
Manteltarifvertrag KFZ-Dienstleistungen NRW (MTV)

vom 21. Juli 2017

Zwischen

METALL NRW
Fachgruppe Dienstleistungen / KFZ-Dienstleistungen
des
Verbandes der Metall- und Elektro-Industrie
Nordrhein-Westfalen e.V.,
Düsseldorf,

und der

IG Metall
Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen,
Düsseldorf,

wird folgender

„Manteltarifvertrag KFZ-Dienstleistungen NRW“

geschlossen:

Inhaltsverzeichnis

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Dauer der Arbeitszeit / Qualifizierungszeit / Ausbildungszeit
- § 3 Verteilung der Arbeitszeit / Arbeitszeitflexibilisierung
- § 4 Weitere Arbeitszeitregelungen
- § 5 Mehrarbeit
- § 6 Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit
- § 7 Kurzarbeit
- § 8 Arbeitsausfall, Arbeitsverhinderung, Arbeitsunfähigkeit
- § 9 Urlaubsbestimmungen
- § 10 Entgeltberechnungsvorschriften
- § 11 Beginn / Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- § 12 Entgeltsicherung
- § 13 Leistung an Hinterbliebene
- § 14 Erlöschen von Ansprüchen / Ausschlussfristen
- § 15 Betriebe ohne Betriebsrat
- § 16 Beilegung von Meinungsverschiedenheiten
- § 17 Inkrafttreten und Kündigung

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

1.1 räumlich:

für das Land Nordrhein-Westfalen,

1.2 fachlich:

für die Betriebe des KFZ-Dienstleistungsbereichs (insbesondere Fahrzeug- und Fahrzeugteilehandel / Fahrzeug- und Fahrzeugteilereparatur und -umbau) einschließlich der Hilfs- und Nebenbetriebe und der Logistikbetriebe,

wenn der Arbeitgeber einem Mitgliedsverband der Fachgruppe Dienstleistungen / Untergliederung KFZ-Dienstleistungen des Verbandes METALL NRW angehört;

1.3 persönlich:

für die Beschäftigten, die vom persönlichen Geltungsbereich des Entgeltrahmenabkommens KFZ-Dienstleistungen NRW (ERA) erfasst werden,

wenn sie Mitglied der IG Metall sind.

§ 2 Dauer der Arbeitszeit / Qualifizierungszeit

2.1 Tarifliche Arbeitszeitdauer

Die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen beträgt 36,5 Stunden.

2.2 Individuelle Arbeitszeitdauer

Die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit entspricht der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des Beschäftigten, soweit einzelvertraglich keine abweichende Arbeitszeitdauer gem. § 2.3. bzw. § 2.4 vereinbart wird.

2.3 Arbeitszeitverlängerung

Für max. 20 Prozent der Beschäftigten, mindestens jedoch für drei Beschäftigte in jeder Betriebsstätte, kann die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden verlängert werden.

Die Verlängerung der Arbeitszeit bedarf der Zustimmung des Beschäftigten. Lehnt der Beschäftigte eine längere Arbeitszeit ab, so darf ihm daraus kein Nachteil entstehen.

Der Arbeitgeber teilt dem Betriebsrat halbjährlich die Namen der Beschäftigten mit verlängerter Arbeitszeit mit.

Bei Vereinbarung einer Arbeitszeit bis zu 40 Wochenstunden hat der Beschäftigte Anspruch auf eine dieser Arbeitszeit entsprechenden Bezahlung.

Die verlängerte Arbeitszeit ist auf Wunsch des Beschäftigten oder des Arbeitgebers nach einer Ankündigungsfrist von drei Monaten auf die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zu verkürzen.

Das Arbeitsentgelt wird entsprechend der veränderten Arbeitszeitdauer angepasst.

2.4 Teilzeit

Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit weniger als 36,5 Stunden beträgt.

2.5 Qualifizierungszeit

Arbeitszeit, die auf Anordnung des Arbeitgebers für Qualifizierungs- oder Weiterbildungsmaßnahmen aufgewendet wurde, kann die individuelle regelmäßige Arbeitszeit innerhalb eines Gesamtbetrachtungszeitraumes von zwölf Monaten um bis zu max. 22 Stunden erhöhen. Bei Inanspruchnahme ist diese Zeit mehrarbeitszuschlagsfrei zu vergüten.

Die Bezahlung kann auch dadurch erfolgen, dass die Zeit zunächst in das Stundenkonto eingebracht wird und am Ende des Ausgleichszeitraumes zuschlagsfrei zur Auszahlung gelangt, sofern das Konto ein entsprechendes Stundenguthaben aufweist.

§ 3 Verteilung der Arbeitszeit / Arbeitszeitflexibilisierung

3.1 Grundsatz und Mitbestimmung

Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Beschäftigten kann nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse unter angemessener Berücksichtigung der Belange der betroffenen Beschäftigten gleichmäßig, ungleichmäßig oder flexibel verteilt werden.

Die Regelungen zur Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, der Pausen sowie Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit werden für den ganzen Betrieb oder Teile des Betriebes unter Beachtung von § 87 BetrVG durch Betriebsvereinbarung festgelegt.

Bei der Verteilung der Arbeitszeit ist den Besonderheiten der KFZ-Dienstleistungsbranche und den externen wie internen Kundenanforderungen Rechnung zu tragen.

3.2 Ausgleichszeitraum

Der Ausgleichszeitraum beträgt 15 Monate für Beschäftigte ohne Arbeitszeitkonto nach § 3.6 oder Gleitzeit nach § 3.7. Ein längerer Ausgleichszeitraum bedarf der Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

3.3 Wochenobergrenze

Die Obergrenze für die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf die Woche beträgt 45 Stunden.

3.4 Ankündigungsfristen

Änderungen seiner Arbeitszeit sind dem Beschäftigten möglichst frühzeitig, in der Regel jedoch zwei Arbeitstage im Voraus, mitzuteilen. Eine kürzere Ankündigungsfrist ist nur im begründeten Einzelfall möglich, wobei berechnete Wünsche des Beschäftigten berücksichtigt werden sollen.

3.5 Schichttausch

Die Beschäftigten sind berechtigt, für sie festgelegte Schichteinteilungen untereinander zu tauschen. Der Vorgesetzte ist hierüber rechtzeitig zu informieren und hat den Tausch zu genehmigen, soweit dem betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Einzelheiten können in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

3.6 Flexibles Arbeitszeitkonto

Für die Beschäftigten mit flexibler Arbeitszeitverteilung wird ein Arbeitszeitkonto geführt.

Das Arbeitszeitkonto darf für jeden Beschäftigten maximal 80 Minus- bzw. maximal 160 Guthabenstunden aufweisen.

Zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem kann ein Arbeitszeitguthaben einvernehmlich ganz oder teilweise durch bezahlte Freistellung entlastet werden. Dies erfolgt aufgrund einer Betriebsvereinbarung oder nach individueller Absprache. Die Entnahme von Zeitguthaben ist auch in größeren Blöcken möglich.

Ansprüche aus dem Arbeitszeitguthaben sind ab der 61. Stunde gegen Insolvenzausfall zu sichern. Die Sicherung ist dem Betriebsrat, in betriebsratslosen Betrieben dem Beschäftigten nachzuweisen. Als insolvenzsicher gelten auch Arbeitszeitguthaben oder Teile davon, für die Anspruch auf Insolvenzgeld nach den Bestimmungen des Sozialgesetzbuches III besteht.

Den Beschäftigten ist monatlich der Stand des Arbeitszeitkontos mitzuteilen, auf Wunsch in Textform.

Die Beschäftigten sind bei Vorliegen eines wichtigen Grundes berechtigt, die vorzeitige Abgeltung des Arbeitszeitkontos in Zeit oder Geld zu verlangen. Ein wichtiger Grund liegt vor:

- bei voller oder teilweiser Erwerbsminderung,
- bei absehbarem längeren Ruhen des Arbeitsverhältnisses,
- bei Rückständen von mehr als zwei Monatsentgelten,
- bei Insolvenz des Betriebes.

Kann das Zeitguthaben wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr ausgeglichen werden, ist der Rest abzugelten (im Fall des Todes des Beschäftigten an die Hinterbliebenen gem. § 13.1). Weist das Arbeitszeitkonto des Beschäftigten ein Minus auf, ist im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten der Ausgleich bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses herbeizuführen. Ein ggfs. verbleibender Rest (max. aber 30 Stunden) kann im Fall der Eigenkündigung des Beschäftigten mit dem Entgelt verrechnet werden.

3.7 Gleitzeit

Gleitzeitarbeit kann im Rahmen der Bestimmungen dieses Tarifvertrages betrieblich vereinbart werden.

In der Betriebsvereinbarung sind die Einzelheiten (z.B. evtl. Kernarbeitszeiten, Rahmen- und Sollarbeitszeiten, Personenkreis, Ausgleichstage und -zeiträume, Grenzen für Gleitzeitsalden) und geeignete Steuerungsmöglichkeiten (z.B. Ampelkonten) zu regeln.

3.8 Umkleiden / Waschen / Pausen

Umkleiden, Waschen sowie Pausen im Sinne des Arbeitszeitgesetzes (z.B. Frühstücks-, Mittags-, Kaffeepausen) gelten nicht als Arbeitszeit. Im Hinblick auf die Anrechnung von Umkleidezeiten bezgl. einer persönlichen Schutzausrüstung auf die Arbeitszeit bzw. die Vergütung dieser Zeit ist eine betriebliche Regelung zu treffen.

§ 4 Weitere Arbeitszeitregelungen

4.1 Arbeitsbereitschaft / Bereitschaftsdienst

Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auch über die tarifliche Arbeitszeit nach § 2.1 hinaus verlängert werden. Für diese Beschäftigten und im Falle von Bereitschaftsdienst ist auch eine Verteilung der Arbeitszeit auf über 10 Stunden bis zu 12 Stunden gem. § 7. Abs. 1 Nr. 1 a) Arbeitszeitgesetz am Tag zulässig.

Der betroffene Personenkreis ist durch Betriebsvereinbarung festzulegen.

4.2 Rufbereitschaft

Beschäftigte, die nicht im Betrieb anwesend zu sein brauchen, sich aber für einen eventuellen Einsatz bereithalten müssen (Rufbereitschaft), erhalten für diese Zeit eine Vergütung oder einen Freizeitausgleich. Einzelheiten sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

In einer Betriebsvereinbarung kann vorgesehen werden, dass Kürzungen der Ruhezeit gemäß § 5 Abs. 1 / § 7 Abs. 1 Nr. 3 Arbeitszeitgesetz infolge von Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft erfolgen können, wenn der Ausgleich zu anderen Zeiten erfolgt und dabei die gesicherten arbeitsmedizinischen Erkenntnisse berücksichtigt werden.

4.3 Dienstreisen

Bei vom Arbeitgeber angeordneten Dienstreisen wird dem Beschäftigten für die Hin- und Rückreise die notwendige Zeit, im Übrigen pro Tag höchstens die für ihn festgelegte regelmäßige tägliche Arbeitszeit, vergütet. Er erhält für diese Zeit die festen Entgeltbestandteile, Beschäftigte im Leistungsentgelt darüber hinaus die aus dem Durchschnitt der letzten drei Monate ermittelten leistungsabhängigen variablen Entgeltbestandteile.

Abs. 1 gilt nicht, soweit die Mehrbeanspruchung durch das Reisen typischerweise durch die Vergütung abgegolten ist.

Betrieblich kann eine Dienstreiseregulation getroffen werden, die von den vorstehenden Bestimmungen abweichen kann.

4.4 Feiertage

Die nach § 3 festgesetzte Arbeitszeit vermindert sich um die Arbeitsstunden, die gem. Entgeltfortzahlungsgesetz an einem Werktag in Folge eines gesetzlichen Feiertages ausfallen.

Die in Verbindung mit Feiertagen ausfallende Arbeitszeit kann in Übereinstimmung mit dem Betriebsrat im Rahmen der arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen vor- oder nachgearbeitet werden. Die Vor- oder Nacharbeit ist zuschlagsfrei.

4.5 Heiligabend / Silvester

Die regelmäßige Arbeitszeit endet am 24. und 31. Dezember grundsätzlich um 12.00 Uhr. Die hierdurch ausfallende Arbeitszeit wird mit den festen Entgeltbestandteilen - bei Beschäftigten im Leistungsentgelt darüber hinaus mit den aus dem Durchschnitt der letzten drei Monate ermittelten leistungsabhängigen variablen Entgeltbestandteilen - vergütet.

Wird am 24. oder 31. Dezember nach 12.00 Uhr aus betrieblichen Gründen dennoch gearbeitet, fällt ein Zuschlag von 100 % des Stundengrundentgelts an.

4.6 Notfälle

Für Zusatzarbeit bei Notfällen im eigenen Betrieb (z. B. Naturkatastrophen, Energieausfall und ähnliches), für die den Arbeitgeber kein Verschulden trifft, besteht kein Anspruch auf Zuschläge nach §§ 5 und 6.

§ 5 Mehrarbeit

5.1 Mehrarbeit ist die auf Anordnung durch den Arbeitgeber über die festgelegte regelmäßige Arbeitszeit / Sollarbeitszeit bei Gleitzeit hinaus geleistete Arbeitszeit. Sie darf die tägliche Arbeitszeit auf höchstens 10 Stunden und die wöchentliche Arbeitszeit um bis zu 10 Stunden ausdehnen.

Für Teilzeitbeschäftigte ist zuschlagspflichtige Mehrarbeit die Arbeitszeit, die über die Sollarbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Beschäftigter hinausgeht.

5.2 Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 Betriebsverfassungsgesetz sind zu beachten.

Angeordnete Mehrarbeitsstunden sind zu leisten.

5.3 Der Beschäftigte erhält für die Mehrarbeitsstunde ein Mehrarbeitsentgelt, das sich aus dem Stundengrundentgelt gem. § 10.5 sowie ggfs. anfallenden variablen Entgeltbestandteilen, insbesondere dem Mehrarbeitszuschlag, zusammensetzt.

Der Mehrarbeitszuschlag ist grundsätzlich in Geld zu vergüten und beträgt 25 % (ab der 3. täglichen Arbeitsstunde 50 %) des Stundengrundentgelts gem. § 10.5.

Eine Pauschalabgeltung der Vergütung für Mehrarbeit von Beschäftigten an den Tagen von Montag bis Samstag kann entsprechend dem geschätzten durchschnittlichen Umfang der tatsächlich zu leistenden zuschlagspflichtigen Arbeit vereinbart werden. Sie ist bei der Entgeltabrechnung gesondert auszuweisen.

5.4 Bei Gleitzeit werden geleistete Mehrarbeitsstunden nur vergütet, wenn die monatliche Sollarbeitszeit überschritten ist. Andernfalls wird die Mehrarbeit mit dem Gleitzeitkonto zuschlagsfrei verrechnet.

5.5 Anstelle der Vergütung des Stundengrundentgelts können Mehrarbeitsstunden durch Freizeitgewährung innerhalb von 15 Monaten ausgeglichen werden. Hierbei sollen die Wünsche des Beschäftigten berücksichtigt werden, soweit dem betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Einzelheiten können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

§ 6 Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden. Sie ist jedoch zulässig im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen und der Bestimmungen dieses Tarifvertrages.

6.1 Nachtarbeit

Nachtarbeit ist die in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistete Arbeit.

Beginn und Ende dieser Zeitspanne kann durch Betriebsvereinbarung abweichend geregelt werden.

Der Zuschlag für regelmäßige Nachtarbeit im Rahmen von Wechselschichten beträgt 12,5 % und ansonsten 50 % des Stundengrundentgelts gem. § 10.5.

6.2 Sonn- und Feiertagsarbeit

Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonntagen bzw. gesetzlichen Feiertagen geleistete Arbeit in der Zeit zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr.

Beginn und Ende dieser Zeitspanne kann durch Betriebsvereinbarung abweichend geregelt werden.

Der Zuschlag beträgt

- | | |
|--|--------|
| a) für Sonntagsarbeit | 50 %, |
| b) für Feiertagsarbeit | 100 %, |
| c) für Feiertagsarbeit, die auf einen Werktag fällt,
an dem im Betrieb regelmäßig gearbeitet wird | 150 %. |

des Stundengrundentgelts gemäß § 10.5.

6.3 Zusammentreffen von Zuschlägen

Fallen für eine Arbeitsstunde mehrere Zuschläge gem. §§ 4.5, 5 und 6 an, so ist nur der jeweils höchste zu zahlen. Hiervon ausgenommen ist der Zuschlag für Nachtarbeit.

6.4 Verkäufertätigkeit / Beschäftigte mit Provisionsanspruch

Verkäufer und vergleichbare Beschäftigte, deren Entgelt aus Fixum und Provision besteht, haben keinen Anspruch auf Vergütung von Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie nach § 4.5 (Heiligabend / Silvester).

An gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Werktag fallen, hat der Beschäftigte, dessen Entgelt aus Fixum und Provision besteht, einen Anspruch auf Vergütung.

Die Vergütung kann durch Einzelberechnung oder Pauschalberechnung erfolgen.

Bei Einzelberechnung wird die Vergütung ermittelt, indem für jeden Feiertag 1/275 der während der letzten zwölf Monate gezahlten Provision und Durchschnittsprovision eingesetzt wird.

Bei Pauschalberechnung erhöht sich die vereinbarte Provision um 3,5 % dieser Provision. Dieser Prozentsatz ist im Einzelarbeitsvertrag auszuweisen. Bei kürzerer Beschäftigungsdauer ist der entsprechende Durchschnittssatz zu bilden.

§ 7 Kurzarbeit

- 7.1 Durch Betriebsvereinbarung kann Kurzarbeit unter den gesetzlichen Voraussetzungen (§§ 95 ff. SGB III) eingeführt werden.

- 7.2** Die Verhandlungen zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung müssen unverzüglich nach Ankündigung der Kurzarbeit durch den Arbeitgeber begonnen und zum Abschluss gebracht werden.

Die gesetzlichen Bestimmungen (§ 87 BetrVG) sind einzuhalten, wobei die vor Einführung der Kurzarbeit abzuschließende Betriebsvereinbarung unter anderem Folgendes regeln muss:

- Beginn und Dauer der Kurzarbeit,
- Lage und Verteilung der Kurzarbeit,
- den Personenkreis.

Protokollnotiz zu § 7.2:

Minuskonten nach § 3.6 hemmen die Einführung von Kurzarbeit nicht.

- 7.3** Beschäftigte, deren Arbeitszeit für mehr als drei zusammenhängende Wochen durch Kurzarbeit verkürzt worden ist, können ihr Arbeitsverhältnis mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder Ende eines Kalendermonats kündigen.
- 7.4** Wird dem Beschäftigten während der Kurzarbeit gekündigt, so hat er für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf sein ungekürztes Entgelt (Weiterzahlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts für die infolge der Kurzarbeit ausfallenden Sollarbeitsstunden gem. §§ 10.3 / 10.6). Der Anspruch mindert sich insoweit, als ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht. Der Anspruch entfällt, wenn die Kündigung aus einem in der Person des Beschäftigten liegenden wichtigen Grund erfolgt.
- 7.5** Während der Dauer der Kurzarbeit sollen die Beschäftigten an Qualifikationsmaßnahmen teilnehmen, die in der Zeit stattfinden, in der die Arbeitszeit der Beschäftigten infolge Kurzarbeit ausfällt.

§ 8 Arbeitsausfall, Arbeitsverhinderung, Arbeitsunfähigkeit

8.1 Arbeitsausfall

Bezahlt wird nur die Zeit, in der der Beschäftigte im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit dem Arbeitgeber an der Arbeitsstelle zur Arbeitsleistung zur Verfügung steht, mit Ausnahme der in diesem Tarifvertrag anders geregelten Fälle.

Muss die Arbeit aus Gründen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, ausfallen, so ist das regelmäßige Arbeitsentgelt gemäß §§ 10.3 / 10.6 weiterzuzahlen, solange die Gründe vorliegen. Der Beschäftigte ist verpflichtet, während der Dauer des Arbeitsausfalls, andere zumutbare Arbeiten auszuführen. Die Weiterzahlungsverpflichtung steht den gesetzlichen Vorschriften über die Kurzarbeit nicht entgegen.

Muss die Arbeit aus Gründen ausfallen, die weder Arbeitgeber noch Beschäftigter zu vertreten haben (z. B. Naturkatastrophen, Energieausfall und ähnliches), so ist die ausgefallene Arbeitszeit bis zu dem Zeitpunkt zu vergüten, an welchem der Beschäftigte freigestellt wird. Zu vergüten sind jedoch in jedem Fall vier Stunden. Ist die Arbeit vor Antritt des Weges zur Arbeitsstätte rechtzeitig abgesagt worden, so besteht kein Anspruch auf Bezahlung dieser Ausfallzeit. Die ausgefallene Arbeitszeit ist im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat nachzuholen. Diese Nachholzeit gilt nicht als Mehrarbeit. Der Beschäftigte ist verpflichtet, während der Ausfallzeit andere zumutbare Arbeiten auszuführen.

8.2 Benachrichtigungspflicht

Ist der Beschäftigte durch unvorhergesehene Ereignisse oder durch andere im persönlichen Bereich liegende Gründe an der Arbeitsleistung gehindert, so hat er den Arbeitgeber unverzüglich zu benachrichtigen und dabei die voraussichtliche Dauer der Arbeitsverhinderung anzugeben.

8.3 Arbeitsverhinderung

In unmittelbarem Zusammenhang mit den nachstehenden Ereignissen ist Beschäftigten Freizeit ohne Anrechnung auf den Urlaub unter Weiterzahlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts (Berechnung nach §§ 10.3 / 10.6) zu gewähren:

- | | |
|--|--------------------------------------|
| a) eigene Eheschließung
Bei Auseinanderfallen von standesamtlicher und kirchlicher Eheschließung können die Tage getrennt beansprucht werden. | 2 Tage |
| b) Niederkunft der Ehefrau | 2 Tage |
| c) Tod des Ehegatten oder eines eigenen Kindes (darunter sind auch Stief-, Adoptiv- und Pflegekinder zu verstehen) | 3 Tage*) |
| d) Tod der Eltern und derjenigen Kinder, die nicht in häuslicher Gemeinschaft mit dem Beschäftigten leben | 2 Tage*) |
| e) Tod der Schwiegereltern, Geschwister und Enkelkinder | 2 Tage*) |
| *) Die zu beanspruchenden Tage müssen im Zusammenhang mit dem Todesfall genommen werden. | |
| f) für Wohnungswechsel die auf Wunsch des Arbeitgebers erfolgen | die für den Umzug erforderliche Zeit |
| g) Erfüllung gesetzlich auferlegter Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern (ein Anspruch auf Erstattung eines Verdienstausfalles entsteht erst dann, wenn von dritter Seite kein Ersatz zu leisten ist) | die erforderliche Zeit |
| h) für Arbeitssuche nach ordentlicher Kündigung durch den Arbeitgeber, soweit die Arbeitssuche während der Arbeitszeit notwendig ist, bis zu insgesamt | 1 Tag |
| i) bei plötzlich eintretender schwerer Erkrankung des in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten, wenn das Erfordernis der Anwesenheit des Beschäftigten und die Erkrankung durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesen werden

Bei Freistellung anlässlich der Erkrankung eines in häuslicher Gemeinschaft lebenden Kindes des Beschäftigten, welches das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, besteht kein Anspruch auf Vergütung (beachte § 45 Abs. 1 SGB V). | 1 Tag
pro Einzelfall |

Bei Teilnahme an Tarifverhandlungen und Sitzungen von Tarifkommissionen ist dem Beschäftigten die erforderliche Zeit zu gewähren, ohne dass ein Anspruch auf Vergütung besteht.

Mit § 8.3 sind die in Anwendung des § 616 BGB möglichen Fälle festgelegt.

Protokollnotiz zu § 8.3

Die eingetragene Lebenspartnerschaft ist der Ehe gleichgesetzt.

8.4 Arbeitsunfähigkeit**8.4.1 Nachweispflicht**

Dauert eine Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Beschäftigte über die Benachrichtigung nach § 8.2 hinaus eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens am darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. In begründeten Fällen ist der Arbeitgeber berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Beschäftigte verpflichtet, erneut seine Arbeitsunfähigkeit durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen. Das Ende der Arbeitsunfähigkeit ist auf Verlangen des Arbeitgebers durch Bescheinigung des Arztes oder der Krankenkasse nachzuweisen.

8.4.2 Entgeltfortzahlung

Unabhängig von den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen wird den Beschäftigten in Fällen unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit sowie während einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation das regelmäßige Arbeitsentgelt für die Zeit der Arbeitsverhinderung bis zur Dauer von sechs Wochen ungekürzt weitergezahlt. Dieser Anspruch entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses, es sei denn, dass eine günstigere gesetzliche Regelung besteht.

Das weiterzuzahlende regelmäßige Arbeitsentgelt bemisst sich nach §§ 10.3 / 10.6.

Im Übrigen gelten die gesetzlichen Vorschriften.

8.4.3 Arztbesuche / Ambulante Behandlungen

Für die nachstehend aufgeführten Fälle wird die tatsächlich notwendige und nachgewiesene Zeit der Arbeitsverhinderung, höchstens jedoch acht Arbeitsstunden, mit dem weiterzuzahlenden regelmäßigen Arbeitsentgelt gem. §§ 10.3 / 10.6 vergütet:

- a) Arztbesuch anlässlich einer während der Arbeitszeit aufgetretenen akuten Erkrankung, sofern der Arzt die Notwendigkeit des sofortigen Arztbesuches bescheinigt
- b) Ambulante Behandlung einschließlich ambulanter Kur und Heilverfahren oder Vorsorgeuntersuchung der Sozialversicherung zur Früherkennung von Krankheiten, sofern diese während der Arbeitszeit durchgeführt werden müssen und der Arzt dies bescheinigt

§ 9 Urlaubsbestimmungen**9.1.1 Grundsätze der Urlaubsgewährung**

Der Beschäftigte hat nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.

Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

9.1.2 Der Urlaub soll der Erholung dienen. Der Beschäftigte darf während der Urlaubszeit keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit übernehmen.

- 9.1.3** Der Urlaub ist möglichst zusammenhängend zu gewähren und zu nehmen.
Einer der Urlaubszeiträume soll mindestens 15 aufeinander folgende Arbeitstage umfassen.
- 9.1.4** Die Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze (z. B. Betriebsurlaub) ist durch Betriebsvereinbarung festzulegen. Dies soll vor Beginn des Urlaubsjahres geschehen. Wird in einem Betrieb ein Urlaubsplan erstellt oder verlangt der Betriebsrat die Erstellung eines Urlaubsplanes, ist dieser so rechtzeitig wie möglich durch Betriebsvereinbarung festzulegen. Dabei sind die Urlaubswünsche der Beschäftigten zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange entgegenstehen.
- 9.1.5** Ein Urlaubsanspruch besteht insoweit nicht, als dem Beschäftigten für das Urlaubsjahr bereits von einem anderen Arbeitgeber Urlaub gewährt oder abgegolten worden ist. Beim Ausscheiden aus dem Betrieb ist dem Beschäftigten ein Nachweis über den erhaltenen Urlaub zu erteilen. Dieser Nachweis ist im neuen Betrieb dem Arbeitgeber vorzulegen.
- 9.1.6** Erkrankt ein Beschäftigter während des Urlaubs, so werden die durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet. Der Beschäftigte hat Anspruch auf diese Urlaubstage nach Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit. Dieser Urlaub muss erneut beantragt und gewährt werden.
Der Beschäftigte ist verpflichtet, den Arbeitgeber über seine Arbeitsunfähigkeit durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung unverzüglich in Kenntnis zu setzen.
Wird dem Beschäftigten von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde, der Kriegsopferversorgung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger eine Kur oder ein Heilverfahren gewährt, so können bis zu drei Tage Urlaub angerechnet werden. Davon ausgenommen sind Maßnahmen im Rahmen der Rehabilitation bei Arbeitsunfällen.
- 9.2 Urlaubsdauer**
- 9.2.1** Der Urlaub beträgt bei einer Verteilung der Arbeitszeit auf die Fünf-Tage-Woche 30 Arbeitstage.
Bei einer ungleichmäßigen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Tage in der Woche ist zu gewährleisten, dass ein entsprechender Urlaubsanspruch erhalten bleibt.
Gesetzliche Feiertage, die in den Urlaub fallen, werden nicht als Urlaubstage gerechnet.
- 9.2.2** Der Urlaubsanspruch erlischt drei Monate nach Ablauf des Kalenderjahres, es sei denn, dass er erfolglos geltend gemacht wurde oder dass der Urlaub aus betrieblichen Gründen oder wegen Krankheit nicht genommen werden konnte. Konnte der Urlaub wegen Krankheit nicht genommen werden, erlischt der tarifliche Urlaubsanspruch zum 30. Juni des nachfolgenden Kalenderjahres.
- 9.2.3** Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.
Der Zeitpunkt des Urlaubs richtet sich nach dem aufgestellten Urlaubsplan. Soweit kein Urlaubsplan besteht, kann der Urlaubsanspruch, abgesehen vom Eintrittsjahr, ab 1. Januar in voller Höhe geltend gemacht werden.
Teilzeitbeschäftigte haben einen Urlaubsanspruch, der dem Urlaub eines Beschäftigten entspricht, der voll beschäftigt wird.
- 9.2.4** Die Dauer des Urlaubs wird durch Kurz- oder Mehrarbeit des Betriebes nicht beeinflusst.

9.2.5 In dem Kalenderjahr, in dem der Beschäftigte neu- oder wiedereingestellt wird, erhält er für jeden vollen Kalendermonat, der nach dem Eintrittsdatum liegt, 1/12 des Jahresurlaubs. Der Eintrittsmonat zählt bei der Urlaubsberechnung dann als zusätzlicher Kalendermonat, wenn der Eintritt vor dem 16. des betreffenden Monats erfolgt.

Für eine Beschäftigung bis zu 14 Tagen besteht kein Urlaubsanspruch.

Der im Eintrittsjahr entstehende anteilige Urlaub ist, sofern die Wartezeit nicht erfüllt ist, auf Wunsch des Beschäftigten auf das folgende Kalenderjahr zu übertragen.

In dem Jahr, in dem der Beschäftigte ausscheidet, erhält er für jeden vollen Kalendermonat, der vor dem Tag des Ausscheidens liegt, 1/12 des Jahresurlaubs.

Der Austrittsmonat zählt für die Urlaubsberechnung dann zusätzlich als voller Kalendermonat mit, wenn der Austritt aus dem Betrieb nach dem 15. des betreffenden Monats erfolgt.

9.2.6 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.

9.2.7 In den auf das Eintrittsjahr folgenden Kalenderjahren ist der volle Urlaub zu gewähren, wenn das Arbeitsverhältnis durch ordentliche Kündigung des Arbeitgebers nach dem 1. Mai beendet wird.

9.2.8 Beschäftigte, die wegen Erhalts einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung aus dem Betrieb ausscheiden, haben unabhängig vom Termin ihres Ausscheidens Anspruch auf den vollen Urlaub.

9.3 Der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte regelt sich nach dem SGB IX.

9.4 Urlaubsentgelt

Das Urlaubsentgelt besteht aus dem Urlaubsgrundentgelt und dem zusätzlichen Urlaubsgeld.

9.4.1 Als Urlaubsgrundentgelt wird ein regelmäßiges Arbeitsentgelt, berechnet nach §§ 10.3 / 10.6, weiter gezahlt.

9.4.2 Der Beschäftigte erhält für die in § 9.2 festgelegten Urlaubstage ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 50 % des Urlaubsgrundentgelts (berechnet gem. §§ 10.3 / 10.6).

Die Berechnungsbasis für das zusätzliche Urlaubsgeld eines Beschäftigten, der neben einem Fixum Provision bezieht, soll nicht höher sein, als das tarifliche Monatsgrundentgelt (Bandwert 105 %) der EG 10 bzw. der höchsten Entgeltgruppe im Betrieb.

9.4.3 Das zusätzliche Urlaubsgeld ist auf Wunsch des Beschäftigten vor Antritt des Urlaubs zu zahlen, sofern der Urlaub mindestens zwei Wochen umfasst.

9.4.4 Eine Rückzahlung des Urlaubsentgelts für bereits genommenen Urlaub kann nicht verlangt werden.

§ 10 Entgeltberechnungsvorschriften

- 10.1** Die Beschäftigten erhalten ein Monatsentgelt.

Der Abrechnungszeitraum für das Monatsentgelt ist der Kalendermonat.

Das Monatsentgelt setzt sich aus den festen Entgeltbestandteilen des laufenden Monats (individuelles tarifliches Monatsgrundentgelt sowie weitere stetige Entgeltbestandteile, die regelmäßig und in gleicher Höhe anfallen) und den variablen Entgeltbestandteilen (leistungsabhängige, zeitabhängige und sonstige variable Entgeltbestandteile) des Vormonats zusammen.

Der Beschäftigte erhält eine Abrechnung in Textform, aus der ersichtlich ist, wie sich das Monatsentgelt im Einzelnen zusammensetzt.

- 10.2** Den Beschäftigten wird das Monatsentgelt bis zum letzten Banktag des Monats unbar ausgezahlt. Ein abweichender Auszahlungstermin / eine gemeinsame Abrechnung der variablen mit den festen Entgeltbestandteilen des Monats können durch freiwillige Betriebsvereinbarung festgelegt werden.

- 10.3** Bei Anspruch des Beschäftigten auf ein weiterzuzahlendes regelmäßiges Arbeitsentgelt werden zum einen die festen Entgeltbestandteile so weitergezahlt, als ob er gearbeitet hätte.

Außerdem werden die variablen Entgeltbestandteile weitergezahlt. Sie werden je zu vergütendem Sollarbeitstag oder zu vergütender Sollarbeitsstunde aus dem Durchschnitt der letzten drei abgerechneten Monate (Referenzzeitraum) ermittelt. Der Referenzzeitraum kann betriebseinheitlich auf bis zu sechs Monate verlängert werden.

Hierbei werden die Vergütungen für Mehrarbeit, Einmalzahlungen (wie z.B. Urlaubsgeld, Sondervergütungen sowie vermögenswirksame Leistungen), Aufwendungsersatz, Spesen sowie Vergütungen, die durch den Arbeitsausfall nicht gemindert werden, und ähnliche Entgeltbestandteile nicht berücksichtigt.

Wenn in der Referenzphase oder während des Entgeltfortzahlungszeitraums eine Änderung des tariflichen Monatsgrundentgelts gemäß Entgeltabkommen erfolgt, ist für den Fortzahlungszeitraum vom Zeitpunkt des Inkrafttretens der Tarifänderung an das weiterzuzahlende Arbeitsentgelt auf der geänderten Grundlage zu ermitteln.

- 10.4** Besteht für einen Monat ein anteiliger Entgeltanspruch (z.B. bei Ein- oder Austritt im Laufe des Monats) oder sind die festen Entgeltbestandteile aus anderen Gründen zu kürzen, so ermittelt sich der Kürzungsbetrag wie folgt:

Feste Entgeltbestandteile x unbezahlte Stunden/Tage
Sollarbeitsstunden/-tage

Die Bemessung kann der Arbeitgeber in Tagen oder Stunden vornehmen.

Umfasst die unbezahlte Ausfallzeit einen vollen Kalendermonat, so werden für diesen Monat keine festen Entgeltbestandteile gezahlt.

- 10.5** In allen anderen Fällen (z.B. bei der Zuschlagsberechnung nach §§ 4 - 6) wird das Stundengrundentgelt nach folgender Formel ermittelt

individuelles tarifliches Monatsgrundentgelt des Beschäftigten
individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit x 4,35

10.6 Das Monatsentgelt von Provisionsempfängern besteht aus dem Fixum, der Provision und den Ausgleichszahlungen für Weiterzahlungszeiträume. Die vorstehenden Regelungen sind auf Provisionsempfänger entsprechend anzuwenden. Einzelheiten können betrieblich vereinbart werden.

In allen Fällen, in denen dieser Tarifvertrag die Weiterzahlung eines regelmäßigen Arbeitsentgelts regelt, werden im Weiterzahlungszeitraum das Fixum und bereits fällige Provisionen ungekürzt ausgezahlt. Die für den Ausfalltag weiterzuzahlende Ausgleichs-Provision wird ermittelt, indem für jeden Werktag $1/300$ der während der letzten zwölf Monate gezahlten Provisionssumme eingesetzt wird. Bei kürzerer Beschäftigungsdauer ist ein entsprechender Durchschnitt aus der seit Beginn der Tätigkeit gezahlten Provisionssumme zu bilden.

Die Betriebsparteien können insgesamt abweichende Regelungen treffen.

§ 11 Beginn / Beendigung des Arbeitsverhältnisses

11.1 Einstellung

Bei der Einstellung sind die gesetzlichen Bestimmungen (z. B. §§ 611 ff. BGB, §§ 99 ff. BetrVG) zu beachten.

Die wesentlichen Vertragsbedingungen (und ihre Änderungen) sind schriftlich zu vereinbaren oder dem Beschäftigten gem. Nachweisgesetz schriftlich mitzuteilen.

Die Festlegung der Art der Tätigkeit schließt nicht aus, dass Beschäftigte mit anderen zumutbaren Arbeiten beschäftigt werden können. Dabei ist es vom Inhalt der Vertragsbedingungen abhängig, ob eine Änderungskündigung auszusprechen ist.

Im Übrigen gelten die folgenden eigenständigen tarifvertraglichen Regelungen.

11.2 Probezeit

Mit dem Beschäftigten kann eine Probezeit von drei Monaten vereinbart werden. Sie kann einvernehmlich bis auf sechs Monate verlängert werden.

Eine Probezeit entfällt, wenn ein Auszubildender nach Beendigung seiner Ausbildung im selben Unternehmen eine Tätigkeit übernimmt, die seinem Ausbildungsberuf entspricht.

11.3 Kündigung

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis in den ersten zwei Wochen mit einer Frist von einer Woche, danach mit einer Frist von zwei Wochen zum Schluss der Woche gekündigt werden.

Wenn Beschäftigte zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt werden, kann eine Kündigungsfrist von mindestens einer Woche vereinbart werden; dieses gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird.

Die beiderseitige Grundkündigungsfrist beträgt ansonsten vier Wochen zum 15. oder Ende eines Kalendermonats. Sie beträgt nach einer Betriebszugehörigkeit von drei Jahren einen Monat zum Monatsende.

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

5	Jahre bestanden hat	2 Monate
8	Jahre bestanden hat	3 Monate
10	Jahre bestanden hat	4 Monate
12	Jahre bestanden hat	5 Monate
15	Jahre bestanden hat	6 Monate
20	Jahre bestanden hat	7 Monate

jeweils zum Ende des Kalendermonats.

Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

11.4 Sonderkündigungsschutz für ältere Beschäftigte

In Betrieben mit in der Regel mindestens 20 Beschäftigten (ohne Auszubildende und mitarbeitende Familienangehörige) kann einem Beschäftigten, der das 55. Lebensjahr aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet und dessen Arbeitsverhältnis mindestens 12 Jahre ununterbrochen bestanden hat, das Arbeitsverhältnis nur aus wichtigem Grunde gekündigt werden.

Dieser besondere Kündigungsschutz gilt nicht

- bei voller Erwerbsminderung des Beschäftigten,
- bei Betriebsänderungen, wenn ein anderer zumutbarer Arbeitsplatz nicht vorhanden ist,
- bei Anspruch auf ungeminderter Altersrente, oder
- bei Zustimmung der Tarifvertragsparteien (die auch nach Ausspruch erteilt werden kann).

Eine Änderungskündigung ist - unter Beachtung der Entgeltsicherung nach § 12 - zulässig. Wird einem Beschäftigten, dessen Entgelt nach § 12 abgesichert ist, eine zumutbare Tätigkeit angeboten und lehnt er diese ab, entfällt der Sonderkündigungsschutz.

11.5 Bewerbungszeit

Während der Kündigungsfrist sowie vor Ablauf eines für bestimmte Zeit oder Arbeit abgeschlossenen Arbeitsverhältnisses ist dem Beschäftigten eine angemessene Freizeit zur Bewerbung um ein neues Arbeitsverhältnis zu gewähren.

11.6 Zeugnis

Der Beschäftigte hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses. Das Zeugnis hat Auskunft über die ausgeübte Tätigkeit und auf Wunsch auch über die Führung und Leistung zu geben.

Der Beschäftigte kann bei Vorliegen eines entsprechenden Grundes auch ein Zwischenzeugnis verlangen, das den gleichen Anforderungen zu entsprechen hat.

11.7 Fristlose Kündigung

Die gesetzlichen Vorschriften über die fristlose Kündigung bleiben unberührt.

§ 12 Entgeltsicherung

- 12.1** Beschäftigte, die die Voraussetzungen des § 11.4 erfüllen, und wegen gesundheitsbedingter Minderung ihrer Leistungsfähigkeit nicht nur vorübergehend gehindert sind, ihre bisherige Tätigkeit auszuüben oder in dieser die bisherige Leistung zu erbringen, und die hierdurch eine Entgeltminderung erleiden würden, haben auf Antrag Anspruch auf Entgeltsicherung.
- Die Minderung der Leistungsfähigkeit, die Notwendigkeit des Arbeitsplatzwechsels und die weitere Einsatzfähigkeit sind durch den zuständigen Arzt im Rahmen des Arbeitssicherheitsgesetzes bzw. durch den Amtsarzt festzustellen. Ein Anspruch auf Entgeltsicherung entsteht nicht, wenn die Leistungsminderung selbstverschuldet im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes ist.
- 12.2** Die Antragstellung schließt die Zustimmung des Beschäftigten zur Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz, zum Wechsel der Entlohnungsart und gegebenenfalls auch zur Umgruppierung ein.
- Der Antrag auf Entgeltsicherung ist schriftlich zu stellen; der Anspruch auf die Entgeltsicherung entsteht mit Beginn des auf die Antragstellung folgenden Entgeltabrechnungszeitraums.
- Nach Gewährung einer Entgeltsicherung kann ein erneuter Antrag auf Entgeltsicherung nicht vor Ablauf von fünf Jahren gestellt werden.
- 12.3** Die Höhe der Entgeltsicherung beträgt 95 % des regelmäßigen Arbeitsentgelts zum Zeitpunkt des Antrages. Die Entgeltsicherung darf nicht dazu führen, dass der Beschäftigte ein höheres Entgelt erhält als er erhalten würde, wenn er nicht leistungsgemindert wäre.
- Bei Angestellten, deren Arbeitsentgelt aus Fixum und Provision besteht, richtet sich dieses nach dem Monatsgrundentgelt der Entgeltgruppe 7 des Entgeltrahmenabkommens (mit dem Bandwert 105 %).
- Für entgeltgesicherte Beschäftigte finden die Leistungsentgeltbestimmungen keine Anwendung.
- Die Zusammensetzung des neuen Entgelts ist dem Beschäftigten in Textform mitzuteilen. Tarifliche Entgelterhöhungen erhöhen das gesicherte Entgelt entsprechend.
- 12.4** Erhält der Beschäftigte aus demselben Anlass, der zur Entgeltsicherung geführt hat, anderweitige Zahlungen - z. B. Renten, Leistungen von Drittschädigern - so ist er verpflichtet, die Zahlungen und deren Veränderungen dem Arbeitgeber anzuzeigen.
- Der Betrag der Entgeltsicherung vermindert sich um diese Zahlungen. Der Beschäftigte ist verpflichtet, seine Ansprüche auf anderweitige Zahlungen vorrangig geltend zu machen.
- 12.5** Werden anderweitige Zahlungen gemäß § 12.4 für einen Entgeltzeitraum, für die der Arbeitgeber Entgeltsicherung geleistet hat, gezahlt, so hat der Beschäftigte den Betrag der Entgeltsicherung bis zur Höhe der geleisteten anderweitigen Zahlungen zurückzuzahlen.
- 12.6** Geht der Beschäftigte während des Bezugs der Entgeltsicherung ein anderes Arbeitsverhältnis ein, so erlischt sein Anspruch auf Entgeltsicherung.

§ 13 Leistung an Hinterbliebene

- 13.1** Hinterlässt ein Beschäftigte einen unterhaltsberechtigten Ehegatten oder unterhaltsberechtigten Kinder unter 25 Jahren, deren Berufsausbildung noch nicht beendet ist, ist ab dem Sterbetag an die Hinterbliebenen ein Monatsverdienst zu leisten.

Darüber hinaus ist / sind ab einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

von 5 Jahren	1 Monatsverdienst
von 10 Jahren	2 Monatsverdienste
von 20 Jahren	3 Monatsverdienste

an die Hinterbliebenen zu leisten.

Für die Berechnung des Monatsverdienstes werden die festen Entgeltbestandteile des Sterbemonats sowie bei einem Beschäftigten im Leistungsentgelt die aus dem Durchschnitt der letzten drei Monate ermittelten leistungsabhängigen variablen Entgeltbestandteile zugrunde gelegt. Bei Beschäftigten, die neben einem Fixum Provision beziehen, ist der zu Grunde zulegende Monatsverdienst das höchste Tarifentgelt eines Beschäftigten des gleichen Betriebes (Bandwert 105 %).

Eventuell noch fällig werdende Provisionszahlungen sind darauf nicht anrechenbar.

- 13.3** Bei mehreren Anspruchsberechtigten kann der Arbeitgeber die Leistung mit befreiender Wirkung an einen der Anspruchsberechtigten zahlen.

§ 14 Erlöschen von Ansprüchen / Ausschlussfristen

- 14.1** Ein Verzicht auf entstandene tarifliche Rechte ist nur in einem von den Tarifvertragsparteien gebilligten Vergleich zulässig. Die Verwirkung von tariflichen Rechten ist ausgeschlossen.
- 14.2** Die Ansprüche des Arbeitgebers und Beschäftigten aus dem Arbeitsverhältnis erlöschen, wenn sie nicht spätestens drei Monate nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden, spätestens aber zwei Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Dies gilt nicht für Ansprüche aus unerlaubter oder strafbarer Handlung.
- 14.3** Bleibt die schriftliche Geltendmachung erfolglos, so tritt der Ausschluss nicht ein. Vielmehr gilt dann die dreijährige Verjährungsfrist gem. § 195 BGB. Sie beginnt mit dem Schluss des Kalenderjahres, in dem der Anspruch entstanden ist.

§ 15 Betriebe ohne Betriebsrat

In allen Fällen, in denen dieser Tarifvertrag eine Einigung einschließlich Betriebsvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vorsieht und ein Betriebsrat im Betrieb nicht vorhanden ist, gilt das Individualarbeitsrecht.

Das heißt, es gilt das Direktionsrecht des Arbeitgebers oder es ist - insbesondere auch dort, wo dieser Tarifvertrag eine freiwillige Betriebsvereinbarung vorsieht - eine vertragliche Vereinbarung der Tarifvertragsparteien erforderlich.

§ 16 Beilegung von Meinungsverschiedenheiten

- 16.1** Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen den Parteien dieses Vertrages über seine Anwendung, Durchführung und Auslegung verpflichten sich die Parteien, zur Beilegung der Meinungsverschiedenheiten unverzüglich zusammenzutreten.
- 16.2** Kommt bei Meinungsverschiedenheiten über die Anwendung, Durchführung und Auslegung des Tarifvertrages zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat ein Einvernehmen nicht zustande, können die Tarifvertragsparteien hinzugezogen werden.

§ 17 Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2018 in Kraft.

Er kann mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden, erstmals zum 31. Dezember 2021.

Düsseldorf, den 21. Juli 2017

METALL NRW
Fachgruppe Dienstleistungen / KFZ-Dienstleistungen

Weiss

Krause

IG Metall
Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen

Giesler

Schwarz