundlage für die Berechnung des anteiligen Monatsentgeltes.

Dies gilt entsprechend bei Ein- und Austritt während des Monats.

10.3.3.3.3 Besteht beim Ausscheiden aus dem Betrieb eine Differenz zwischen bezahlter und zu bezahlender Arbeitszeit aus dem Zeitausgleich durch freie Tage, so ist diese Differenz wie die Grundvergütung für Mehrarbeitsstunden abzurechnen.

#### 10.4 Lohnzahlungsmodalitäten

Die Lohnabrechnungszeiträume, Lohnzahlungstage und die Form der Lohnzahlung werden zwischen den Betriebsparteien durch eine Betriebsvereinbarung festgelegt.

Eine Auszahlung des Lohnes erfolgt während der regelmäßigen Arbeitszeit an einem Werktag mit Ausnahme des Samstages.

#### 10.5 Bargeldlose Lohnzahlung

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 Arbeitsverhältnisses am Auszahlungstag. Bestehende günstigere betriebliche Regelungen bleiben hiervon unberührt.

**10.6 Mangel an geeigneter Arbeit**

10.6.1 Um Arbeitszeitverkürzungen, Aussetzen oder Entlassungen bei Mangel an geeigneter Arbeit zu vermeiden, sind die Beschäftigten - soweit sie im Betrieb verbleiben wollen - verpflichtet, auch andere, außerhalb ihrer bisherigen Tätigkeit liegende Arbeiten zu verrichten, die ihnen unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse zugemutet werden können.

Die Bezahlung dieser Arbeiten erfolgt entsprechend einer jeweiligen betrieblichen Vereinbarung, mindestens jedoch nach dem für diese Arbeiten geltenden Tariflohn.

10.6.2 Tarifliche Bestimmungen, die vergleichbare Sachverhalte beschreiben und in denen die Bezahlung des/der Beschäftigten geregelt ist, werden hiervon nicht berührt.

**10.7 Lohnausgleich bei verminderter Leistungsfähigkeit**

10.7.1 Beschäftigte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und mindestens 15 Jahre dem Betrieb oder Unternehmen angehören und aufgrund ihrer gesundheitlich bedingten verminderten Leistungsfähigkeit nicht mehr im Leistungslohn (Akkord- und Prämienlohn) beschäftigt werden können, erhalten auf Antrag einen Lohnausgleich.

Das gleiche gilt für in Akkord- und Prämienlohn Beschäftigte, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und 20 Jahre dem Betrieb oder Unternehmen angehören.

Voraussetzung ist ferner die Vorlage eines ärztlichen Attestes, wonach die Beschäftigung im Leistungslohn aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zumutbar ist.

10.7.2 Der Lohnausgleich ist so zu bemessen, daß 95 vH des bisherigen Durchschnittsverdienstes erreicht werden, Berechnungsgrundlage ist der Durchschnittsverdienst - ohne Mehrarbeitsvergütung - der letzten 12 Monate vor der Antragstellung. Künftige tarifliche Lohnerhöhungen sind bei der Berechnung des Lohnausgleichs entsprechend zu berücksichtigen.

Der Lohnausgleich ist Arbeitsentgelt im Sinne der gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorschriften.

10.7.3 Die Zahlung des Lohnausgleichs endet zu dem Zeitpunkt, in dem Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente oder Altersruhegeld (auch vorgezogenes) aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder Vorruhestandsgeld gewährt wird.

Bestehende günstigere betriebliche Regelungen bleiben von den vorstehenden Bestimmungen unberührt.

**10.8 Unterstützung im Sterbefall**

10.8.1 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 Bruttoentgelt vom Sterbetag an für den Sterbemonat an diese zu zahlen.

10.8.2 Diese Zahlungspflicht erstreckt sich beim Tode des/der Beschäftigten als Folge eines Betriebsunfalles oder nach mehr als einjähriger Betriebszugehörigkeit auch auf den dem Sterbemonat folgenden Monat und bei mindestens 10jähriger Betriebszugehörigkeit auf einen weiteren Monat.

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

**10.9 Berechnung der Durchschnittsverdienste**

Soweit in diesem Manteltarifvertrag oder in anderen Tarifverträgen auf einen Durchschnittsverdienst z.B. für Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaubsvergütung \*), zusätzliche Urlaubsvergütung \*), betriebliche Sonderzahlung \*), Feiertage, Arbeitsausfall, Arbeitszeitversäumnis verwiesen wird, gelten folgende Berechnungsmethoden:

\*) Für 1997 gilt für die Urlaubsvergütung, die zusätzliche Urlaubsvergütung und die betriebliche Sonderzahlung weiterhin die Berechnungsmethode gemäß Ziffer 10.9 des Manteltarifvertrages für die Arbeiter der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg, Tarifgebiet II, vom 10. März 1991, in der Fassung vom 8. Dezember 1995 (siehe Urlaubstarifverträge für die Arbeiter bzw. für die Angestellten sowie Tarifvertrag über betriebliche Sonderzahlung für Arbeiter und Angestellte).

10.9.1 Gesamtverdienst (Berechnungsbestandteile)

Der Gesamtverdienst für die Berechnung der Stundendurchschnittsverdienste setzt sich aus den in Ziffern 10.9.1.1 oder 10.9.1.2 bzw. 10.9.1.3 bezeichneten Bestandteilen zusammen, wobei in die Berechnung 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.

10.9.1.1 Stundendurchschnittsverdienst I

für Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaubsvergütung, zusätzliche Urlaubsvergütung, betriebliche Sonderzahlung

Gesamtverdienst innerhalb des Berechnungszeitraumes einschließlich aller Grundvergütungen und Zuschläge für Arbeitsleistungen innerhalb und außerhalb der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bzw. der tatsächlichen Arbeitszeit.

10.9.1.2 Stundendurchschnittsverdienst II

z. B. für Arbeitsausfall/Arbeitszeitversäumnis, Feiertage

Gesamtverdienst innerhalb des Berechnungszeitraumes ausschließlich der Grundvergütungen und Zuschläge für Mehr-, Schicht-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit, die außerhalb der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bzw. der tatsächlichen Arbeitszeit anfallen.

10.9.1.3 Soweit Beschäftigte Monatsentgelt erhalten, gehen in den „Gesamtverdienst“ nur die variablen Bestandteile ein, die festen Bestandteile werden weitergezahlt.

10.9.2 Berechnungszeitraum

10.9.2.1 Der Verdienst errechnet sich aus dem Durchschnitt der letzten abgerechneten 3 Monate (Berechnungszeitraum:  $3 \times 4,35 \times \text{irwaz}$ ) bzw. aus vergleichbaren abgerechneten Lohnabrechnungszeiträumen.

Protokollnotiz: Ein Monat oder Lohnabrechnungszeitraum ist abgerechnet, soweit die Lohnabrechnung für den Betrieb erstellt ist.

Liegen zum Zeitpunkt der Durchschnittsberechnung noch nicht genügend abgerechnete Monate/Lohnabrechnungszeiträume vor, so ist die Berechnung auf der Grundlage der vorhandenen Beschäftigungszeit vorzunehmen.

Ist auch dies nicht möglich, so ist der vereinbarte Einstellungslohn zugrunde zu legen.

10.9.2.2 Es werden nur die Monate/Lohnabrechnungszeiträume in den Berechnungszeitraum einbezogen, in denen überwiegend (mehr als  $0,5 \times 4,35 \times \text{irwaz}$ ) gearbeitet wurde.

Setzt sich der Monat/Lohnabrechnungszeitraum überwiegend aus Abwesenheitszeiten zusammen, so ist er durch einen anderen mit überwiegender Arbeitsleistung gemäß Absatz 1 zu ersetzen.

Ergeben sich nicht genügend abgerechnete Monate/Lohnabrechnungszeiträume mit überwiegender Arbeitsleistung, so ist die Berechnung auf der Grundlage des vereinbarten Lohnes oder der gearbeiteten Stunden vorzunehmen.

10.9.2.3 Wenn in dem Berechnungszeitraum eine Änderung des Lohntarifvertrages eintritt, so ist sie für den gesamten Zeitraum zu berücksichtigen.

10.9.2.4 Wenn in oder nach dem Berechnungszeitraum jedoch vor Eintritt der bezahlten Freistellung oder während der bezahlten Freistellung eine Änderung des Lohntarifvertrages eintritt, so ist sie vom Zeitpunkt ihres Inkrafttretens an zu berücksichtigen.

10.9.3 Berechnung der Stundendurchschnittsverdienste I und II

Die Stundendurchschnittsverdienste I und II werden nach folgenden Formeln ermittelt:

10.9.3.1 Bei gleichmäßiger Verteilung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (irwaz) oder bei ungleichmäßiger Verteilung innerhalb eines Abrechnungszeitraumes.

Gesamtverdienst aus  
3 Monaten/Lohnabrechnungszeiträumen  
 $(3 \times 4,35 \times \text{irwaz}) - E$  = (Euro/Stunde)

E = entschuldigte unbezahlte Fehlzeiten

Anmerkung: Bei gleichmäßiger Verteilung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Abrechnungszeitraumes lassen sich aus dem oben ermittelten Stundendurchschnittsverdienst folgende Tage-, Wochen- und Monatsverdienste berechnen:

Tagesdurchschnittsverdienst =  
Stundendurchschnittsverdienst x 1/5 irwaz

Wochendurchschnittsverdienst =  
Stundendurchschnittsverdienst x irwaz

Monatsdurchschnittsverdienst =  
Stundendurchschnittsverdienst x irwaz x 4,35

10.9.3.2 Bei ungleichmäßiger Verteilung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit über einen Abrechnungszeitraum hinaus (Verpflichtung zur Einführung des Monatsentgeltes).

Variabler Gesamtverdienst aus  
3 Monaten/Lohnabrechnungszeiträumen  
\_\_\_\_\_ = (Euro/Stunde)  
tatsächliche Arbeitszeit im  
Berechnungszeitraum - E

E = entschuldigte unbezahlte Fehlzeiten

Protokollnotiz: Durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung kann geregelt werden, daß bei der Einführung des Monatsentgeltes die Berechnung des Stundendurchschnittsverdienstes auch nach Ziffer 10.9.3.1 erfolgt.

## 11 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

### 11.1 Kündigungsfristen

11.1.1 Das Arbeitsverhältnis kann beiderseits gelöst werden:

11.1.1.1 Die Kündigungsfrist beträgt mindestens zwei Wochen (entspricht den für das Tarifgebiet II geltenden gesetzlichen Regelungen). \*)

11.1.1.2 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). \*)

11.1.1.3 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).

11.1.1.4 Wird für Berlin und Brandenburg, Tarifgebiet I (ehemals Berlin-West), eine Neuregelung der Kündigungsfristen vereinbart, so gilt diese Regelung auch in dem Tarifgebiet II.

11.1.2 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.

\*) Gemäß BAG-Entscheidung vom 05.10.1995 gelten im Tarifgebiet II die Kündigungsfristen des § 622 BGB n.F. (siehe Übersicht Kündigungsfristen Seite 46)

- 11.1.3 Im übrigen gelten die längeren gesetzlichen Kündigungsfristen (§ 622 Abs. 2 Satz 2 BGB<sup>4)</sup>).

**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.

#### 11.2 Aushändigung der Arbeitspapiere und des Restlohnes

Am letzten Arbeitstag hat der/die Beschäftigte grundsätzlich einen Anspruch auf Herausgabe der Arbeitspapiere und auf Auszahlung des Restlohnes.

Soweit die abrechnungstechnischen Voraussetzungen hierfür nicht gegeben sind, ist dem/der Beschäftigten eine Abgangsbescheinigung zu erteilen, die im Inhalt der als Muster beigefügten **Anlage 3** zum Manteltarifvertrag entspricht und die sofortige Aufnahme einer neuen Tätigkeit gestattet. In diesem Falle ist dem/der Beschäftigten auch ein angemessener Abschlag auf den Restlohn zu gewähren. Die Arbeitspapiere und der verbliebene Restlohn sind ihm/ihr unverzüglich und unaufgefordert zu übermitteln.

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

#### 11.3 Zeugniserteilung

- 11.3.1 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.

<sup>4)</sup> BGB = Bürgerliches Gesetzbuch

- 11.3.2 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.

**Protokollnotiz:** Es wird empfohlen, schriftliche Verwarnungen, Lohnänderungen, Kündigungen und Ausgleichsquittungen ausländischen Beschäftigten gegenüber möglichst in deren jeweiliger Landessprache abzufassen.

## 12 Arbeitsschutz und menschengerechte Arbeitsgestaltung

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

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

- 12.3 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.

### 13 Sonstige Bestimmungen

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

Protokollnotiz: Die Tarifvertragsparteien vereinbaren, Verhandlungen über eine Regelung von Reisezeiten und über Montagebedingungen aufzunehmen, sobald die Tarifanordnungen über die Regelung der Fahrgeld-, Fahr- und Wegezeitenentschädigung aller außerhalb des Betriebes beschäftigten Arbeitnehmer im Berliner Metallgewerbe, Nah- und Ortsmontage vom 18. April 1947 aufgehoben ist. Die Neuregelung kann auch während der Laufzeit des MTV in Kraft gesetzt werden.

- 13.2 Den Beschäftigten wird das notwendige Werkzeug unentgeltlich bereitgestellt. Wenn vereinbarungsgemäß eigenes Werkzeug benutzt wird, muß dafür eine Entschädigung gezahlt werden.
- 13.3 Für verschleißbare Garderobenräume und Schränke sowie für hygienisch einwandfreie Waschräume und Toiletten hat der Arbeitgeber Sorge zu tragen.
- 13.4 Die einzelnen Beschäftigten haben das Recht, Beurteilungen über Führung und Leistung, die aktenkundig gemacht worden sind, einzusehen. Im übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

### 14 Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis

- 14.1 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.
- 14.2 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.
- 14.3 Die in vorstehenden Ziffern 14.1 und 14.2 vorgesehenen Fristen sind Ausschlussfristen derart, daß mit dem fruchtlosen Ablauf der Frist das geltend zu machende Recht erlischt.
- 14.4 Die Ausschlussfristen der Ziffern 14.1 und 14.2 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.
- 14.5 Die Ausschlussfristen beginnen bei Lohnforderungen im Falle der Erhebung einer Kündigungsschutzklage von dem Zeitpunkt ab zu laufen, zu dem das Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses rechtskräftig festgestellt wurde.

**15 Tarfschiedsgericht**

- 15.1 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 Tarfschiedsgericht entschieden.
- 15.2 Das Tarfschiedsgericht 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.
- 15.3 Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, gemeinschaftlich für die Auswahl des/der unparteiischen Vorsitzenden zwei geeignete Persönlichkeiten auf die Dauer von zwei Jahren zu bestimmen.
- 15.4 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.
- 15.5 Nach Ablauf von jeweils zwei Jahren haben die Tarifvertragsparteien erneut nach den Ziffern 15.3 oder 15.4 zu verfahren; wiederholte Bestimmung einer Persönlichkeit ist zulässig.
- 15.6 Jede Tarifvertragspartei kann die nach Ziffer 15.3 bestimmte oder die nach Ziffer 15.4 von ihr benannte Persönlichkeit abberufen. Mit erfolgter Abberufung endet auch das Amt der anderen Persönlichkeit.
- 15.7 Ist das Tarfschiedsgericht ohne Beteiligung eines/einer Unparteiischen zu keinem Ergebnis gekommen, so haben die Tarifvertragsparteien unverzüglich festzustellen, ob die bestimmten Persönlichkeiten für das Tarfschiedsgericht zur Verfügung stehen, und sodann unverzüglich durch Einigung oder Los zu bestimmen, welche der beiden bestimmten Persönlichkeiten in dem bevorstehenden Tarfschiedsgericht unparteiischer Vorsitzender/unparteiische Vorsitzende ist.
- 15.8 Im übrigen gelten die Bestimmungen des Arbeitsgerichtsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

**16 Tarifliche Gütestelle**

- 16.1 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.
- 16.2 Zur Beilegung von Streitigkeiten, welche sich nicht auf dem Wege gemäß Ziffer 16.1 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.
- 16.3 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 Personen zusammen. Den Vorsitz führt abwechselnd die Arbeitgeber- oder die Arbeitnehmerseite.
- 16.4 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.
- 16.5 Durch die Anrufung der Gütestelle wird der Ablauf tariflicher Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen gehemmt.

Januar 1997	1
-------------	---

## 17 Schlußbestimmungen

17.1 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.

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

Juni 2005	1
-----------	---

## 18 Inkrafttreten und Geltungsdauer

18.1 Die Bestimmung der Ziffer 2.4.4 tritt am 14. April 2005 in Kraft.

18.2 Die Bestimmung der Ziffer 2.1 ist zum 1. Dezember 2003 wieder in Kraft gesetzt worden.

18.3 Die Bestimmungen der Ziffern 10.7 und 11.1.2 sind am 18. Mai 2002 in Kraft getreten.

18.4 Die Bestimmungen der Ziffern 2.2 bis 2.6, 6.1, 9, 10.3.1, 10.9 und der Anlage 1 (ohne Beispiele) sind am 1. Januar 1997 in Kraft getreten.

18.5 Ziffer 5.3 ist am 1. Januar 1994 durch eine Neufassung ersetzt worden.

18.6 Ziffer 5 ist am 1. Juli 1991 in Kraft getreten.

18.7 Im übrigen ist der Manteltarifvertrag am 1. April 1991 in Kraft getreten.

18.8 Die Bestimmung der Ziffer 2.1 kann mit dreimonatiger Frist schriftlich, erstmals zum 31. Januar 2008, gekündigt werden.

18.9 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.

18.10 Die Bestimmungen der Ziffern 9 und 10.9 können mit dreimonatiger Frist schriftlich, erstmals zum 31. Dezember 2001, gekündigt werden.

18.11 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.

Berlin, den 14. April 2005

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

IG Metall  
Bezirk 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 vom 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	1
-------------	---

**Beispiel 1:**

Normalarbeitszeit ist bei einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 37,5/37 Stunden die Arbeitszeit, die am konkreten Arbeitstag zu leisten ist:

- a) Montag bis Donnerstag = 8,0 Stunden  
Freitag = 5,5 Stunden  
(ab 01.04.1989 5 Stunden)
- b) tägliche Schichtzeit weiterhin = 8,0 Stunden  
bei Anwendung des Ausgleichstage-/Freischichtenmodells
- c) gleichmäßige Normalarbeitszeit = 7,5/7,4 Stunden

**Beispiel 2:**

- Individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit = 37,5/37,0 Stunden
- a) Verteilung: Montag bis Donnerstag = 8,5 Stunden  
Freitag = 5,5 Stunden  
(ab 01.04.1989 5 Stunden)
- b) Verteilung: Ausgleichstage-/Freischichtenmodell mit Anwachsen eines Ausgleichsanspruchs = täglich 8 Stunden
- c) Gleichmäßige Normalarbeitszeit = 7,5/7,4 Stunden

In jedem Fall zählt jeder Urlaubstag  $37,5 : 5 = 7,5$  Stunden  
Ab 01.04.1989  $37,0 : 5 = 7,4$  Stunden

**Beispiel 3:**

- Tägliche Schichtzeit = 8,0 Stunden
- Individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit = 37,5/37,0 Stunden
- Tägliche Differenz für Anwachsen von Ansprüchen auf Ausgleichstage = 0,5/0,6 Stunden

Januar 1997	1
-------------	---

**Beispiel 4:**

Individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit = 37,5/37,0 Stunden  
Betriebsnutzungszeit weiterhin 40 Stunden

- a) Ab 01.04.1988 (37,5 Stunden) = 7,5 Stunden  
15 Tage gem. Ziffer 2 x 0,5 Stunden  
16. Tag = Ausgleichstag/Freischicht
- b) Ab 01.04.1989 (37 Stunden) = 7,2 Stunden  
12 Tage gem. Ziffer 2 x 0,6 Stunden  
13. Tag = Ausgleichstag/Freischicht  
13 Tage gem. Ziffer 2 x 0,6 Stunden = 7,8 Stunden  
14. Tag = Ausgleichstag/Freischicht  
12 Tage gem. Ziffer 2 x 0,6 Stunden = 7,2 Stunden  
13. Tag = Ausgleichstag/Freischicht  
= 37 Tage gem. Ziffer 2 x 0,6 Stunden = 22,2 Stunden : 3 = 7,4 Std.

- c) Ein Arbeitnehmer arbeitet bis zu einem betrieblich festgelegten Ausgleichstag, z.B. 20 Tage im Sinne Ziffer 2; er hat damit einen Gesamtausgleichsanspruch von 10/12 Stunden; der Ausgleichstag verbraucht davon 7,5/7,4 Stunden; der Arbeitnehmer behält einen Ausgleichsanspruch von 2,5/4,6 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****Arbeitsbeispiele gemäß Protokollnotiz zu Ziffer 3 Pausen**

Der Anspruch besteht, sofern und solange eine besondere Verschmutzung vorliegt, wie zum Beispiel:

1. beim Polieren von Metallteilen aus Zink, Messing, Aluminium usw. mit oder ohne galvanische Überzüge, z.B. von Türgriffen, Kurbeln, Ausstellfenstern, durch den Schleif- und Schwabbelverschmutz und die Polierpaste;
2. beim Ausleeren von Formkästen für Motor-Zylinderblöcke aus Grauguß am Ausleerrost durch das Hantieren mit den Gußstücken, den Formkästen und dem Formsand und durch den beim Ausschlagen der Kästen und beim Durchstampfen des Formsandes entstehenden Staub;
3. bei Überholungs- und Reparaturarbeiten an dem durch Öl, Fett und Staub stark verschmutzten Rädertrieb einer Kurbelpresse;
4. beim Reinigen des Zuges eines Zweiflammrohrkessels durch die im Innern zu schaufelnde Flugasche und durch die Beseitigung der am Kessel haftenden Asche mit Spachtel und Drahtbürste.