

# **Manteltarifvertrag**

für die gewerblichen Arbeitnehmer  
und Angestellten sowie Auszubildende  
der Kälte- und Klimatechnik  
in  
Bayern

Gültig ab 1. Oktober 1999

Zwischen dem

Landesverband für Kälte- und Klimatechnik Bayern  
Landesinnungsverband für Kälteanlagenbauer

Bruckmannring 40, 85764 Oberschleißheim

einerseits

und der

Industriegewerkschaft Metall, Bezirksleitung München,  
Schwanthalerstraße 64, 80336 München

andererseits

wird nachfolgender Manteltarifvertrag abgeschlossen.

## **§ 1 Geltungsbereich**

1. Räumlich: Für das Land Bayern, mit Ausnahme des Regierungsbezirks Mittelfranken.
2. Fachlich: Für alle Betriebe, die Mitglied im Landesverband Kälte- und Klimatechnik Bayern sind.
3. Persönlich: Für sämtliche Arbeitnehmer, die eine der Rentenversicherungspflicht unterliegende Beschäftigung ausüben, einschließlich der Auszubildenden, mit Ausnahme:

- § 2 Einstellungen und Kündigungen
- § 4 Mehr-, Nacht-, Nachtschicht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit
- § 5 Arbeitsausfall, Kurzarbeit
- § 9 Allgemeine Vergütungsbestimmungen, Vergütungsgruppen
- § 10 Monatsvergütung / § 10a Vergütungsgrundsätze
- § 11 Erschwerniszuschläge

## § 2 Einstellungen und Kündigungen

1. Einstellungen und Kündigungen regeln sich nach den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen (BetrVG ist zu beachten).
  - 1.1. Dem Arbeitnehmer ist bei der Einstellung seine Eingruppierung schriftlich bekanntzugeben. Entsprechend ist bei Umgruppierung zu verfahren.
2. Die Probezeit ist schriftlich zu vereinbaren; ihre Dauer soll in der Regel drei Monate nicht überschreiten. In besonderen Fällen kann eine längere Probezeit vereinbart werden. Bei einer Verlängerung um mehr als einen Monat ist in Betrieben, in denen ein Betriebsrat gebildet ist, dessen Zustimmung erforderlich. Für die Dauer der Probezeit können kürzere Kündigungsfristen vereinbart werden.
  - 2.1. Eine Einstellung zur Aushilfe für eine bestimmte Zeit oder für eine bestimmte Arbeit ist schriftlich zu vereinbaren. Das Beschäftigungsverhältnis soll in diesem Falle in der Regel nicht länger als drei Monate dauern. Es erlischt nach Ablauf der vereinbarten Zeit oder Arbeit, es sei denn, dass es verlängert oder eine Umwandlung in ein ständiges Beschäftigungsverhältnis schriftlich vereinbart wird.
3. Die beiderseitige Kündigungsfrist nach der Probezeit beträgt 4 Wochen zum 15. bzw. zum Schluss eines Kalendermonats. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.
  - 3.1. Die Kündigungsfrist für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt in Betrieben mit in der Regel mindestens 20 Arbeitnehmern (ohne Auszubildende und mithelfende Familienangehörige) bei einer Betriebszugehörigkeit von

5 Jahren	2 Monate
8 Jahren	3 Monate
10 Jahren	4 Monate
12 Jahren	5 Monate
15 Jahren	6 Monate
20 Jahren	7 Monate

jeweils zum Ende eines Kalendermonats.  
Betriebs- bzw. Unternehmenszugehörigkeitsjahre zählen ab dem 25. Lebensjahr.
4. Ausbildungsjahre werden auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet.
5. Beim Ausscheiden ist dem Arbeitnehmer ein Zeugnis auszustellen; auf Wunsch ein Zwischenzeugnis, so z.B. beim Wechsel seines Vorgesetzten oder des Geschäftsinhabers.

- 5.1. Das Zeugnis hat über Art, Umfang und Dauer der Tätigkeit, auf Wunsch auch über Leistung und Führung Auskunft zu geben.
6. Arbeitnehmer haben nach der Probezeit, bei Arbeitgeberkündigung während der Kündigungsfrist auf Verlangen höchstens 2x4 Stunden Zeit, zum Suchen eines anderen Arbeitsplatzes, unter Fortzahlung der Vergütung.
7. Ausgeschiedene Arbeitnehmer, die innerhalb eines Jahres wieder in den Betrieb eintreten, erwerben wieder ihre alten Rechte.

### **§ 3 Arbeitszeit**

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 38 Stunden.
- 1.1. Sie ist auf bis zu fünf zusammenhängende Werktage (Montag bis Freitag) zu verteilen.

Können Reparaturarbeiten beim Kunden nur nach dessen Geschäftsschluss erledigt werden oder sind Notdienstarbeiten zur Vermeidung von wirtschaftlichen Schäden auszuführen, so kann die regelmäßige Arbeitszeit auch abweichend verteilt werden.

#### **Anmerkung:**

- Berufsschulunterricht für Auszubildende gilt als Arbeitszeit. Auf die wöchentliche Arbeitszeit der Auszubildenden werden Zeiten des Berufsschulunterrichts wie folgt angerechnet:
  - Berufsschultage mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten mit 7,6 Stunden.
  - Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens 5 Tagen mit der wöchentlichen Arbeitszeit.
  - Im übrigen die Unterrichtszeit einschließlich der Pausen.
- 1.2. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann gleichmäßig oder ungleichmäßig über 6 Monate verteilt werden. Sie darf in den einzelnen Wochen 40 Stunden nicht überschreiten und muß im Durchschnitt von längstens 6 Monaten 38 Stunden betragen.
  2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Pausen werden vereinbart (BetrVG ist zu beachten).
  3. Am 24. und 31. Dezember (Heiliger Abend und Silvester) endet die Arbeitszeit um 12.00 Uhr.
  4. Der Arbeitgeber ist unter Beachtung des Betriebsverfassungsgesetzes berechtigt, die an Arbeitstagen im Zusammenhang mit gesetzlichen Feiertagen ausfallende Arbeitszeit, vor- oder nacharbeiten zu lassen. Die Vor- oder Nacharbeit ist überstundenzuschlagsfrei.
  5. Pausen werden nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) behandelt. Die Zeit für Waschen und Umkleiden gehört nicht zur Arbeitszeit. Das Jugendarbeitsschutzgesetz ist zu beachten.

6. Werden Montagearbeiten in anderen Betrieben ausgeführt, so kann nach vorheriger Vereinbarung die Lage der Arbeitszeit der in diesen Betrieben üblichen Arbeitszeit angepasst werden.
7. Bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit kann die Führung eines Zeitkontos vereinbart werden. In diesem Fall ist die Rahmenregelung gemäß Anhang 1, die Gegenstand dieses Manteltarifvertrages ist, zu beachten.

## § 4

### Mehr-, Nacht-, Schicht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

1. Mehr-, Nacht-, Schicht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit kann gemäß BetrVG unter Beachtung des Arbeitszeitgesetzes und der Arbeitsschutzvorschriften eingeführt werden.
  - 1.1. Mehrarbeit ist die über die regelmäßige Arbeitszeit § 3, Ziffer 1.1. und 1.2., dieses Tarifvertrages hinausgehende und geleistete Arbeit.  
Als Mehrarbeit gilt auch die über 10 Stunden täglich hinaus geleistete Arbeitszeit, ohne Rücksicht auf die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit.  
Bei Führung eines Zeitkontos ist der Anhang 1 zu beachten.
  - 1.2. Nachtarbeit ist die zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistete Arbeit. Zuschlagpflichtig im Sinne Ziffer 2.4., ist nur diese Zeit.
  - 1.3. Schichtarbeit liegt vor, wenn die regelmäßige Arbeitszeit über einen bestimmten Zeitraum hinaus in 2 oder 3 Schichten festgelegt wird.
  - 1.4. Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an diesen Tagen zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr geleistete Arbeit.
  - 1.5. Anspruch auf Vergütung von Mehrarbeit besteht nur, wenn diese ausdrücklich vereinbart oder vom Arbeitgeber gebilligt wurde.

In Fällen, in denen an einzelnen Arbeitstagen Arbeitnehmer Mehrarbeit geleistet haben, ohne die gemäß § 3 Ziffer 1 dieses Tarifvertrages festgesetzte wöchentliche Arbeitszeit zu erreichen, besteht dann Anspruch auf die Bezahlung der Überstunden, wenn aus Gründen, die die Arbeitnehmer nicht zu vertreten haben, die Ableistung der gesamten Wochenarbeitsstunden nicht möglich war. (§ 6 Arbeitsversäumnis, Arbeitsverhinderung ist zu beachten).

- 1.6. Geleistete Mehrarbeit und/oder die dazugehörenden Zuschläge können einvernehmlich innerhalb von 6 Monaten durch Freizeitgewährung abgegolten werden.

## 2. Zuschläge

Bei der Berechnung von Zuschlägen ist der tatsächliche Verdienst, bei Leistungsvergütung der Durchschnittsverdienst der jeweiligen Abrechnungsperiode, einschließlich der Zulagen, jedoch ausschließlich der nachstehenden aufgeführten Zuschläge zugrunde zu legen.

Bei der Berechnung der Zuschläge ist 1/165,3 der tatsächlichen Monatsvergütung zugrunde zulegen.

- |                                                                                                                                    |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 2.1. Der Zuschlag für Mehrarbeit beträgt für jede Mehrarbeitsstunde in der Woche (siehe Ziffer 1.1.)                               | 25% |
| 2.2. Für Nachtarbeit, die zugleich Mehrarbeit ist                                                                                  | 60% |
| 2.3. Für Schichtarbeit und Nachtarbeit (siehe Ziffer 1.3.)                                                                         | 10% |
| 2.4. In Fällen, in denen die Arbeitszeit ganz oder teilweise in die Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr fällt (siehe Ziffer 1.2.) | 25% |
| 2.5. Für Sonn- und Feiertagsarbeit                                                                                                 | 50% |
| 2.6. Sofern am 24. oder 31. Dezember nach 12.00 Uhr gearbeitet wird                                                                | 60% |
3. Für Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen sind dem Arbeitnehmer zu bezahlen:
- a) die gesetzliche Feiertagsvergütung
  - b) die tatsächliche Vergütung bzw. Leistungsvergütung
  - c) ein Zuschlag von 50%, berechnet aus der tatsächlichen Vergütung bzw. Leistungsvergütung
4. Für Arbeiten am Oster- und Pfingstsonntag, an den Weihnachtsfeiertagen und am 1. Mai, soweit die beiden letzt genannten, auf einen Sonntag fallen, ist dem Arbeitnehmer zu bezahlen:
- a) die tatsächliche Vergütung bzw. Leistungsvergütung
  - b) ein Zuschlag von 150%.
5. Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge ist nur ein Zuschlag, und zwar der jeweils höhere, zu bezahlen.



## **§ 5** **Arbeitsausfall, Kurzarbeit**

### **1. Arbeitsausfall**

Muss die Arbeit aus Gründen, die vom Arbeitgeber nicht zu vertreten sind, ruhen, so ist die ausgefallene Arbeitszeit bis zur Dauer von 5 Stunden unter der Voraussetzung zu vergüten, dass

- a) der Arbeitnehmer an der Arbeitsstelle erschienen ist und der Arbeitsausfall nicht nach beendigter Betriebsstörung durch zuschlagsfreie Mehrarbeit innerhalb der gleichen oder der darauffolgenden Woche eingeholt werden kann,
- b) kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Bezahlung der ausgefallenen Vergütung aus öffentlichen Mitteln besteht.

### **2. Kurzarbeit**

- 2.1. Wenn die wirtschaftliche Lage es erfordert, kann Kurzarbeit zur Vermeidung von Kündigungen ohne Rücksicht auf die Kündigungsfristen der Einzelarbeitsverhältnisse mit einer Ankündigungsfrist von 7 Kalendertagen nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat angeordnet werden.
- 2.2. Wird die Arbeitszeit um weniger als 1/10 der regelmäßigen Arbeitszeit verkürzt, oder wird Kurzarbeitergeld versagt, ist eine Vergütungskürzung nicht zulässig.
- 2.3. Die Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit um mehr als 1/10 erfolgt unter der Voraussetzung, dass aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung Kurzarbeitergeld gewährt wird. Für jede fehlende Arbeitsstunde ist eine Kürzung der Vergütung zulässig.
- 2.4. Kommt eine Einigung hierüber nicht zustande, so ist die Einigungsstelle gemäß BetrVG anzurufen.

## **§ 6 Arbeitsversäumnis und Arbeitsverhinderung**

1. Der Arbeitnehmer ist in folgenden Fällen von der Arbeit unter Fortzahlung seines Lohnes freizustellen:

### **Für einen Tag:**

- 1.1. Bei eigener Eheschließung
- 1.2. Bei Teilnahme an der Eheschließung der Eltern oder eines Elternteiles, der Kinder und Geschwister.
- 1.3. Bei Entbindung der Ehefrau
- 1.4. Bei Todesfällen von Eltern, Geschwistern und Schwiegereltern.

### **Für zwei Tage:**

- 1.5. Beim Todesfall eines Ehegatten oder eines Kindes.

In diesen Fällen erhält der Arbeitnehmer die Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung der Vergütung bis zu insgesamt 5 Tagen im Kalenderjahr.

2. In folgenden Fällen wird bei Arbeitsversäumnis die notwendige ausfallende Arbeitszeit bezahlt, sofern die Vergütung nicht von anderer Seite ersetzt wird oder beansprucht werden kann.
  - 2.1. Bei Erfüllung gesetzlich auferlegter Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern.
  - 2.2. Bei Mitwirkung zur Löschung von Bränden und bei Verhütung von Hochwasserschäden.
  - 2.3. Bei Vorladung vor Gericht und Behörden, sofern der Arbeitnehmer nicht Antragsteller, im Zivilprozess nicht Partei, im Strafprozess nicht Beschuldigter ist.
3. In folgenden Fällen ist der Arbeitnehmer berechtigt, sich ohne Vergütung der Ausfallzeit durch den Arbeitgeber freistellen zu lassen.
  - 3.1. Bei Wahrnehmung von Aufgaben aufgrund von Ehrenämtern in der Selbstverwaltung des Handwerks.
  - 3.2. Erfüllung von Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern, die im Zusammenhang mit der Arbeitnehmervertretung stehen. Die Verpflichtungen aus dem BetrVG bleiben hiervon unberührt.

- 3.3. Bei Teilnahme an Schulungen, die aufgrund der Übernahme von Ehrenämtern nach Ziffer 3.1. und 3.2. erfolgen.
- 3.4. Bei der Freistellung mehrerer Arbeitnehmer zum gleichen Zeitpunkt, sind die betrieblichen Belange gebührend zu berücksichtigen.

Ist auf betrieblicher Ebene keine Einigung zu erzielen, so sind die Tarifvertragsparteien einzuschalten.

**§ 7**  
**Krankheit, Betriebsunfall, Lohnfortzahlung**  
**Mitteilungspflicht bei Arbeitsverhinderung**

1. Werden Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Heilmaßnahmen eines Sozialversicherungsträgers an ihrer Arbeitsleistung verhindert, so haben sie unabhängig von der jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen vom ersten Tag an Anspruch auf ungekürzte Fortzahlung des Arbeitsentgelts für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zu einer Dauer von sechs Wochen. Eine Anrechnung von Urlaub ist unzulässig.
2. 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 Unfalles angeordnete Ruhezeit, als Arbeitszeit bezahlt.
3. Ist ein Arztbesuch unaufschiebbar, so kann der Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung verlangen, die die Dringlichkeit nachträglich nachweist. Die anfallende Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen.

Aufgrund dieser Bescheinigung wird die durch den Arztbesuch ausgefallene Arbeitszeit bezahlt, auch wenn es nachfolgend zu keiner Krankmeldung kommt.

4. Arbeitnehmer, die an der Ausübung der Arbeit verhindert sind, haben den Grund und die voraussichtliche Dauer der Verhinderung unverzüglich - ggf. fernmündlich - dem Arbeitgeber 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, diese Bescheinigung früher zu verlangen.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich zu informieren und eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Auf Verlangen des Arbeitgebers ist nach sechs Wochen auf Kosten des Arbeitgebers eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

5. Das weiterzuzahlende Arbeitsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten 3 abgerechneten Kalendermonaten vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit erhalten hat.  
Bei der Berechnung bleiben unberücksichtigt:
  - einmalige Zahlungen wie Sonderzahlungen, Jubiläumszuwendungen, zusätzliches Urlaubsentgelt
  - Mehrarbeitsvergütungen und Mehrarbeitszuschläge  
( § 10 Ziff. 4.1. und 4.2. ist dabei zu beachten )

Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die in der Zeit zwischen dem Beginn des Berechnungszeitraumes und dem Ende der Arbeitsverhinderung eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen.

Bei Arbeitnehmern im Monatslohn ist der so festgestellte durchschnittliche monatliche Arbeitsverdienst durch die Zahl der für den Abrechnungsmonat festgelegten regelmäßigen Arbeitsstunden einschließlich der für Feiertage und lohnzahlungs- bzw. lohnfortzahlungspflichtigen Freistellungen anzusetzenden Stunden zu teilen. Das Ergebnis stellt den Geldfaktor dar, welcher mit der Zahl der ausfallenden festgelegten regelmäßigen Arbeitsstunden zu vervielfältigen ist.

Bei Arbeitnehmern im Stundenlohn ist der so festgestellte Verdienst durch die Zahl der im Bezugszeitraum festgelegten regelmäßigen Arbeitsstunden zu teilen. Das Ergebnis stellt den Geldfaktor dar, welcher mit der Zahl der ausfallenden festgelegten regelmäßigen Arbeitsstunden zu vervielfältigen ist.

Mehrarbeitsstunden und Ausfallstunden infolge Kurzarbeit bleiben bei der Ermittlung des Teilers außer Betracht.

Im Falle, dass in dem Berechnungszeitraum Kurzarbeit fällt, während der Entgeltfortzahlung aber wieder die regelmäßige Arbeitszeit erbracht würde, ist vom Entgeltausfallprinzip auszugehen. Der erkrankte Arbeitnehmer ist so zu stellen, dass er während der Arbeitsunfähigkeit auf dasjenige Arbeitsentgelt Anspruch hat, das er auch ohne die Arbeitsunfähigkeit erhalten hätte.

## **§ 8 Urlaub**

1. Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub nach Maßgabe der Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.
2. Die Mindesturlaubsdauer beträgt in Arbeitstagen (1 Urlaubswoche = 5 Arbeitstage):

bis zum vollendeten	25. Lebensjahr 28
bis zum vollendeten	30. Lebensjahr 29
nach dem vollendeten	30. Lebensjahr 30.

Für die Gewährung von Urlaub nach Lebensalter gilt als Stichtag der 30. Juni des Urlaubsjahres.

3. Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem 1,5fachen durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen bzw. der diesem Zeitraum entsprechenden Abrechnungsperiode vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat.

Bei der Berechnung bleiben unberücksichtigt:

- einmalige Zahlungen wie Sonderzahlungen, Jubiläumszuwendungen, zusätzliches Urlaubsentgelt
- Mehrarbeitsvergütungen und Mehrarbeitszuschläge

4. Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraumes oder des Urlaubs eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgeltes außer Betracht. Das Urlaubsentgelt ist bei Urlaubsantritt auszuzahlen. Eine hiervon abweichende Regelung kann getroffen werden (BetrVG ist zu beachten).

- 4.1. Im Ein- und Austrittsjahr hat der Arbeitnehmer Anspruch auf soviel Zwölftel des Jahresurlaubs, wie er in diesem Jahr volle Beschäftigungsmonate (30 Kalendertage) beschäftigt war.

Hat der Arbeitnehmer über den ihm zustehenden Umfang hinaus Urlaub erhalten, so kann das dafür gezahlte Urlaubsgeld nicht zurückgefordert werden.

- 4.2. Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach 6monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.

- 4.3. Der im Eintrittsjahr entstehende anteilige Jahresurlaub kann, sofern die Wartezeit nicht erfüllt ist, auf Wunsch des Arbeitnehmers auf das folgende Kalenderjahr übertragen werden.

- 4.4. Ergeben sich bei der anteiligen Urlaubsgewährung Bruchteile von Tagen, so werden Bruchteile von weniger als einem halben Tag nicht berücksichtigt, Bruchteile von mindestens einem halben Tag, auf volle Urlaubstage aufgerundet.
5. Erkrankt der Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.

Der Arbeitnehmer hat sich jedoch nach Ablauf der vorgesehenen Urlaubszeit, oder falls die Krankheit über das Urlaubsende fort dauert, nach Beendigung der Krankheit zunächst im Betrieb einzufinden.

## **§ 9**

### **Allgemeine Vergütungsbestimmungen**

#### **Vergütungsgruppen**

1. Die Arbeitnehmer sind entsprechend ihrer Tätigkeit in die Vergütungsgruppen einzustufen.

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

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

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

Für die Einstufung der Arbeitnehmer sind die §§ 99 ff BetrVG zu beachten.

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 ist unter Einhaltung der für ihn geltenden Kündigungsfristen eine Änderungskündigung auszusprechen.

3. Die Vergütungen werden in gesonderten Tarifverträgen auf der Grundlage der jeweils geltenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 3 Ziffer 1. geregelt.
4. Das Entgelt für eine Arbeitsstunde ermittelt sich aus 1/165,3 der Monatsvergütung.
5. Für die Einstufung gelten die in einem gesonderten Vertrag vereinbarten Vergütungsgruppen:



## § 10 Monatsvergütung

1. Das Arbeitsentgelt ist als Monatsvergütung - unabhängig von Kalenderunregelmäßigkeiten, einer gemäß § 3 Ziff. 1.2. unregelmäßigen Verteilung der Arbeitszeit und von Betriebsschließungen und Vor- und Nacharbeit gemäß § 3 Ziff. 4. und der Vereinbarung eines Zeitkontos - zu zahlen.
2. Die Monatsvergütung stellt eine Vergütung für einen Kalendermonat bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 3 Ziff. 1. dar.
3. Die Vergütung für eine Arbeitsstunde errechnet sich nach folgender Formel:

$$\frac{\text{Monatsvergütung}}{\text{regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (38 Std.)} \times 4,35}$$

4. Die Monatsvergütung setzt sich aus
  - den gleichmäßigen Bestandteilen
  - und
  - den variablen Bestandteilenzusammen.
- 4.1. Die gleichmäßigen Bestandteile der Monatsvergütung sind die tarifliche Monatsgrundvergütung, Zuschläge und Zulagen, die regelmäßig und in gleicher Höhe anfallen, sowie sonstige monatlich in gleicher Höhe wiederkehrende Bestandteile der Vergütung.
- 4.2. Zu den variablen Bestandteilen der Vergütung gehören die leistungsabhängigen Bestandteile.  
Die variablen Bestandteile, nämlich Leistungsmehrverdienste, sind als Prozentsatz zur Monatsgrundvergütung in Höhe des Leistungsdurchschnittes des vorhergehenden Monats oder Abrechnungsmonats zu ermitteln und zu vergüten.
5. Mehr-, Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit ist gemäß § 4 Manteltarifvertrag gesondert zu vergüten.
6. Arbeitnehmer,
  - deren Arbeitsverhältnis nicht während des gesamten Kalendermonats besteht,
  - oder
  - die zeitweise keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt haben (z.B. unbezahlter Urlaub), erhalten nur eine zeitanteilige, d.h. durch einen stundenweise berechneten Abzugsbetrag gekürzte, Monatsvergütung.

## **§ 10a Vergütungsgrundsätze**

1. Die tariflichen Vergütungssätze sind Mindestsätze. Vergütet wird nur die tatsächlich geleistete Arbeitszeit, mit Ausnahme bei der Anwendung eines Zeitkontos.
  - 1.1. Die Arbeit kann zeitbezogen oder leistungsbezogen vergütet werden. Welcher Vergütungsgrundsatz angewandt wird, ist durch eine Betriebsvereinbarung zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat festzulegen. Ist kein Betriebsrat vorhanden, gilt der Einzelarbeitsvertrag.
  - 1.2. Zeitbezogene Vergütung liegt vor, wenn dem Arbeitnehmer eine bestimmte gleichbleibende Vergütung ohne Rücksicht auf das Arbeitsergebnis bezahlt wird.
  - 1.3. Leistungsbezogene Vergütung liegt vor, wenn die Höhe der Vergütung durch vereinbarte Einflussgrößen bestimmt wird und veränderlich ist. Die für die leistungsbezogene Vergütung verwendeten Einflussgrößen müssen eindeutig beschrieben und mess- oder zählbar sein. Personenbezogene Einflussgrößen sind ausgeschlossen.
  - 1.4. Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet, vorübergehend eine andere, ihm zumutbare betriebliche Arbeit zu leisten. Das Arbeitsentgelt darf dadurch nicht vermindert werden.
  - 1.5. Die Vergütung ist in bar oder bargeldlos zu bezahlen. Über die Art der Bezahlung ist mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung abzuschließen.
  - 1.6. Mit der Zahlung der Vergütung ist dem Arbeitnehmer eine Abrechnung zu übergeben, aus der die Höhe der monatlichen Vergütung und der Zuschläge nach § 4 sowie die Abzüge ersichtlich sind.
  - 1.7. Arbeitnehmer, deren Leistung nicht nur vorübergehend unter der normalen Arbeitsleistung liegt, können unter den tariflichen Vergütungssätzen entlohnt werden. Die Mindervergütung richtet sich nach dem Grad der Minderleistung und wird vom Arbeitgeber unter schriftlicher Zustimmung der Tarifvertragsparteien festgelegt.
2. **Zeitbezogene Vergütung**
  - 2.1. Arbeitnehmer im Zeitlohn erhalten den tariflich vereinbarten Lohn ihrer Lohngruppe als Mindestlohn.

### **3. Leistungsbezogenen Vergütung**

3.1. Die Einführung der leistungsbezogenen Vergütung setzt eine Betriebsvereinbarung gemäß § 87 Absatz 1, Ziffer 10 und 11 des BetrVG voraus. Die Arbeit in leistungsbezogener Vergütung kann für einzelne Arbeitnehmer oder für Gruppen vergeben werden.

Für die erarbeitete Gutzeit in der Leistungsvergütung ist mindestens die persönliche Tariftundenvergütung zu bezahlen.

3.2. In dieser Betriebsvereinbarung sind folgende Punkte zu regeln:

- a) Geltungsbereich (Personen, Personengruppen, Fertigungsbereiche, usw.)
- b) die Einflussgrößen, auf die die Leistungsvergütung aufgebaut ist (z.B. Zeit, Stückzahl, Arbeitsergebnis usw.)
- c) die Methoden (Erfahrungswerte, Zeitaufnahmen, Katalogwerte, usw.)
- d) die Leistungsnorm (z.B. Vorgabezeiten, Mengenleistung, vorgeschriebene Qualität, usw.)
- e) Kündigungsfristen

3.3. Für eine Minute wird der sechzigste Teile der Tariftundenvergütung bezahlt.

3.4. Die der Leistungsvergütung zugrunde liegenden Einflussgrößen sind so zu beschreiben, dass sie verständlich und rekonstruierbar sind.

3.5. Über Fragen der Leistungsberechnung ist entsprechende Aufklärung zu geben.

3.6. Bei allen anfallenden Tätigkeiten und Wartezeiten, die der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hat und die zeitlich nicht in den Leistungsnormen enthalten sind, wird die Durchschnittsvergütung der letzten Abrechnungsperiode bezahlt (ohne die Zuschläge für Mehrarbeit, Nacharbeit, Sonntagsarbeit und Feiertagsarbeit, bzw. Urlaubsgeld). Bei Eintreten derartiger Zeitversäumnisse ist zur Vermeidung von Verlust sofort die zuständige Aufsichtskraft zu verständigen, und die Zeit bestätigen zu lassen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf Verlangen, während der Zeitversäumnis eine andere zumutbare Arbeit auszuführen.

3.7. Arbeitnehmer, die auf Anordnung vorübergehend in Zeitvergütung beschäftigt werden, erhalten bis zur Dauer von 2 Wochen den Leistungsdurchschnitt der letzten Abrechnungsperiode minus 5 Prozent (ohne die Zuschläge für Mehrarbeit, Nacharbeit, Sonntagsarbeit, Feiertagsarbeit bzw. Urlaubsgeld).

3.8. Zwischenzeitlich eingetretene Tarifänderungen sind bei der Berechnung des Leistungsvergütungsdurchschnittes zu berücksichtigen.

3.9. Die Überführung einzelner Arbeitnehmer von Leistungs- auf Zeitvergütungsarbeit bedarf der Änderungskündigung.

3.10. Arbeitnehmer, welche in Leistungsvergütung beschäftigt werden, erhalten vor Beginn der Arbeit einen schriftlichen Arbeitsauftrag, auf dem die Art der Arbeit und der Vorgabewert oder Geldbetrag verzeichnet ist.

Nach Abschluss der Arbeit ist der ordentlich ausgefüllte Arbeitsauftrag vom Arbeitnehmer zur Abrechnung einzureichen.

- 3.11. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Leistungsgrundlagen ist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung eine gütliche Einigung zu versuchen. Wird keine Einigung erzielt, so ist nach BetrVG zu verfahren.
- 3.12. Leistungsgrundlagen dürfen nur dann geändert werden, wenn eine Änderung der Arbeitsmethode, technische Verbesserungen oder offenbare Ermittlungsfehler vorliegen.

## § 11 Erschwerniszuschläge

1. Arbeitnehmer, die Arbeiten unter besonders erschwerten Bedingungen zu verrichten haben, erhalten für die Dauer dieser Arbeiten einen Zuschlag auf den jeweiligen tatsächlichen anteiligen Stunden- bzw. Leistungslohn wie folgt:

Für besonders schmutzige Arbeiten und bei erheblicher äußerer Einwirkungen wie z.B.:

- Arbeiten mit der Spritzpistole
- Arbeiten bei Entrostung oder Sandstrahlen von Eisenkonstruktionen
- Arbeiten bei erheblicher Einwirkung von Ruß, Staub, Hitze, Säuredämpfe, etc. 10%

2. Für außerordentliche Erschwernisse, welche vorstehend nicht erfasst sind, ist eine innerbetriebliche Regelung zu treffen, (BetrVG) ist zu beachten.
3. Die Erschwerniszuschläge sind nicht leistungs- bzw. akkordfähig, (wird nicht in den Minutenfaktor eingerechnet).

## § 12 Bestimmungen für Montagearbeiten

### 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. Montagestellen im Sinne nachfolgender Bestimmungen ist die Stelle, von der aus der Beginn der Arbeitszeit berechnet wird und die Bezahlung der Arbeitszeit beginnt.
- 1.3. Fernmontage liegt vor, wenn dem Arbeitnehmer die tägliche Rückkehr zum Betrieb oder zu seiner Wohnung nicht zuzumuten ist.

Die tägliche Rückkehr ist in der Regel nicht zumutbar, wenn der Zeitaufwand für Hin- und Rückfahrt mit einem öffentlichen Verkehrsmittel mehr als 3 Stunden in Anspruch nimmt. Wird ein Firmen-Kfz benützt, gilt die tatsächliche Fahrzeit. Bei Benützung anderer Verkehrsmittel (Privat-Kfz usw.) gilt die Reisezeit mit dem öffentlichen Verkehrsmittel.

- 1.4. Montagen außerhalb der Bundesrepublik Deutschland werden durch diese Regelung nicht erfasst. Soweit Montagearbeiten im Ausland ausgeführt werden, sind die besonderen Arbeitsbedingungen der Auslandsmontage mit dem Arbeitnehmer einzelvertraglich zu vereinbaren.

### 2. Fahrtkosten

- 2.1. Bei Montagen wird das unter Ausnützen evtl. bestehender Tarifvergünstigungen für öffentliche Verkehrsmittel aufgewendete Fahrgeld zwischen Betriebs- bzw. Wohnsitz und Montagestelle erstattet.
- 2.2. Notwendige Auslagen für die Beförderung von Gepäck und Gerätschaften werden besonders erstattet.
- 2.3. Der Arbeitnehmer kann nicht verpflichtet werden, sein eigenes Kraftfahrzeug zu verwenden.

Verlangt der Arbeitgeber trotzdem die Benützung eines privaten Fahrzeugs und ist der Arbeitnehmer damit einverstanden, sind folgende Bedingungen durch den Arbeitgeber einzuhalten:

- Die Entschädigung für die gefahrenen Dienstkilometer, mindestens in der Höhe der jeweiligen steuerfreien Sätze.
- Entschädigung für die Mitnahme von Personen und Material in der Höhe in der ein steuerfreier Betrag vorgesehen ist.

- Abschluss einer Vollkaskoversicherung für Dienstfahrten durch den Arbeitgeber, oder Übernahme der Reparaturkosten. Voraussetzung für die Übernahme der Kosten ist, dass der Arbeitnehmer den Schaden nicht grobfahrlässig verursacht hat.

Ferner ist Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer eine polizeiliche Unfallaufnahme veranlasst hat, oder durch einen Zeugen glaubhaft machen kann.

### 3. Wegezeitvergütung

- 3.1. Der zur Erreichung der Montagestelle notwendige Mehraufwand wird nach Maßgabe nachstehender Bestimmungen vergütet, wenn er außerhalb der Arbeitszeit liegt.
- 3.2. Bei täglicher Rückkehr des Arbeitnehmers zum Betrieb bzw. zu seiner Wohnung, wird der durch die Anfahrt und Abfahrt zur Montagestelle eingetretene Mehraufwand nach Entfernungszonen pro Tag pauschal vergütet.

Für die Zoneneinteilung gilt die Luftlinienentfernung

- von der Ortsmitte des Betriebssitzes
- vom Betriebssitz
- oder vom Wohnort des Arbeitnehmers zur Montagestelle.

Die Entscheidung, ob von der Ortsmitte des Betriebssitzes, vom Betriebssitz, oder vom Wohnort des Arbeitnehmers ausgegangen wird, trifft der Arbeitgeber mit Zustimmung des Betriebsrates. Ist kein Betriebsrat vorhanden, gilt der Einzelarbeitsvertrag.

#### Anmerkung:

Mit dieser Regelung steht im Einklang, wenn in einem Betrieb für verschiedene Montagestellen voneinander abweichende, für die einzelnen Montagestellen aber einheitliche Regelungen für alle Arbeitnehmer dieser Montagestelle getroffen werden.

Es gelten folgende Zoneneinteilungen und Wegezeitvergütungen:

Zone 1: über 7 km bis 15 km	75%	aus 1/165,3 der Anfangsvergütung
Zone 2: über 15 km bis 20 km	100%	der Vergütungsgruppe 3
Zone 3: über 20 km bis 30 km	125%	

Zone 4: über 30 km erfolgt die Vergütung der Wegezeit mit der tatsächlichen Bezahlung des Zeitaufwandes für Hin- und Rückfahrt, jedoch ohne Zuschläge.

Für Auszubildende gilt folgende Wegezeitvergütung:

Zone 1: über 7 km bis 15 km	25%	aus 1/165,3 der Anfangsvergütung
Zone 2: über 15 km bis 20 km	35%	der Vergütungsgruppe 3
Zone 3: über 20 km bis 30 km	45%	
Zone 4: über 30 km	65%	

- 3.3. Bei Fernmontage ist die Zeit für die einmalige Hin- und Rückfahrt entsprechend dem tatsächlichen Zeitaufwand zu vergüten (ohne Zuschläge).
- 3.4. Wird ein Arbeitnehmer verpflichtet, ein Kraftfahrzeug zu fahren, ist die Wegezeit nach Ziff. 3.2. Zone 4 und Ziffer 3.3. wie Arbeitszeit zu vergüten (eventuell mit Zuschlag für Überzeit).

#### **4. Auslösungen**

- 4.1. Die Auslösung ist eine pauschale Erstattung für den bei Montagen anfallenden Mehraufwand am Montageort. Die Berechnung der Entfernung erfolgt nach Ziffer 3.2.
- 4.2. Die Geldbeträge für Auslösungen bei Montagen ohne Übernachtungen werden im Vergütungstarifvertrag festgelegt. Sie werden nur für die Tage bezahlt, an denen die betriebsübliche Arbeitszeit auf der Montagestelle gearbeitet worden ist (mit Ausnahme von Fehlzeiten nach § 6 Ziff. 2 und § 7 Ziff. 3).
- 4.3. Die Geldbeträge für Auslösungen mit Übernachtung nach Ziffer 1.3. werden im Vergütungstarifvertrag festgelegt. Für den Tag der Heimreise werden 50% der Auslösungen vergütet.
- 4.4. Betragen die Kosten für die Übernachtung mehr als 50% der Auslösung, so ist der Mehraufwand zu erstatten.

#### **5. Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung eines auf Montage entsandten Arbeitnehmers**

- 5.1. Bei ärztlich festgestellter Arbeitsunfähigkeit während der Montage wird die Auslösung nach Ziffer 4.4. bis zur Dauer von einer Woche bezahlt, falls der Arbeitnehmer nicht nach Hause fahren oder in einem Krankenhaus Aufnahme finden kann.

Bei Beibehaltung der Unterkunft werden die anfallenden Kosten erstattet.

Während des ärztlich angeordneten Heimtransportes werden die Zulagen ebenfalls bezahlt.



- 5.2. Bei schweren Krankheitsfällen bzw. Todesfällen werden einem Familienangehörigen die Reise-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten zum, am und vom Montageort, im Höchsthalle bis zu 2 Tagen, erstattet.
- 5.3. Stirbt ein auf Montage entsandter Arbeitnehmer, so trägt alle daraus entstandenen Mehrkosten der entsendende Betrieb.

## **6. Heimfahrten**

- 6.1. Den auf Montage entsandten Arbeitnehmer werden bei ununterbrochener auswärtiger Tätigkeit Heimfahrten erstattet:

- 6.1.1. An Weihnachten, Ostern und Pfingsten.

- 6.1.2. In der übrigen Zeit alle 5 Wochen.

Fällt die Heimfahrt in die Zeit zwischen 10. und 24. Dezember, so ist sie auf den 24. Dezember zu verschieben.

Die Heimfahrt oder das Verlassen der Montagestelle anlässlich des Urlaubsantritts gilt als Heimfahrt im Sinne dieser Bestimmungen.

- 6.1.3. Bei schwerer Erkrankung eines Ehegatten, Kindes oder Elternteiles, soweit diese in häuslicher Gemeinschaft mit dem Arbeitnehmer leben, steht nach Ziffer 6.1. bezahlte Heimfahrt zu.

Innerhalb von zwei Wochen vorher oder zwei Wochen nachher fällige Heimfahrten nach Ziffer 6.1.2. werden auf diese Heimfahrt angerechnet.

- 6.1.4. Wird bei Heimfahrten und während des Urlaubs die Unterkunft am Montageort beibehalten, so werden die dafür anfallenden Kosten, bei Nachweis, erstattet.

## **§ 13 Ausschlussfristen**

1. Ansprüche aus dem Beschäftigungsverhältnis sind wie folgt geltend zu machen:
  - a) Ansprüche aus der Vergütungsgruppe sowie Ansprüche auf Zuschläge und Zulagen innerhalb von einem Monat nach Aushändigung der Abrechnungsunterlagen
  - b) Alle übrigen Ansprüche innerhalb von 3 Monaten nach ihrer jeweiligen Fälligkeit.
2. Geltendmachung nach Ablauf der unter Ziffer 1. festgesetzten Frist ist ausgeschlossen, es sei denn, dass die Einhaltung dieser Frist wegen eines unabwendbaren Ereignisses nicht möglich war.
3. Ist ein Anspruch rechtzeitig erhoben worden und lehnt der Arbeitgeber seine Erfüllung schriftlich ab, so hat der Arbeitnehmer den Anspruch innerhalb von 2 Monaten nach Ablehnung durch den Arbeitgeber gerichtlich geltend zu machen. Spätere Geltendmachung ist ausgeschlossen.

## **§ 14 Arbeitnehmervertretung**

1. Für die Vertretung der Arbeitnehmer im Betrieb gelten jeweils die gesetzlichen Bestimmungen sowie die tarifliche Vereinbarungen.
2. Betriebsvereinbarungen sind mit dem Betriebsrat abzuschließen (BetrVG). Ist keiner vorhanden, so ist die Einzelvereinbarung mit dem jeweiligen Arbeitnehmer zu treffen.
3. Den Arbeitnehmern, die als Funktionäre der Gewerkschaft dem Arbeitgeber bekanntgegeben werden, dürfen aus dieser Eigenschaft und Tätigkeit keine Nachteile erwachsen. Ihre Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis bleiben hiervon unberührt.

## § 15 Schlichtung von Streitigkeiten

### 1. Auslegungsstreitigkeiten

- 1.1. Die Behandlung von Auslegungsfragen aus den Tarifverträgen für die Arbeitnehmer gehört in die Zuständigkeit der Tarifvertragsparteien. Soweit solche Fragen auftreten, haben sich hiermit die Tarifvertragsparteien unverzüglich zu befassen und den Versuch der Einigung zu machen.
- 1.2. Soweit in den Fällen der Ziffer 1. keine Einigung erzielt werden kann, unterliegen Auslegungsstreitigkeiten der Beurteilung der tariflichen Schiedsstelle, die unter Ausschluss der Arbeitsgerichte und unter Berücksichtigung der nachfolgenden Bestimmungen verbindlich entscheidet.

### 2. Verfahren der Schiedsstelle

- 2.1. Die Schiedsstelle setzt sich in erster Instanz aus je zwei Beisitzern der Tarifvertragsparteien zusammen. Jeder Vertragsteil benennt jeweils seine Beisitzer, darunter je einen Vorsitzenden.
  - 2.1.1. Die Schiedsstelle wird nur auf Anruf einer Tarifpartei tätig. Dieser erfolgt bei der Schiedsstelle, die von den Tarifvertragsparteien errichtet und im jährlichen Wechsel von diesen übernommen wird.
  - 2.1.2. Die Anrufung der Schiedsstelle muß innerhalb von 14 Tagen nach Scheitern der Verhandlungen gemäß "Auslegungsstreitigkeiten", Ziffer 1, erfolgen und bedarf der Schriftform.
  - 2.1.3. Die Beratungen und Verhandlungen der Schiedsstelle werden von Verfahren zu Verfahren abwechselnd von einem der Vorsitzenden geleitet.
  - 2.1.4. Die Schiedsstelle hat durch Anhörung der Parteien oder ihrer Vertreter die Streitpunkte und die für ihre Beurteilung wesentlichen Verhältnisse klarzustellen. Sie kann, soweit sie dies für sachdienlich erachtet, Auskunftspersonen und Sachverständige hören, falls die Parteien sie stellen. Sie kann ferner den Parteien die Beibringung von Unterlagen aufgeben.
  - 2.1.5. Die Schiedsstelle soll zunächst versuchen, eine Einigung der Parteien herbeizuführen. Kommt diese zustande, so ist sie im Wortlaut schriftlich niederzulegen und von den Schiedsrichtern sowie den Parteien zu unterzeichnen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so kann die Schiedsstelle mit einfacher Mehrarbeit eine Entscheidung fällen. Bei Beschlussfassung der Schiedsstelle ist eine Stimmenthaltung ausgeschlossen.  
Die Entscheidung ist vor der Verkündung schriftlich abzufassen und von den Schiedsrichtern zu unterzeichnen. Den Parteien ist bei der Verkündung eine Abschrift auszuhändigen.

2.1.6. Das Verfahren erster Instanz ist in 4 Wochen nach Anrufung durchzuführen. Im Einverständnis mit der antragstellenden Partei kann eine Verlängerung der Frist vereinbart werden.

2.2.1. Kommt eine Entscheidung nach Ziffer 2.1.5. wegen Stimmgleichheit nicht zustande, so kann von jeder der Parteien Antrag auf Durchführung eines Schiedsverfahrens in der zweiten Instanz gestellt werden.

Dieser Antrag ist innerhalb einer Frist von 2 Wochen nach Beendigung des Verfahrens erster Instanz schriftlich der Geschäftsstelle der Schiedsstelle gegenüber zu stellen.

2.2.2. Die Schiedsstelle in zweiter Instanz setzt sich zusammen aus einem Unparteiischen als Vorsitzenden sowie je zwei Beisitzern der Tarifvertragsparteien.

Der Unparteiische wird von den Tarifvertragsparteien innerhalb von 14 Tagen nach Anrufung bestellt. Erfolgt keine Einigung über die Person des Unparteiischen, so wird er vom Präsidenten des LAG München berufen.

2.2.3. Für das Verfahren vor der Schiedsstelle in zweiter Instanz gelten die Bestimmungen der Ziffer 2.1.4. und 2.1.5. entsprechend.

2.2.4. Das Verfahren vor der zweiten Instanz ist mit größtmöglicher Beschleunigung durchzuführen.

2.3.1. Die Kosten des Schiedsverfahrens tragen die Vertragsparteien je zur Hälfte.

2.3.2. Die Entschädigung der Beisitzer trägt die sie bestellende Partei.

2.3.3. Die, durch die Stellung von Auskunftspersonen und Sachverständigen entstehenden Kosten trägt die Partei, die die Auskunftspersonen und Sachverständigen benannt hat. Soweit von beiden Parteien die Beiziehung von Auskunftspersonen und Sachverständigen gewünscht wird und Einigung über deren Person besteht, sind die dadurch entstehenden Kosten von den Parteien je zur Hälfte zu tragen.

### **3. Durchführungsstreitigkeiten**

Streitigkeiten über die Durchführung tariflicher Regelungen im Betrieb sind in erster Linie durch Verhandlungen zwischen dem Arbeitgeber und der Betriebsvertretung zu regeln.

Ist eine Verständigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsvertretung nicht möglich, so sind die beiderseitigen Organisationsvertreter hinzuzuziehen. Wird hierbei keine Einigung erzielt, so kann der Rechtsweg beschritten werden.

## **§ 16 Allgemeines**

1. Jedem Arbeitnehmer sind die notwendigen Arbeitsmittel kostenlos zur Verfügung zu stellen.
2. Jeder im Betrieb oder auf Montagestelle beschäftigte Arbeitnehmer ist verpflichtet:
  - die Arbeitszeiten pünktlich einzuhalten;
  - die übertragenen Arbeiten sorgfältig auszuführen;
  - den Materialverbrauch möglichst gering zu halten;
  - die Arbeitsmittel schonend zu behandeln;
  - die Unfallverhütungsvorschriften zu beachten und
  - das Betriebsgeheimnis zu wahren.

3. Der auf eine Montagestelle entsandte Arbeitnehmer ist gehalten, für ordnungsgemäße und vollständige Rücklieferung der Arbeitsmittel, usw. und des übriggebliebenen Materials von der Montagestelle zum Betrieb zu sorgen.

Bei nachgewiesener grober Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers haftet dieser bei Arbeitsmitteln in Höhe des Gebrauchswertes, bei Materialien in Höhe des Materialwertes.

4. Alle Arbeitsmittel, sind vor Benutzung in jedem Fall auf ordnungsgemäße Beschaffenheit bzw. ausreichende Sicherheit zu prüfen.

Beanstandungen müssen vor dem Gebrauch bei der Stelle vorgebracht werden, die diese Gegenstände bereitgestellt hat.

Auftretende Mängel während der Benutzung sind sofort dieser Stelle zu melden.

5. Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung sind menschengerecht zu gestalten. Dabei sind neben Arbeitsschutzgesetzen und Unfallverhütungsvorschriften, insbesondere folgende Grundsätze zu beachten:

Arbeits- und Leistungsbedingungen und Arbeitszeiten sind im Rahmen der betrieblichen und wirtschaftlichen Möglichkeiten so zu gestalten, dass

- sie auch auf Dauer zu keiner gesundheitlichen Beeinträchtigung der Arbeitnehmer führen,
- die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer geschützt und gefördert sowie das Recht auf Menschenwürde geachtet wird,

- bei Vereinbarungen zu Lage und Verteilung der Arbeitszeit im Rahmen der betrieblichen und betriebsverfassungsrechtlichen Möglichkeiten dem einzelnen Entscheidungsspielräume eingeräumt werden.
6. Bisher bestehende günstigere Arbeits- und Vergütungsbedingungen werden durch den Abschluss dieses Manteltarifvertrages nicht berührt.
  7. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, ihren Einfluss zur Durchführung auf Aufrechterhaltung dieses Tarifvertrages geltend zu machen.
  8. Der Arbeitnehmer darf nur solche Arbeiten ausführen, zu denen der Arbeitgeber oder dessen Vertreter den Auftrag erteilt hat.

Bei Arbeiten, die von Dritten angeordnet werden, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, vor Beginn der Ausführung die Genehmigung seines Arbeitgebers oder dessen Vertreters einzuholen.

## **§ 17 Vertragsdauer**

1. Dieser Manteltarifvertrag tritt rückwirkend zum 01. Oktober 1999 in Kraft.  
  
Er tritt an die Stelle der Manteltarifverträge für die gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten des metallverarbeitenden Handwerks in Bayern vom 26. März 1991.
2. Dieser Manteltarifvertrag kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Halbjahreschluss erstmals zum 31.12.2001 gekündigt werden. Abweichend davon kann der § 8 Urlaub, mit einer Kündigungsfrist von einem Monat gekündigt werden.

München, den 01. April 2000

Landesverband  
für Kälte- und Klimatechnik Bayern  
Bruckmannring 40  
85764 Oberschleißheim

C. G. Schießl

K. Arns

Industriegewerkschaft Metall  
Bezirksleitung München  
Schwanthalerstraße 64  
80336 München

W. Neugebauer

L. Huber



## Anhang 1 zum Manteltarifvertrag

1. Es besteht die Möglichkeit, auf betrieblicher Ebene ein Zeitkonto einzuführen. Die Regelung ist schriftlich niederzulegen; in Betrieben mit Betriebsrat im Wege einer Betriebsvereinbarung.
  - 1.1. Die betroffenen Arbeitnehmer erhalten monatlich einen Zeitkontoauszug.
2. Das Volumen des Zeitkontos ist auf die Bandbreite von maximal +/- 100 Stunden begrenzt.
  - 2.1. Zeitsalden aus Gleitzeitvereinbarungen sind in das Volumen einzubeziehen.
  - 2.2. Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern bestimmt sich der maximale Zeitsaldo nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen zur tariflichen Arbeitszeit.
3. Der Ausgleich des Zeitkontos muß innerhalb von maximal 12 Monate erfolgen.
  - 3.1. Im Falle der Unmöglichkeit des Ausgleichs, z.B. durch längere Erkrankung, kann dieser auch unmittelbar nach Beendigung der Arbeitsunfähigkeit erfolgen, längstens innerhalb von 12 Monaten, sofern dem nicht dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.
  - 3.2. Bis zum Ausscheiden aus dem Betrieb ist das Zeitkonto auszugleichen. Sofern dies nicht möglich ist, werden Guthaben/Schulden auf dem individuellen Zeitkonto mit der letzten Entgeltabrechnung ausgeglichen. Dabei sind die Pfändungsfreigrenzen zu beachten.
4. Von dem Arbeitszeitkonto kann gemeinschaftlich - durch Freistellung in einer Betriebsvereinbarung - oder individuell - wie Urlaub, Zeit entnommen werden. Die Entnahme von Zeitguthaben ist auch in größeren Blöcken möglich.
5. In das Zeitkonto fließen auch Mehrarbeitsstunden ein; Mehrarbeitszuschläge in Form von Zeitzuschlägen, werden in jedem Fall fällig und fließen in das Zeitkonto ein, wenn das Zeitkonto nicht ausgeglichen ist.
  - 5.1. Weiter ist es möglich Zuschläge aus § 4 in Form von Zeitguthaben in das Arbeitszeitkonto einzubringen.
6. Der Urlaubsanspruch von 30 Tagen, bzw. der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte (5 Tage), sowie Ansprüche aus § 6 MTV, bleiben in allen Fällen ungleichmäßiger Verteilung und Zeitentnahme aus einem Arbeitszeitkonto unberührt.
7. Im Falle des Todes eines Arbeitnehmers und bei Insolvenz des Betriebes werden Zeitguthaben automatisch in einen Abgeltungsanspruch umgewandelt.

8. Über den Stand und eventuelle Konsequenzen aus den Zeitkonten beraten sich Arbeitgeber und Betriebsrat vierteljährlich.
9. Ansprüche aus der sachlichen Richtigkeit des monatlichen Zeitkontenstandes unterliegen der Ausschlussfrist des § 13 des Manteltarifvertrages.