

Mantel-TV, Elektrohandwerk, Bayern, 19.02.2001

Nummer: 06402.039

Klassifizierung: Mantel-TV

Fachbereich: Elektrohandwerk

Tarifgebiet: Bayern

Geltungsbereich: alle Arbeitnehmer

Datum: 19.02.2001

Vorgaenger: 06402.002

AVE-Antrag:

AVE-Anfang: 01.10.2001

Fundstelle: Bundesanzeiger Nummer 17 25.01.20022002-01-25

Bemerkung

- a) Die Bekanntmachungen im Bundesanzeiger sind lediglich auszugsweise wiedergegeben. Die Auszüge enthalten die maßgebenden Regelungen und Daten der Allgemeinverbindlicherklärung des jeweiligen Tarifvertrages bzw. des vorliegenden Antrages auf Allgemeinverbindlicherklärung.
- b) Verwendet wurden die Originaltexte der Tarifverträge, die im öffentlichen Tarifregister (§ 6 TVG) enthalten sind. Redaktionelle Änderungen sind nicht vorgenommen worden. Soweit Schreibfehler vorkommen, stammen diese aus den Originaltexten.

Bekanntmachung über die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen für das Elektrohandwerk

vom 19. Dezember 2001

Auf Grund des § 5 des Tarifvertragsgesetzes werden im Einvernehmen mit dem Tarifausschuss des Landes Bayern

b) der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer des Elektrohandwerks in Bayern vom 19. Februar 2001 abgeschlossen zwischen

dem Landesinnungsverband für das Bayerische Elektrohandwerk und

der Industriegewerkschaft Metall, Bezirk Bayern,

mit Wirkung vom 1. Oktober 2001

für allgemeinverbindlich erklärt.

Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen

Manteltarifvertrag

für die Arbeitnehmer des Elektrohandwerks in Bayern

vom 19. Februar 2001

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

1. **Räumlich:** Für das Land Bayern
2. **Fachlich:** Für alle Betriebe in den Handwerken
 - a) Elektrotechnik
 - b) Informationstechnik
 - c) Elektromaschinenbau
3. **Persönlich:** Für alle Arbeitnehmer, mit Ausnahme der leitenden Angestellten gemäß § 5 Abs. 2 oder Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

Nicht Arbeitnehmer im Sinne dieses Vertrages sind Arbeitnehmer, deren Entgelt auf außertariflicher Grundlage über den Rahmen der höchsten Entgeltgruppe um 20 % hinausgehend geregelt wird.

§ 2 Einstellungen und Kündigungen

1. Einstellungen und Kündigungen regeln sich nach den gesetzlichen Bestimmungen¹, soweit nachfolgend nichts anderes vereinbart ist.
2. Die beiderseitigen Kündigungsfristen betragen:
 - a) im 1. Monat der Betriebszugehörigkeit 1 Arbeitstag
 - b) vom 2. bis 6. Monat der Betriebszugehörigkeit 1 Woche
 - c) vom 7. bis 24. Monat der Betriebszugehörigkeit 2 Wochen
 - d) nach dem 24. Monat der Betriebszugehörigkeit 1 Monat zum Monatsende
 - e) bei Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Frist nach 15jähriger Betriebszugehörigkeit 2 Monate zum Monatsende
3. In Betrieben mit in der Regel mehr als 20 Arbeitnehmern (ausschließlich Auszubildende und mitarbeitende Familienangehörige) beträgt die Frist für eine Kündigung durch den Arbeitgeber bei einer Betriebszugehörigkeit von über
 - a) 5 Jahren 2 Monate zum Monatsende
 - b) 10 Jahren 4 Monate zum Monatsende.

Bei der Festlegung der Beschäftigtenanzahl sind Teilzeitbeschäftigte wie folgt anzurechnen:

Wochenarbeitszeit bis 10 Stunden:	0,25
Wochenarbeitszeit bis 20 Stunden:	0,50
Wochenarbeitszeit bis 30 Stunden:	0,75

4. Bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit werden Zeiten, die vor Vollendung des 25. Lebensjahres liegen, nicht berücksichtigt.

¹ (insbesondere NachwG, BetrVG, KSchG, BGB §§ 611 ff)

5. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem das gesetzliche Rentenalter (z. Zt. 65. Lebensjahr) erreicht wird.

Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der Arbeitnehmer unbefristet die volle Erwerbsminderungsrente erhält, so endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung oder Vereinbarung bedarf, mit dem Ablauf des dem Rentenbeginn vorangegangenen Kalendertages. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber unverzüglich von der Zustellung des Rentenbescheides und dem darin festgelegten Rentenbeginn zu unterrichten. Sofern durch den Arbeitgeber über den Beendigungstermin nach Satz 1 hinaus Arbeitsentgelt ohne Arbeitsleistung an den Arbeitnehmer gezahlt worden ist (z. B. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall), gilt diese Zahlung als Vorschuss auf die Rente und kann durch den Arbeitgeber vom zuständigen Rentenversicherungsträger zurückgefordert werden.

6. Vom Arbeitgeber gekündigte Arbeitnehmer, die innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten wieder in den Betrieb eintreten, erwerben ihre alten Rechte.
7. Der Arbeitgeber ist auf Verlangen des Arbeitnehmers verpflichtet, über Art und Dauer der Beschäftigung ein Zeugnis auszustellen. Das Zeugnis ist auf Verlangen des Arbeitnehmers auf Leistung und Führung auszudehnen.
8. Erfolgt die Kündigung durch den Arbeitgeber, so wird dem Arbeitnehmer auf Verlangen nach mehr als 12-monatiger Betriebszugehörigkeit unter Fortzahlung der Vergütung zum Zwecke der Arbeitssuche während der Kündigungsfrist Freistellung bis zur Dauer von 8 Stunden (auch geteilt) gewährt.

§ 3 Regelmäßige Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 37 Stunden, die Arbeitszeit pro Monat beträgt 161 Stunden. Die Arbeitszeit kann pro Woche auf 5 Werktage verteilt werden, in der Regel Montag bis Freitag.
2. Als Arbeitszeit gilt die Zeit von Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie der Ruhepausen sind zu vereinbaren.

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann gleichmäßig oder ungleichmäßig unter Wahrung der betrieblichen Erfordernisse und Wünsche der Arbeitnehmer über 12 Monate verteilt werden. Sie darf in den einzelnen Wochen 40 Stunden nicht überschreiten und muss im Durchschnitt von längstens 12 Monaten 37 Stunden betragen.

3. Arbeitszeitkonto
 - 3.1 Die Bedingungen sind in einer Betriebsvereinbarung zu regeln.
 - 3.2 Die betriebliche Arbeitszeit kann für einzelne Arbeitnehmer, Arbeitnehmergruppen, Teile des Betriebes oder den gesamten Betrieb gleichmäßig oder ungleichmäßig unter Wahrung der Interessen der Arbeitnehmer und im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse umverteilt werden. Hierzu ist für den einzelnen Arbeitnehmer ein Arbeitszeitkonto einzurichten.
 - 3.3 Auf dem Zeitkonto ist die Arbeitszeit täglich zu ermitteln, die Differenz zwischen der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (Sollzeit) und der individuellen Arbeitszeit zu erfassen. Für freie Tage ist im Zeitkonto die für diese Arbeitstage entsprechend der Sollzeit festgelegte Arbeitszeit zu entnehmen.

Arbeitstage in diesem Sinne sind alle Tage, an denen der Arbeitnehmer einen Entgelt- und Entgeltfortzahlungsanspruch hat, nicht jedoch gesetzliche Feiertage und Urlaubstage.

Die betroffenen Arbeitnehmer erhalten monatlich einen Zeitkontoauszug.

In das Zeitkonto können Mehrarbeitsstunden, Mehrarbeitszuschläge, die in Zeit umgewandelt werden, einfließen.

Zuschläge werden in jedem Fall fällig, wenn die 174ste Arbeitsstunde im Monat überschritten wird.

Das Volumen des Zeitkontos ist auf die Bandbreite von maximal plus 150 Stunden und minus 50 Stunden begrenzt.

Das Zeitkonto ist innerhalb von 12 Monaten auszugleichen.

Die bezahlte Freistellung von der betrieblichen Arbeitszeit schließt auch die völlige Freistellung an einem Arbeitstag oder mehreren Arbeitstagen - auch Betriebsschließung - ein.

- 3.4 An Arbeitstagen vor oder nach gesetzlichen Feiertagen sowie aus besonderen Anlässen ausfallende Arbeitsstunden können nach Maßgabe des Betriebsverfassungsgesetzes an Werktagen (von Montag bis Samstag) vor- oder nachgearbeitet werden. Ein Mehrarbeitszuschlag wird durch diese Vor- oder Nacharbeit nicht fällig.
- 3.5 Vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist das Zeitkonto vorrangig durch bezahlte Freizeit auszugleichen. Endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass ein Ausgleich des Zeitkontos durch bezahlte Freizeit erfolgt ist, ist der Ausgleich der Stunden im Zeitkonto zuzüglich Mehrarbeitszuschlägen spätestens mit der letzten Entgeltabrechnung vorzunehmen.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind bei Vorliegen eines wichtigen Grundes berechtigt, die vorzeitige Abgeltung des Arbeitszeitkontos zu verlangen.

Ein wichtiger Grund liegt vor:

- bei absehbaren längeren Ruhezeiten des Arbeitsverhältnisses (z. B. Erwerbsminderungsrente, Wehrdienst, Zivildienst, Elternzeit)
- wenn ein Vergleichs- und Insolvenzverfahren beantragt wurde
- bei Arbeitsentgeltrückständen.

Der finanzielle Abgeltungsanspruch zugunsten des Arbeitnehmers entsteht in den Fällen des Vergleichs- bzw. Insolvenzverfahrens zu dem Zeitpunkt, in dem das schriftliche Abgeltungsverlangen des Arbeitnehmers dem Betrieb oder dem Vergleichsverwalter zugeht.

- 3.6 Zeitguthaben können nur an den Tagen angesammelt werden, an denen gearbeitet wird, ferner an gesetzlichen Feiertagen, sofern sie auf einen Arbeitstag fallen. Gleiches gilt bei Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Entgeltausfallprinzip).
- 3.7 Zeitkonto, Krankheitstage, Urlaubstage, Feiertage und Freistellungstage sind getrennt zu führen.

Zeitkonto, Urlaubstage, Krankheitstage sind gegeneinander nicht verrechenbar.

- 3.8 Im Falle des Todes eines Arbeitnehmers oder wenn in einem Monat eine Entgeltzahlung unterbleibt, werden Zeitguthaben automatisch in einen Abgeltungsanspruch umgewandelt. Dies gilt auch für alle Fälle der Insolvenz.
- 3.9 Über den Stand der Zeitkonten beraten sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder deren Vertretung gern. § 15 monatlich und vereinbaren erforderlichenfalls personelle Maßnahmen.

3.10 Arbeitszeitkonten sind gegen Insolvenz zu sichern und gegenüber dem Arbeitnehmer oder dessen Vertretung gern. § 15 schriftlich nachzuweisen.

3.11 Die bezahlte Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember endet um 12:00 Uhr.

§ 4 Mehr-, Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Mehr-, Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sind, von dringenden Fällen abgesehen, zu vermeiden. Bei deren Vereinbarung sind die gesetzlichen Bestimmungen zu beachten.
- 2.1. Gleichmäßige oder ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit ohne Zeitkonto: Mehrarbeit ist die über § 3 Ziff. 2 hinausgehende Arbeitszeit

oder
- 2.2. Gleichmäßige oder ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit mit Zeitkonto: Mehrarbeitsstunden sind die über 174 Stunden im Monat hinaus geleisteten, Arbeitsstunden gern. § 3 Ziff. 3 „Arbeitszeitkonto“, sowie die Stunden, die innerhalb des Ausgleichszeitraums von 12 Monaten über den monatlichen Durchschnitt von 161 Stunden hinaus gehen und nicht durch bezahlte Freizeit ausgeglichen wurden.
3. Schichtarbeit liegt vor, wenn wöchentlich wechselweise und regelmäßig länger als 4 Wochen in Schichten gearbeitet wird.
4. Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an diesen Tagen zwischen 0:00 Uhr und 24:00 Uhr geleistete Arbeit. Maßgebend für die Bestimmung des Feiertages ist der Montageort; ein Wechsel der Montagestelle zum Zwecke der Umgehung dieser Bestimmung ist unzulässig.
5. Anspruch auf Vergütung von Mehr-, Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit besteht nur, wenn diese ausdrücklich vereinbart oder vom Arbeitgeber gebilligt wurde.
6. Geleistete Mehr-, Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit kann innerhalb von 12 Monaten durch Freizeitgewährung abgegolten werden. Der Anspruch auf die tariflichen Zuschläge bleibt bestehen. Mehrarbeitsstunden können auch in das Zeitkonto gern. § 3, Ziff. 3 eingebracht werden.
7. Der Berechnung von Zuschlägen ist das jeweilige Entgelt pro Stunde zugrunde zu legen.

Es werden folgende Zuschläge bezahlt:

- | | |
|---|------|
| a) Zuschläge gem. § 3 Ziff. 2 „gleichmäßige oder ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit ohne Zeitkonto“ ab der ersten Mehrarbeitsstunde in der Woche | 25 % |
| ab der 11. Mehrarbeitsstunde in der Woche | 50 % |
| b) Zuschläge gern. § 3 Ziff. 3 „gleichmäßige oder ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit mit Zeitkonto“ | |
| ab der 174. Stunde | 25 % |
| ab der 190. Stunde | 50 % |
| c) Für Nachtarbeit von 20:00 bis 06:00 Uhr | 60 % |
| d) Für Schichtarbeit von 20:00 bis 06:00 Uhr | 15 % |

- e) Für Arbeiten an Sonn- und Feiertagen, soweit letztere auf einen arbeitsfreien Tag fallen, mit Ausnahme der Feiertage nach f) und g), sowie am 24. und 31. Dezember ab 12:00 Uhr 60 %
- f) Für Arbeiten an entgeltzahlungspflichtigen gesetzlichen Feiertagen neben der gesetzlichen Feiertagsvergütung, dem tatsächlichen Entgelt, ein Zuschlag von auf die geleisteten Arbeitsstunden 50 %
- g) Für Arbeiten am Oster- und Pfingstsonntag sowie an den Weihnachtsfeiertagen und am 1. Mai, soweit diese auf einen arbeitsfreien Tag fallen ein Zuschlag von 150 %
8. Wenn mehrere der obigen Zuschläge zusammentreffen, ist jeweils nur ein Zuschlag, und zwar der Höchste, zu vergüten.
9. Rufbereitschaft ist innerbetrieblich zu vereinbaren.

§ 5 Arbeitsausfall, Kurzarbeit

1. Bezahlt wird nur das Arbeitsentgelt für die tatsächlich geleistete Arbeit, soweit in diesem Tarifvertrag nicht besondere Ausnahmen vorgesehen sind.
2. Muss die Arbeit aus Gründen ruhen, die weder vom Arbeitgeber noch vom Arbeitnehmer zu vertreten sind, so ist die ausfallende Arbeitszeit bis zur Dauer von 1 Arbeitstag (§ 3.1) zu vergüten.

Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Entgeltausfallregelung ist, dass der Arbeitnehmer an der Arbeitsstelle erschienen bzw. arbeitsbereit ist.

3. Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei Mangel an geeigneter Arbeit eine andere ihm zumutbare Arbeit zu leisten. Eine Kürzung des Arbeitsentgelts darf dadurch jedoch nicht eintreten. Meinungsverschiedenheiten sind im gegenseitigen Einvernehmen unter Beachtung des Betriebsverfassungsgesetzes zu klären.
4. Kurzarbeit ist unter der Voraussetzung, dass Kurzarbeitergeld nach den Bestimmungen des Sozialgesetzbuches III gewährt wird, zulässig. Sie kann zur Vermeidung von Kündigungen ohne Rücksicht auf die Kündigungsfrist der Einzelarbeitsverhältnisse mit einer Ankündigungsfrist von 2 Wochen unter Beachtung des Betriebsverfassungsgesetzes vereinbart werden. Eine hiervon abweichende Frist kann bei Vorliegen wichtiger Gründe mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien festgelegt werden. Die Tarifvertragsparteien haben sich mit solchen Anträgen unverzüglich zu befassen.

Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor Einführung oder während der Kurzarbeit gekündigt wurde, haben während der Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf die ungekürzte Vergütung, sofern wegen der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld nicht besteht. Der Arbeitgeber kann in diesem Fall für die Zeit der vollen Bezahlung die Einhaltung der vollen Arbeitszeit verlangen. Die vorstehenden Regelungen finden nur Anwendung, wenn das Arbeitsverhältnis tatsächlich aufgelöst wird.

§ 6 Arbeitsverhinderung und Freistellung

1. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber von seiner bevorstehenden Arbeitsverhinderung bzw. seiner Freistellungsabsicht rechtzeitig in Kenntnis zu setzen; ist dies nicht möglich, so hat der Arbeitnehmer

den Arbeitgeber unverzüglich über Grund und Dauer der Freistellungsabsichten zu benachrichtigen bzw. benachrichtigen zu lassen. Geschieht dies nicht, so besteht kein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts und Freistellung nach Nr. 2, 3 und 4.

2. Entgeltfortzahlung bis zur Dauer von höchstens acht Stunden erfolgt, sofern der Entgeltausfall nicht anderweitig ersetzt wird, bei
 - a) **Vorladung vor Behörden und Gerichten mit Ausnahme der Wahrnehmung von Terminen als Antragsteller, Zeuge, Partei im Parteienprozess sowie im eigenen Strafverfahren,**
 - b) Mitwirkung zur Bekämpfung öffentlicher Notstände.
3. Bei Arbeitsversäumnis wegen
 - a) Eheschließung der Kinder
 - b) Entbindung der Ehefrau
 - c) Todesfällen von Eltern und Kindernwird das Entgelt unter Zugrundelegung des Entgeltausfallprinzips für jeweils einen Arbeitstag fortgezahlt.
4. Der Arbeitnehmer ist berechtigt, sich unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freistellen zu lassen.

Die Freistellung erfolgt für zwei Arbeitstage bei

- a) Eheschließung des Arbeitnehmers, falls er länger als ein Jahr im Betrieb beschäftigt ist
- b) Tod des Ehegatten.

Die Freistellung erfolgt für einen Arbeitstag bei

- a) Eheschließung des Arbeitnehmers, falls er nicht länger als ein Jahr im Betrieb beschäftigt ist,
- b) Umzug mit eigenem Haushalt, sofern dieser betrieblich bedingt ist.

5. Die Entgeltfortzahlung bei Arbeitsversäumnis und Freistellung (Nr. 3 und 4) erfolgt für insgesamt höchstens fünf Arbeitstage im Kalenderjahr.
6. Der Arbeitnehmer ist bei der Wahrnehmung von Ehrenämtern in der handwerklichen Selbstverwaltung sowie der Arbeitnehmervertretung freizustellen. Für die Zeit der Freistellung erfolgt keine Vergütung durch den Arbeitgeber.

Die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes bleiben hiervon unberührt.

7. Dies ist eine abschließende Regelung.

§ 7 Krankheit, Betriebsunfall

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich - ggf. fernmündlich - mitzuteilen.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens am darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet:

- a) erneut unverzüglich die Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen
 - b) sowie eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen
 - c) den Beginn einer Krankengeldzahlung und das voraussichtliche Ende der Erkrankung mitzuteilen.
2. Nur bei Betriebsunfällen, die keine Arbeitsunfähigkeit nach sich ziehen, wird die für das Aufsuchen des Arztes notwendige Zeit sowie die vom Arzt für den Tag des Unfalls angeordnete Ruhezeit als Arbeitszeit bezahlt.
 3. Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen zum 1.1.2000.

Dies ist eine konstitutive Regelung.

Tarifänderungen sind ab Inkrafttreten zu berücksichtigen.

§ 8 Urlaub

1. Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub nach Maßgabe dieses Paragraphen sowie der Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.
2. Der Jahresurlaub beträgt 30 Arbeitstage (1 Urlaubswoche = 5 Arbeitstage).
3. Teilzeitkräfte haben einen entsprechenden anteiligen Urlaub.
4. Der Urlaubsanspruch erlischt am 31. März des Folgejahres, es sei denn, dass er rechtzeitig erfolglos dem Arbeitgeber gegenüber geltend gemacht wurde.
5. Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach 6-monatiger Betriebszugehörigkeit erworben.

Im Ein- und Austrittsjahr hat der Arbeitnehmer Anspruch auf so viel Zwölftel seines Jahresurlaubs, wie er in diesem Jahr volle Monate beschäftigt war. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Tage aufzurunden.

Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.

6. Hat der Arbeitnehmer bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann das dafür gezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden.
7. Urlaub wird auch bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit unabhängig von der Zahl der täglichen Arbeitsstunden nur in vollen Tagen gewährt.
8. Erkrankt der Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.

Der Arbeitnehmer hat jedoch nach Ablauf des Urlaubs, oder, falls die Krankheit über das Urlaubsende fort dauert, nach Beendigung der Krankheit die Arbeit im Betrieb aufzunehmen, es sei denn, mit dem Arbeitgeber ist eine andere Vereinbarung getroffen worden.

9. Das Urlaubsentgelt pro Urlaubstag bemisst sich nach der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gem. § 3.1.
 - a) Berechnung der Stunden pro Urlaubstag:

Urlaubsentgelt pro 37 pro Woche = 7,4 Stunden x Stundenentgelt

Tag = $\frac{\quad}{5 \text{ Tage}}$

b) Berechnung beim Monatsentgelt:

Urlaubsentgelt pro Tag = $\frac{\text{Monatsentgelt} \times 7,4 \text{ Stunden}}{161 \text{ Std.}}$

10. Tariferhöhungen sind bei der Berechnung zu berücksichtigen.
11. Das ab 1. Januar 2000 auf Löhne und Ausbildungsvergütungen umgelegte Urlaubsgeld kann mit übertariflichen Zahlungen nicht verrechnet werden.

Protokollnotiz:

Das Urlaubsgeld gemäß § 8 MTV für die gewerblichen Arbeitnehmer vom 25. März 1975 i.d.F. vom 19. Feb.1991 und § 10 MTV für die Angestellten vom 18. Okt. 1968 / 16. März 1997 ist nicht entfallen, sondern wurde ab 1. Januar 2000 auf die Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen gern. „Tarifvertrag über Löhne, Wegezeitvergütung, Auslösungen, Ausbildungsvergütungen, Urlaub und Urlaubsentgelt für die gewerblichen Arbeitnehmer des Elektro-Handwerks in Bayern“ und „Tarifvertrag über Gehälter für die Angestellten des Elektro-Handwerks in Bayern“ vom 21. Juni 1999 umgerechnet

§ 9 Entgeltgruppeneinteilung

1. Jeder Arbeitnehmer wird entsprechend seiner ausgeübten Tätigkeit in eine Entgeltgruppe eingruppiert, unabhängig davon auf welche Art und Weise die Qualifikationen erworben wurden.

Werden Arbeitnehmer in Berufen beschäftigt, die in den Entgeltgruppentexten nicht aufgeführt sind, werden sie entsprechend ihrer Tätigkeit einer Entgeltgruppe zugeordnet.

Die Eingruppierung erfolgt durch den Arbeitgeber unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen.

Provisionen sind keine Eingruppierungskriterien.

Die Eingruppierung erfolgt aufgrund einer ganzheitlichen Betrachtung der Arbeitsaufgabe, d.h. ohne Zergliederung in einzelne Tätigkeiten.

Die Vergütungsgruppen sind den Personen zuzuordnen, nicht den einzelnen Tätigkeiten.

Die Eingruppierung erfolgt aufgrund der Anforderungen, die sich aus den vereinbarten Arbeitsaufgaben ergeben.

Dem Arbeitnehmer ist die Vergütungsgruppe, in die er eingestuft wurde, schriftlich mitzuteilen.

2. Werden einem Arbeitnehmer Tätigkeiten übertragen, die verschiedenen Vergütungsgruppen zuzuordnen sind, so ist die höherwertige Tätigkeit für die Eingruppierung maßgebend.

Werden einem Arbeitnehmer vorübergehend niedrigerwertige Tätigkeiten zur Ausführung übertragen, so bleibt seine bisherige Eingruppierung und seine bisherige Vergütung erhalten.

Soll der Arbeitnehmer auf Dauer niedrigerwertige Tätigkeiten als bisher zugewiesen bekommen, so kann unter Einhaltung der für ihn geltenden Kündigungsfristen eine Änderungskündigung ausgesprochen werden.

3. Entgelte werden in gesonderten Tarifen auf der Grundlage der jeweils geltenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 3 geregelt.
4. Für die Eingruppierung gelten nachstehende Entgeltgruppen mit ihren Merkmalen.

Entgeltgruppe A

Qualifikationsmerkmale:

Keine.

Tätigkeitsmerkmale:

Einfachste innerbetriebliche Tätigkeiten. Gilt nicht bei Montagetätigkeiten gem. § 12, Angelernte sind in die Entgeltgruppe B einzugruppieren.

Entgeltgruppe B

Qualifikationsmerkmale:

Qualifikationen, wie sie durch anlernen erworben werden.

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten, die berufsfachliche Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern.

Entgeltgruppe C

Qualifikationsmerkmale:

1. Einschlägige, gewerblich-technische oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss

oder
2. ein gleichwertiger, durch Berufspraxis oder durch Qualifizierung erworbener Ausbildungsstand, welcher einer Berufsausbildung mit Abschluss gleichzusetzen ist.

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten, die grundlegende berufsfachliche Kenntnisse und Fähigkeiten erfordern.

Entgeltgruppe D

Qualifikationsmerkmale:

Einschlägige, gewerblich-technische oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss nach Einarbeitung (6 Monate).

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten, die nach konkreter Anweisung anforderungsgerecht ausgeführt werden.

Entgeltgruppe E

Qualifikationsmerkmale:

Einschlägige, gewerblich-technische oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss und Berufspraxis.

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten qualifizierter Art, die nach allgemeiner Anweisung teilweise selbständig ausgeführt werden.

Entgeltgruppe F (Eckentgelt)

Qualifikationsmerkmale:

Einschlägige, gewerblich-technische oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss und Berufspraxis sowie Fachkenntnissen auf verschiedenen technischen bzw. kaufmännischen Sachgebieten.

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten qualifizierter Art, die nach allgemeiner Anweisung selbständig ausgeführt werden.

Entgeltgruppe G

Qualifikationsmerkmale:

Einschlägige, gewerblich-technische oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss und Berufspraxis sowie Fachkenntnissen auf verschiedenen technischen bzw. kaufmännischen Sachgebieten mit mehrjähriger Berufserfahrung.

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten qualifizierter Art, die nach allgemeiner Anweisung selbständig ausgeführt werden.

Entgeltgruppe H

Qualifikationsmerkmale:

Einschlägige, gewerblich-technische oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss und Berufspraxis sowie Spezialkenntnissen auf verschiedenen technischen bzw. kaufmännischen Sachgebieten. Meister zur Einarbeitung bis zu 6 Monaten.

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten qualifizierter Art, die im Rahmen betrieblicher Richtlinien teilweise eigenverantwortlich ausgeführt werden.

Entgeltgruppe I

Qualifikationsmerkmale:

- a) Meister mit der Voraussetzung zur Eintragung in die Handwerksrolle ohne Berufspraxis oder
- b) Einschlägige, gewerblich-technische oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss und Berufspraxis sowie vertiefte Fachkenntnisse auf verschiedenen technischen bzw. kaufmännischen Sachgebieten.
- c) Staatlich geprüfter Techniker.

Tätigkeitsmerkmale

Tätigkeiten qualifizierter Art, die im Rahmen betrieblicher Richtlinien eigenverantwortlich ausgeführt werden

oder

Tätigkeiten qualifizierter Art in anordnender oder beaufsichtigender Funktion auf Teilgebieten kaufmännischer oder technischer Sachbearbeitung.

Entgeltgruppe J

Qualifikationsmerkmale:

- a) Meister mit der Voraussetzung zur Eintragung in die Handwerksrolle mit Berufspraxis oder
- b) einschlägige, gewerblich-technische oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss und Berufspraxis sowie vertieften Fachkenntnissen auf verschiedenen technischen bzw. kaufmännischen Sachgebieten mit Verantwortung oder Entscheidungsbefugnis.
- c) Staatlich geprüfter Techniker mit Berufspraxis,
- d) abgeschlossenes Hoch- oder Fachhochschulstudium ohne Berufspraxis.

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeit in der Funktion eines Gruppenleiters bzw. in einer eigenständigen kaufmännischen oder technischen Sachbearbeitung.

Entgeltgruppe K

Qualifikationsmerkmale:

- a) Meister mit der Voraussetzung zur Eintragung in die Handwerksrolle mit Berufspraxis in mehreren Geschäftsfeldern des Betriebes sowie Abschluss einer einschlägig anerkannten Fortbildung (z. B. „Betriebswirt des Handwerks“ oder „Technischer Betriebswirt“) oder
- b) anderer gleichwertiger Abschluss und umfassende Berufspraxis in einem einzelnen Geschäftsfeld des Betriebes oder
- c) staatlich geprüfter Techniker mit Berufspraxis und Spezialkenntnissen,
- d) abgeschlossenes Hoch- oder Fachhochschulstudium mit Berufspraxis.

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeit in der Funktion eines Projekt- oder Montageleiters oder Tätigkeiten in einer kaufmännischen und technischen Sachbearbeitung, die eine selbständige und eigenverantwortliche Entscheidung verlangt.

§ 10 Entgeltgrundsätze

1. Die Arbeit kann in Zeit-, Akkord- oder Prämienentgelt ausgeführt werden. Die Bedingungen sind vor Beginn zu vereinbaren.
2. Mit der Auszahlung des Entgelts ist nach Schluss der Entgeltperiode eine Abrechnung zu übergeben, aus der die Zahl der Arbeitsstunden, die Höhe des Stundenentgelts bzw. die Höhe des Akkord- oder Prämienentgelts, der Zuschläge und sonstigen Vergütungen sowie die Abzüge ersichtlich sind.
3. Über die Art der Entgeltzahlung ist eine Betriebsvereinbarung abzuschließen.

In dieser Vereinbarung ist festzulegen:

- a) Entgeltzahlungszeitraum
- b) die Art der Entgeltzahlung (bar oder bargeldlos)
- c) Abschlagszahlungen bei längeren Entgeltperioden
- d) die Vorschriften über die Art der Überweisung (bei bargeldloser Entgeltzahlung).

§ 11 Erschwerniszuschläge

1. Erschwerniszuschläge auf den jeweils tatsächlichen Stundenverdienst und auf die Dauer der Arbeit werden bezahlt:

- a) bei Führung der Mauerfräse ohne Absaugung, mechanischer schwerer Schlagwerkzeuge oder bei Erdarbeiten, nicht unter einer Stunde 10 %
- b) bei Arbeiten über 20 m Höhe an Außenwänden und schrägen Dächern von Gebäuden, Türmen und Masten ohne festem Gerüst 40 %

Die Unfallverhütungsvorschriften sind vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer dabei zu beachten.

- c) im Freileitungsbau für Arbeiten im Grundwasser und moorigen Böden 12 %

2.

Für Blitzableitermontagen werden bezahlt 10 %

bei Arbeiten über 30 m Höhe an Türmen und Kaminen ein weiterer Zuschlag von 15 %

3. Treten an Baustellen durch Umwelteinflüsse (Schmutz, Staub, Gase, Dämpfe, Lärm usw.) besondere Erschwernisse und Belastungen für die Arbeitnehmer auf, können auf Antrag gesonderte Zuschläge vereinbart werden.

Im Nichteinigungsfall sind die Tarifvertragsparteien nach § 16 dieses Tarifvertrages einzuschalten.

§ 12 Bestimmungen für Montagearbeiten und Dienstreisen

1. Allgemeines

- 1.1 Auf Montage entsandte Arbeitnehmer unterliegen der Tarifregelung des entsendenden Betriebes. Feiertage bestimmen sich nach dem für den Montageort geltenden Recht. Kurzfristige Umbesetzungen zur Umgehung der Feiertagsbezahlung sind nicht zulässig.
- 1.2 Montagen außerhalb der Bundesrepublik Deutschland werden von § 12 MTV nicht erfasst. Soweit Montagearbeiten im Ausland durchgeführt werden, sind die besonderen Arbeitsbedingungen der Auslandsmontage mit dem Arbeitnehmer gern. § 15 MTV zu vereinbaren.
- 1.3 Entfernungen werden nach Zonen festgelegt. Sie bemessen sich nach der Luftlinie zwischen dem Sitz des Betriebes oder der Wohnung des Arbeitnehmers und der Montagestelle. Die Entscheidung, ob vom Betrieb oder von der Wohnung des Arbeitnehmers ausgegangen wird, trifft der Arbeitgeber unter Berücksichtigung von § 15. Ist keine Vereinbarung getroffen, ist vom Sitz des Betriebes auszugehen.

2. Fahrtkosten

- 2.1 Bei Montagearbeiten wird das unter Ausnützung evtl. bestehender Tarifvergünstigungen für öffentliche Verkehrsmittel aufgewendete Fahrgeld zwischen Betrieb bzw. Wohnung des Arbeitnehmers und Montagestelle erstattet. Für die Entscheidung, ob vom Betrieb oder von der Wohnung des Arbeitnehmers auszugehen ist, gilt Ziffer 1.3.
- 2.2 Der Arbeitnehmer kann nicht verpflichtet werden, sein eigenes Fahrzeug zu verwenden. Benutzt der Arbeitnehmer auf Wunsch des Arbeitgebers sein privates Kraftfahrzeug, wird für den Entfernungskilometer für Hin- und Rückfahrt zum Montageort eine pauschale Entschädigung mindestens in Höhe der jeweiligen steuerfreien Sätze bezahlt.

Mit der Bezahlung der Kilometergeldpauschale sind evtl. Schäden am Privatfahrzeug des Arbeitnehmers nicht abgegolten.

Der Arbeitgeber hat für solche Schäden die Art der Abgeltung (Versicherung oder Bezahlung des Schadens durch den Arbeitgeber) mit dem Arbeitnehmer zu regeln.

3. Wegezeitvergütung

- 3.1 Der zur Erreichung der Montagestelle notwendige Zeitaufwand wird nach Maßgabe nachstehender Bestimmungen vergütet, wenn er außerhalb der Arbeitszeit liegt.
- 3.2 Bei Montagestellen mit täglicher Rückkehr des Arbeitnehmers wird der durch Anfahrt und Abfahrt zur Montagestelle pro Tag, bei Montagestellen ohne tägliche Rückkehr für die einmalige Hin- und Rückfahrt eingetretene Zeitaufwand nach Entfernungszonen wie folgt vergütet;

Zone 1	10 - 20 km	12,00 DM	6,00 Euro
Zone 2 über	20 - 30 km	21,00 DM	11,00 Euro
Zone 3 über	30 - 45 km	27,00 DM	14,00 Euro
Zone 4 über	45 - 60 km	33,00 DM	17,00 Euro
Zone 5 über	60 km		

In Zone 5 wird der für Hin- und Rückfahrt erforderliche Zeitaufwand mit dem tatsächlichen Stundenentgelt ohne Zuschläge erstattet

Für die Auszubildenden ist in den Zonen 1 bis 4 1/3 der oben genannten Wegezeitvergütung zu bezahlen. mindestens 6,- DM bzw. 3,00 Euro.

In Zone 5 erhält der Auszubildende eine Pauschale in Höhe eines tariflichen Stundenentgeltes der Entgeltgruppe F.

- 3.3 Für die Berechnung der Entfernungen sowie für die Entscheidung, ob vom Betrieb oder von der Wohnung des Arbeitnehmers ausgegangen wird, gilt Ziffer 1.3. entsprechend.

4. Auslösungen

- 4.1 Die Auslösung ist eine Pauschalerstattung für den bei auswärtiger Montage entstehenden Mehraufwand für Verpflegung und Übernachtung.

Anspruch auf Auslösung besteht bei täglich mindestens 12stüniger ununterbrochener Abwesenheit vom Betrieb oder von der Wohnung des Arbeitnehmers zur Ausübung von Montagearbeiten. Für die Entscheidung, ob vom Betrieb oder von der Wohnung des Arbeitnehmers auszugehen ist, gilt Ziffer 1.3 entsprechend.

Als Auslöse sind mindestens zu bezahlen;

Abwesenheit:

12 - 14 Stunden	10,00 DM	6,00 Euro
-----------------	----------	-----------

14 - 24 Stunden	20,00 DM	12,00 Euro
mindestens 24 Stunden	46,00 DM	24,00 Euro

- 4.2 Sofern am Montageort eine Übernachtung erforderlich ist und der Arbeitgeber keine angemessene Unterkunft zur Verfügung stellt, werden die Übernachtungskosten gegen Beleg mit maximal 39,- DM erstattet. Übersteigen die tatsächlich anfallenden notwendigen Übernachtungskosten den Betrag von 39,- DM, so hat der Arbeitgeber die Wahl, dem Arbeitnehmer entweder eine freie angemessene Unterkunft zu stellen oder die tatsächlich anfallenden notwendigen Übernachtungskosten zu übernehmen. In letzterem Fall hat der Arbeitnehmer die Verpflichtung, unverzüglich den Arbeitgeber oder dessen Beauftragten davon zu unterrichten und dessen Zustimmung einzuholen, dass der Betrag von 39,- DM für eine angemessene Unterkunft nicht ausreicht. Er hat der Abrechnung sämtliche Belege für diese Übernachtung beizufügen.

Die tägliche Rückkehr ist nicht zumutbar, wenn der normale Zeitaufwand für die Hin- und Rückfahrt bei Benutzung des zeitlich günstigsten öffentlichen Verkehrsmittels oder eines vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten ordnungsgemäßen Fahrzeugs mehr als 3 Stunden in Anspruch nimmt.

- 4.3 Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass weder Berufsschulbesuche noch die Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen in jeder Form Ansprüche auf Auslösungen begründen.
- 4.4 Bei Montagen im Ausland sind die Bedingungen zu vereinbaren.

5. Heimfahrten

Auf Montage entsandten Arbeitnehmern werden bei ununterbrochener auswärtiger Tätigkeit Heimfahrten wie folgt erstattet:

- 5.1 An Weihnachten, Ostern und Pfingsten.
- 5.2 In der übrigen Zeit alle 5 Wochen. Fällt die Familienheimfahrt in den Zeitraum von einer Woche vor oder nach den genannten Feiertagen, so ist sie auf die Feiertage zu verschieben.
- 5.3 Die Urlaubsheimfahrt gilt als Heimfahrt.
- 5.4 Bei schwerer Erkrankung oder beim Tode eines mit dem Monteur in häuslicher Gemeinschaft lebenden Angehörigen, worunter nur der Ehegatte (auch Lebensgefährtin), Kinder und Eltern zu verstehen sind, wird eine zusätzliche Heimfahrt erstattet.
- 5.5 Die Wegezeiten bei Heimfahrten werden nach Ziffer 3.2. vergütet.

6. Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung

- 6.1 Bei ärztlich festgestellter Arbeitsunfähigkeit während der Montage wird die Auslösung bis zur Dauer von einer Woche bezahlt, falls der Arbeitnehmer weder nach Hause fahren noch in einem Krankenhaus Aufnahme finden kann.

Während des ärztlich angeordneten Heimtransportes werden die Auslösungen vergütet.

- 6.2 Bei schweren Krankheitsfällen bzw. Todesfällen werden einem Familienangehörigen die Reise- und Verpflegungskosten zum und am Montageort im Höchsthalle bis zu 3 Tagen erstattet.
- 6.3 Stirbt ein auf Montage beschäftigter Arbeitnehmer, so trägt alle die über die Erstattung der Sozialversicherungsträger hinaus entstehenden Mehrkosten der Arbeitgeber.

7. Dienstreisen

Für Dienstreisen gelten die Ziffern 1 bis 6 entsprechend.,

8. Günstigere betriebliche Regelungen bleiben hiervon unberührt.

§ 13 Allgemeines

1. An der Arbeitsstätte und an Baustellen hat der Arbeitgeber für die Möglichkeit einer diebstahlsicheren Unterbringung von Material und von Werkzeug sowie von persönlichen Gegenständen des Arbeitnehmers zu sorgen.

Aufenthaltsräume richten sich nach den geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

2. Der Arbeitnehmer hat in Erfüllung seiner Pflichten u. a. folgendes zu beachten:
 - a) Pünktliche Einhaltung der Arbeitszeiten
 - b) sorgfältige und fachgerechte Ausführung der übertragenen Arbeiten
 - c) sparsamer Umgang mit Betriebsmitteln
 - d) Beachtung der Unfallverhütungsvorschriften
 - e) Wahrung von Betriebsgeheimnissen
 - f) für den Betrieb erforderliche Arbeitsnachweise und Abrechnungsunterlagen nach betrieblicher Anweisung vorzulegen.

Jeder Arbeitnehmer haftet im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen für Schäden und Nachteile, die sich aus einer grob fahrlässigen oder vorsätzlichen Verletzung seiner Pflichten ergeben.

3. Zur Einhaltung der in Ziff. 2 aufgeführten Punkte stellt der Arbeitgeber die erforderlichen Mittel zur Verfügung.
4. Eine berufsbezogene Nebentätigkeit gegen Entgelt ohne ausdrückliche Genehmigung des Arbeitgebers gilt als wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung.
5. Der Arbeitnehmer versichert, unter der bekannten Adresse seines Arbeitsvertrages auch postalisch erreichbar zu sein. Er verpflichtet sich, Änderungen der Zustelladresse unverzüglich schriftlich mitzuteilen.

§ 14 Geltendmachung und Verwirkung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis

1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, sind schriftlich wie folgt geltend zu machen:
 - a) Ansprüche aus der Entgeltabrechnung innerhalb von 2 Monaten nach deren Erhalt.
 - b) alle übrigen Ansprüche innerhalb von 2 Monaten nach ihrer Fälligkeit.
2. Eine Geltendmachung nach Ablauf der unter 1. festgesetzten Fristen ist ausgeschlossen, es sei denn, dass die Einhaltung dieser Frist wegen eines unabwendbaren Ereignisses nicht möglich gewesen ist (Ausschlussfrist gemäß § 4, Nr. 4 TVG).

§ 15 Arbeitnehmervertretung

1. Für die Vertretung der Arbeitnehmer im Betrieb gelten die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes.
2. Dem Arbeitnehmer, der als Funktionär der Gewerkschaft dem Arbeitgeber bekanntgegeben wird, dürfen aus dieser Eigenschaft und Tätigkeit keine Nachteile erwachsen. Die Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis bleiben hiervon unberührt.

§ 16 Auslegungstreitigkeiten zwischen den Tarifvertragsparteien

Streitigkeiten, die in den Betrieben aus der Durchführung dieses Tarifvertrages entstehen, sind zunächst durch Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. deren gesetzlicher Vertretung zu regeln. Kommt keine Einigung zustande, so sind die Tarifparteien hinzuzuziehen.

Soweit die Differenzen innerhalb einer Frist von vier Wochen auch hier nicht beigelegt werden können, kann die Schlichtungsstelle der Tarifparteien angerufen werden. Die Anrufung erfolgt durch schriftliche Mitteilung der einen Tarifvertragspartei an die andere. Durch die Anrufung der Schlichtungsstelle wird der Ablauf tariflicher Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen gemäß § 14 gehemmt.

Die Schlichtungsstelle hat innerhalb von einem Monat nach Anrufung zusammenzutreten.

Die Schlichtungsstelle setzt sich aus je zwei von Fall zu Fall zu benennenden Vertretern der beiden Tarifparteien zusammen. Den Vorsitz führt abwechselnd ein Vertreter der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer. Die Kosten der Schlichtungsstelle werden von den Tarifparteien je zur Hälfte getragen.

Die Entscheidung der Schlichtungsstelle ist nur verbindlich, wenn sich die beiden Parteien im voraus der Entscheidung unterwerfen, diese nachträglich anerkennen oder diese einstimmig erfolgt ist.

Wird auch vor der Schlichtungsstelle keine Einigung erzielt, steht der Rechtsweg offen.

§ 17 Durchführung des Tarifvertrages

1. Bisher bestehende günstigere Arbeitsbedingungen werden durch den Abschluss dieses Manteltarifvertrages nicht berührt.
2. Durch die Einführung neuer Entgeltgruppen ist eine Neueingruppierung gemäß § 9 vorzunehmen. Hierbei können außertarifliche Entgelte angerechnet werden.
3. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, ihren Einfluß zur Durchführung auf Aufrechterhaltung dieses Tarifvertrages geltend zu machen.

§ 18 Inkrafttreten und Laufdauer

1. Dieser Manteltarifvertrag tritt am 1.10.2001 in Kraft.
2. Er kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresschluss ganz oder teilweise gekündigt werden.

Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

Die Erklärungsfrist läuft bis 6.3.2001