

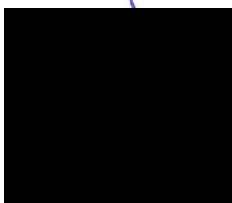
**Änderungstarifvertrag zum
Manteltarifvertrag
(ÄTV MTV)
für die
Metall- und Elektroindustrie Sachsen-Anhalt**

**Verband der Metall- und Elektroindustrie
Sachsen-Anhalt e. V.**

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

vom 22. November 2024

gültig ab 22. November 2024



Zwischen dem

Verband der Metall- und Elektroindustrie Sachsen-Anhalt e. V.

und der

IG Metall Bezirksleitung Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

wird folgender

Änderungstarifvertrag zum Manteltarifvertrag (ÄTV MTV)

vom 30. September 2008 i. d. F. vom 16. Februar 2018 geschlossen:

Der Manteltarifvertrag vom 30. September 2008 i. d. F. vom 16. Februar 2018 wird in den folgenden Regelungen neu gefasst:

1. § 3 IV.

Verwendung von Zeitguthaben

Zum Ausgleich fehlender Kapazitäten kann auch die Auszahlung von Zeitguthaben bis zu 100 Stunden jährlich pro Beschäftigten aus Zeitkonten mit dem Betriebsrat vereinbart werden. Die Vergütung dieser zusätzlichen Arbeitszeit erfolgt ohne Mehrarbeitszuschläge.

2. § 3 Ziff. (12) a)

a) Anspruchsberechtigte

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

aa) Beschäftigte in Schichten

Beschäftigte, die in drei oder mehr als drei Schichten, nur in der Nachtschicht oder in Wechselschicht arbeiten, haben nach einer mindestens 5-jährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit zum 31. Oktober eines Jahres und nachdem sie mindestens 3 Jahre beim derzeitigen Arbeitgeber üblicherweise in Schicht gearbeitet haben und voraussichtlich im Folgejahr in einem der vorgenannten Schichtmodelle beschäftigt sein werden, einen entsprechenden Anspruch.

ab) Pflegende Beschäftigte

Beschäftigte, 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 aufweist¹, haben nach einer mindestens 2-jährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit zum 31. Oktober eines Jahres einen entsprechenden Anspruch.

Pro pflegebedürftigem Angehörigen kann die Freistellung höchstens 5 Mal in Anspruch genommen werden. Die ersten beiden Male beträgt der Anspruch 8 Tage, ab dem dritten Mal 6 Tage. Der Anspruch kann auch in aufeinanderfolgenden Jahren geltend gemacht werden.

ac) Eltern

Beschäftigte, die ihr in häuslicher Gemeinschaft lebendes Kind bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres selbst betreuen und erziehen, haben nach einer mindestens 2-jährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit zum 31. Oktober eines Jahres einen entsprechenden Anspruch.

Pro Kind kann die Freistellung höchstens 5 Mal in Anspruch genommen werden. Die ersten beiden Male beträgt der Anspruch 8 Tage, ab dem dritten Mal 6 Tage. Der Anspruch kann auch in aufeinanderfolgenden Jahren geltend gemacht werden.

b) Geltendmachung

Beschäftigte können bis zum 31. Oktober eines Jahres den Anspruch für das Folgejahr geltend machen.

Die Betriebsparteien können durch freiwillige Betriebsvereinbarung eine abweichende Antragsfrist im Kalenderjahr festlegen.

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.

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 gem. § 2 Ziff. (2) a) TV T-ZUG verringert werden, wenn dieses bereits ausgezahlt wurde.

3. § 3 Ziff. (12) c)

c) Freistellungsumfang

Der Freistellungsanspruch beträgt 8 bzw. ab der dritten Inanspruchnahme im Sinne der Ziff. (12) a) ab) und ac) oder im Fall von Ziff. (12) d) db) 6 Tage für Beschäftigte, bei denen sich die Arbeitszeit regelmäßig auf 5 Tage pro Woche verteilt.

Für Beschäftigte, bei denen sich die Arbeitszeit auf mehr oder weniger als 5 Tage je Woche verteilt, berechnet sich der Freistellungsanspruch anteilig. Ergibt sich durch die Umrechnung des Freistellungsanspruchs ein Nachkommawert, wird dieser grundsätzlich durch stunden-

¹ neue Fußnote 8 im MTV:

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

bzw. minutenweise Freistellung ausgeglichen. Dies kann auch durch eine entsprechende Zeitgutschrift auf dem Arbeitszeitkonto realisiert werden.

Es gelten die folgenden Grundsätze:

- Die Freistellung muss in dem Kalenderjahr realisiert werden, für das sie beantragt wurde. Eine Übertragung des Freistellungsanspruchs auf das Folgejahr ist ausgeschlossen. Falls Freistellungstage unterjährig nicht realisiert werden können, erfolgt eine Abgeltung gemäß 5. Spiegelstrich.
- Grundsätzlich erfolgt die Inanspruchnahme in Form von ganzen freien Tagen, vergleichbar dem Verfahren bei der Urlaubsnahme. 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.
- Erkrankt ein Beschäftigter in dem Zeitraum, für den die Freistellung beantragt und genehmigt wurde, bleibt der Freistellungsanspruch im Umfang der durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit erhalten. Arbeitgeber und Beschäftigter haben sich in diesem Fall unter Beachtung der vorgenannten Grundsätze auf einen neuen Freistellungszeitraum im Kalenderjahr zu verständigen.
- 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 nach § 2 Ziff. (2) a) TV T-ZUG (T-ZUG (A)). Dabei wird für jeden unterjährig nicht realisierten Freistellungstag 1/8 bzw. ab der dritten Inanspruchnahme im Sinne der (12) a) ab) und ac) oder im Fall von Ziff. (12) d) db) 1/6 des tariflichen Zusatzgeldes gemäß § 2 Ziff. (2) a) TV T-ZUG (T-ZUG (A)) abgegolten.
- 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.

4. § 3 Ziff. (12) d)

d) Anspruchserweiterung

da)

Die Betriebsparteien können den Anspruch, statt tariflichem Zusatzgeld nach § 2 Ziff. (2) a) TV T-ZUG (T-ZUG (A)) freie Tage zu gewähren, durch freiwillige Betriebsvereinbarung auf den ganzen Betrieb, bestimmte Beschäftigtengruppen oder Abteilungen/Bereiche, z. B. auch auf Vollkonti-Schicht-Beschäftigte, erweitern.

db)

Die Betriebsparteien können bei Beschäftigungsproblemen durch freiwillige Betriebsvereinbarung eine verpflichtende Nutzung der Freistellungstage für den ganzen Betrieb, bestimmte Beschäftigtengruppen oder Abteilungen/Bereiche vereinbaren. Dabei haben die nach Ziff. (12) a) anspruchsberechtigten Beschäftigten 8 freie Tage, alle übrigen Beschäftigten 6 freie Tage statt des tariflichen Zusatzgeldes nach § 2 Ziff. (2) a) TV T-ZUG (T-ZUG (A)) in Anspruch zu nehmen. Eine Anrechnung dieser freien Tage auf die Wiederholbarkeit des Anspruchs nach Ziff. (12) a) ab) und ac) erfolgt dabei nicht. Beschäftigte können im Einzelfall besondere persönliche Härten gegenüber dem Arbeitgeber anzeigen, die unter Beachtung der betrieblichen Belange Berücksichtigung finden sollen. Die Betriebsparteien haben dazu ein Vorgehen zu vereinbaren.

5. § 3 Ziff. (12) e)

e) Kompensation des entfallenden Arbeitsvolumens

Betriebsrat und Arbeitgeber haben bis zum 31. Dezember 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 (§ 3 Ziff. (2) III.)
- Nutzung von Arbeitszeitkonten
- Auszahlung von Zeitguthaben (§ 3 Ziff. (2) IV.)

Die Betriebsparteien können in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung eine abweichende Erörterungsfrist bis längstens Ende Februar des Folgejahres festlegen.

Stellen die Betriebsparteien fest, dass der Anspruch nicht für alle Antragsteller 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.

Stellen die Betriebsparteien fest, dass der Anspruch nicht für alle Antragsteller realisiert werden kann, können sie in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung auch festlegen, dass für die Antragsteller die Freistellung anteilig gewährt wird. Im Umfang der nicht realisierten Freistellungstage besteht der Anspruch auf das tarifliche Zusatzgeld nach § 2 Ziff. (2) a) TV T-ZUG (T-ZUG (A)). Dabei wird für jeden nicht realisierten Freistellungstag 1/8 bzw. ab der dritten Inanspruchnahme im Sinne der Ziff. (12) a) ab) und ac) oder im Fall von Ziff. (12) d) db) 1/6 des tariflichen Zusatzgeldes gemäß § 2 Ziff. (2) a) TV T-ZUG (T-ZUG (A)) abgegolten. Im Rahmen der freiwilligen Betriebsvereinbarung legen die Betriebsparteien fest, ob eine Anrechnung dieser freien Tage auf die Wiederholbarkeit des Anspruchs nach Ziff. (12) a) ab) und ac) erfolgt.

Die Betriebsparteien können durch freiwillige Betriebsvereinbarung Zeiträume und/oder einzelne Tage für die Freistellungen für den ganzen Betrieb, bestimmte Beschäftigtengruppen oder Abteilungen/Bereiche 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 38 Stunden gemäß § 3 Ziff. (2) I. kompensiert, finden diese keine Berücksichtigung bei den Quoten gemäß § 3 Ziff. (2) I. d) bzw. § 3 Ziff. (2) II.. Entsprechendes gilt für das Volumenmodell § 3 Ziff. (2) III..

6. Protokollnotiz zu § 3 Ziff. (12) e):

Die Protokollnotiz zu § 3 Ziff. (12) e)

„Protokollnotiz 7:

Die Tarifvertragsparteien werden gemeinsam die Auswirkungen der Inanspruchnahme der in diesem Tarifvertrag 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 1. Januar 2019.“

wird gestrichen.

7. § 3 Ziff. (12) g)

Nach § 3 Ziff. (12) f) wird folgende Ziff. (12) g) neu eingefügt:

g) Übergangsregelung

Beschäftigte, die aufgrund der Neuregelungen in dem Tarifiergebnis vom 22. November 2024 einen Anspruch auf Freistellungstage erhalten, können diesen möglichst bis zum 31. Dezember 2024, spätestens jedoch bis zum 31. Januar 2025 für das Jahr 2025 geltend machen. Betriebsrat und Arbeitgeber haben bis zum 31. März 2025 anhand der vorliegenden Anträge zu erörtern, wie das entfallende Arbeitsvolumen betriebsintern ausgeglichen werden kann. Eine Freistellung ist erst nach erfolgter Erörterung möglich, soweit der Arbeitgeber nicht wegen fehlender Kompensationsmöglichkeit den Antrag ablehnt.

Bereits realisierte Anträge in den Fällen des § 3 Ziff. (12) a) ab) und ac) werden auf die Wiederholbarkeit des Anspruchs angerechnet.

Bestehende Ergänzungstarifverträge und Betriebsvereinbarungen zu den Regelungen des § 3 Ziff. (12) können unverändert fortgeführt werden.

Inkrafttreten

Dieser Änderungstarifvertrag tritt zum 22. November 2024 in Kraft.

Magdeburg, den 22. November 2024

**Verband der Metall- und Elektro-
industrie Sachsen-Anhalt e. V.**

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

