

MANTELTARIFVERTRAG

INHALTSVERZEICHNIS

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Einstellungen und Kündigungen
- § 3 Arbeitszeit
- § 4 Mehr-, Nacht-, Schicht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit
- § 5 Arbeitsausfall, Kurzarbeit
- § 6 Arbeitsversäumnis und Arbeitsverhinderung
- § 7 Krankheit, Betriebsunfall, Lohnfortzahlung Mitteilungspflicht bei Arbeitsverhinderung
- § 8 Urlaub
- § 9 Allgemeine Vergütungsbestimmungen – Vergütungsgruppen
- § 10 Monatsvergütung
- § 10a Vergütungsgrundsätze
- § 11 Erschwerniszuschläge
- § 12 Ausschlussfristen
- § 13 Schlichtung von Streitigkeiten / Auslegungstreitigkeiten
- § 14 Allgemeines
- § 15 Vertragsdauer

Zwischen dem

**Landesverband mechanischer Metallhandwerke Bayern
Landesinnungsverband Bayern für Feinwerkmechanik, Informationselektronik und
Zweiradmechanik,
Landesverband für Kälte- und Klimatechnik Bayern,
Landesinnungsverband für Kälteanlagenbauer
Bruckmannring 40, 85764 Oberschleißheim**

und der

IG Metall Bezirk Bayern, Luisenstr. 4, 80335 München

wird nachfolgender Manteltarifvertrag abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

- 1. Räumlich:** Für das Land Bayern, mit Ausnahme des Regierungsbezirks Mittelfranken.
- 2. Fachlich:** Für alle Betriebe, die Mitglied in einem der vorstehend genannten Verbände sind.
- 3. Persönlich:** Für sämtliche Arbeitnehmer, die eine der Rentenversicherungspflicht unterliegende Beschäftigung ausüben, einschließlich der Auszubildenden.

§ 2 Einstellungen und Kündigungen

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 bis zu maximal sechs Monaten. Bei einer Verlängerung um mehr als einen Monat ist in Betrieben, in denen ein Betriebsrat gebildet ist, dessen Zustimmung erforderlich. Die Kündigungsfrist während der vereinbarten Probezeit beträgt zwei Wochen.
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.

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.

Das Zeugnis hat über Art, Umfang und Dauer der Tätigkeit, auf Wunsch auch über Leistung und Führung Auskunft zu geben.

§ 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.

Bei Ladengeschäften kann, sofern diese auf die Sechstageswoche angewiesen sind, die regelmäßige Arbeitszeit anders 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.

Für einzelne Arbeitnehmer kann die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden, bei vollem Entgeltausgleich, verlängert werden. Dies bedarf der Zustimmung des Arbeitnehmers.

Der Betriebsrat ist über die vereinbarte Verlängerung zu unterrichten. Lehnen Arbeitnehmer die Verlängerung ihrer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ab, so darf Ihnen daraus kein Nachteil entstehen.

Die vereinbarte verlängerte Arbeitszeit kann auf Wunsch des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers mit einer Ankündigungsfrist von drei Monaten geändert werden, es sei denn, sie wird einvernehmlich früher geändert.

Die Zahl der Arbeitnehmer mit einer verlängerten Arbeitszeit ist begrenzt und darf nur gemäß folgender Regelung erfolgen:

In Betrieben mit bis zu 10 Arbeitnehmern mit maximal 10 Arbeitnehmern.

In Betrieben mit mehr als 10 Arbeitnehmern und bis zu 20 Arbeitnehmern mit maximal 11 Arbeitnehmern.

In Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern und bis zu 50 Arbeitnehmern mit maximal 20 Arbeitnehmern.

In Betrieben mit mehr als 50 Arbeitnehmern und bis zu 100 Arbeitnehmern mit maximal 35 Arbeitnehmern.

In Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern mit maximal 35 % der Arbeitnehmer.

- 1.2 Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann gleichmäßig oder ungleichmäßig über 12 Monate verteilt werden. Sie darf in den einzelnen Wochen 50 Stunden nicht überschreiten und muss im Durchschnitt von längstens 12 Monaten 38 Stunden betragen.
2. Am 24. Und 31 Dezember (Heiliger Abend und Silvester) endet die Arbeitszeit um 12.00 Uhr.
3. 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- und Nacharbeit ist überstundenzuschlagsfrei.
4. Betriebliche Pausenregelungen werden unter Beachtung des Arbeitszeitgesetz (ArbeitsZeitG) getroffen. Die Zeit für Waschen und Umkleiden gehört nicht zur Arbeitszeit. Das Jugendarbeitsschutzgesetz ist zu beachten.
5. Werden Montagearbeiten in anderen Betrieben ausgeführt, so kann nach vorheriger Vereinbarung die Lage der Arbeitszeit der in diesen Betrieben üblichen Arbeitszeit angepasst werden.
6. 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. Für die Mehr-, Nacht-, Schicht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
 - 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. Zuschlagspflichtig 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 vom Arbeitgeber bzw. dem direkten Vorgesetzten angeordnet und/oder 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 denn 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, bei Führen eines Zeitkontos, auf Wunsch des Arbeitgebers innerhalb von 12 Monaten durch Freizeitgewährung abgegolten werden. Näheres dazu regelt die Zeitkontenregelung gemäß Anhang 1 zum Manteltarifvertrag.

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 zu legen.

- 2.1 Der Zuschlag für Mehrarbeit beträgt für jede Monatsarbeitsstunde in der Woche (siehe Ziffer 1.1) 25 %.
 - 2.2 Für Nachtarbeit, die zugleich Mehrarbeit ist 60%.
 - 2.3 Für Schichtarbeit und (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 tatsächliche Vergütung bzw. Leistungsvergütung

- b) 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 letztgenannten auf einen Sonntag fallen, ist dem Arbeitnehmer zu bezahlen:
 - c) die tatsächliche Vergütung bzw. Leistungsvergütung
 - d) 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 beendeter 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 Geburt eines eigenen Kindes
- 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.
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.

§ 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 gemäß der geltenden gesetzlichen Regelungen, nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses, vom ersten Tag an Anspruch auf ungekürzte Fortzahlung des Arbeitsentgelts für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zu einer Dauer von sechs Wochen, wenn es sich um dieselbe Erkrankung während des 6-Wochenzeitraums handelt. 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 anfallenden 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 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 30 Arbeitstage (1 Urlaubswoche = 5 Arbeitstage):

Den vollen Urlaubsanspruch in Höhe von 30 Arbeitstagen erwirbt ein Arbeitnehmer erstmals nach einem Jahr (12 Monate), in dem er ununterbrochen beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt ist.

Während der ersten 12 Monate der Betriebszugehörigkeit beträgt der Mindesturlaubsanspruch 28 Arbeitstage.

3. Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem 1,5-fachen 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 auszuführen.

- 4.1 Im Ein- und Austrittsjahr hat der Arbeitnehmer Anspruch auf so viele Zwölftel des Jahresurlaubs, wie er in diesem Jahr volle Beschäftigungsmonate 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 6-monatigem 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.

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

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 überwiegend Tätigkeiten übertragen, die verschiedenen Vergütungsgruppen zuzuordnen sind, so ist die höherwertige Tätigkeit für die Eingruppierung maßgebend.

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

Soll der Arbeitnehmer auf Dauer niederwertigere 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 Tarifvertrag vereinbarten Vergütungsgruppen.

§ 10 Monatsvergütung

1. Das Arbeitsentgelt ist als Monatsvergütung 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:
Monatsvergütung (regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (38 Std.) x 4,35 Wochen
4. Die Monatsvergütung setzt sich zusammen aus der tariflichen Monatsgrundvergütung, Zuschläge und Zulagen, die regelmäßig und in gleicher Höhe anfallen, sowie sonstige monatliche in gleicher Höhe wiederkehrende Bestandteile der Vergütung.

Mehr-, Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit ist gemäß § 4 Manteltarifvertrag gesondert zu vergüten.

5. 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.

§ 10 a Vergütungsgrundsätze

1. Die tariflichen Vergütungsgrundsätze 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 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.
2. Zeitbezogene Vergütung
 - 2.1 Arbeitnehmer erhalten den tariflich vereinbarten Lohn ihrer Lohngruppe als Mindestlohn.
3. Leistungsbezogene Vergütung
 - 3.1 Die Einführung einer leistungsbezogenen Vergütung setzt eine Betriebsvereinbarung gemäß § 87 Absatz 1, Ziffer 10 und 11 des BetrVG voraus. Ist kein Betriebsrat vorhanden, gilt der Einzelarbeitsvertrag. Die Arbeit in leistungsbezogener Vergütung kann für einzelne Arbeitnehmer oder für Gruppen vergeben werden.
 - 3.2 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.

- 3.4 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).
- 3.5 Zwischenzeitlich eingetretene Tarifänderungen sind bei der Berechnung des Leistungsvergütungsdurchschnittes zu berücksichtigen.
- 3.6 Die Überführung einzelner Arbeitnehmer von Leistungs- auf Zeitvergütungsarbeit bedarf der Änderungskündigung.
- 3.7 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.
- 3.8 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.

§ 11 Erschwerniszuschläge

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. bei:

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

jeweils 10 %

Für außerordentliche Erschwernisse, welche vorstehend nicht erfasst sind, ist eine innerbetriebliche Regelung zu treffen, das Betriebsverfassungsgesetz ist zu beachten.

Die Erschwerniszuschläge sind nicht leistungs- bzw. akkordfähig (wird nicht in den Minutenfaktor eingerechnet).

§ 12 Ausschlussfristen

1. Ansprüche aus dem Beschäftigungsverhältnis sind wie folgt schriftlich geltend zu machen:
 - a) Ansprüche aus der Vergütungsgruppe sowie Ansprüche auf Zuschläge und Zulagen innerhalb von 3 Monaten nach Aushändigung der Abrechnungsunterlagen.
 - b) Alle übrigen Ansprüche innerhalb von 3 Monaten nach ihrer jeweiligen Fälligkeit. Ist ein Anspruch rechtzeitig erhoben worden und lehnt der Arbeitgeber seine Erfüllung schriftlich ab, so hat der Arbeitnehmer den Anspruch innerhalb von 3 Monaten nach Ablehnung durch den Arbeitgeber gerichtlich geltend zu machen. Spätere Geltendmachung ist ausgeschlossen.

§ 13 Schlichtung von Streitigkeiten / 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 1 Monat 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.

- 2.3.1 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.

§ 14 Allgemeines

1. Jedem Arbeitnehmer sind die notwendigen Arbeitsmittel kostenlos zur Verfügung zu stellen.
2. Jeder im Betrieb oder auf Montagestelle beschäftigten 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
 - 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. Bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes, des Arbeitsablaufs und der Arbeit sind neben Arbeitsschutzgesetzen und Unfallverhütungsvorschriften, insbesondere folgende Grundsätze zu beachten:

- 5.1 Arbeits- und Leistungsbedingungen und Arbeitszeiten sind im Rahme der betrieblichen und wirtschaftlichen Möglichkeiten so zu gestalten, dass sie auch auf Dauer zu keiner gesundheitlichen Beeinträchtigung der Arbeitnehmer führen.

- 5.2 Bei Vereinbarungen zu Lage und Verteilung der Arbeitszeit sollen 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.

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.

§ 15 Vertragsdauer

1. Dieser Manteltarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01.01.2018 in Kraft.

Er tritt an die Stelle der Manteltarifverträge für die gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten des metallverarbeitenden Handwerks in Bayern vom 01.04.2000.
2. Dieser Manteltarifvertrag kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Halbjahresschluss erstmals zum 31.12.2020 gekündigt werden.

Er wirkt dann bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung nach, d.h. es gilt der § 4 Abs. 5 TVG.

München, den 13.12.2017

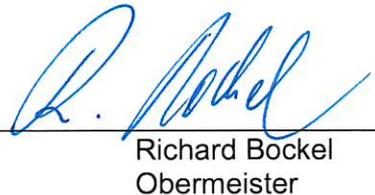
Landesverband mechanischer Metallhandwerke Bayern
Landesinnungsverband Bayern für Feinwerkmechanik, Informationselektronik und
Zweiradmechanik
Landesverband für Kälte- und Klimatechnik Bayern
Landesinnungsverband für Kälteanlagenbauer



Thomas Karr
Geschäftsführer

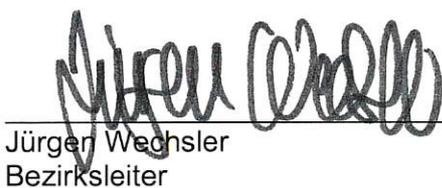


Rudolf Salfer
Obermeister



Richard Bockel
Obermeister

Industriegewerkschaft Metall
Bezirk Bayern



Jürgen Wechsler
Bezirksleiter



Josef Brunner
Gewerkschaftssekretär

Anhang 1 zum Manteltarifvertrag

1. Es besteht die Möglichkeit, auf betrieblicher Ebene ein Zeitkonto für die regelmäßige Arbeitszeit von Montag bis Freitag einzuführen. In Betrieben mit Ladengeschäften, können die in diesen Bereichen tätigen Arbeitnehmer Arbeitszeiten von Montag bis Samstag in das Zeitkonto einbringen. Die Regelung ist schriftlich niederzulegen; in Betrieben mit Betriebsrat im Wege einer Betriebsvereinbarung.
 - 1.1 Die betroffenen Arbeitnehmer erhalten monatlich einen Zeitkontenauszug.
2. Das Volumen des Zeitkontos ist auf die Bandbreite von maximal +/- 150 Stunden begrenzt. Es enthält im Grundsatz nur Arbeitszeiten von Montag bis Freitag. In Betrieben mit Ladengeschäften können jedoch die in diesen Bereichen tätigen Arbeitnehmer Arbeitszeiten von Montag bis Samstag in das Zeitkonto einbringen.
 - 2.1 Zeitsalden aus Gleitzeitvereinbarungen sind in das Zeitkonto 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 12 Monaten erfolgen.
 - 3.1 Sofern ein Ausgleich, z.B. wegen einer längeren Erkrankung innerhalb des 12-Monats-Zeitraumes nicht möglich ist, kann er im direkten Anschluss an das Ereignis erfolgen, sofern dem nicht dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.
 - 3.2 Bis zum Ausscheiden aus dem Betrieb ist das Zeitkonto auszugleichen. Sofern dies aus betrieblichen Gründen und auf Veranlassung des Arbeitgebers nicht möglich ist, werden Guthaben/Schulden auf dem individuellen Zeitkonto mit der letzten Entgeltabrechnung ausgeglichen. Dabei sind die Pfändungsfreigrenzen zu beachten.
4. Vom Zeitkonto kann kollektiv oder individuell Zeit zur Freischaltung entnommen werden, die Mitbestimmung des Betriebsrates ist dabei zu beachten. Eine Zeitentnahme in größeren Blöcken ist möglich und anzustreben. Die Gewährung von individuellen Freistellungen muss beim Arbeitgeber beantragt und genehmigt werden. Die Gewährung von Freistellungen in Form von ganzen Tagen erfolgt analog der Gewährung von Urlaub.
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 Es ist auf Wunsch des Arbeitnehmers möglich, in das Zeitkonto auch Zuschläge für Nacht-, Feiertags- und Schichtarbeit in Form von Zeitzuschlägen einzubringen.
6. Der tarifliche Urlaubsanspruch bzw. der für schwerbehinderte Arbeitnehmer zusätzliche gesetzliche Urlaubsanspruch bleibt auch bei einer ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit bzw. einer Zeitentnahme aus dem Zeitkonto 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 evtl. Konsequenzen aus den bestehenden Zeitkontensalden beraten sich die Betriebsparteien mindestens vierteljährlich.
9. Ansprüche aus der sachlichen Richtigkeit des monatlichen Zeitkontenstandes unterliegen der Ausschlussfrist des § 12 des Manteltarifvertrages.