

IG Metall  
Vorstand  
Frankfurt am Main

004 66 100 017 027 00

---

Hamburg und Umgebung, Schleswig-Holstein,  
Mecklenburg-Vorpommern

---

Industrie:                      Arbeiter  
   Angestellte  
   Auszubildende

Metallindustrie

---

Abschluss:                      03.10.2008  
gültig ab:                        01.10.2008  
kündbar zum:                    1 Mo. z. ME

**MANTELTARIFVERTRAG**  
**(mit Anhang Auszubildende)**

Zwischen

NORDMETALL  
Verband der Metall- und Elektro-Industrie e.V.,  
Hamburg

und der

IG Metall,  
Bezirk Küste, Hamburg

wird folgender Manteltarifvertrag vereinbart:

## **§ 1 Geltungsbereich**

1. Dieser Manteltarifvertrag gilt für die Mitglieder der vertragsschließenden Parteien, und zwar

1.1 räumlich  
in den Ländern Hamburg und Umgebung, Schleswig-Holstein sowie im Land Mecklenburg-Vorpommern.

**Protokollnotiz zu § 1 Ziff. 1.1:**

*Gemäß Tarifvereinbarung vom 28. April 1977 umfasst das Gebiet Hamburg und Umgebung die Freie und Hansestadt Hamburg, im Land Schleswig-Holstein das Gebiet südlich der Linie Elmshorn, Bad Oldesloe, Lauenburg, und zwar einschließlich der genannten Städte, und die Landkreise Harburg und Stade*

1.2 persönlich für alle gewerblichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Angestellten (nachfolgend Beschäftigte).

1.3 Für Auszubildende gilt der Anhang dieses Vertrages.

2. Nicht unter den Tarifvertrag fallen:

2.1 leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG.

## 2.2 Beschäftigte,

- a. die einen Aufgabenbereich haben, der höhere Anforderungen stellt, als die höchste Entgeltgruppe verlangt, und
- b. die aufgrund eines schriftlichen Einzelarbeitsvertrages als außertarifliche Beschäftigte bezeichnet werden, und
- c. deren vereinbartes regelmäßiges Monatseinkommen per 01.06.2008

für das Tarifgebiet Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern 5.520 Euro

für das Tarifgebiet Hamburg und Umgebung 5.760 Euro

übersteigt. Dieser Betrag ist tarifydynamisch und wird nach einer Tarifierhöhung auf volle 10 Euro gerundet.

Entfällt eine dieser Bedingungen, unterliegt der/die Beschäftigte wieder dem Geltungsbereich des Tarifvertrages.

**Protokollnotiz zu § 1 Ziff. 2.2:**

*Die aktuellen Werte der vereinbarten regelmäßigen Monatseinkommen werden jeweils im Tarifvertrag über Entgelte und Ausbildungsvergütungen festgelegt.*

## 2.3 Beschäftigte in Heimarbeit, Praktikanten.

## **§ 2 Arbeitsverhältnis**

### 1. Arbeitsvertrag

Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten nach den Bestimmungen des Nachweisgesetzes die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich zu bestätigen, wenn den Beschäftigten nicht ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt worden ist, der die erforderlichen Angaben enthält.

Das Gleiche gilt für Änderungen der nachzuweisenden wesentlichen Vertragsbedingungen.

**Protokollnotiz:**

*Bei Gesetzesverweisungen ist die aktuell gültige Fassung gemeint, es sei denn, es ist ausdrücklich etwas anderes vereinbart.*

## 2. Informationen durch Arbeitgeber

- 2.1 Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten entsprechend § 81 BetrVG zu unterrichten und zu belehren.
- 2.2 Die Belehrung über Unfall- und Gesundheitsgefahren soll unter Hinzuziehung des Sicherheitsbeauftragten bzw. der Fachkraft für Arbeitssicherheit erfolgen.
- 2.3 Gegenüber ausländischen Beschäftigten sind Information und Belehrung so vorzunehmen, dass diese sie verstehen können.

## 3. Information durch den Beschäftigten

- 3.1 Bei der Einstellung haben Beschäftigte die erforderlichen Arbeitspapiere, z.B. den Sozialversicherungsausweis, die Steuerkarte, die vom vorhergehenden Arbeitgeber ausgefüllte Urlaubsbescheinigung oder eine Ersatzbescheinigung des letzten Arbeitgebers über den Inhalt der letzten Arbeitspapiere und auf Verlangen die Zeugnisse vorzulegen und dem Arbeitgeber die gewählte Krankenkasse bekannt zu geben.
- 3.2 Schwerbehinderte Menschen und diesen Gleichgestellte, die dem SGB IX unterliegen, sind verpflichtet, dieses vor der Einstellung unter Vorlage entsprechender Unterlagen bekannt zu geben. Treten diese Voraussetzungen später ein, so sind diese Beschäftigten verpflichtet, dies unverzüglich unter Vorlage entsprechender Unterlagen bekannt zu geben. Der Betriebsrat und gegebenenfalls die Schwerbehindertenvertretung sind über diese Eigenschaften zu informieren.
- 3.3 Wohnungswechsel ist jeweils unverzüglich zu melden, anderenfalls gelten Zustellungen an die bisherige Adresse als ordnungsgemäß bewirkt.
- 3.4 Änderungen des Familienstandes sind ebenfalls unverzüglich anzuzeigen, andernfalls sind hierauf beruhende Ansprüche nach Ablauf der in § 16 bestimmten Frist verwirkt.

## 4. Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt mit dem vereinbarten ersten Tag der Arbeitsaufnahme.

Ist der vereinbarte erste Tag infolge eines Sonnabends, Sonntags oder Feiertags nicht der Monatserste, gilt für alle tarifvertraglichen und gesetzlichen Ansprüche und Bedingungen dieser Monat als voller Kalendermonat.

## 5. Probezeit

- 5.1 Eine Probezeit kann vereinbart werden für die ersten drei Monate der Beschäftigung (tatsächliche Tätigkeit).
- 5.2 In begründeten Fällen kann die Probezeit einmalig um drei Monate verlängert werden.

Der Betriebsrat ist unter Angabe der Gründe zu unterrichten.

- 5.3 Ein Arbeitsverhältnis auf Probe kann nur durch Kündigung beendet werden.

## 6. Befristetes Arbeitsverhältnis

- 6.1 Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses muss sachlich begründet sein und darf die Dauer von sechs Monaten nicht überschreiten. Eine einmalige Verlängerung bis zu drei Monaten ist zulässig.

In Fällen der Vertretung von Beschäftigten, die Mutterschutzfristen und/oder gesetzliche Elternzeit in Anspruch nehmen, sind befristete Arbeitsverhältnisse in Abweichung zu Abs. 1 bis zu einer Gesamtdauer von 21 Monaten zulässig.

Die Bestimmungen des BMTV bleiben hiervon unberührt.

### **Protokollnotiz zu § 2 Ziff. 6.1:**

*Vergleiche Ziff. 3 Abs. 2 Beschäftigungssicherungstarifvertrag:*

*In Ergänzung zu § 2 Ziff. 6.1 des jeweiligen MTV kann die Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zu 18 Monaten ausgedehnt werden. Innerhalb dieser Frist ist eine einmalige Verlängerung der Befristung möglich. Die Befristung kann auch nach Auslaufen des Beschäftigungssicherungstarifvertrages enden.*

- 6.2 Wird die Beschäftigung über die in Ziff. 6.1 genannten Zeiträume fortgesetzt, so wird aus dem befristeten Arbeitsverhältnis ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit.
- 6.3 Über die Ziff. 6.1 hinaus ist eine Befristung nur zulässig, wenn das Arbeitsverhältnis zur Durchführung einer bestimmten Arbeit abgeschlossen wird, die ihrer Natur und Struktur des Betriebes entsprechend einmalig ist.
- 6.4 Die Befristungen bedürfen der Schriftform.

### **§ 3 Arbeitszeit**

#### 1. Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit

##### 1.1 Die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen beträgt

- a. für Hamburg und Umgebung sowie Schleswig-Holstein  
35 Stunden
- b. für Mecklenburg-Vorpommern  
38 Stunden.

##### 1.2.1 Soll für einzelne Beschäftigte die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden verlängert werden, bedarf dies der Zustimmung des Beschäftigten. Der Betriebsrat ist vorher zu informieren.

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

##### 1.2.2 Beschäftigten, die vor ihrer Einstellung arbeitslos waren, darf eine solche Verlängerung erst nach Ablauf der Probezeit angeboten werden. Dies gilt auch für Beschäftigte, die gekündigt worden sind oder die vor der Einstellung in einem befristeten Arbeitsverhältnis standen.

##### 1.2.3 Die Zahl der Beschäftigten im Sinne des § 1 Ziff. 1.2, mit denen gemäß Ziff. 1.2.1 dieser Vorschrift eine längere individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vereinbart werden kann, darf 13 % aller Beschäftigten des Betriebes einschließlich der leitenden Angestellten und außertariflichen Beschäftigten nicht übersteigen.

Bei der Berechnung der Quote sind ausgenommen:

Auszubildende, Praktikanten, Beschäftigte in Heimarbeit und Beschäftigte in ruhenden Arbeitsverhältnissen.

##### 1.2.4 Bei der Vereinbarung einer Arbeitszeit bis zu 40 Stunden erhalten diese Beschäftigten eine dieser Arbeitszeit entsprechende Bezahlung.

Für Mecklenburg-Vorpommern gilt:

Die Beschäftigten können einen Ausgleich der Differenz zur tariflichen Arbeitszeit nach Ziff. 1.1. b durch einen oder mehrere große Freizeitblöcke im Laufe von zwei Jahren wählen.

- 1.2.5 Die vereinbarte verlängerte Arbeitszeit kann auf Wunsch des Beschäftigten oder Arbeitgebers mit einer Ankündigungsfrist von drei Monaten geändert werden, es sei denn, sie wird einvernehmlich früher geändert. Das Arbeitsentgelt wird entsprechend angepasst.
- 1.2.6 Der Arbeitgeber teilt dem Betriebsrat jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres die Beschäftigten mit verlängerter individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit mit.

## 2. Teilzeitarbeit

- 2.1 Die Einführung von Teilzeitarbeit ist nach Beratung mit dem Betriebsrat zulässig. Vom Abschluss einzelvertraglicher Vereinbarungen mit Teilzeitbeschäftigten ist dem Betriebsrat Kenntnis zu geben.
- 2.2 Teilzeitarbeit ist so zu gestalten, dass die Grenzen der Sozialversicherungspflicht überschritten werden. Dies gilt nicht für Beschäftigte, die aus arbeitsorganisatorischen oder persönlichen Gründen nicht anders beschäftigt werden können oder aber die Grenzen zum Rentenalter bereits überschritten haben.

## 3. Arbeitszeit bei Kinderbetreuung

Wünschen Beschäftigte, deren Kinder in Kindertagesstätten oder bei Tagesmüttern untergebracht sind, oder die schulpflichtig sind bis zur Vollendung des achten Lebensjahres, Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit flexibel zu gestalten, so ist dem im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Rechnung zu tragen.

## 4. Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit

- 4.1 Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann gleichmäßig oder ungleichmäßig auf die fünf Werktage Montag bis Freitag durch Betriebsvereinbarung verteilt werden.
- 4.2.1 In besonderen Fällen kann nach Maßgabe betrieblicher Erfordernisse bei Abwägung der Interessenlage der Beschäftigten eine andere Verteilung auf die Werktage der Woche vereinbart werden.
- 4.2.2 An die Einführung regelmäßiger Arbeitszeit am Sonnabend ist nicht in Fällen gedacht, in denen Mehrarbeit am Sonnabend geleistet wird, die auf Arbeiten beruht, die unvorhergesehen, einmalig, nicht ständig, nicht länger anhaltend, nicht planbar oder ähnliches sind.
- 4.2.3 Sollte bei der Verteilung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ausnahmsweise ein Betrieb in seiner Gesamtheit in eine andere Verteilung auf die Werktage einbezogen werden, so bedarf diese Betriebsvereinbarung der Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

- 4.2.4 Das Gleiche gilt, wenn in einer Betriebsvereinbarung eine Verteilung auf sechs Werktage in der Woche vorgesehen ist.
- 4.3 Kann in den Fällen der Ziff. 4.2 eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht erzielt werden, so sind vor Anrufung der Einigungsstelle die Tarifvertragsparteien hinzuzuziehen, um eine Einigung zu versuchen.
- 4.4 Bei vollkontinuierlicher Betriebsweise bedarf eine Betriebsvereinbarung über die Verteilung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der Zustimmung der Tarifvertragsparteien. Bestehende Betriebsvereinbarungen und deren Anpassung an die Änderung der Arbeitszeitbestimmungen bleiben hiervon unberührt.
- 4.5 Bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit auf mehrere Wochen muss die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt von längstens sechs Monaten erreicht werden. In den Betriebsvereinbarungen über die Arbeitszeitverteilung sind auch Beginn und Ende der Ausgleichszeiträume festzulegen.

**Protokollnotiz zu § 3 Ziff. 4.5:**

*Vergleiche Ziff. 5 Beschäftigungssicherungstarifvertrag:*

*5.1 Der Ausgleichszeitraum für die ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit beträgt längstens zwölf Monate.*

*5.2 Mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien kann der Ausgleichszeitraum verlängert werden.*

Dieser Ausgleichszeitraum, in dem die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit bei ungleichmäßiger Verteilung einzuhalten ist, gilt auch für die Vereinbarung von freien Tagen mit Ausnahme derjenigen Fälle, in denen der Zeitausgleich in Form von freien Tagen infolge der Aufrechterhaltung der Betriebsmittelnutzungszeiten vorgenommen wird.

- 4.6 Bei einer Differenz zwischen Betriebsmittelnutzungszeit 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 Arbeitnehmer gewährleistet sein. Bei der Festlegung der freien Tage sind die Wünsche der Beschäftigten zu berücksichtigen. Es dürfen nicht mehr als fünf freie Tage zusammengefasst werden.
5. Regelmäßige tägliche Arbeitszeit

Die Arbeitszeit an den einzelnen Werktagen sowie Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen werden gemäß § 87 BetrVG durch Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse unter Beachtung der arbeitszeitrechtlichen Vorschriften festgesetzt.



## 6. Pausen, Umkleiden und Waschen

Zeiten für Umkleiden und Waschen sowie Pausen sind keine Arbeitszeit, soweit nicht innerbetriebliche abweichende Regelungen getroffen werden.

Die Pausen sind einzuhalten und so zu bemessen, dass sie zum Einnehmen der Mahlzeiten ausreichen.

Sofern in Drei-Schicht-Betrieben die Festsetzung einer festen Betriebspause nicht möglich ist, ist den Beschäftigten Gelegenheit zur Einnahme der Mahlzeiten ohne Entgeltabzug zu gewähren.

## 7. Schichtarbeit

Beschäftigte, die regelmäßig in Schichtarbeit (Mehrschichtarbeit, Nachtschichtarbeit) tätig sind, werden im Rahmen der Besetzung von Stellen in einer für sie günstigeren Schichtform bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt.

## 8.. Vor- und Nacharbeit ausgefallener Arbeitsstunden

Wenn in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen ausfällt, um den Beschäftigten eine längere zusammenhängende Freizeit zu gewähren, kann die ausfallende Arbeitszeit auf die Werktage von acht zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen verteilt werden.

Sollten Beschäftigte aus persönlichen Gründen an der Vor- oder Nacharbeit verhindert sein, so sind sie hiervon freizustellen.

## 9. Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember

Am 24. und am 31. Dezember soll nicht länger als bis 13.00 Uhr und darf nicht länger als sechs Stunden gearbeitet werden.

Die an diesen Tagen über eine geleistete Arbeitszeit von sechs Stunden hinausgehende und dadurch ausfallende individuelle regelmäßige Arbeitszeit muss bezahlt werden. Es erfolgt kein Entgeltabzug.

Für Beschäftigte in Schichtarbeit gilt die gleiche Regelung.

**§ 4**  
**Sonderregelung für Kraftfahrer, Beifahrer, Pförtner und Wächter  
und Feuerwehrpersonal**

**1. Kraftfahrer und Beifahrer**

1.1 Für Kraftfahrer und Beifahrer kann die regelmäßige Arbeitszeit

für Hamburg und Umgebung sowie Schleswig-Holstein bis zu 40 Stunden wöchentlich,

für Mecklenburg-Vorpommern bis zu 44 Stunden wöchentlich betragen.

1.2 Kraftfahrer und Beifahrer erhalten Monatsentgelt.

1.3 Auslösung für Fernfahrten

Als Fernfahrt rechnet der Verkehr außerhalb eines Umkreises von 50 Kilometern, gerechnet vom Betriebssitz.

Für die Dauer der Abwesenheit auf Fernfahrt, gerechnet vom Zeitpunkt der Abfahrt bis zum Zeitpunkt der Rückkehr in den Betrieb oder an die Entladestelle, ist eine Auslösung zu zahlen.

Die Auslösung beträgt bei einer Abwesenheit

von 4 bis 6 Stunden	2,30 EUR
von 6 bis 12 Stunden	4,60 EUR
von 12 bis 18 Stunden	6,90 EUR
von 18 bis 24 Stunden	9,20 EUR

Dauert die Abwesenheit länger als 24 Stunden, so sind von der 25. Stunde ab vorstehende Spesensätze erneut zu zahlen mit der Maßgabe, dass der Spesensatz von 2,30 EUR bereits ab der 25. Stunde zu gewähren ist. Durch die Auslösung sind sämtliche Mehraufwendungen - außer Übernachtung - abgegolten.

1.4 Für Hamburg und Umgebung gilt:

Die Kraftfahrer und Beifahrer sind verpflichtet, über die mit ihnen vereinbarte Wochenarbeitszeit hinaus Mehrarbeit von sechs Stunden pro Woche ohne Zuschläge zu leisten. Die ohne Mehrarbeitszuschlag zu leistende Mehrarbeit darf zwei Stunden am Tag nicht überschreiten. Übersteigt die tägliche Mehrarbeit zwei Stunden, so ist die über diese zwei Stunden hinausgehende Mehrarbeit nach § 7 des Manteltarifvertrages zuschlagspflichtig. Dies gilt auch für den Fall, dass die gesamte, ohne Bezahlung eines Mehrarbeitszuschlags zulässige Mehrarbeit von sechs Stunden in der Woche nicht überschritten wird.

## **2. Pförtner und Wächter**

- 2.1 Für Pförtner und Wächter kann die regelmäßige Arbeitszeit bis zu 45 Stunden wöchentlich betragen, wenn regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft vorliegt.
- 2.2 Pförtner und Wächter erhalten Monatsentgelt.
- 2.3 Schichtenregelungen für Pförtner und Wächter sind gemäß § 87 BetrVG mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Hierbei kann die Arbeitszeit gem. § 7 Abs. 1 Ziff. 1 a ArbZG auch über zehn Stunden täglich verlängert werden; auch Doppelschichten sind möglich.

## **3. Feuerwehrpersonal**

Für die Tarifgebiete Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern gilt:

- 3.1 Für Angehörige der hauptamtlichen Feuerwehr und hauptamtliches Sanitätspersonal kann die regelmäßige Arbeitszeit bis zu 45 Stunden wöchentlich betragen, wenn regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft vorliegt.
- 3.2 Angehörige der hauptamtlichen Feuerwehr erhalten Monatsentgelt.
- 3.3 Arbeitszeitregelungen für Angehörige der hauptamtlichen Feuerwehr sind gemäß § 87 BetrVG mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Hierbei kann die Arbeitszeit gem. § 7 Abs. 1 Ziff. 1 a ArbZG auch über zehn Stunden täglich verlängert werden; auch Doppelschichten sind möglich.
- 3.4 Für Mecklenburg-Vorpommern gilt:  
Sofern betriebliche Regelungen abweichend vom Tarifvertrag kürzere Sonderarbeitszeiten vorsehen, gelten die betrieblichen Regelungen.

## **§ 5 Kurzarbeit**

- 1. Für Beschäftigte kann Kurzarbeit durch Betriebsvereinbarung eingeführt werden.  
Zu regeln sind unter anderem
  - a. Beginn und Dauer der Kurzarbeit
  - b. Lage und Verteilung
  - c. Personenkreis.

2. Für die Berechnung des Entgeltes im Falle der Kurzarbeit gilt § 12 Ziff. 5 ERA.
3. Die Zahlung von Kurzarbeitergeld richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen (§§ 169 ff. SGB III).
4. Zur Herabsetzung der Arbeitszeit bedarf es nicht der Einhaltung der Kündigungsfrist. Zwischen der erstmaligen Unterrichtung des Betriebsrats und der Beschäftigten und der endgültigen Einführung der vereinbarten Kurzarbeit hat jedoch eine Frist von zwei Kalenderwochen zu liegen. Auf die Ankündigungsfrist kann durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat verzichtet werden, wenn die Ereignisse, die zur Kurzarbeit führen, außergewöhnlich und nicht vorhersehbar waren.
5. Wird die Kurzarbeit durch Vollarbeit von mehr als sechs Wochen Dauer unterbrochen, so ist ebenfalls die Kurzarbeit neu anzukündigen, wenn nach der Unterbrechung erneut kurzgearbeitet werden soll.
6. Wird Beschäftigten vor Einführung, bei Beginn oder während Kurzarbeit gekündigt, so haben sie für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf das Entgelt, das ihrer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.

Werden in diesem Fall die Beschäftigten während der Kündigungsfrist in die Kurzarbeit einbezogen, so haben sie bei Vorliegen der Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld für die Dauer der Kündigungsfrist keinen Anspruch auf Zahlung des vollen Arbeitsentgeltes für die Ausfallstunden. Sie haben lediglich gegen den Arbeitgeber Anspruch auf einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld, durch den die Beschäftigten einschließlich des Kurzarbeitergeldes ein Entgelt erhalten, das ihrer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.

**Protokollnotiz zu § 5 Ziff. 6:**

*Die Bestimmung regelt nur den Anspruch des Beschäftigten auf Arbeitsentgelt bzw. Zuschuss während der Kündigungsfrist. Sie lässt die Frage unberührt, ob der Beschäftigte überhaupt gekündigt oder in die Kurzarbeit einbezogen werden kann.*

## **§ 6**

### **Mehr- , Nacht- , Sonntags- und Feiertagsarbeit**

1. Mehrarbeit

Mehrarbeit ist die angeordnete Überschreitung der individuellen regelmäßigen täglichen Arbeitszeit, die bis zum Arbeitsbeginn des darauffolgenden Tages abgefordert wird.

Bei Teilzeitbeschäftigten liegt zuschlagspflichtige Mehrarbeit vor, wenn die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 3 Ziff. 1.1 überschritten wird.

## 2. Nachtarbeit

Zuschlagspflichtige Nachtarbeit ist die zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistete Arbeit.

### 2.1 Für **Hamburg und Umgebung** gilt:

Regelmäßige Nachtarbeit liegt vor, wenn sie mindestens fünf Arbeitstage umfasst.

Unregelmäßige Nachtarbeit liegt vor, wenn sie weniger als fünf Arbeitstage umfasst.

Endet die Arbeitszeit nach 6.00 Uhr, so ist der Nachzuschlag bis zum Ende der Arbeitszeit zu zahlen, vorausgesetzt, dass mindestens die Hälfte der Arbeitszeit in die Nachtzeit fällt.

### 2.2 Für **Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern** gilt:

Regelmäßige Nachtarbeit liegt vor, wenn sie mindestens fünf aufeinanderfolgende Arbeitstage umfasst oder regelmäßig wöchentlich wiederkehrend geleistet wird.

Unregelmäßige Nachtarbeit liegt vor, wenn sie weniger als fünf Arbeitstage umfasst und nicht wöchentlich wiederkehrend geleistet wird.

## 3. Sonntags- und Feiertagsarbeit

Zuschlagspflichtige Sonntags- oder Feiertagsarbeit beginnt mit der ersten Schicht am Sonntag oder Feiertag und endet 24 Stunden später.

Durch nicht erzwingbare Betriebsvereinbarung kann der Beginn dieser Zeitspanne auf den Beginn der Nachtschicht des Vortages verlegt werden.

## 4. Anordnung von Mehrarbeit

Mehrarbeit ist grundsätzlich zu vermeiden. Ist Mehrarbeit (auch an Sonntagen und Feiertagen) erforderlich, so ist sie mit dem Betriebsrat rechtzeitig zu vereinbaren und bekannt zu geben. Diese Vereinbarung ist für die betroffenen Beschäftigten verbindlich, soweit der Leistung der Mehrarbeit nicht wichtige persönliche Hinderungsgründe entgegenstehen.

Erforderliche Mehrarbeit kann bis zu 20 Mehrarbeitsstunden im Monat mit dem Betriebsrat vereinbart werden. Durch Betriebsvereinbarung kann für einzelne Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten ein Mehrarbeitsvolumen von mehr als 20 Stunden im Monat zugelassen werden.

Die Betriebsparteien stellen durch eine vorsorgliche Regelung sicher, dass in Eil- und Notfällen Mehrarbeit geleistet werden kann.

5. Ausgleich von Mehrarbeit

Mehrarbeit bis 16 Stunden im Monat kann im einzelnen Fall auch durch bezahlte Freistellung von der Arbeit ausgeglichen werden. Bei mehr als 16 Mehrarbeitsstunden im Monat kann der Beschäftigte die Abgeltung durch bezahlte Freistellung von der Arbeit verlangen, soweit dem nicht dringende betriebliche Belange entgegenstehen. Der Freizeitausgleich hat in den folgenden sechs Monaten zu erfolgen.

Mehrarbeitszuschläge sind grundsätzlich in Geld zu vergüten.

**Protokollnotiz zu § 6 Ziff. 5:**

*Vergleiche Ziff. 3 Abs. 1 Beschäftigungssicherungstarifvertrag:*

*In Ergänzung zu § 6 Ziff. 5 MTV kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung der Ausgleich von Mehrarbeit durch Freizeit vereinbart werden.*

6. Längere Mehrarbeit

Die Arbeitszeit für Beschäftigte darf nicht über zwei hintereinander liegende Schichten, jedenfalls nicht über 16 Stunden ausgedehnt werden.

Muss der Beschäftigte aus zwingenden Gründen zwei Schichten bzw. 16 Stunden hintereinander arbeiten, so ist ihm im Anschluss an die Arbeitszeit eine angemessene Ruhepause von mindestens 16 Stunden zu gewähren. In diesem Fall sind dem Beschäftigten zusätzlich zwei Stundenverdienste zu zahlen. Das gilt nicht, wenn gemäß Ziff. 7 zwei Stundenverdienste gezahlt werden.

7. Unvorhergesehene Mehrarbeit

Wird ein Beschäftigter über seine individuelle tägliche Arbeitszeit zur Arbeitsleistung von mehr als vier Stunden herangezogen, so hat er, wenn er nicht tags zuvor benachrichtigt worden ist, Anspruch auf eine Entschädigung für die daraus entstehenden Störungen seines Haushalts in Höhe von zwei Stundenverdiensten.

8. Arbeitsunterbrechung

Muss ein Beschäftigter den Hinweg zu und den Rückweg von der Arbeitsstätte infolge einer Verlegung seiner Arbeitszeit mehrfach zurücklegen, so ist ihm für jeden zusätzlichen Hin- und Rückweg eine Entschädigung in Höhe von insgesamt zwei Stundenverdiensten zu zahlen.

Damit ist auch ein Anspruch auf Fahrgelderstattung abgegolten.

9. Verlegung einer Schicht

Wird ein Beschäftigter aus betrieblichen Gründen von einer Schicht in eine andere Schicht umgesetzt und fallen hierbei für den Beschäftigten Arbeitsstunden aus, so sind die ausgefallenen Arbeitsstunden mit dem normalen Stundenverdienst zu bezahlen. Geleistete Mehrarbeitsstunden dürfen gegen die ausgefallenen Arbeitsstunden nicht aufgerechnet werden.

**Protokollnotiz zu § 6:**

*In Mecklenburg-Vorpommern gilt:*

*Abweichend von den vorstehenden Regelungen des § 6 können Regelungen über Wertprobefahrten betrieblich vereinbart werden.*

**§ 7**

**Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit**

1. Für **Hamburg und Umgebung** gilt:

1.1 Höhe des Zuschlages

Die Beschäftigten erhalten je Stunde für angeordnete

- |    |  |                |
|----|--|----------------|
| a) | Mehrarbeit   | 25% Zuschlag   |
| b) | Nachtarbeit, soweit nicht unregelmäßige bzw. regelmäßige Nacht- oder Nachtschichtarbeit vorliegt,                | 50% Zuschlag   |
| c) | regelmäßige Nachtarbeit oder regelmäßige Wechselschichtarbeit in der Nacht                                       | 12,5% Zuschlag |
| d) | unregelmäßige Nachtarbeit oder unregelmäßige Wechselschichtarbeit in der Nacht                                   | 20% Zuschlag   |
| e) | Sonntagsarbeit   | 50% Zuschlag   |
| f) | Sonntagsarbeit Jugendlicher, wenn sie zugleich angeordnete Mehrarbeit ist,                                       | 75% Zuschlag   |
| g) | Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Wochentag fallen, an dem im Betrieb regelmäßig gearbeitet wird, | 150% Zuschlag  |

- h) Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Wochentag fallen, an dem im Betrieb regelmäßig nicht gearbeitet wird, 100% Zuschlag
  - i) Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Sonntag fallen, 100% Zuschlag.
- 1.2 Treffen mehrere Zuschläge zusammen, so ist nur der höhere Zuschlag zu zahlen.
- 1.3 Zuschlagsfrei ist die Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit der Pförtner, Wächter und Nachtwächter.
- 1.4 Für die unter den Ziffern 1.1 g) und 1.1.h) erwähnten Wochenfeiertage, an denen gearbeitet wurde, ist ein anderer freier Tag zu gewähren. Geschieht dies nicht, dann ist die Arbeit an diesen Wochenfeiertagen mit einem Zuschlag von 150% bzw. 100% abzugelten.
- 1.5 Für jede nicht mit dem einzelvertraglich vereinbarten festen Monatsentgelt abgeholte Arbeitsstunde ist eine Grundvergütung zu zahlen.
- 1.6 Bei der Berechnung der Zuschläge ist der gemäß § 8 ermittelte Durchschnittsstundenverdienst zugrunde zu legen.

## 2. Für **Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern** gilt:

### 2.1 Der Mehrarbeitszuschlag beträgt

- a) für die beiden ersten zwei Stunden täglich
  - ab dem 1. Oktober 2008 22,0%
  - ab dem 1. Januar 2010 24,0%
  - ab dem 1. Januar 2011 25,0%
- b) für die folgenden Mehrarbeitsstunden 40%

Der Mehrarbeitszuschlag für Jugendliche beträgt für jede geleistete Mehrarbeitsstunde 25%

### 2.2 Der Sonntags- und Feiertagszuschlag beträgt

- a) für Arbeiten an Sonntagen 50%  
bei Jugendlichen, soweit es sich um Mehrarbeit handelt, 75%
- b) für Arbeiten am 1. Oster und 1. Pfingstfeiertag bzw. am Neujahrs- und 1. Weihnachtsfeiertag 150%



- c) für Arbeiten an den  
übrigen gesetzlichen Feiertagen,  
soweit sie auf einen Sonntag fallen, 100%
  
- soweit sie auf einen Wochentag fallen,  
an dem im Betrieb regelmäßig nicht  
gearbeitet wird, 100%
  
- soweit sie auf einen Wochentag fallen,  
an dem im Betrieb regelmäßig gearbeitet  
wird, 150%.

Für Betriebe mit kontinuierlichem Produktionsablauf gelten für die Vortage des 1. Weihnachtsfeiertages und des Neujahrstages die für Sonntags- und Feiertagsarbeit festgelegten Zuschläge von 150% ab 14.00 Uhr.

### 2.3 Der Nachtarbeitszuschlag beträgt

- a) bei regelmäßiger Nachtarbeit 15%
- b) bei unregelmäßiger Nachtarbeit 30%.

Nachtzuschlag bei Schichtarbeit ist nur für die in die Nachtzeit fallenden Arbeitsstunden zu zahlen.

2.4 Es ist nur ein Zuschlag zu zahlen. Fallen mehrere Zuschläge zusammen, so gilt der jeweils höhere Zuschlag.

2.5 Hauptamtliches Wach- und Sanitätspersonal, Pförtner, und Angehörige der hauptamtlichen Feuerwehr haben keinen Anspruch auf die Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit.

2.6 Bei regelmäßiger Schichtarbeit ist die zur Übergabe der Schicht notwendige Zeit bis zu 30 Minuten mit dem Monatsentgelt abgegolten.

2.7 Eine gelegentliche unvorhergesehene Überschreitung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ebenfalls mit dem Monatsentgelt abgegolten. Sie darf höchstens vier Stunden im Monat betragen.

Das gilt nicht für regelmäßig geleistete Mehrarbeitsstunden.

**Protokollnotiz zu § 7 Ziff. 2.6 und 2.7:**

*Diese Vorschriften finden nur für Betriebe Anwendung, die bis zum 7. Mai 2008 von diesem Gebrauch gemacht haben.*

2.8 Für jede nicht mit dem einzelvertraglich vereinbarten festen Monatsentgelt abgegoltene Arbeitsstunde ist eine Grundvergütung zu zahlen.

2.9 Bei der Berechnung der Zuschläge ist der gemäß § 8 ermittelte Durchschnittsstundenverdienst zugrunde zu legen.

## § 8

### Berechnung des Durchschnittsstundenverdienstes

1. Für die Berechnung von Zulagen und Zuschlägen sowie von nicht mit dem Monatsentgelt abgegoltenen Arbeitsstunden wird ein Durchschnittsverdienst zugrunde gelegt. Dieser errechnet sich aus dem Durchschnittsentgelt der letzten abgerechneten Entgeltperiode (ohne Mehr-, Nacht-, Sonntags-, und Feiertagszuschläge sowie ohne die nicht ständigen Zulagen und Zuschläge).
2. Für die Umrechnung von Monatsentgeltbestandteilen auf die Stunde (Grundvergütung) ist als Divisor das 4,35fache der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden (für Hamburg und Umgebung sowie Schleswig-Holstein, also 152,25) bzw. von 38 Stunden (für Mecklenburg-Vorpommern, also 165,30), zugrunde zu legen.

Bei einer von der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 35 bzw. 38 Stunden abweichenden individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gelten folgende Divisoren:

bei 35,0 Std.	Divisor 152,25
bei 35,5 Std.	Divisor 154,43
bei 36,0 Std.	Divisor 156,60
bei 36,5 Std.	Divisor 158,78
bei 37,0 Std.	Divisor 160,95
bei 37,5 Std.	Divisor 163,13
bei 38,0 Std.	Divisor 165,30
bei 38,5 Std.	Divisor 167,48
bei 39,0 Std.	Divisor 169,65
bei 39,5 Std.	Divisor 171,83
bei 40,0 Std.	Divisor 174,00

3. Vorstehendes gilt entsprechend für die Berechnung unbezahlter Fehlzeiten, z.B. nach der Beendigung der Entgeltfortzahlung im Laufe eines Monats oder bei unentschuldigtem Fehlen bzw. bei Ein- und Austritt während des Monats. In diesen Fällen erhalten die Beschäftigten bei einer Beschäftigung von bis zu elf Arbeitstagen innerhalb des Kalendermonats für jede zu bezahlende Arbeitsstunde das entsprechend Ziff. 1 zu errechnende Entgelt; bei einer Beschäftigung von mehr als elf Arbeitstagen wird für jede ausgefallene Arbeitsstunde das entsprechend Ziff. 1 ermittelte Entgelt vom Monatsentgelt abgezogen.

4. Die Berechnung des Durchschnittsentgeltes bei der Entgeltsicherung für ältere Beschäftigte (§ 9 Ziff. 4 MTV), der Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit (§ 12 Ziff. 1 MTV), die Erstattung des Entgeltausfalls an Wochenfeiertagen (Entgeltfortzahlungsgesetz) und die Berechnung der Urlaubsvergütung – einschließlich der zusätzlichen Urlaubsvergütung – (§ 10 Ziff. 10 MTV) richten sich nach den dortigen Bestimmungen.

## **§ 9**

### **Entgeltsicherung für ältere Beschäftigte**

1. Anspruchsvoraussetzungen

Beschäftigte, die das 54. Lebensjahr vollendet haben oder älter sind und dem Betrieb oder Unternehmen mindestens fünf Jahre angehören, haben Anspruch auf eine Entgeltsicherung nach folgenden Bestimmungen.

2. Beginn des Anspruchs

Für Beschäftigte, die dem Betrieb oder Unternehmen fünf Jahre angehören und in der Zeit vom ersten bis einschließlich 15. eines Monats das 54. Lebensjahr vollenden, beginnt die Entgeltsicherung ab dem ersten des jeweiligen Monats.

Für Beschäftigte, die dem Betrieb oder Unternehmen fünf Jahre angehören und in der Zeit vom 16. bis zum Ende eines Monats das 54. Lebensjahr vollenden, beginnt die Entgeltsicherung ab dem ersten des folgenden Monats.

Für Beschäftigte, die nach Vollendung des 54. Lebensjahres die Voraussetzung der fünfjährigen Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit erfüllen, beginnt die Entgeltsicherung mit dem ersten des Monats, der nach Erfüllung der fünfjährigen Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit folgt.

3. Höhe der Entgeltsicherung

Maßgebend für die Höhe der Entgeltsicherung ist das monatliche Durchschnittsentgelt, das der Beschäftigte im Bezugszeitraum zu beanspruchen hat.

Im Falle von Kurzarbeit während der Entgeltsicherung wird entsprechend der Kurzarbeit das abzusichernde monatliche Durchschnittsentgelt unter Beachtung der Bestimmungen des Manteltarifvertrages (Kurzarbeit) gekürzt.

4. Berechnung des Durchschnittsentgelts

Als Bezugszeitraum für die Berechnung des monatlichen Durchschnittsentgelts gelten die letzten abgerechneten zwölf Kalendermonate vor Eintritt der Anspruchsvoraussetzungen. Das monatliche Durchschnittsentgelt wird auf der Grundlage der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit errechnet. Dabei bleiben jedoch Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld, Jubiläumsgeld u. ä.), Trennungs-

gelder, Fahrtkosten, zusätzliche Urlaubsvergütung, Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagszuschläge sowie die nicht ständigen Zulagen bzw. Zuschläge unberücksichtigt. Weiter bleiben Ausgleichsbeträge für aushilfsweise Tätigkeiten oder vorübergehende Stellvertretung außer Betracht.

Kommt der Entgeltgrundsatz Leistungsentgelt zur Anwendung und bei Umstellung auf den Entgeltgrundsatz Zeitentgelt, errechnet sich das Entgelt gemäß Ziff. 4 Abs. 1 mit der Maßgabe, dass der Durchschnitt der letzten abgerechneten 36 Monate vor Eintritt der Anspruchsvoraussetzungen zugrunde gelegt wird.

Durch nicht erzwingbare Betriebsvereinbarung können andere Berechnungszeiträume vereinbart werden.

Bei tariflichen Entgelterhöhungen im Berechnungszeitraum ist vom erhöhten Entgelt auszugehen. Zukünftige Tarifentgelterhöhungen sind entsprechend zu berücksichtigen.

## 5. Erlöschen des Anspruchs

Der Anspruch auf Entgeltsicherung erlischt mit dem Zeitpunkt, zu dem aus der gesetzlichen Rentenversicherung ein Antrag auf Rente wegen Erwerbsminderung begründet gestellt werden kann bzw. auf Altersrente (auch vorzeitige) gestellt ist oder Anspruch auf Regelaltersrente besteht. Wird dem Antrag zu einem späteren als dem Termin der Antragstellung stattgegeben, erfolgt bis zum Zeitpunkt des Rentenanspruchs die Nachzahlung bis zur Höhe der Entgeltsicherung.

## **§ 10 Erholungsurlaub**

### 1. Urlaubsanspruch

- 1.1 Der Beschäftigte hat in jedem Kalenderjahr einen unabdingbaren Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.
- 1.2 Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- 1.3 Der Urlaub für Jugendliche bis zum vollendeten 18. Lebensjahr richtet sich - mit Ausnahme der Urlaubsdauer - nach den Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes in seiner jeweiligen Fassung.

### 2. Urlaubsdauer

- 2.1 Der Urlaub beträgt jährlich 30 Arbeitstage.

- 2.2 Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Beschäftigte in regelmäßiger Arbeitszeit zu arbeiten hat.

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

- 2.3 Gesetzliche Feiertage, die in den Urlaub fallen, werden nicht als Urlaubstage gerechnet.
- 2.4 Beschäftigte in Betrieben, in denen in regelmäßiger Wechselschicht oder vollkontinuierlich gearbeitet wird, sowie Teilzeitbeschäftigte haben unter Beachtung der jeweiligen Schichtpläne einen Urlaubsanspruch, der dem Urlaub eines Beschäftigten entspricht, der im Einschichtbetrieb an fünf Tagen in der Woche regelmäßig beschäftigt wird.
- 2.5 Soweit durch gesetzliche Regelung für schwerbehinderte Menschen ein Anspruch auf bezahlten Zusatzurlaub besteht, ist dieser zusätzlich zu dem jeweiligen Grundurlaub zu gewähren.

### 3. Wartezeit

Der volle tarifliche Urlaubsanspruch wird erstmals nach zwölfmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.

### 4. Teilurlaub

- 4.1 Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Beschäftigte
1. für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt;
  2. wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;
  3. wenn er nach erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.
- 4.2 Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. Bruchteile, die weniger als einen halben Tag betragen, werden weder bei der Urlaubsgewährung noch bei der Abgeltung des Urlaubs berücksichtigt.
- 4.3 Hat der Beschäftigte bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann das dafür gezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden.

- 4.4 Ein Beschäftigter, der wegen Inanspruchnahme einer Alters- oder Erwerbsunfähigkeitsrente ausscheidet, erhält den vollen Urlaub, sofern er zehn Jahre ununterbrochen dem Betrieb angehört hat, jedoch nur soviel Tage, wie er im Urlaubsjahr gearbeitet hat.  
Für den Begriff der Betriebszugehörigkeit gilt die entsprechende betriebliche Übung.
- 4.5 Beschäftigte, die wegen eines Betriebsunfalls ihren Arbeitsplatz aufgeben und den Betrieb verlassen müssen und dem Betrieb länger als sechs Monate angehört haben, erhalten den vollen Urlaub.
- 4.6 In den vorstehend genannten Fällen erhält der Beschäftigte jedoch mindestens den ihm gesetzlich zustehenden Urlaub.
- 5. Ausschluss von Doppelansprüchen
  - 5.1 Der Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem Beschäftigten für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist.
  - 5.2 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Beschäftigten eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgeholten Urlaub auszuhändigen.
- 6. Zeitpunkt, Übertragbarkeit und Abgeltung des Urlaubs
  - 6.1 Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden.
  - 6.2 Eine eigenmächtige Verlängerung des Urlaubs ist nicht zulässig.
  - 6.3 Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Beschäftigten zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Beschäftigter, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.
  - 6.4
    - 1. Der Urlaub ist grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren.
    - 2. Eine Teilung des Urlaubs ist zulässig, wenn Gründe in der Person des Beschäftigten oder betriebliche Gründe dies erfordern.
    - 3. Bei einem Urlaubsanspruch von mindestens 15 Arbeitstagen soll bei Urlaubsteilung einer der Urlaubsteile mindestens zehn aufeinanderfolgende Arbeitstage umfassen. Davon kann abgewichen werden, wenn das Interesse des Beschäftigten oder die Belange des Betriebes dies erforderlich machen.

- 6.5 Der Urlaubsplan soll bis zum 1. April aufgestellt werden.
- 6.6.1 Betriebsurlaub kann vereinbart werden. Hierzu ist eine entsprechende Betriebsvereinbarung abzuschließen. Diese muss bis zum 1. Februar vorliegen.
- 6.6.2 Der Betriebsrat kann den Abschluss einer solchen Vereinbarung ablehnen oder fordern, wenn nach Abwägung mit den betrieblichen Belangen dringende Bedürfnisse der betreffenden Beschäftigten überwiegen.
- 6.6.3 Ziff. 6.6 1. und 6.6 2. gelten auch für Betriebsurlaub in Verbindung mit Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen.
- 6.6.4 Nach dem vorgenannten Zeitpunkt ist die Einführung von Betriebsurlaub nur durch nicht erzwingbare Betriebsvereinbarung möglich.

**Protokollnotiz zu § 10 Ziff. 6.6.1 bis 6.6.4:**

*Ist bis zum 1. Februar eine entsprechende Betriebsvereinbarung nicht zustande gekommen, so kann sie durch den Spruch einer Einigungsstelle ersetzt werden, wenn die Einigungsstelle bis zum 31.01. angerufen worden ist und ihr Spruch bis zum 28.02./29.02. vorliegt.*

- 6.7 Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn betriebliche oder in der Person des Beschäftigten liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.
- 6.8 Auf Verlangen des Beschäftigten ist ein nach § 10 Ziff. 4 entstehender Teilurlaub jedoch auf das nächste Kalenderjahr zu übertragen.
- 6.9.1 Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.
- 6.9.2 Wenn der Beschäftigte durch eigenes Verschulden aus einem Grunde entlassen worden ist, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt, oder das Arbeitsverhältnis unberechtigt vorzeitig aufgelöst hat und in diesen Fällen eine grobe Verletzung der Treuepflicht aus dem Arbeitsverhältnis vorliegt, ist die Abgeltung insoweit ausgeschlossen, als der tarifliche Urlaubsanspruch über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgeht.
- 6.9.3 Bei Krankheit, für die kein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht, ist auf Wunsch des Beschäftigten für jeden Krankheitsmonat (22 Arbeitstage) ein Urlaubstag, jedoch nicht mehr als insgesamt fünf Urlaubstage, einschließlich der zusätzlichen Urlaubsvergütung abzugelten. Mehrere Zeiträume in einem Urlaubsjahr, in denen der Beschäftigte arbeitsunfähig erkrankt, werden zusammengerechnet.

In Anbetracht dessen erbringt der Arbeitgeber für jeden in diesem Rahmen abgegoltene(n) Urlaubstag eine Härtefallzahlung. Die Höhe des zu zahlenden Betrages findet sich in den jeweils gültigen Tarifverträgen über Entgelte und Ausbildungsvergütungen.

Teilzeitbeschäftigte erhalten diesen Betrag anteilig.

Die Härtefallzahlung geht nicht in Durchschnittsberechnungen ein.

## 7. Erwerbstätigkeit während des Urlaubs

Während des Urlaubs darf der Beschäftigte keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

## 8. Erkrankung während des Urlaubs

8.1 Erkrankt ein Beschäftigter während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.

8.2 Wann der in diesem Falle ausgefallene Urlaub genommen werden kann, bedarf einer besonderen Vereinbarung.

## 9. Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation

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

9.2 Wird einem Arbeitnehmer im Anschluss an eine von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger gewährte Vorbeugungs-, Heil- oder Genesungskur eine Schonungszeit vom zuständigen Arzt verordnet, so darf diese bis zur Dauer von einer Woche nicht auf den Urlaub angerechnet werden.

## 10. Urlaubsvergütung und zusätzliche Urlaubsvergütung

10.1 1. Für den Urlaub gemäß § 10 Ziff. 2 bzw. § 10 Ziff. 4 bemisst sich die Urlaubsvergütung nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Beschäftigte in den letzten abgerechneten 13 Wochen bzw. abgerechneten drei Monaten vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat.

2. Mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien kann ein anderer Bezugszeitraum durch Betriebsvereinbarung vereinbart werden.

10.2 1. Bei der Berechnung des durchschnittlichen Arbeitsverdienstes bleiben außer Betracht:

einmalige Sonderzahlungen, wie z.B. Jubiläumsgeld, Weihnachts-sonderzahlungen usw., Trennungsgelder, Fahrtkosten, Fernauslösungen,



Nahauslösungen nur, soweit sie nicht als Arbeitsentgelt zu versteuern sind,

vermögenswirksame sowie altersvorsorgewirksame Leistungen und dergleichen, sowie bereits im Bezugszeitraum gezahlte Urlaubsvergütungen und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle,

Vergütung für Mehrarbeit und die Mehrarbeitszuschläge.

**Protokollnotiz zu § 10 Ziff. 10.2.1:**

*Für Mecklenburg-Vorpommern gilt:*

*Bei Durchschnittsberechnungen gem. § 2 Ziff. 4 Tarifvertrag über betriebliche Sonderzahlungen sind die Vergütung für Mehrarbeit und die Mehrarbeitszuschläge zu berücksichtigen.*

2. Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die vor Urlaubsbeginn eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Treten diese während des Urlaubs ein, so sind sie vom Zeitpunkt der Erhöhung an zu berücksichtigen.
  3. Verdienstkürzungen, die im Bezugszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung der Urlaubsvergütung außer Betracht.
  4. Ändert sich die vertragliche Arbeitszeit des Beschäftigten während des Bezugszeitraumes oder während des Urlaubs, so bemisst sich die Urlaubsvergütung nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Beschäftigte im Bezugszeitraum, bezogen auf die neue vertragliche Arbeitszeit, erzielt hätte.
- 10.3
1. Für den Erholungsurlaub gemäß § 10 Ziff. 2 bzw. § 10 Ziff. 4 - nicht jedoch für bezahlte Freistellung von der Arbeit aus anderen Gründen - wird für jeden Urlaubstag eine zusätzliche Urlaubsvergütung in Höhe von 50 % der nach vorstehenden Ziff. 10.1 und 10.2 für den Urlaubstag ermittelten Vergütung (= 100 %) gezahlt.
  2. Die zusätzliche Urlaubsvergütung bleibt außer Ansatz bei der Berechnung von Zahlungen auf der Grundlage eines Durchschnittsverdienstes (z.B. Zuschläge, Ausfallvergütungen, Entgeltfortzahlung, Urlaubsvergütungen, Zuschüsse, Unterstützungen). Sie gilt als einmalige Zuwendung im Sinne der Sozialversicherung.
  3. Die Urlaubsvergütung einschließlich der zusätzlichen Urlaubsvergütung ist an den für die betreffenden Abrechnungszeiträume, in die der Urlaub fällt, festgelegten Entgeltzahlungstagen zu zahlen.
  4. Abweichend hiervon kann durch nicht erzwingbare Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass die zusätzliche Urlaubsvergütung an festen Stichtagen gezahlt wird. In einem solchen Falle ist insoweit eine Abschlagszahlung gem. nachstehender Ziff. 5 ausgeschlossen.

5. Dem Beschäftigten ist vor Antritt des Urlaubs eine angemessene Abschlagszahlung zu leisten. Eine Abschlagszahlung entfällt, wenn der Beschäftigte weniger als 5 Tage des Jahresurlaubs innerhalb eines Entgeltabrechnungszeitraumes in Anspruch nimmt, oder sichergestellt ist, dass der Beschäftigte an den festgelegten Entgeltzahlungstagen über die Urlaubsvergütung verfügen kann. Die Abschlagszahlung kann bargeldlos erfolgen. Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat können betrieblich anderweitige Regelungen getroffen werden.

## **§ 11**

### **Arbeitsausfall, Arbeitsverhinderung, Arbeitsfreistellung**

#### 1. Bezahlte Arbeitszeit

Bezahlt wird nur die Zeit, die der Beschäftigte im Rahmen der vereinbarten Arbeitszeit dem Betrieb arbeitsbereit zur Verfügung steht, soweit in diesem Tarifvertrag nichts anderes bestimmt ist.

#### 2. Arbeitsausfall

- 2.1 Muss die Arbeit aus Gründen, die der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat, unterbrochen werden und steht der Beschäftigte arbeitsbereit zur Verfügung, ist die dadurch ausgefallene Arbeitszeit bis zu dem Zeitpunkt zu vergüten, an welchem der Beschäftigte freigestellt wird, die Arbeitsstätte zu verlassen. Bei Arbeitsausfall, den der Arbeitgeber nicht aus Verschulden zu vertreten hat, sind zur Vermeidung von Entlassungen, Kurzarbeit oder Betriebsstörungen die Beschäftigten verpflichtet, mit Zustimmung des Betriebsrates vorübergehend auch andere zumutbare Arbeit zu verrichten, als diejenige, die sie bisher verrichtet haben und zu anderer als zu der sonst üblichen Zeit.
- 2.2 Der Anspruch auf Vergütung entfällt, wenn mit dem Betriebsrat vereinbart wird, die ausgefallene Arbeitszeit an einem anderen Werktag nachzuholen. Abweichende Regelungen können in Übereinstimmung mit dem Betriebsrat vereinbart werden.
- 2.3 Besteht im Falle des Arbeitsausfalles ein Anspruch des Beschäftigten gegen Dritte auf Zahlung von Entgelt bzw. Entgeltersatz, so geht dieser dem Vergütungsanspruch in der jeweiligen Höhe im Recht vor und bei Bezahlung der Vergütung an den Beschäftigten auf den Arbeitgeber über.

### 3. Arbeitsverhinderung

3.1 In folgenden Fällen wird jedoch und zwar im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit den genannten Ereignissen - spätestens binnen sieben Kalendertagen - unter Weiterzahlung des Durchschnittsstundenverdienstes gem. § 8 Freistellung von der Arbeit gewährt:

	Tage
1. bei eigener Eheschließung	2
2. bei Eheschließung eigener Kinder	1
3. bei silberner Hochzeit	1
4. bei Niederkunft der Ehefrau	2
5. beim Tode des in häuslicher Gemeinschaft mit dem Beschäftigten lebenden Ehegatten	3
6. beim Tode eines eigenen Kindes <sup>2</sup>	2
7. beim Tode der Eltern oder Schwiegereltern	2
8. bei Teilnahme an der Beerdigung oder Trauerfeier für	1
9. bei Wohnungswechsel oder Neueinzug einmal jährlich	1

Der Anspruch entfällt, wenn der Beschäftigte das Arbeitsverhältnis gekündigt hat.

3.2 Im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem kann die Freistellung gemäß Ziff. 3.1 auf mehrere Tage verteilt werden bzw. auf einen anderen Zeitpunkt verlegt werden.

3.3 Unter Kindern sind auch Stief- und Adoptivkinder sowie Pflegekinder zu verstehen, wenn eine familienartige, auf Dauer angelegte Bindung vorliegt.

3.4 Der Erholungsurlaub eines Beschäftigten wird in den Fällen

5., 6., 7., 8.

mit der Folge bezahlter Freizeit unterbrochen. Der Beschäftigte darf nicht von sich aus eigenmächtig den Erholungsurlaub verlängern.

### 4. Arbeitsfreistellung

Die nachstehend aufgeführten Fälle der unbezahlten Freistellung stellen keine abschließende Aufzählung dar.

4.1 Anspruch auf Freistellung von der Arbeit besteht in den nachgenannten Fällen:

- a) bei plötzlich eintretender nachzuweisender schwerer Erkrankung des in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten, die die Anwesenheit des Beschäftigten zur Pflege unbedingt notwendig macht und der Beschäftigte nachweist, dass eine andere Person die Pflege nicht übernehmen kann,  
für die erforderliche Zeit  
bis zu höchstens fünf Tagen im Kalenderjahr
- b) wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass der Beschäftigte zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege seines erkrankten in häuslicher Gemeinschaft lebenden Kindes der Arbeit fernbleibt, eine andere im Haushalt des Beschäftigten lebende Person die Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege nicht übernehmen kann und das Kind noch nicht das 14. Lebensjahr vollendet hat,  
für die erforderliche Zeit  
bis zu höchstens fünf Tagen im Kalenderjahr
- c) bei Arztbesuch während der Arbeitszeit aus Anlass einer akuten ernsthaften Erkrankung oder bei einer auf Anordnung des Arztes aus medizinischen Gründen während der Arbeitszeit erforderlichen Untersuchung oder bei einer Behandlung, die infolge bestimmter, aus der Art der Behandlung sich ergebenden Stundenfristen aus medizinischen Gründen während der Arbeitszeit durchgeführt werden muss, bei schwerbehinderten Menschen für die Dauer der amtlichen Untersuchung (zwecks Rentenfestsetzung), soweit die Untersuchung sich nicht außerhalb der Arbeitszeit regeln lässt,  
für die unvermeidliche Ausfallzeit bis zu vier Stunden am Tag,  
bei besonders langen Anfahrtswegen bis zu acht Stunden am Tag,  
jedoch höchstens bis zu insgesamt 16 Stunden innerhalb eines Monats.

Die Notwendigkeit und die Dauer des Arztbesuches während der Arbeitszeit hat der Beschäftigte vom Arzt sich bescheinigen zu lassen. Die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung ist nicht erforderlich, wenn der Beschäftigte wegen Krankheitserscheinungen mit Zustimmung des Vorgesetzten seinen Arbeitsplatz verlässt und seine Tätigkeit spätestens am nächsten Arbeitstag wieder aufnimmt,

- d) für die Arbeitssuche nach ordentlicher Kündigung durch den Arbeitgeber, wenn sie nicht auf verhaltensbedingten Gründen des Beschäftigten beruht und soweit die Arbeitssuche während der Arbeitszeit notwendig ist,  
bis zu höchstens vier Stunden am Tag,
- e) bei Wahrnehmung gesetzlich auferlegter Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern,
- f) bei Teilnahme an Prüfungen zum Abschluss beruflicher Fort- und Weiterbildungslehrgänge, die im betrieblichen Interesse sind.

4.2 Ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgeltes in diesen Fällen besteht nicht. Für die Dauer der Freistellung wird jedoch als Ausgleich der Durchschnittsstundenverdienst gem. § 8 gezahlt

- wenn oder soweit kein Anspruch gegenüber einer anderen Stelle auf Erstattung des Arbeitsentgeltes

oder

- wenn kein Anspruch auf Krankengeld oder Übergangsgeld besteht.

4.3 Vergütet werden nicht die Stunden, die durch laufende Behandlung ausfallen.

4.4.1 Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Durchschnittsstundenverdienstes gem. § 8 besteht bei Terminen vor Gericht und Behörden für die erforderliche Zeit, höchstens jedoch

vier Stunden am

Tag.

4.4.2 Voraussetzung für die Zahlungspflicht ist, dass der Beschäftigte eine Terminvorladung unverzüglich nach Erhalt dem Arbeitgeber vorlegt.

4.4.3 Die Zahlungspflicht entfällt insbesondere, wenn:

- der Beschäftigte Prozesspartei oder Beteiligter in einem Verfahren ist,
- der Beschäftigte Beschuldigter oder Angeklagter in Strafsachen ist,
- es sich um die Regelung eigener Vermögensangelegenheiten des Beschäftigten oder von Vermögensangelegenheiten der engeren Familienangehörigen (Ehefrau, Kinder, Eltern) des Beschäftigten handelt,
- der Beschäftigte (ausgenommen sind steuerbefreite schwerbehinderte Menschen) sein eigenes Kraftfahrzeug zur An-, Ab- oder Ummeldung bringt oder zur polizeilichen bzw. TÜV-Kontrolle vorführt,
- der Entgeltausfall anderweitig vergütet wird oder vergütet werden muss (z.B. als Zeuge, als Schöffe).

5. Anzeige und Nachweis einer Arbeitsversäumnis
- 5.1 Der Beschäftigte ist verpflichtet, den Grund seiner Arbeitsversäumnis und deren voraussichtlichen Dauer unverzüglich anzuzeigen und nachzuweisen; bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit von nicht mehr als drei Kalendertagen ist der Nachweis jedoch nur auf rechtzeitiges Verlangen des Arbeitgebers zu erbringen.
- 5.2 Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Beschäftigte verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

## **§ 12 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle**

1. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle
- 1.1 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.  
  
Dieser 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 Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation.
- 1.2 Das fortzuzahlende Arbeitsentgelt errechnet sich gemäß § 10 Ziff. 10.1 1., 10.2 1. - 4. unabhängig von der jeweils geltenden gesetzlichen Regelung.
- 1.3 Bisher gehandhabte betriebliche Regelungen zur Berechnung des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts bleiben unverändert in Kraft, es sei denn, es wird durch nicht erzwingbare Betriebsvereinbarung eine Berechnung nach Ziff. 1.2 festgelegt. Hinsichtlich des Arbeitsentgelts ist § 10 Ziff. 10.2 1. - 4. zu berücksichtigen.
2. Allgemeine Bestimmungen
- 2.1 Wird in dem Betrieb verkürzt gearbeitet und würde der Beschäftigte nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit Kurzarbeit leisten, so ist von diesem Zeitpunkt ab die veränderte Arbeitszeit zu berücksichtigen.

- 2.2 Kann der Beschäftigte aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstausfalles beanspruchen, der ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, so geht dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser dem Beschäftigten Arbeitsentgelt fortgezahlt und darauf entfallende, von dem Arbeitgeber zu tragende Beiträge zur Bundesagentur für Arbeit, Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur Sozialversicherung sowie zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat.

Ferner gehen die anteiligen Beiträge, die der Arbeitgeber an die Berufsgenossenschaft geleistet hat, sowie die anteiligen Ansprüche des Beschäftigten auf Urlaubsvergütung, zusätzliche Urlaubsvergütung, betriebliche Sonderzahlung, Weihnachtsgratifikation, vermögenswirksame Leistungen / altersvorsorgewirksame Leistungen und dergleichen auf den Arbeitgeber über. Die Verfolgung der Ersatzansprüche obliegt dem Arbeitgeber.

- 2.3 Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber unverzüglich zu unterrichten und ihm auf Verlangen die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen.

### **§ 13**

#### **Leistungen im Sterbefall**

- 1.1 Im Sterbefall wird dem hinterbliebenen unterhaltsberechtigten Ehegatten oder Kind, sofern diese nachweislich beim Eintritt des Todesfalles aus dem Arbeitseinkommen des Verstorbenen unterhalten wurden, nach fünfjähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit des Beschäftigten das Arbeitsentgelt für dessen vertragliche Arbeitszeit für den Sterbemonat und einen weiteren Monat gezahlt.
- 1.2 Leistungen, die der Arbeitgeber aus Anlass des Todes des Beschäftigten gewährt, können auf diese Zahlungen angerechnet werden. Das gleiche gilt für entsprechende Leistungen Dritter, die auf Beiträgen oder Zuwendungen des Arbeitgebers beruhen. Hierunter fallen auch Leistungen betrieblicher Wohlfahrtseinrichtungen. Werden zu diesen Einrichtungen Beiträge vom Arbeitgeber und vom Beschäftigten gezahlt, so können nur die den Arbeitgeberbeiträgen entsprechenden Leistungen angerechnet werden. Das gilt nicht für die Leistungen der gesetzlichen Sozialversicherung.
- 1.3 Kommen nach vorstehender Ziff. 1.1 mehrere Personen als Empfänger in Betracht, so wird die Verpflichtung des Arbeitgebers durch Leistung an eine von ihnen erfüllt.

## **§ 14 Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

### 1. Allgemeines

Das Arbeitsverhältnis endet

- a) durch Kündigung
- b) durch Vereinbarung
- c) mit Ablauf der Zeit oder mit Beendigung der Arbeit, für die es eingegangen ist,
- d) mit Erreichen der Regelaltersrentengrenze, sofern der Arbeitgeber mindestens sechs Monate vorher den Beschäftigten schriftlich darauf hingewiesen hat.

### 2. Kündigungsfristen

#### 2.1 Die beiderseitige Kündigungsfrist beträgt

während einer Probezeit von bis zu drei Monaten -  
zwei Wochen zum Wochenschluss,

während einer bis zu sechs Monate verlängerten Probezeit –  
vier Wochen,

nach Ablauf der Probezeit –  
vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats,

nach zweijähriger Betriebszugehörigkeit –  
ein Monat zum Ende eines Kalendermonats.

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

5 Jahre bestanden hat,	zwei Monate,
8 Jahre bestanden hat,	drei Monate,
10 Jahre bestanden hat,	vier Monate,
12 Jahre bestanden hat,	fünf Monate,
15 Jahre bestanden hat,	sechs Monate,
20 Jahre bestanden hat,	sieben Monate,

jeweils zum Ende eines Kalendermonats.

Beschäftigungszeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres des Beschäftigten liegen, werden dabei nicht berücksichtigt.

#### 2.3 Berechnung der Betriebs- und Unternehmenszugehörigkeit für die Kündigungsfristen



- 2.3.1 Für Beschäftigte, die nach Beendigung ihrer Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb ununterbrochen weiter beschäftigt werden, gilt während der ersten sechs Monate der Weiterbeschäftigung die Ausbildung als erstes Jahr der Betriebszugehörigkeit.
- 2.3.2 Nach Ablauf einer Beschäftigung von sechs Monaten gilt die Ausbildungszeit uneingeschränkt als Betriebszugehörigkeit.
- 2.3.3 Es liegt eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit auch dann vor, wenn der Beschäftigte wegen Arbeitsmangels entlassen worden ist und innerhalb der in § 15 dieses Vertrages vorgesehenen Fristen wieder eingestellt wird.
- 2.3.4 Des weiteren liegt eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit vor, wenn der Beschäftigte zur beruflichen Umschulung oder Weiterbildung vom Betrieb bis zu zwei Jahren beurlaubt wird. Die Zeit der beruflichen Umschulung oder Weiterbildung bleibt jedoch ausgenommen.
- 2.3.5 Die Betriebszugehörigkeit wird durch Versetzung im Rahmen des Unternehmens nicht unterbrochen.

### 3. Kündigungsschutz älterer Beschäftigter

- 3.1 Einem Beschäftigten, der das 55. Lebensjahr vollendet, aber noch nicht die Regelaltersrentengrenze erreicht hat sowie eine Betriebszugehörigkeit von mindestens fünf Jahren hat, kann nur noch aus wichtigem Grunde (§ 626 BGB) gekündigt werden. Dies gilt nicht bei Zustimmung der Tarifvertragsparteien.
- 3.2 Ausgenommen von Ziff. 3.1 sind Beschäftigte in Unternehmen mit in der Regel weniger als 21 wahlberechtigten Beschäftigten im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes.
- 3.3 Ziff. 3.1 gilt nicht bei Änderungskündigungen ausschließlich zum Zwecke der innerbetrieblichen Versetzung, bei Versetzungen im Rahmen des Unternehmens bzw. Konzerns, wenn damit keine Änderung des Wohnsitzes erforderlich wird und der neue Arbeitsplatz ohne zusätzliche Erschwernisse zu erreichen ist.

### 4. Außerordentliche (fristlose) Kündigung

Unberührt bleiben die gesetzlichen Bestimmungen über die außerordentliche (fristlose) Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

### 5. Formvorschrift

- 5.1 Eine Kündigung kann nur schriftlich erfolgen. Dabei sind die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes zu beachten.
- 5.2 Eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung bedarf der Schriftform.

## 6. Zeugnis

- 6.1 Der Beschäftigte hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf eine Bescheinigung über Art und Dauer der ausgeübten Tätigkeit. Auf Wunsch des Beschäftigten ist ein Zeugnis zu erteilen, welches sich zusätzlich auf die Beurteilung von Leistung und Führung erstreckt.
- 6.2 Ein Zwischenzeugnis, das den gleichen Anforderungen zu entsprechen hat, ist auf Wunsch des Beschäftigten in begründeten Fällen zu erteilen.

## 7. Arbeitspapiere

- 7.1 Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhält der Beschäftigte seine Arbeitspapiere (u.a. Lohnsteuerkarte und Lohnsteuerbescheinigung, Sozialversicherungsbescheinigung, Urlaubsbescheinigung; Arbeitsbescheinigung gem. § 312 SGB III) gegen Empfangsbestätigung ausgehändigt.

Können aus organisatorischen Gründen die Lohnsteuerkarte / Lohnsteuerbescheinigung oder die Sozialversicherungsbescheinigung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht sofort ausgehändigt werden, so ist dem Beschäftigten zunächst eine Ersatzbescheinigung auszuhändigen, die sämtliche für die Entgeltabrechnung erforderlichen Angaben der Lohnsteuerkarte/Lohnsteuerbescheinigung und der Sozialversicherungsbescheinigung enthält.

- 7.3 Ist bei Beendigung des Arbeitsvertrages die Endabrechnung und Auszahlung nicht möglich, erhält der Beschäftigte eine Abschlagszahlung in ungefährender Höhe seines Entgeltanspruchs. Die Restzahlung erhält er nach der Endabrechnung.

## 8. Rückgabe betriebseigener Gegenstände

Der Beschäftigte hat beim Ausscheiden alle ihm anvertrauten betriebseigenen Gegenstände in ordnungsgemäßem Zustand an die hierfür bezeichnete Stelle des Betriebes zurück zu geben.

## **§ 15 Wiedereinstellung**

- 1.1 Die Tarifvertragsparteien halten es für zweckdienlich, dass langjährig Beschäftigte, die ausschließlich wegen Arbeitsmangels entlassen wurden, bei der Wiedereinstellung von Beschäftigten bevorzugt berücksichtigt werden.
- 1.2 Aus diesem Grunde ist Beschäftigten mit einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mehr als drei Jahren bei entsprechender Eignung auf die Dauer von zwölf Monaten nach dem Entlassungstermin die Wiedereinstellung bevorzugt anzubieten, wenn Beschäftigte des gleichen Berufes eingestellt werden.

- 1.3 Einzelwiedereinstellungen fallen nicht hierunter.
2. Zur Vereinfachung des Verfahrens genügt eine Mitteilung an die Agentur für Arbeit.
3. Mit dieser Regelung wird kein individueller Anspruch des einzelnen Beschäftigten gegenüber seinem früheren Arbeitgeber begründet. Im Übrigen gilt das BetrVG.

## **§ 16 Erlöschen von Ansprüchen**

1. Ausschlussfristen
  - 1.1 Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, sind
    - dem Arbeitgeber gegenüber bei der Personalabteilung oder einer entsprechenden zuständigen Stelle,
    - dem Beschäftigten gegenüber durch persönliche Aushändigung oder Zusendung an die letzte von ihm angegebene Anschriftschriftlich innerhalb folgender Ausschlussfristen geltend zu machen:
    - a) Ansprüche auf Zuschläge aller Art innerhalb von vier Wochen nach Aushändigung oder Zusendung der Entgeltabrechnung, bei der sie hätten abgerechnet werden müssen, wobei die Zusendung der Entgeltabrechnung an die letzte vom Beschäftigten angegebene Anschrift erfolgen kann. Als Anschrift gilt auch die Bankverbindung, wenn üblicherweise über diese zugestellt wurde,
    - b) alle übrigen Ansprüche innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit.
  - 1.2 Nach Ablauf dieser Fristen ist eine Geltendmachung von Ansprüchen ausgeschlossen (Ausschlussfristen gemäß § 4 Abs. 4 TVG).
  - 1.3 Diese Ausschlussfristen gelten nicht für Erstattungsansprüche des Arbeitgebers gegen den Beschäftigten, wenn der Arbeitgeber vom Finanzamt wegen nicht oder nicht ausreichend einbehaltener Lohn- und Kirchensteuer nachträglich in Anspruch genommen wird.
  - 1.4 Die Ausschlussfristen gelten nicht für Ansprüche aus vorsätzlich begangener unerlaubter Handlung.

2. Gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Ausscheiden

Ist ein Anspruch innerhalb der tariflichen Ausschlussfrist geltend gemacht und seine Erfüllung schriftlich abgelehnt worden, so muss ein Beschäftigter, der aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, innerhalb von drei Monaten vom Zugang der schriftlichen Ablehnung an gerechnet, seinen Anspruch gerichtlich geltend machen, andernfalls ist die Geltendmachung ausgeschlossen (Ausschlussfrist gemäß § 4 Abs. 4 TVG).

3. Abweichender Fristablauf

Ansprüche aus einem Arbeitsverhältnis, die sich im Verlaufe eines Kündigungsschutzprozesses für die Zeit nach der streitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ergeben, werden erst fällig mit Rechtskraft des Urteils, durch das das Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses über den streitigen Endzeitpunkt hinaus festgestellt wird. Sodann beginnen die Ausschlussfristen für diese Ansprüche.

4. Ausgleichsquittung

Eine Ausgleichsquittung muss deutlich nach einer Empfangsbestätigung gemäß § 14 Ziff. 7.1 und einem beiderseitigem Rechtsverzicht getrennt sein und einzeln mit Unterschriften versehen werden.

Soweit einzelne Ansprüche vom beiderseitigem Rechtsverzicht ausgenommen werden sollen, sind sie einzeln aufzuführen.

## **§ 17 Übergangs- und Schlussbestimmungen**

1. Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag gilt in der vorliegenden Fassung ab 1. Oktober 2008 und ersetzt

- den Manteltarifvertrag für die Tarifgebiete Hamburg und Umgebung sowie Schleswig-Holstein vom 18. Mai 1990 / 15. März 1994 / 19. August 1996 / 3. Februar 1997 / 23. Juni 1998 / 20. April 2000 / 9. April 2002
- sowie den Manteltarifvertrag für das Tarifgebiet Mecklenburg-Vorpommern vom 11. März 1991 / 11. März 1997 / 1. Oktober 1998 / 20. April 2000 / 9. April 2002 / 5. März 2004.

2. Kündigungsfristen

Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages können insgesamt oder getrennt mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden.

Eine Kündigung von § 3 Ziff. 1 hat die zeitgleiche Beendigung des Tarifvertrages zur Beschäftigungsbrücke vom 20. April 2000 / 18. Dezember 2003 zur Folge.

3. Kündigungsform

Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

Hamburg, den 3. Juli 2008

**NORDMETALL**  
**Verband der Metall- und Elektro-Industrie e.V.**  
**Hamburg**

**IG Metall**  
**Bezirk Küste, Hamburg**

## **Anhang I**

### **zum Manteltarifvertrag**

Zwischen

NORDMETALL

Verband der Metall- und Elektroindustrie e.V, Hamburg

und der

IG Metall, Bezirk Küste, Bezirksleitung, Hamburg

wird folgender Tarifvertrag als Anhang zum Manteltarifvertrag vereinbart:

#### **§ 1**

#### **Geltungsbereich**

Dieser Anhang gilt gemäß § 3 Absatz 1 des Tarifvertragsgesetzes für die Mitglieder der vertragsschließenden Parteien, und zwar

- a) räumlich  
in den Ländern Hamburg und Schleswig-Holstein sowie in den Landkreisen Harburg und Stade, und im Land Mecklenburg-Vorpommern
- b) persönlich  
für Auszubildende, die in einem anerkannten Ausbildungsberuf im Sinne des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) aufgrund eines Berufsausbildungsvertrages ausgebildet werden.

#### **§ 2**

#### **Ausbildungszeit**

- 1.1 Die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit ausschließlich der Pausen beträgt in den Ländern Hamburg und Schleswig-Holstein sowie in den Landkreisen Harburg und Stade 35,0 Stunden.
- 1.2 Die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit ausschließlich der Pausen beträgt in Mecklenburg-Vorpommern 38,0 Stunden.
- 2.1 Die Ausbildungszeit an den einzelnen Werktagen sowie Beginn und Ende der täglichen Ausbildungszeit und der Pausen werden im Einvernehmen mit dem

Betriebsrat nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse unter Beachtung der arbeitszeitrechtlichen Vorschriften festgesetzt.

- 2.2 Dabei ist die Arbeitszeit derjenigen Abteilung, in welcher der Auszubildende ausgebildet wird, zu berücksichtigen.
3. Ausbildungszeit ist auch die Zeit der Teilnahme
  - am Unterricht der Berufsschule einschließlich der Pausen
  - an im Rahmen des Ausbildungsvertrages eingerichteten außerbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen gemäß § 5 Abs. 2 Ziffer 6 des BBiG in Verbindung mit § 11 Abs. 1 Ziffer 3 BBiG
  - am betrieblichen Unterricht mit Teilnahmeverpflichtung.
- 4.1 Dem Auszubildenden ist die zur Erfüllung der gesetzlichen Berufsschulpflicht notwendige Zeit (einschließlich der Wegezeit zwischen Betrieb und Berufsschule) zu gewähren.
- 4.2 Auf die tägliche und wöchentliche Ausbildungszeit wird die Zeit angerechnet, die durch notwendige Wege während der täglichen Ausbildungszeit zwischen Betrieb und außerbetrieblicher Ausbildungseinrichtung bzw. Berufsschule entsteht.
- 4.3 Der Arbeitgeber hat den Auszubildenden an den Tagen, an denen er seiner gesetzlichen Berufsschulpflicht nachkommt, von jeder Beschäftigung vor und nach dem Besuch der Berufsschule freizustellen, sofern nicht eine Beschäftigung von zwei zusammenhängenden Stunden möglich ist.
- 4.4 In dieser dadurch ausfallenden Arbeitszeit ist das Berichtsheft in der Form eines Ausbildungsnachweises zu führen.
5. Für die Ausbildung auf Montagestellen finden, soweit für den Ausbildungsbetrieb der BMTV gilt, die Bestimmungen des BMTV gemäß Anmerkung 2 in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.

### **§ 3 Überschreitung der täglichen Ausbildungszeit**

1. Auszubildende sollen die Ausbildungszeit gemäß § 2 nicht überschreiten.
2. Ist in Ausnahmefällen, wie z. B. bei Montage, eine Überschreitung unvermeidbar, so sind Einzelheiten mit dem Betriebsrat zu regeln.

### **§ 4 Berufsausbildungsvertrag, Ausbildungsplan**

1. Gemäß §§ 10 und 11 des BBiG ist zwischen dem Ausbildenden und dem Auszubildenden ein Berufsausbildungsvertrag abzuschließen.
2. Jedem Auszubildenden ist mit der Vertragsniederschrift ein Ausbildungsplan auszuhändigen. Dieser ist entsprechend den Anforderungen des Ausbildungszieles sachlich und zeitlich in alle betrieblichen Ausbildungsabschnitte zu gliedern.
3. Dem Auszubildenden dürfen nur Verrichtungen übertragen werden, die dem Ausbildungszweck dienen und seinen körperlichen Kräften angemessen sind (§ 14 Abs. 2 des BBiG).
4. § 23 JArbSchG in der Fassung vom 09.03.2007 ist zu beachten.

### **§ 5 Zeugnis, Beurteilung**

1. Der Ausbildende hat dem Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. Das Zeugnis muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse des Auszubildenden. Auf Verlangen des Auszubildenden sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.
  - 2.1 Wendet der Ausbildende ein Verfahren zur Beurteilung der Auszubildenden an, so bedarf er hierzu der Zustimmung des Betriebsrates.
  - 2.2 Das Ergebnis seiner Beurteilung ist dem Auszubildenden bekanntzugeben und mit ihm zu besprechen.



## **§ 6 Ausbildungsvergütung**

1. Auszubildende erhalten für die Dauer der Ausbildungszeit eine Ausbildungsvergütung. Die Höhe der Ausbildungsvergütung wird zwischen den Tarifvertragsparteien gesondert vereinbart.
2. Die Ausbildungsvergütung ist für den laufenden Monat zeitlich entsprechend der Regelung für die Beschäftigten des Betriebes zu zahlen.
3. Bei der Berechnung der Ausbildungsvergütung nach Stunden wird 1/152,25, in Mecklenburg-Vorpommern 1/165,30 der monatlichen Ausbildungsvergütung zugrunde gelegt.
4. Wird Ausbildungszeit nach der Richtlinie gemäß § 7 BBiG angerechnet, so gilt für die Höhe der Ausbildungsvergütung der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als geleistete Ausbildungszeit.
5. Für Auszubildende, die auf Montage entsandt werden, finden, soweit für den Ausbildungsbetrieb der BMTV gilt, die Bestimmungen des BMTV gemäß Anmerkung 2 einschließlich des Tarifvertrages über Auslösungssätze und Fahrtkosten zum Bundesmontagetarifvertrag in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.

## **§ 7 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses**

1. Besteht der Auszubildende vor Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, so endet mit dem Tage der Abschlussprüfung das Ausbildungsverhältnis und damit die Zahlung der Ausbildungsvergütung.
2. Mit dem nachfolgenden Arbeitstag wird die Arbeitsleistung nach den tarifvertraglichen Bestimmungen der ausgeübten Tätigkeit entsprechend bezahlt.
- 3.1 Wird die Abschlussprüfung aus einem in der Person des Auszubildenden liegenden Grund nicht bestanden und eine Verlängerung der Ausbildungszeit vereinbart, so ist während des Zeitraumes der Verlängerung die Ausbildungsvergütung seines letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnittes zu zahlen.
- 3.2 Zwischenzeitliche Erhöhungen sind zu berücksichtigen.

## **§ 8 Fortzahlung der Ausbildungsvergütung**

1. Dem Auszubildenden ist die Vergütung fortzuzahlen
  - 1.1 für die Zeit der Freistellung gemäß § 15 BBiG
  - 1.2 bis zur Dauer von 6 Wochen, jedoch nicht über die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses hinaus, wenn er
    - sich für die Berufsausbildung bereithält, diese aber ausfällt,
    - infolge unverschuldeter Krankheit nicht an der Berufsausbildung teilnehmen kann<sup>1</sup> oder
    - aus einem sonstigen in seiner Person liegenden Grund unverschuldet verhindert ist, seine Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen.
2. Beruht die unverschuldete Krankheit auf einem Betriebsunfall, so wird die Vergütung bis zur Dauer von zwölf Wochen weitergezahlt, jedoch nicht über die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses hinaus.
- 3.1 Dem Auszubildenden ist die Ausbildungsvergütung auch zu zahlen für die Zeit einer Ausbildungsverhinderung aus den in § 11 Ziffer 3 des Manteltarifvertrages genannten Gründen.
- 3.2 Kann der Auszubildende aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadenersatz wegen des Ausfalls der Ausbildungsvergütung beanspruchen, der ihm durch die Ausbildungsunfähigkeit entstanden ist, so geht dieser Anspruch insoweit auf den Ausbildenden über, als dieser dem Auszubildenden Ausbildungsvergütung fortgezahlt und darauf entfallende, von dem Ausbildenden zu tragende Beiträge zur Bundesagentur für Arbeit und Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur Sozialversicherung abgeführt hat.

Ferner gehen die anteiligen Beiträge, die der Ausbildende an die Berufsgenossenschaft geleistet hat, sowie die anteiligen Ansprüche des Auszubildenden auf Urlaubsvergütung, zusätzliche Urlaubsvergütung, betriebliche Sonderzahlung, Weihnachtsgratifikation, altersvorsorgewirksame sowie vermögenswirksame Leistungen und dergleichen auf den Ausbildenden über. Die Verfolgung von Ersatzansprüchen obliegt dem Ausbildenden.
- 3.3 Der Auszubildende oder sein gesetzlicher Vertreter hat den Ausbildenden unverzüglich zu unterrichten und ihm auf Verlangen die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruches erforderlichen Angaben zu machen.

---

<sup>1</sup> Protokollnotiz zu § 8 Ziffer 1.2., 2. Spiegelstrich  
Die Entgeltfortzahlung für Auszubildende ist unabhängig von der jeweils geltenden gesetzlichen Regelung ungekürzt in Höhe der Ausbildungsvergütung zu bemessen.

## **§ 9 Ausbildungsmittel**

Ausbildungsmittel sind gemäß § 14 Absatz 1 Ziffer 3 BBiG dem Auszubildenden kostenlos zur Verfügung zu stellen.

## **§ 10 Urlaub**

1. Urlaub, Urlaubsvergütung und zusätzliche Urlaubsvergütung der Auszubildenden richten sich nach den Bestimmungen des Manteltarifvertrages.
2. Der Urlaub soll möglichst während der Berufsschulferien gewährt und genommen werden.

## **§ 11 Unterstützung im Sterbefall**

1. Beim Tode eines Auszubildenden wird an die Hinterbliebenen, die für seinen Unterhalt sorgen, als Unterstützung die Ausbildungsvergütung für den Sterbemonat und den folgenden Monat gezahlt.
2. Sind mehrere Anspruchsberechtigte vorhanden, so wird die Verpflichtung des Auszubildenden durch Zahlung an einen der Anspruchsberechtigten erfüllt.

## **§ 12 Arbeitsschutz**

1. Der Auszubildende hat die Auszubildenden vor Beginn der Beschäftigung über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie bei der Beschäftigung ausgesetzt sind, sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren zu unterweisen. Er hat die Auszubildenden vor der erstmaligen Beschäftigung an Maschinen oder gefährlichen Arbeitsstellen oder mit Arbeiten, bei denen sie mit gesundheitsgefährdenden Stoffen in Berührung kommen, über die besonderen Gefahren dieser Arbeiten sowie über das bei ihrer Verrichtung erforderliche Verhalten zu unterweisen. Die Unterweisungen sind in angemessenen Zeitabständen zu wiederholen, außerdem bei Versetzung auf einen anderen Ausbildungsplatz.
2. Vorgeschriebene Körperschutzmittel sind zu benutzen. Die Kosten für die vorgeschriebenen Körperschutzmittel trägt der Auszubildende, wenn und soweit kein Anspruch gegenüber einer anderen Stelle auf Erstattung besteht.

### **§ 13 Ausschlussfristen**

Die Geltendmachung von Ansprüchen richtet sich nach den manteltarifvertraglichen Bestimmungen.

### **§ 14 Schlussbestimmungen**

1. Dieser Anhang zum Manteltarifvertrag kann - mit Ausnahme von § 2 Ziffer 1.2 – von jeder Vertragspartei mit dreimonatiger Frist zum Schluss eines Kalenderjahres gekündigt werden.
2. § 2 Ziffer 1.1 und 1.2 können mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende schriftlich gekündigt werden. Eine Kündigung dieser Bestimmungen über die Dauer der Arbeitszeit hat die zeitgleiche Beendigung des Tarifvertrags zur Beschäftigungsbrücke vom 20. April 2000 / 18. Dezember 2003 zur Folge.

Hamburg, den 3. Juli 2008

**NORDMETALL**  
**Verband der Metall- und Elektro-Industrie e.V., Hamburg**

**IG Metall, Bezirk Küste, Hamburg**

## **Anhang II zum Manteltarifvertrag**

### **Rahmenregelung „Gleitende Arbeitszeit“**

1. Diese Regelung gilt räumlich nur in den Tarifgebieten Hamburg und Umgebung sowie Schleswig-Holstein.
2. Durch Betriebsvereinbarung kann „gleitende Arbeitszeit“ eingeführt werden. Mit der „gleitenden Arbeitszeit“ wird die Möglichkeit eröffnet, unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse die Arbeitszeit in den Grenzen der betrieblich vorgegebenen Gleitspannen und im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Vorschriften über Dauer und Verteilung der Arbeitszeit zu gestalten.
3. Eine Betriebsvereinbarung über „gleitende Arbeitszeit“ muss folgenden Mindestinhalt umfassen:
  - 3.1 Geltungsbereich
  - 3.2 Beginn und Ende der für den Betrieb/die Betriebsabteilung/den einzelnen Beschäftigten festgelegten Arbeitszeit für den Fall, daß die Gleitzeitregelung aus betrieblichen oder in der Person des Beschäftigten liegenden Gründen nicht zur Anwendung kommt (Sollarbeitszeit).
  - 3.3 Lage und Dauer von Kernarbeitszeiten
  - 3.4 Umfang und Lage von Gleitzeitspannen  
Die nach dem ArbZG zulässige Höchstarbeitszeit darf nicht überschritten werden.
  - 3.5 Pausenregelung
  - 3.6 Die Höchstgrenzen für Gleitzeitguthaben und -schulden betragen je 16 Stunden.
  - 3.7 Abgrenzung von Gleitzeit und Mehrarbeit  
Mehrarbeit ist Arbeitszeit, die auf Anordnung außerhalb der täglichen Kernarbeitszeit geleistet wird und die Dauer der täglichen Sollarbeitszeit überschreitet.
  - 3.8 Gleitzeitguthaben können in Absprache mit dem Arbeitgeber auch während der Kernzeiten abgegolten werden; dies kann sowohl stundenweise als auch in halben oder ganzen freien Tagen erfolgen.
  - 3.9 Regelung der Zeiterfassung

3.10 Für in Teilzeit Beschäftigte sind ggf. entsprechende Sonderregelungen zu schaffen.

4. Bestehende betriebliche Regelungen werden durch das Inkrafttreten dieser Vereinbarung nicht berührt.

Im Falle der Kündigung solcher bestehender betrieblicher Regelungen können auf der Grundlage der bisherigen Regelung von den Bestimmungen dieses Tarifvertrages abweichende Regelungen beibehalten werden; eine Einigungsstelle darf in einem solchen Fall nur bei Vorliegen gewichtiger Gründe abweichende Regelungen beibehalten.

5. Außerdem kann mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien von dieser Rahmenregelung „Gleitende Arbeitszeit“ abgewichen werden.

Hamburg, den 3. Juli 2008

**NORDMETALL**

**Verband der Metall- und Elektro-Industrie e.V., Hamburg**

**IG Metall, Bezirk Küste, Hamburg**