

Manteltarifvertrag

für die
gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten
der
Elektrohandwerke
in
Schleswig-Holstein

Gültig ab 1. Januar 2008

**Landesinnungsverband
Elektro- und Informationstechnik
Schleswig-Holstein**



Manteltarifvertrag

für die gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten
der Elektrohandwerke in Schleswig-Holstein

Zwischen dem Landesinnungsverband der
Elektro- und Informationstechnik
Schleswig-Holstein
Kieler Str. 35a, 24768 Rendsburg

einerseits

und

der Christlichen Gewerkschaft Metall
Landesverband Nord/Küste
Heinrichstr. 31, 30175 Hannover

andererseits

wird nachstehender Manteltarifvertrag geschlossen.

Gültig ab 1. Januar 2008

Alle Personen- und Funktionsbezeichnungen, die in diesem Tarifvertrag und seinen Anlagen in der männlichen Sprachform gebraucht werden, gelten auch in der entsprechenden weiblichen Sprachform.

Inhalt

§ 1	Geltungsbereich	2
§ 2	Arbeitszeit	3
	1. Jährliche / wöchentliche Arbeitszeit	3
	2. Beginn und Ende der Arbeitszeit	4
	3. Vor- und Nacharbeit ausgefallener Arbeitsstunden	4
	4. Kurzarbeit	4
	5. Arbeitszeitkonto	4
§ 3	Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	5
	1. Mehrarbeit.....	5
	2. Nacharbeit	5
	3. Sonn- und Feiertagsarbeit	5
	4. Bereitschaftsdienst.....	5
§ 4	Allgemeine Bestimmungen	5
§ 4 a	Gleichmäßiges Monatsentgelt.....	6
§ 5	Arbeitsausfallvergütung	7
§ 6	Allgemeine Vereinbarungen über die Urlaubsregelung	7
§ 7	Urlaubsdauer	8
§ 8	Vermögenswirksame Leistungen	9
§ 9	Einstellung	9
§ 10	Probezeit	10
§ 11	Berechnung der Betriebszugehörigkeit	10
§ 12	Ende des Arbeitsverhältnisses	10
§ 13	Nebenbeschäftigung	11
§ 14	Erlöschen von Ansprüchen.....	11
§ 15	Schlussbestimmungen	12

§1 Geltungsbereich

Räumlich:

Für das Land Schleswig-Holstein.

Fachlich:

Für die Mitgliedsbetriebe des Landesinnungsverbandes der Elektrohandwerke Schleswig-Holstein, außer den Mitgliedsbetrieben des Fachbereiches Informationstechnik und den Mitgliedsbetrieben der Elektro-Innung Husum.

Persönlich:

Für alle in diesen Handwerksbetrieben beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten, ausgenommen Lehrlinge, sofern sie Mitglied der Christlichen Gewerkschaft Metall sind und soweit diese nicht in betrieblichen Funktionen tätig sind, deren Vergütung um mehr als 20 % den Tarifansatz der höchsten Entgeltgruppe überschreitet. Dieser Tarifvertrag gilt auch für den Fall der Überlassung dieser Arbeitnehmer an andere Unternehmen.

Der Gleichstellungsgrundsatz gilt im Sinne von § 3 III. Nr. 3 AÜG als abweichende Tarifregelung für alle Leiharbeitsverhältnisse.

§2 Arbeitszeit

1. Jährliche / wöchentliche Arbeitszeit

- a. Die tarifliche Regelarbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt für Vollzeitkräfte 40 Stunden wöchentlich und kann gleichmäßig oder ungleichmäßig in der Regel auf 5 Werktage verteilt werden, in Ausnahmefällen auf bis zu 6 Tage, verlängert werden
- b. Bei einer Regelarbeitszeit von 40 Wochen-Arbeitsstunden ergeben sich 174,00 Monatsstunden ausschließlich der Pausen. (40 Stunden/Woche x 4,35 Wochen/Monat). Die Jahresarbeitszeit beträgt 2088 Stunden (12 Monate x 174 Monatsstunden).
- c. Die Regelarbeitszeit kann gleichmäßig oder ungleichmäßig auf das Kalenderjahr (Verteilungszeitraum) verteilt werden, und zwar monats-, wochen- oder tageweise für einzelne Arbeitnehmer, Arbeitnehmergruppen, Betriebsteile oder für den Gesamtbetrieb. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates sind zu beachten.
- d. Bei gleichmäßiger oder ungleichmäßiger Verteilung der tariflichen oder betrieblich abweichend festgelegten Regelarbeitszeit auf mehrere zusammenhängende Tage, Wochen oder Monate soll im Durchschnitt dieses Verteilungszeitraums die wöchentliche Regelarbeitszeit nicht überschritten werden. Aufgrund betrieblicher Vereinbarung ist ein evtl. anfallendes Zeitguthaben bzw. Zeitmanko auf den nächstfolgenden Verteilungszeitraum übertragbar.
- e. Die Arbeitszeit von Jugendlichen kann gemäß § 21 a JArbSchG abweichend vom § 8 JArbSchG auf bis zu 9 Stunden täglich und bis zu 44 Stunden wöchentlich an bis zu 5 ½ Tagen in der Woche verteilt werden. Innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von 2 Monaten darf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Jugendlichen 40 Stunden nicht überschreiten.

- f. Im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten soll den Arbeitnehmerwünschen nach Teilzeit entsprochen werden.
- g. Ausgleichs- und Abrechnungszeitraum ist das Wirtschaftsjahr

2. Beginn und Ende der Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle bzw. bei Auswärtsarbeiten an der vom Arbeitgeber bestimmten Montagestelle. Beginn und Ende sowie Verteilung der werktäglichen Arbeitszeit werden einschließlich der Pausenregelung sowie ggf. unter Berücksichtigung der auf der Montagestelle üblichen Arbeitszeit betrieblich festgelegt.

3. Vor- und Nacharbeit ausgefallener Arbeitsstunden

An Arbeitstagen vor und nach gesetzlichen Feiertagen sowie aus besonderen Anlässen ausfallende bzw. ausgefallene Arbeitszeit ist nach Maßgabe des § 2 innerhalb des Verteilungszeitraumes abzuleisten, oder sind unter Inanspruchnahme des Arbeitszeitkontos auszugleichen.

Ein Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag für diese Vor- und Nacharbeit besteht nicht.

Am 24. Dezember und 31. Dezember darf in der Regel nicht länger als bis 14.00 Uhr und nicht mehr als 6 Stunden gearbeitet werden. Soll an diesen Tagen nicht gearbeitet werden, so ist ersatzweise Urlaub anzurechnen, oder sind unter Inanspruchnahme des Arbeitszeitkontos auszugleichen.

4. Kurzarbeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann, wenn es die betrieblichen Verhältnisse erforderlich machen, ohne Kündigung des Arbeitsverhältnisses verkürzt werden. Die Verkürzung der Arbeitszeit bedarf einer Ankündigungsfrist von 5 Kalendertagen.

Die Verkürzung ist bis zur Mindestgrenze für die Gewährung von Kurzarbeitergeld entsprechend den jeweils gültigen gesetzlichen Bestimmungen zulässig.

Der Arbeitgeber ist in diesem Falle verpflichtet, den Arbeitnehmer auf seine Rechte und Pflichten, im Zusammenhang mit der Einführung von Kurzarbeit, hinzuweisen.

Für diejenigen Arbeitnehmer, die mit der Einführung der Kurzarbeit nicht einverstanden sind, gilt die Ankündigung der Kurzarbeit als Kündigung zu dem Tage, an dem die bisherige Arbeitszeit endet. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber spätestens drei Kalendertage vorher zu unterrichten, falls das Arbeitsverhältnis gelöst werden soll.

5. Arbeitszeitkonto

Für jeden Arbeitnehmer führt der Betrieb ein Arbeitszeitkonto, in welchem die Abweichungen der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit von der vertraglich geschuldeten Arbeitszeit als Zeitguthaben (Plus-Stunden) bzw. als Zeitschulden (Minus-Stunden) erfasst werden. Auch geleistete Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit kann einschließlich der Zuschläge ganz oder teilweise dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden. Die Einzelheiten der Zeiterfassung sind betrieblich zu regeln. Die Höchstgrenze für positive Salden beträgt 250 Stunden, die Höchstgrenze für Negativsalden 100 Stunden.

Das Arbeitszeitkonto soll zum Ende des Ausgleichszeitraumes ausgeglichen werden.

Für die Beantragung von Ausgleichszeiten aus dem Arbeitszeitkonto gelten die Grundsätze der Urlaubsgewährung.

Bei Führung eines Arbeitszeitkontos ist grundsätzlich eine verstetigte Vergütung auf Grundlage der tariflichen oder individualrechtlich vereinbarten Arbeitszeit zu zahlen.

Bei betriebsbedingter Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten ggf. vorhandene Zeitschulden des Arbeitnehmers als ausgeglichen.

§3

Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Mehrarbeit

Mehrarbeit liegt vor, wenn die nach § 2 verteilte wöchentliche Regelarbeitszeit im Durchschnitt des Verteilungszeitraumes überschritten wird. Jede Mehrarbeitsstunde, die über der wöchentlichen Regelarbeitszeit liegt, ist mit einem Zuschlag von 25 % zu vergüten.

2. Nachtarbeit

Als Nachtarbeit gilt die Arbeit in der Zeit von 23.00 bis 6.00 Uhr. Der Zuschlag für jede Nachtarbeitsstunde beträgt 25 %.

Nachtarbeitszuschläge sind generell zusätzlich zu bezahlen.

3. Sonn- und Feiertagsarbeit

Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an diesen Tagen zwischen 0.00 und 24.00 Uhr geleistete Arbeit. Diese ist je Arbeitsstunde mit einem Zuschlag

- a. von 50 % an Sonntagen und
- b. von 100 % an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Sonntag oder einen Werktag fallen, an dem im Betrieb regelmäßig nicht gearbeitet wird
- c. von 150 % an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Werktag fallen, an denen im Betrieb regelmäßig gearbeitet wird zu vergüten.

4. Bereitschaftsdienst

Not- und Rufbereitschaft außerhalb der betrieblichen Arbeitszeit ist gesondert zu vergüten. Art und Umfang der Vergütung sind betrieblich zu regeln. Die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes sind zu beachten.

Tatsächliche Einsatzzeiten sind tariflich zu vergüten. Die Fahrten zur und von der Einsatzstelle sind als Arbeitszeit zu werten.

§4

Allgemeine Bestimmungen

1. Anspruch auf Vergütung für geleistete Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit besteht nur dann, wenn sie vom Arbeitgeber oder dessen Beauftragten angeordnet oder nachträglich genehmigt worden ist.
2. Bei der Berechnung der Zuschläge ist das tariflich vereinbarte Entgelt für eine Stunde zugrunde zu legen.

3. Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur der jeweils höchste Zuschlag zu zahlen.
4. Im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer kann geleistete Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit einschließlich der Zuschläge nach Maßgabe von § 2 innerhalb des Abrechnungs- und Ausgleichszeitraumes ganz oder teilweise durch Freizeitgewährung abgegolten werden.
5. Bei Notständen im eigenen Betrieb und bei öffentlichen Notständen (Naturkatastrophen, Stromabschaltung usw.) entfällt der Anspruch auf die oben aufgeführten Zuschläge.
6. Die Vergütung der Arbeitnehmer ist in einem besonderen Entgelttarifvertrag geregelt. Die hierin enthaltenen Lohn- und Gehaltssätze sind Mindestansprüche.
7. Das Arbeitsentgelt ist bis zum 10. des Folgemonats auszuzahlen. Termine von Abschlagszahlungen sind individualrechtlich festzulegen. Der Abrechnungszeitraum für das Entgelt beträgt einen Monat.
8. Beim Ausscheiden des Arbeitnehmers erfolgt bei unregelmäßiger Arbeitszeit ein Ausgleich. In der Regel soll der Ausgleich durch Nachzahlung bzw. Verrechnung der Überzahlung erfolgen.
9. Dem Arbeitnehmer ist eine Abrechnung zur Verfügung zu stellen, aus der ersichtlich ist, wie sich die Zahlung im Einzelnen zusammensetzt. Die Abrechnung muss so übersichtlich und überschaubar sein, dass für den Arbeitnehmer alle Angaben kontrollierbar und nachprüfbar sind. Fehler in der Entgeltabrechnung sind innerhalb von 3 Monaten nach Ablauf des Abrechnungszeitraums zu beanstanden.
10. Das Entgelt kann zeit- oder leistungsbezogen ermittelt werden.
11. Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf schriftliche Mitteilung über den Stand seines Arbeitszeitkontos.

§ 4 a **Gleichmäßiges Monatsentgelt**

1. In Betrieben, in denen durch eine unterschiedliche Arbeitszeitverteilung die monatlichen Arbeitsstunden ungleichmäßig anfallen, ist für die gewerblichen Arbeitnehmer zum Ausgleich der Entgeltschwankungen ein "verstetigtes Monatsentgelt" zu zahlen.
2. Das gleichmäßige Monatsentgelt ergibt sich durch Multiplikation des vereinbarten Stundenlohnes zuzüglich der gleichbleibenden stundenbezogenen Zulagen mit der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit und dem Wochenfaktor 4,35. Hinzu kommen die fixen Bestandteile des Arbeitsentgeltes, soweit sie monatlich in gleicher Höhe wiederkehren.
3. Alle variablen Lohnbestandteile, insbesondere unregelmäßig anfallende Zuschläge - etwa für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit oder sonstige Zuschläge - sind entsprechend der Anzahl der effektiv mit diesen Zuschlägen anfallenden Stunden jeweils nachträglich für einen Zeitraum von längstens 2 Monaten abzurechnen.

Über die Abrechnung der variablen Lohnbestandteile ist dem Arbeitnehmer eine detaillierte schriftliche Abrechnung auszuhändigen. Die Verrechnung ist jeweils mit dem ersten Monatsentgelt der neuen Abrechnungsperiode vorzunehmen.

§ 5 Arbeitsausfallvergütung

1. Beahlt wird nur die Zeit, die der Arbeitnehmer im Rahmen der regelmäßigen vereinbarten Arbeitszeit zur Verfügung steht. Mit Ausnahme der in diesem Tarifvertrag geregelten Fälle.
2. Gemäß § 616 BGB ist trotz Nichtleistung der Arbeit in den folgenden geregelten Fällen eine tarifliche Vergütung vorzunehmen.
 - a. Bei Vorladung vor Gericht und Behörden, sofern der Arbeitnehmer nicht Beschuldigter in Strafsachen bzw. Kläger oder Beklagter in Zivilsachen ist, der entstandene Verdienstaufschlag, und zwar unter Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer die Vorladung unverzüglich nach Erhalt dem Arbeitgeber vorlegt und der Entgeltsausfall nicht anderweitig vergütet wird oder vergütet werden muss.
 - b. In folgenden Fällen wird im Zusammenhang mit den genannten Ereignissen unter Weiterzahlung des tariflichen Verdienstes (auf Basis der 40 - Stundenwoche) Freistellung von der Arbeit gewährt:

Bei eigener Eheschließung	1 Tag
bei Niederkunft der Ehefrau und Eheschließung eigener Kinder	1 Tag
bei Tod der Eltern, des Ehegatten und eigener Kinder	1 Tag
bei betrieblich veranlassten Umzug mit eigenem Haushalt	2 Tage.

Eingetragene Lebenspartnerschaften werden in diesem Sinne gleichgestellt.
Der Erholungsurlaub wird durch die oben angeführten Ereignisse unterbrochen.
 - c. Bei den folgenden Arbeitsjubiläen wird Sonderurlaub gewährt:

25-jähriges 1 Tag,
40-jähriges 2 Tage.

Der Sonderurlaub muss innerhalb von 6 Wochen nach dem Jubiläum genommen werden, danach verfällt er.

Mitglieder der arbeitnehmerseitigen Tarfkommission erhalten Freistellung von der Arbeit für ihre Tätigkeit in der Tarfkommission. Hierfür gelten die Grundsätze der Urlaubsgewährung.
3. Ist der Arbeitnehmer durch unvorhergesehene Ereignisse oder durch Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er es dem Arbeitgeber unverzüglich, zum Beginn der Arbeitszeit mitzuteilen. Bei Krankheit hat der Arbeitnehmer seine Arbeitsunfähigkeit durch eine ärztliche Bescheinigung ab dem 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit nachzuweisen.

§ 6 Allgemeine Vereinbarungen über die Urlaubsregelung

1. Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr einen Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Für alle in diesem Tarifvertrag nicht gesondert geregelten Tatbestände gilt das Bundesurlaubsgesetz in seiner jeweils gültigen Fassung.
2. Der Urlaub soll der Erholung dienen. Der Arbeitnehmer darf während der Urlaubszeit keiner dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit nachgehen.
3. Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren und zu nehmen, soweit nicht zwingende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dem entgegenstehen.

Kann der Urlaub daher nicht zusammenhängend gewährt oder genommen werden, so soll einer der Urlaubszeiträume mindestens 2 aufeinander folgende Arbeitswochen umfassen.

4. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn zwingende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten 3 Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.
5. Der Urlaubsanspruch erlischt 3 Monate nach Ablauf des Kalenderjahres, es sei denn, dass dies erfolglos schriftlich geltend gemacht wurde oder dass Urlaub aus betrieblichen Gründen nicht genommen werden konnte.
6. Ein Urlaubsanspruch besteht insoweit nicht, als dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr bereits von einem anderen Arbeitgeber Urlaub gewährt oder abgegolten worden ist. Bei Ausscheiden aus dem Betrieb ist dem Arbeitnehmer ein Nachweis über den erhaltenen Urlaub zu erteilen. Dieser Nachweis ist im neuen Betrieb dem Arbeitgeber vorzulegen.
7. Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliche Bescheinigungen nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf diese Urlaubstage nach Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit. Dieser Urlaub muss erneut beantragt und gewährt werden. Der Arbeitnehmer ist jedoch verpflichtet, den Arbeitgeber über seine Arbeitsunfähigkeit durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

§7 Urlaubsdauer

1. Die Urlaubsdauer beträgt für alle Arbeitnehmer im Kalenderjahr 28 Arbeitstage. Eine Urlaubswoche beträgt 5 Arbeitstage.
2. Aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarung kann der Arbeitnehmer auf bis zu 2 Tagen des ihm zustehenden tariflichen Urlaubs verzichten. Dieser Verzicht ist rechtzeitig vor Beginn des Urlaubsjahres zu erklären und erst mit dessen Ablauf widerrufbar.

Das tarifliche Entgelt erhöht sich damit im jeweiligen Urlaubsjahr um 0,5% pro Urlaubstag.

3. Urlaubstage sind alle Kalendertage, an denen der Arbeitnehmer regulär zu arbeiten hat. Gesetzliche Feiertage, die in den Urlaub fallen, werden nicht als Urlaubstage angerechnet.
4. Wird die wöchentliche Regelarbeitszeit auf mehr oder weniger als 5 Tage — ggf. auch im Durchschnitt mehrerer Wochen oder Monate — verteilt, erhöht oder verringert sich die Dauer der urlaubsbedingten Arbeitsbefreiung entsprechend. Hierbei sind die betrieblichen Bedürfnisse besonders zu berücksichtigen.
5. Im Eintritts- oder Austrittsjahr hat der Arbeitnehmer für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf je ein Zwölftel des ihm für das Kalenderjahr zustehenden Urlaubs gemäß §§ 4 und 5 Bundesurlaubsgesetz. Für eine Beschäftigung bis zu 21 Arbeitstagen besteht kein Urlaubsanspruch.
6. Ergeben sich bei dem anteiligen Urlaubsanspruch Bruchteile von Tagen, so werden Bruchteile von weniger als einem halben Tag nicht berücksichtigt. Bruchteile von einem halben Tag und mehr werden auf volle Tage aufgerundet.

§ 8

Vermögenswirksame Leistung

1. Der Arbeitgeber erbringt vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe der Bestimmungen des Gesetzes zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer (Vermögensbildungsgesetz).
2. Die vermögenswirksamen Leistungen betragen monatlich für jeden Arbeitnehmer Euro 27,-.
3. Die vermögenswirksame Leistung wird für jeden Kalendermonat, für den mindestens zwei Wochen Anspruch auf Lohn oder Gehalt für die tarifvertragliche Arbeitszeit besteht, gewährt.
4. Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf eine anteilige vermögenswirksame Leistung, die sich nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit bemisst. Bruchteile werden auf volle Euro-Beträge auf- bzw. abgerundet. Die vermögenswirksame Leistung wird für jeden Kalendermonat gezahlt, für den Anspruch auf Lohn oder Gehalt für die monatliche Arbeitszeit besteht.
5. Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung entsteht erstmals nach einjähriger Zugehörigkeit zum Betrieb. Die Lehrzeit im gleichen Betrieb gilt als ein Betriebszugehörigkeitsjahr.
6. Der Anspruch ist in der Höhe ausgeschlossen, in der der Arbeitnehmer für denselben Zeitraum schon von einem anderen Arbeitgeber vermögenswirksame Leistungen erhalten hat oder noch erhält.

§ 9

Einstellung

Der Arbeitsvertrag ist schriftlich zu vereinbaren und grundsätzlich vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses abzuschließen. Aus dem Arbeitsvertrag müssen

- a. die Namen und die Anschriften der Vertragsparteien;
- b. der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme;
- c. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses;
- d. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann;
- e. die Bezeichnung oder allgemeine Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit;
- f. die tarifliche Eingruppierung sowie die Höhe und Zusammensetzung des Arbeitsentgeltes einschließlich der Zuschläge und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgeltes und deren Fälligkeit;
- g. ein Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- und sonstige Vereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind, hervorgehen. Die Tarifverträge sowie im Betrieb bestehende Ordnungsvorschriften oder sonstige betriebliche Vereinbarungen müssen in ihrer jeweils gültigen Fassung in geeigneter Weise bekannt gemacht werden.

§ 10

Probezeit

1. Soweit arbeitsvertraglich nichts anderes bestimmt ist, gelten die ersten 3 Monate als Probezeit. In Einzelfällen kann für Arbeitnehmer eine höchstens sechsmonatige Probezeit vereinbart werden.
2. Wird die Probezeit um insgesamt mehr als 5 Arbeitstage durch Krankheiten oder andere Fehlzeiten unterbrochen, so verlängert sie sich um die Dauer dieser Fehlzeiten.
3. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist
 - a.) von 3 Kalendertagen in den ersten beiden Wochen.
 - b.) von 7 Kalendertagen ab der dritten Woche bis zum Ende der Probezeitgekündigt werden.

§ 11

Berechnung der Betriebszugehörigkeit

1. Bei Begründung des Arbeitsverhältnisses vor dem 1. Juli gilt das laufende Kalenderjahr, ab dem 1. Juli das nachfolgende Kalenderjahr.
2. Die Ausbildungszeit im gleichen Betrieb zählt als ein Betriebszugehörigkeitsjahr.
3. Eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit liegt auch dann vor, wenn der Arbeitnehmer aus betrieblichen Gründen entlassen, aber innerhalb von 6 Monaten wieder eingestellt wurde.
4. Die Zeit des Wehr- oder Ersatzdienstes, durch welche die Tätigkeit in demselben Betrieb ohne Beendigung des Arbeitsverhältnisses unterbrochen war, rechnet als Betriebszugehörigkeit.

§ 12

Ende des Arbeitsverhältnisses

1. Die Kündigung bedarf der Schriftform.
2. Nach Ablauf der Probezeit gilt beiderseits eine Kündigungsfrist von 4 Wochen zum 15. oder zum Monatsende.

In Betrieben mit bis zu 20 Arbeitnehmern (gerechnet ohne Lehrlinge) kann eine vierwöchige Grundkündigungsfrist ohne festen Termin einzelvertraglich vereinbart werden.

3. Bei der Berechnung der verlängerten Kündigungsfristen werden nur Betriebszugehörigkeiten nach Vollendung des 25. Lebensjahres berücksichtigt.

Nach Ablauf der Probezeit beträgt die arbeitnehmerseitige Kündigungsfrist:

Bei mehr als 1-jähriger Betriebszugehörigkeit beträgt die Kündigungsfrist 14 Kalendertage.

Bei mehr als 5-jähriger Betriebszugehörigkeit beträgt die Kündigungsfrist 21 Kalendertage.

Bei mehr als 10-jähriger Betriebszugehörigkeit beträgt die Kündigungsfrist 28 Kalendertage.

Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist:

Bei 1- 2 jähriger Betriebszugehörigkeit beträgt die Kündigungsfrist einen Monat zum 15. oder zum Monatsende.

Bei 2 – 5 jähriger Betriebszugehörigkeit beträgt die Kündigungsfrist einen Monat zum Monatsende.

Bei 5 – 10 jähriger Betriebszugehörigkeit beträgt die Kündigungsfrist zwei Monate zum Monatsende.

Bei 10 – 15 jähriger Betriebszugehörigkeit beträgt die Kündigungsfrist drei Monate zum Monatsende.

Bei über 15 jähriger Betriebszugehörigkeit beträgt die Kündigungsfrist 5 Monate zum Monatsende.

4. Bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit wird eine frühere Betriebszugehörigkeit angerechnet, wenn das Arbeitsverhältnis nicht länger als zwölf Kalendermonate unterbrochen und das frühere Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist ordnungsgemäß gelöst war.
5. Diese Kündigungsfristen gelten nicht bei Aussetzen wegen Betriebsstörungen, Kurzarbeit, Stromausfall und dergleichen.
6. Die gesetzlichen Bestimmungen über die außerordentliche Kündigung bleiben unberührt.

§ 13 Nebenbeschäftigung

Jegliche Nebenbeschäftigungen, die der Erwerbstätigkeit dienen, sind dem Arbeitgeber vorher schriftlich anzuzeigen. Nebenbeschäftigungen, die den Arbeitseinsatz, die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers oder die geschäftlichen Interessen des Arbeitgebers berühren, können vom Arbeitgeber untersagt werden. Hierzu bedarf es einer schriftlichen Begründung. Unerlaubte Konkurrenzttätigkeit und insbesondere Schwarzarbeit können einen Grund für eine fristlose Kündigung darstellen.

§ 14 Erlöschen von Ansprüchen

Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis mit Ausnahme des Urlaubs sind innerhalb von zwei Monaten nach Fälligkeit beim Arbeitgeber bzw. beim Arbeitnehmer schriftlich geltend zu machen.

Lehnt eine Partei die Ansprüche der anderen Partei ab oder erklärt sich nicht innerhalb eines Monats nach Geltendmachung so muss innerhalb einer weiteren Frist von 4 Wochen Klage beim Arbeitsgericht erhoben werden; es sei denn, dass die Einhaltung der Frist wegen eines unabwendbaren Zufalls nachweislich weder schriftlich noch durch einen Beauftragten möglich war (z.B. bei schwerer Krankheit, zwingender Ortsabwesenheit usw.). Die Ablehnung der Ansprüche hat ebenfalls schriftlich zu erfolgen.

Bei Nichtbeachtung dieser Bestimmungen erlöschen die Ansprüche.

§ 15
Schlussbestimmungen

1. Dieser Manteltarifvertrag tritt am 01.01.2008 in Kraft.
2. Der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten vom 30. Juni 2001 tritt zum 31.12.2007 außer Kraft.
3. Dieser Manteltarifvertrag ist mit einer Frist von drei Monaten, erstmalig zum 31.12.2008 kündbar. Die Kündigung muss durch Einschreiben erfolgen.

Rendsburg,

**Landesinnungsverband der Elektro- und Informationstechnik
Schleswig-Holstein**

Ulrich Mietschke

Jürgen Scheffler

Hendrik A. Kilp

Wolfsburg,

**Christliche Gewerkschaft Metall
Landesverband Nord/Küste
i.A. CGM Hauptvorstand**

Udo de Weert

Roland Breuer