

Tarifvertrag zur Änderung

**des Manteltarifvertrages,
des Tarifvertrages Leiharbeit / Zeitarbeit und des
Tarifvertrages Aufbau und Sicherung von Beschäftigung**

**für die Beschäftigten
in der**

niedersächsischen Metallindustrie

vom 15. Februar 2018

gültig ab 1. Januar 2019

**Verband der Metallindustriellen
Niedersachsens e. V.**

**IG Metall Bezirksleitung
Niedersachsen und Sachsen-Anhalt**

§ 1 Änderung des § 3 Manteltarifvertrag

Der § 3 des Manteltarifvertrages erhält mit Wirkung ab 1. Januar 2019 folgende Fassung:

§ 3 Regelmäßige Arbeitszeit

3.1. Normale Vollzeit

Die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit/Ausbildungszeit, jeweils ohne Pausen, beträgt 35 Stunden („normale Vollzeit“).

3.2. Verlängerte Vollzeit

3.2.1. Soll für einzelne Beschäftigte die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden verlängert werden, bedarf dies der Zustimmung des/der Beschäftigten („verlängerte Vollzeit“). Lehnen Beschäftigte die Verlängerung ihrer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ab, so darf ihnen daraus kein Nachteil entstehen.

3.2.2. Bei der Vereinbarung einer solchen Arbeitszeit bis zu 40 Stunden erhöht sich die Bezahlung der verlängerten Arbeitszeit.

3.2.3. Die vereinbarte verlängerte Arbeitszeit kann auf Wunsch des/der Beschäftigten oder des Arbeitgebers mit einer Ankündigungsfrist von 3 Monaten geändert werden, es sei denn, sie wird einvernehmlich früher geändert. Das Arbeitsentgelt wird entsprechend angepasst.

3.2.4. ^{1 2} Der Arbeitgeber teilt dem Betriebsrat jeweils am Ende des Quartals für das zurückliegende Quartal die Beschäftigten mit verlängerter individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit mit. Dazu zählen nicht die in § 1 (3) a) Genannten. Die Zahl der Beschäftigten mit verlängerter Arbeitszeit darf 18 % aller sonstigen Beschäftigten des Betriebs nicht übersteigen. Zu den Beschäftigten zählen nicht Praktikanten und

¹ **Protokollnotiz 1 zu § 3 Ziff. 3.2.4.:**

In Betrieben, in denen bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages die Quote nach § 3 Ziff. 3.2.4. Abs. 1 überschritten ist und die keine andere Regelung vereinbart haben, sind auf Veranlassung einer der beiden Betriebsparteien Gespräche darüber aufzunehmen, ob und wie die Einhaltung der Quote nach § 3 Ziff. 3.2.4. Abs. 1 innerhalb eines Zeitraums von bis zu 24 Monaten erreicht oder ob nach § 3 Ziff. 3.2.5. eine erhöhte Quote vereinbart werden kann bzw. ob der Wechsel in das Volumenmodell möglich ist.

Ist nach Ablauf von 24 Monaten seit der Gesprächsaufforderung die Quote nach § 3 Ziff. 3.2.4. Abs. 1 nicht erreicht oder wurde keine der anderen tariflichen Varianten vereinbart, kann der Betriebsrat ab diesem Zeitpunkt analog § 3 Ziff. 3.2.5.5. weiteren individuellen Verlängerungen der Arbeitszeit widersprechen, sofern dadurch die zu diesem Zeitpunkt erreichte Quote überschritten würde.

² **Protokollnotiz 2 Beibehaltung alte Welt:**

Betriebe, die zum Inkrafttreten dieses Tarifvertrages zunächst weiter die bisherigen Regelungen der §§ 3 Ziff. (2) MTV in der Fassung vom 25.10.2010/08.07.2010, § 3 Ziff. (1) bzw. § 3 Ziff. (2) TV Besch in der Fassung vom 01.07.2012 sowie § 3 Ziff. (2) TV-LeiZ in der Fassung vom 31.05.2017 anwenden wollen, haben dies sowie die Absicht zur Beachtung der tariflichen Normen gegenüber dem Betriebsrat bis zum 31.10.2018 zu erklären.

In diesem Fall gilt anstatt der § 3 Ziff. 3.2.4. – Ziff. 3.2.5. dieses Tarifvertrages sowie § 3 Ziffer (2) TV LeiZ die Anlage 1.

Betriebe, die von dieser Regelung Gebrauch gemacht haben, haben dem Betriebsrat 6 Monate im Voraus anzukündigen, wenn sie die neuen Tarifregelungen anwenden wollen.

Praktikantinnen, Volontäre und Volontärinnen u. ä. sowie Heimarbeiter und Heimarbeiterinnen.

Wird die Quote nach § 3 Ziff. 3.2.4. Abs. 1 überschritten, beraten Betriebsrat und Arbeitgeber, wie diese Quote wieder erreicht werden kann oder ob durch eine Betriebsvereinbarung nach § 3 Ziff. 3.2.5. eine erhöhte Quote vereinbart werden kann oder ein Wechsel in das Volumenmodell erfolgen kann. Sollten die Beratungen nach 6 Monaten zu keinem Ergebnis führen und ist die Quote zu diesem Zeitpunkt um 4 %-Punkte oder mehr überschritten, kann der Betriebsrat analog § 3 Ziff. 3.2.5.5. weiteren individuellen Verlängerungen nach Arbeitszeit widersprechen.

3.2.5. Quoten für Betriebe mit Sondersituationen

3.2.5.1. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann in folgenden Fällen ergänzend zu § 3 Ziff. 3.2.4. eine um bis zu 12 Prozentpunkte erhöhte Quote vereinbart werden:

- Neben der Nutzung vorhandener betrieblicher und tariflicher Flexibilisierungsinstrumente kann, um Einschränkungen der Flexibilität zu kompensieren, eine betriebliche Regelung gemäß § 3 Ziff. (1) b) TV LeiZ getroffen werden.
- Sofern ein nachgewiesener Fachkräfteengpass im Betrieb besteht und dieser gegenwärtig nicht vom Arbeitsmarkt und/oder durch Aus- und Weiterbildungsanstrengungen des Arbeitgebers kompensiert werden kann. In dieser Betriebsvereinbarung sollen Aus- und/oder Weiterbildungsmaßnahmen vereinbart werden, wenn diese dazu geeignet sind, zukünftig Fachkräfteengpässe zu vermeiden.

Eine entsprechende Vereinbarung über eine um 12 %-Punkte ausgeweitete Quote ist zu schließen, wenn der Fachkräfteengpass zu Beeinträchtigungen der Funktionsfähigkeit hiervon betroffener Bereiche führen kann.

Kommt eine einvernehmliche Entscheidung nicht zustande, entscheidet auf Antrag einer Partei die tarifliche Schlichtungsstelle nach § 30 MTV.
§ 30 Ziff. (1) Abs.2 gilt entsprechend.

3.2.5.2. In Betrieben mit einem hohen Anteil (mehr als 50 % der Gesamtbeschäftigten) von Beschäftigten mit Einstufungen ab EG 11 einschließlich können die Betriebsparteien eine höhere Quote bis maximal 50 % vereinbaren.³

Um Innovationsprozesse zu ermöglichen oder Fachkräftemangel zu begegnen, sollen, soweit diese Regelung nicht die Struktur des Betriebes abbildet, auf Antrag der

³ Protokollnotiz zu § 3 Ziff. 3.2.5.2.:

Mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien gilt statt der EG 11 die EG 10.

Betriebsparteien die Tarifvertragsparteien nach Prüfung eine höhere Quote für den Betrieb oder Teile des Betriebes vereinbaren.

Im Übrigen gelten die §§ 3 Ziff. 3.2.1., 3 Ziff. 3.2.2., 3. Ziff. 3.2.3..

- 3.2.5.3. Im Rahmen der Quoten nach § 3 Ziff. 3.2.5. können neben der individuellen Vereinbarung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden die Betriebsparteien durch freiwillige Vereinbarung für bestimmte Beschäftigtengruppen oder Bereiche die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bis auf 40 Stunden verlängern. Die Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit kann grundsätzlich auch befristet werden.

Im Übrigen gilt § 3 Ziff. 3.2.2. entsprechend.

- 3.2.5.4. Eine Ausweitung der Quote über 18 % darf nicht zu einem Arbeitsplatzabbau führen.

- 3.2.5.5. Um die Einhaltung der Quoten nach § 3 Ziff. 3.2.5. zu gewährleisten, kann der Betriebsrat einer individuellen Verlängerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden wirksam widersprechen, wenn die jeweilige Quote ausgeschöpft ist. In diesem Falle bleibt die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit unverändert. Der Betriebsrat wird hierzu analog § 99 BetrVG unterrichtet.

- 3.2.5.6. Ist eine Tarifvertragspartei der Auffassung, dass für eine in § 3 Ziff. 3.2.5. geregelte Beschäftigtengruppe sich die Situation auf dem regionalen Arbeitsmarkt erheblich so verändert hat, dass durch eine Reduzierung der Arbeitszeit auf die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ein Beitrag zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit einer dieser Beschäftigtengruppen geleistet werden kann, kann sie dies beantragen. Kommt eine einvernehmliche Entscheidung der Tarifvertragsparteien nicht zustande, entscheidet auf Antrag einer Partei die tarifliche Schlichtungsstelle nach § 30 MTV. § 30 Ziff. (1) Abs. 2 gilt entsprechend.

3.2.6. Volumenmodell

- 3.2.6.1. Statt der Quote nach § 3 Ziff. 3.2.4. kann betrieblich auch ein Volumenmodell angewendet werden.

Will der Arbeitgeber das Volumenmodell erstmalig anwenden, hat er den Betriebsrat hierzu rechtzeitig vorher anzuhören. Es sind insbesondere eventuelle Auswirkungen auf einzelne Beschäftigtengruppen und zukünftige Beschäftigungsentwicklungen zu erörtern.

- 3.2.6.2. Die durchschnittliche vertragliche wöchentliche Arbeitszeit der Beschäftigten im Betrieb darf - im Fall des § 3 Ziff. 3.2.4. - 35,9 Stunden nicht überschreiten.

Bei der Berechnung der durchschnittlichen vertraglichen wöchentlichen Arbeitszeit im Betrieb bleiben Beschäftigte mit flexiblen Arbeitszeiten auf Abruf, Ferienbeschäftigte

sowie Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit unberücksichtigt.

Beschäftigte mit einer IRWAZ unter 15 Stunden werden pauschal mit 15 Stunden berücksichtigt.

Alternativ können die Betriebsparteien durch den Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung eine pauschale Berechnung nach folgender Systematik vereinbaren:

- Beschäftigte mit einer IRWAZ in der Bandbreite der verkürzten Vollzeit werden pauschal mit 30 Stunden, Teilzeitbeschäftigte mit einer IRWAZ unter 28 Stunden werden pauschal mit 20 Stunden berücksichtigt.
- Die Festlegung anderer Pauschalwerte ist zulässig.

3.2.6.3. Anstelle von § 3 Ziff. 3.2.6. können die Betriebsparteien auch folgendes vereinbaren:

Arbeitsverträge mit verlängerter individueller Arbeitszeit gem. § 3 Ziff. 3.2.1. können in gleicher Anzahl wie Verträge mit einer geringeren individuellen Arbeitszeit als die der normalen Vollzeit gem. § 3 Ziff. 3.1. geschlossen werden. Im Falle der Überschreitung gilt § 3 Ziff. 3.2.5.5. entsprechend.

3.2.6.4. Sofern das Volumenmodell angewendet wird, werden Beschäftigte in Teilzeit, die vormals im Betrieb Vollzeitbeschäftigte waren und den Wunsch nach Rückkehr in Vollzeit äußern, im Rahmen des § 3 Ziff. 3.4.4. bevorzugt berücksichtigt.

3.2.6.5. Übersteigt die durchschnittliche vertragliche wöchentliche Arbeitszeit im Betrieb 35,9 Stunden, beraten Betriebsrat und Arbeitgeber, wie dieser Wert wieder erreicht werden kann oder ob durch freiwillige Betriebsvereinbarung nach § 3 Ziff. 3.2.5. eine erhöhte Quote vereinbart werden kann. Sollten die Beratungen nach 6 Monaten zu keinem Ergebnis führen und ist der Wert von 36,1 Stunden überschritten, kann der Betriebsrat analog § 3 Ziff. 3.2.5.5. weiteren individuellen Verlängerungen der Arbeitszeit widersprechen.

3.2.6.6. Der Nachweis erfolgt entsprechend § 3 Ziff. 3.2.4..

3.2.6.7. Betriebe, die eine Betriebsvereinbarung nach § 3 Ziff. 3.2.5. abschließen, können dabei die Anwendung des Volumenmodells vereinbaren.

Für Betriebe im Sinne von § 3 Ziff. 3.2.5.1. gilt eine Grenze der durchschnittlichen vertraglichen wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 36,5 Stunden, für Betriebe im Sinne von § 3 Ziff. 3.2.5.2. von bis zu 37,5 Stunden.

Im Übrigen gelten die §§ 3 Ziff. 3.2.5.3. bis Ziff. 3.2.5.6..

3.2.7. Zum Ausgleich fehlender Kapazitäten kann auch die Auszahlung von Zeitguthaben bis

zu 50 Stunden jährlich pro Beschäftigten aus Zeitkonten mit dem Betriebsrat vereinbart werden. Die Vergütung dieser zusätzlichen Arbeitszeit erfolgt ohne Mehrarbeitszuschläge.

Arbeitgeber und Beschäftigte können einvernehmlich, ohne eine Stundenbegrenzung, die Gutschrift in ein bestehendes Langzeitkonto vereinbaren.

3.3. Verkürzte Vollzeit

Beschäftigte mit einer individuellen regelmäßigen Arbeitszeit nach § 3 Ziff. 3.1. können ihre wöchentliche Arbeitszeit vorübergehend auf bis zu 28 Stunden verkürzen („verkürzte Vollzeit“).^{4 5}

Die Verkürzung hat jeweils volle Stunden zu betragen. Eine Verkürzung um 3,5 Stunden ist ebenfalls möglich.

Der Anspruch besteht auf eine Laufzeit von mindestens sechs und höchstens 24 ganzen Monaten.

Der Anspruch entsteht nach einer Betriebszugehörigkeit von zwei Jahren. Er besteht nicht, wenn der Beschäftigte in den letzten sechs Monaten vor Antragstellung seine IRWAZ im Rahmen eines Anspruchs nach dem TzBfG abgesenkt hatte.

Bei der Vereinbarung einer solchen verkürzten Vollzeit erhalten Beschäftigte eine dieser Arbeitszeit entsprechende Bezahlung.

- 3.3.1. Der Anspruch ist spätestens sechs Monate vor dem geplanten Beginn der Verkürzung schriftlich geltend zu machen. Der Antrag muss den gewünschten Beginn, den Umfang der Absenkung, die Laufzeit sowie die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit enthalten. Der Beginn der kurzen Vollzeit muss auf dem ersten Kalendertag eines Kalendervierteljahres liegen.

Stellen Beschäftigte mit einer verlängerten Vollzeit nach § 3 Ziff. 3.2.1. einen Antrag auf verkürzte Vollzeit und wird diese vereinbart, ist hierdurch die 3-monatige Frist nach § 3 Ziff. 3.2.3. eingehalten.

Der Antrag kann auch wiederholt gestellt werden.

Stellt der Arbeitgeber fest, dass das entfallende Arbeitsvolumen voraussichtlich nicht

⁴ **Protokollnotiz 3:**

Die Bezeichnung als „verkürzte Vollzeit“ hat keine rechtlichen Auswirkungen auf Ansprüche aller Art, die an ein Vollzeit-Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis anknüpfen.

Ansprüche die an die Arbeitszeit anknüpfen, werden auch bei verkürzter Vollzeit im Verhältnis der IRWAZ zur tariflichen Arbeitszeit nach § 3 Ziff. 3.1. MTV berechnet, mit Ausnahme von Ansprüchen aus dem TV AVWL.

Dies gilt auch für betriebliche Regelungen.

⁵ **Protokollnotiz 4:**

Es besteht Einigkeit, dass Beschäftigte, die einen Altersteilzeitarbeitsvertrag abgeschlossen haben, keinen Anspruch auf verkürzte Vollzeit geltend machen können.

mit der entsprechenden Qualifikation kompensiert werden kann, hat er das dem Beschäftigten zeitnah mitzuteilen. Auf Wunsch des Beschäftigten ist unter Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds zu prüfen, ob die erwünschte Arbeitszeitverringerung zu einem späteren Zeitpunkt oder auf einem anderen vergleichbaren Arbeitsplatz möglich ist.

Wird hierbei keine Einigung erzielt, kann der Antrag abgelehnt werden.

Der Arbeitgeber kann den Antrag auch ablehnen, wenn und solange 10 % der Beschäftigten des Betriebs von einer verkürzten Vollzeit nach § 3 Ziff. 3.3. MTV Gebrauch machen oder wenn eine Gesamt-Überlastquote von 18 % der Beschäftigten mit einer IRWAZ von weniger als 35 Stunden überschritten wird.

Bei Anwendung von § 3 Ziff. 3.2.5. gilt eine Quote von 12% für die Inanspruchnahme einer verkürzten Vollzeit.

Die Ablehnung ist dem Beschäftigten schriftlich spätestens sechs Wochen vor Beginn der verkürzten Vollzeit mitzuteilen.

Die Betriebsparteien können sich auf Einzelheiten des Verfahrens, z. B. auf Kriterien für einen vorrangigen Zugang im Rahmen der Quoten, andere betriebliche Stichtage zur Geltendmachung der Anträge oder andere Termine für den Beginn der verkürzten Vollzeit verständigen.

- 3.3.2. Wird über die beantragte Verteilung der Arbeitszeit keine Einigung erzielt, wird auf Wunsch des Beschäftigten ein Betriebsratsmitglied hinzugezogen mit dem Ziel, eine Einigung herzustellen. Soweit möglich, ist der Einsatz auf einem anderen vergleichbaren Arbeitsplatz oder eine zeitliche Verschiebung des Beginns der verkürzten Vollzeit anzubieten.

Gelingt auch hierbei keine Einigung, bietet der Arbeitgeber entweder die Realisierung der beantragten verkürzten Vollzeit durch ganze freie Tage oder durch eine verkürzte tägliche Arbeitszeit an. Lehnt der Beschäftigte dieses Angebot ab, gilt der Antrag auf verkürzte Vollzeit als zurückgenommen.

- 3.3.3. Durch betriebsbedingte Kündigung ausscheidende Beschäftigte sind für die letzten 6 Monate vor ihrem Ausscheiden bezüglich ihrer monatlichen Vergütung so zu stellen, wie sie ohne Anwendung der verkürzten Arbeitszeit gestanden hätten. Der Arbeitgeber kann für diesen Zeitraum auch die Ableistung der entsprechenden vollen Arbeitszeit verlangen.

3.4. Teilzeit

Beschäftigte, deren individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit geringer als die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 3 Ziff. 3.1. ist und die nicht von § 3 Ziff. 3.3.

erfasst sind, sind Teilzeitbeschäftigte.⁶

Teilzeitarbeit wird einzelvertraglich vereinbart.

3.4.1. Wünschen Beschäftigte Teilzeitarbeit, so soll dem im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Rechnung getragen werden.

3.4.2. 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.

3.4.3. Teilzeitarbeit soll, sofern sachliche Gründe keine andere Regelung erfordern, so gestaltet werden,

- dass die jeweils gültigen Grenzen der Sozialversicherungspflicht im Rahmen der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung nicht unterschritten werden; ist dies aus betriebsorganisatorischen Gründen nicht möglich oder wünscht der Beschäftigte eine kürzere Arbeitszeit, ist der Beschäftigte auf mögliche sozialversicherungsrechtliche Folgen schriftlich hinzuweisen,
- dass die tägliche Arbeitszeit mindestens 3 Stunden beträgt und zusammenhängend erbracht werden kann.

Davon ausgenommen sind bestehende Arbeitsverhältnisse.

3.4.4. 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 anderen Arbeitsplatz oder mit einer anderen Arbeitszeit am gleichen Arbeitsplatz betrieblich möglich ist.

3.4.5. Der gesetzliche Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit bleibt von den Regelungen zur verkürzten Vollzeit unberührt.

Ein betrieblicher Grund zur Ablehnung eines gesetzlichen Verringerungsanspruchs nach § 8 Abs. 4 TzBfG liegt auch dann vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit zu einer Zahl der Teilzeitbeschäftigten von mehr als 10 % der Beschäftigten des Betriebs führt oder wenn eine Gesamt-Überlastquote von 18 % der Beschäftigten mit einer IRWAZ von weniger als 35 Stunden überschritten wird. Beschäftigte in verkürzter Vollzeit sowie die in § 3 Ziff. 3.2.6.2. Abs. 4 genannten Beschäftigten werden in die Teilzeitquote von 10 % nicht mit einberechnet.⁷

⁶ **Protokollnotiz 5:**

Ändern sich wesentliche rechtliche Rahmenbedingungen der Teilzeit nach TzBfG, die den Regelungsgegenstand dieses Tarifvertrages betreffen, nehmen die Tarifvertragsparteien unverzüglich Verhandlungen mit dem Ziel auf, eine möglicherweise erforderliche Anpassung zu prüfen. Führen diese innerhalb von 6 Monaten nicht zu einem übereinstimmenden Ergebnis, führt dies zu einer geltungserhaltenden Reduktion.

⁷ **Protokollnotiz 6:**

In Betrieben, die bereits bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages einen Anteil von Teilzeitbeschäftigten oberhalb der Quote nach Ziff. 3.4.5. Abs. 2 haben, sind auf Veranlassung einer Betriebspartei Gespräche darüber aufzunehmen, in welchem Umfang weitere Teilzeitanträge nach dem TzBfG

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

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

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

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

- 3.6. Aus Anlass der Neufestlegung der Arbeitszeit wird die Auslastung der betrieblichen Anlagen und Einrichtungen nicht vermindert. Bei einer Differenz zwischen Betriebsnutzungszeit und der Arbeitszeit für die einzelnen Beschäftigten kann der Zeitausgleich auch in Form von freien Tagen erfolgen. Dabei muss zur Vermeidung von Störungen im Betriebsablauf eine möglichst gleichmäßige Anwesenheit der Beschäftigten gewährleistet sein. Bei der Festlegung der freien Tage sind die Wünsche der Beschäftigten zu berücksichtigen. Es dürfen nicht mehr als 5 freie Tage zusammengefasst werden.
- 3.7. Kommt eine Einigung nach Ziff. 3.3. und 3.4. mit dem Betriebsrat nicht zustande, so entscheidet die tarifliche Schlichtungsstelle gem. § 30.
- 3.8. Die Arbeitszeit kann, wenn sie regelmäßig Arbeitsbereitschaft enthält, ohne Mehrarbeitszuschlag wie folgt verändert werden:
- a) bis zu 10 Stunden täglich, jedoch höchstens bis zu 40,5 Stunden wöchentlich, wenn die Arbeitsbereitschaft mehr als 25 % der Arbeitszeit beträgt,
 - b) bis zu 12 Stunden täglich, jedoch höchstens bis zu 48,5 Stunden wöchentlich, wenn die Arbeitsbereitschaft mehr als 40 % der Arbeitszeit beträgt.

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

berücksichtigt werden können.

Können sich die Betriebsparteien nicht verständigen, gilt für Teilzeitanträge nach dem TzBfG eine Quote von 5%-Punkten über der im Rahmen der Gespräche festgestellten Quote.

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

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

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

- 3.9. Beschäftigte, die sich für einen eventuellen Einsatz bereithalten müssen, aber während dieser Zeit nicht im Betrieb anwesend zu sein brauchen (Rufbereitschaft), erhalten für diese Zeit eine Vergütung, die betrieblich festzulegen ist.

Der Personenkreis, der Zeitraum und die Gestaltung der Vergütung sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

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

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

- 3.11. In Dreischichtbetrieben ohne feste Betriebspause ist den Beschäftigten die erforderliche Zeit zur Einnahme des Essens ohne Entgeltabzug zu gewähren.
- 3.12. Für Beschäftigte bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres gelten außerdem die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

- 3.13. **Tarifliche Freistellungszeit** in besonderen Fällen.

Beschäftigte können nach Maßgabe nachfolgender Bestimmungen verlangen, statt des tariflichen Zusatzgeldes (A) nach § 2 Ziff. (1) a) TV T-ZUG eine Freistellung in Anspruch zu nehmen.

- 3.13.1. Für folgende Beschäftigtengruppen besteht die Möglichkeit, statt des tariflichen Zusatzgeldes (A) gemäß § 2 Ziff.(1) a) TV T-ZUG eine bezahlte Freistellung in Anspruch zu nehmen:

Beschäftigte mit einer individuellen regelmäßigen Arbeitszeit von mindestens 35 Stunden, die in

- drei oder mehr als drei Schichten oder nur in der Nachtschicht arbeiten, haben nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 5 Jahren und nachdem sie mindestens 3 Jahre
- Wechselschicht arbeiten, haben ab dem 01.01.2019 nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 15 Jahren und nachdem sie 10 Jahre
- Wechselschicht arbeiten, haben ab dem 01.01.2020 nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 7 Jahren und nachdem sie 5 Jahre

beim derzeitigen Arbeitgeber üblicherweise in Schicht gearbeitet haben und voraussichtlich im Folgejahr in einem der vorgenannten Schichtmodelle beschäftigt sein werden.

Beschäftigte⁸ mit einer individuellen regelmäßigen Arbeitszeit von mindestens 35 Stunden und/oder Vollzeitbeschäftigte, die nach dem 01.01.2019 ihre IRWAZ reduzieren oder in verkürzte Vollzeit wechseln, und

- die einen Angehörigen ersten Grades (Eltern und Kinder), einen Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft oder Schwiegereltern in häuslicher Umgebung pflegen, der mindestens den Pflegegrad 1 aufweist⁹, oder
- die ihr in häuslicher Gemeinschaft lebendes Kind bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres selbst betreuen und erziehen.

Der Anspruch besteht erstmalig nach einer mindestens 2-jährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit zum Zeitpunkt der Antragsstellung.

3.13.2. Beschäftigte können bis zum 31.10. eines Jahres den Anspruch für das Folgejahr geltend machen.

Pro pflegebedürftigem Angehörigen und/oder pro Kind kann die Freistellung höchstens zwei Mal in Anspruch genommen werden. Der Anspruch kann auch für zwei Jahre in Folge geltend gemacht werden.

In akuten Fällen der Pflegebedürftigkeit kann die Freistellung für den Folgemonat mit einer Ankündigungsfrist von 10 Tagen geltend gemacht werden. Ein akuter Fall liegt vor, wenn der Beschäftigte seinen Anspruch nach § 2 Abs. 1 PflegeZG ausgeübt hat.

Der Nachweis eines akuten Falles von Pflegebedürftigkeit ist durch eine ärztliche Bescheinigung zu erbringen, in der attestiert wird, dass der Pflegegrad 1 voraussichtlich erreicht wird.

⁸ Beschäftigte in Altersteilzeit sind von diesen Regelungen ausgenommen.

⁹ Der Nachweis über die Pflegebedürftigkeit des Angehörigen gegenüber dem Arbeitgeber erfolgt über die entsprechende Anerkennung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen.

Der Beschäftigte hat auf Verlangen unverzüglich einen Nachweis über die Antragstellung zur Feststellung des Pflegegrades vorzulegen und die Bescheinigung der Pflegebedürftigkeit unverzüglich nachzureichen.

In diesem Fall kann die betriebliche Sonderzahlung entsprechend der Höhe des tariflichen Zusatzgeldes (A) gem. § 2 Ziffer (1) a) TV T-ZUG verringert werden, wenn dieses bereits ausgezahlt wurde.

- 3.13.3. Der Freistellungsanspruch beträgt 8 Tage für Beschäftigte, bei denen sich die Arbeitszeit regelmäßig auf 5 Tage pro Woche verteilt.

Grundsätzlich erfolgt die Inanspruchnahme in Form von ganzen freien Tagen, vergleichbar dem Verfahren bei der Urlaubsentnahme. Arbeitgeber und Beschäftigter können sich einvernehmlich auch auf eine hiervon abweichende Inanspruchnahme verständigen.

Bei der zeitlichen Festlegung der Freistellung sind die Wünsche des Beschäftigten im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zu berücksichtigen.

Kann der Freistellungsanspruch aus personenbedingten Gründen nicht oder nicht vollständig im Kalenderjahr genommen werden, geht der Freistellungsanspruch unter. Im Umfang der nicht realisierten Freistellungstage besteht der Anspruch auf das tarifliche Zusatzgeld (A) nach § 2 Ziffer (1) a) TV T-ZUG.

Endet das Arbeitsverhältnis nach Realisierung der Freistellungstage vor dem Auszahlungstag, ist die Differenz im Arbeitsentgelt zu verrechnen.

Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung während der Freistellungszeit ist nicht zulässig.

- 3.13.4. Der Anspruch, statt tariflichem Zusatzgeld (A) nach § 2 Ziffer (1) a) TV T-ZUG freie Tage zu gewähren, kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung auf den ganzen Betrieb, bestimmte Beschäftigtengruppen oder Abteilungen/Bereiche, z. B. auch auf Vollkonti-Schicht-Beschäftigte, erweitert werden.

- 3.13.5. Betriebsrat und Arbeitgeber haben bis zum 31.12. anhand der vorliegenden Anträge zu erörtern, wie das entfallende Arbeitsvolumen betriebsintern ausgeglichen werden kann. Dabei ist die Nutzung der vorhandenen betrieblichen und tariflichen Instrumente zu erörtern, insbesondere:

- Vereinbarung von Mehrarbeit
- Anwendung des Volumenmodells
- Nutzung von Arbeitszeitkonten
- Anwendung von § 3 Ziff. 3.2.7.

Stellen die Betriebsparteien fest, dass der Anspruch nicht für alle Antragssteller realisiert werden kann, können sie eine Reihenfolge festlegen. Dabei sollen folgende Kriterien berücksichtigt werden:

- Dauer und Intensität der Belastung
- Betriebszugehörigkeit

Die Betriebsparteien können darüber hinaus weitere Kriterien festlegen.

Kommt keine Einigung zustande und kann das entfallende Arbeitsvolumen nicht mit der entsprechenden Qualifikation betriebsintern kompensiert werden, kann der Arbeitgeber solche Anträge ablehnen.

Wird das entfallende Volumen durch Arbeitsverträge mit einer IRWAZ von mehr als 35 Stunden gem. § 3 Ziff. 3.2.1. kompensiert, finden diese keine Berücksichtigung bei den Quoten gem. § 3 Ziff. 3.2.4. bzw. § 3 Ziff. 3.2.5.. Entsprechendes gilt für das Volumenmodell gem. § 3 Ziff. 3.2.6.¹⁰.

- 3.13.6. Im Rahmen der Gespräche über die Personalplanung nach § 92 BetrVG sind zwischen den Betriebsparteien insbesondere die möglichen Auswirkungen dieses Tarifvertrages auf Beschäftigte und den Betrieb gesondert zu diskutieren.

¹⁰ **Protokollnotiz 8:**

Die Tarifvertragsparteien werden gemeinsam die Auswirkungen der Inanspruchnahme der in diesem Tarifabschluss vereinbarten Freistellungszeiten evaluieren. Aufgrund der hieraus gewonnenen Erkenntnisse werden die Tarifvertragsparteien über Anpassungs- bzw. Änderungsbedarfe sprechen. Im Rahmen der Evaluierung kann sich die Erforderlichkeit von Abweichungen im System nach oben oder unten ergeben. Die Evaluierungsphase beträgt 24 Monate ab dem 01.01.2019.

§ 2 Änderung des § 26 Manteltarifvertrag

Der § 26 I. des Manteltarifvertrages erhält mit Wirkung ab 1. Januar 2019 folgende Fassung:

§ 26 Regelungen für Auszubildende

I. Auszubildende

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

Die Bestimmungen dieses Manteltarifvertrages mit Ausnahme des § 3 Ziff. 3.13 gelten für Auszubildende, soweit nicht die Abschnitte II. bis XI. andere Regelungen treffen.

§ 3 Änderung des § 3 Ziff. (1) b) des TV LeiZ

Der § 3 (1) b) des TV LeiZ erhält mit Wirkung ab 1. Januar 2019 folgende Fassung:

§ 3

Freiwillige Betriebsvereinbarung

- (b) Soweit betriebliche Regelungen gemäß Ziffer (1) getroffen werden, soll - um Einschränkungen der Flexibilität zu kompensieren - neben der Nutzung vorhandener betrieblicher und tariflicher Flexibilisierungsinstrumente folgender tarifvertraglicher Rahmen, für den der Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen zugelassen wird, genutzt werden:
- Ergänzend zu § 3 Ziff. 3.2.4 MTV kann eine freiwillige Betriebsvereinbarung nach § 3 Ziff. 3.2.5 MTV abgeschlossen werden. Im Übrigen gelten die Regelungen der §§ 3 Ziff. 3.2.5.3 – 3.2.5.5 MTV.
 - Wird in der Betriebsvereinbarung die Übernahme von Leih-/Zeitarbeitsbeschäftigten vereinbart, kann pro dauerhaft eingestelltem Leih-/Zeitarbeitsbeschäftigten ein Arbeitszeitvolumen von insgesamt 750 Stunden analog zu § 4 Ziffer (3) Tarifvertrag Aufbau und Sicherung von Beschäftigung vergütet werden. Die Verteilung wird mit dem Betriebsrat vereinbart. Dabei gilt pro Beschäftigtem eine Obergrenze von 50 Stunden innerhalb der nächsten 12 Monate.
 - Weiter verweisen die Tarifvertragsparteien auf bestehende Dienstleistungstarifverträge und erklären sich im Grundsatz bereit, auf Wunsch einer Betriebspartei Gespräche zu führen.

§ 4 Änderung des § 3 Tarifvertrag Aufbau und Sicherung von Beschäftigung

Die Regelung des § 3 des Tarifvertrages Aufbau und Sicherung von Beschäftigung vom 24. Mai 2012 wird gestrichen.

§ 5 Wirkung der Änderungen

Die Ansprüche aus diesem Tarifvertrag können frühestens mit Wirkung zum 01.01.2019 geltend gemacht werden.

§ 6 Fortführung bestehender betrieblicher Regelungen

Nach dem Willen der Tarifvertragsparteien können auf den bisherigen tariflichen Regelungen basierende betriebliche Regelungen unverändert fortgeführt werden. Die Tarifvertragsparteien empfehlen, die Fortführung im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages schriftlich zu dokumentieren.

Bestehende Ergänzungstarifverträge zur Arbeitszeit bleiben in Kraft.

§ 7 Inkrafttreten und Kündigung

Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages sind Bestandteil der jeweiligen in Bezug genommenen Tarifverträge (MTV, TV Besch und TV-LeiZ) und treten zum 01.01.2019 in Kraft. Eine Kündigung dieses Tarifvertrages ist ausgeschlossen.

Anträge, die Ansprüche nach diesem Tarifvertrag begründen, können unter Berücksichtigung der jeweiligen Fristen bereits im Jahr 2018 gestellt werden.

Hannover, den 15. Februar 2018

**Verband der Metallindustriellen
Niedersachsens e. V.**

**IG Metall Bezirksleitung
Niedersachsen und Sachsen-Anhalt**

Niemsch

Dr. Schmidt

Gröger

Manthey

Anlage 1:

Beibehaltung der bisherigen Regelungen:

§ 3 (2) MTV in der Fassung vom 25.02.2010/08.07.2010:

- 3 (2) Soll für einzelne Beschäftigte die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden verlängert werden, bedarf dies der Zustimmung des bzw. der Beschäftigten. Lehnen Beschäftigte die Verlängerung ab, so darf ihnen daraus kein Nachteil entstehen.

Bei der Vereinbarung einer solchen Arbeitszeit bis zu 40 Stunden Besteht Anspruch auf eine dieser Arbeitszeit entsprechenden Bezahlung.

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

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

§ 3 Ziff. (1) und (2) Tarifvertrag Aufbau und Sicherung von Beschäftigung vom 24.05.2012:

- (1) In Betrieben mit einem hohen Anteil von Beschäftigten (mehr als 50 % der Gesamtbeschäftigten) mit Arbeitsaufgaben, die gleich- oder höherwertig sind als Aufgaben nach Entgeltgruppen 12 und 13 können die Betriebsparteien eine § 3 Ziff. 2 MTV übersteigende Quote bis maximal 50 % vereinbaren.
- (2) Um Innovationsprozesse zu ermöglichen oder Fachkräftemangel zu begegnen, sollen, soweit diese Regelung nicht die Struktur des Betriebes abbildet, auf Antrag der Betriebsparteien die Tarifparteien nach Prüfung eine § 3 Ziff. 2. MTV übersteigende Quote für den Betrieb oder Teile des Betriebes vereinbaren.

§ 3 Ziffer (2) TV-LeiZ erster Spiegelstrich in der Fassung vom 24. Mai 2012):

- (2) Soweit betriebliche Regelungen gemäß Ziff. 3 (1) getroffen werden, soll - um Einschränkungen der Flexibilität zu kompensieren - neben der Nutzung vorhandener betrieblicher und tariflicher Flexibilisierungsinstrumente folgender tarifvertraglicher Rahmen, für den der Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen zugelassen wird, genutzt werden:
- Ergänzend zu § 3 Ziff. (2) MTV kann eine um bis zu 12%-Punkte erhöhte Quote vereinbart werden. Entsprechend der Anzahl der daraus zusätzlich möglichen Zahl von Beschäftigten mit erhöhter individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit muss der Arbeitgeber auf Verlangen des Beschäftigten auch eine auf bis zu 30 Stunden reduzierte individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (verkürzte Vollzeit, § 3 Ziff. (2) .2 Abs. MTV gilt entsprechend) vereinbaren. § 3 Ziff. (4) und (5) TV Aufbau und Sicherung von Beschäftigung gelten hierfür entsprechend.
 - Wird in der Betriebsvereinbarung die Übernahme von Leih-/Zeitarbeitsbeschäftigten vereinbart, kann pro dauerhaft eingestelltem Leih-/Zeitarbeitsbeschäftigten ein Arbeitszeitvolumen von insgesamt 750 Stunden analog zu § 4 Ziff. (3) TV Aufbau und Sicherung von Beschäftigung vergütet werden. Die Verteilung wird mit dem Betriebsrat vereinbart. Dabei gilt pro Beschäftigtem eine Obergrenze von 50 Stunden innerhalb der nächsten zwölf Monate.
 - Weiter verweisen die Tarifvertragsparteien auf bestehende Dienstleistungstarifverträge und erklären sich im Grundsatz bereit, auf Wunsch einer Betriebspartei Gespräche zu führen.