

Kommentierung

Tarifverträge

Modell- und Formenbau Westdeutschland

(Niedersachsen/Bremen, NRW, Hessen, Bayern und Württemberg)

Manteltarifvertrag

Vorbemerkung:

In weiten Teilen sind die Tarifregelungen des MTV vom 11.03.2013, gültig ab 01.04.2013, inhaltsgleich mit den bisherigen Regelungen, wenn auch teilweise sprachlich in anderer Fassung. Allerdings konnten auch Verbesserungen umgesetzt werden wie z.B. eine Staffelung von Urlaubsansprüchen.

Ziffer 1 Räumlicher Geltungsbereich

Mit Blick auf eine zukünftig möglichst einheitliche Regelung der Arbeitsbedingungen im Modell- und Formenbau erstreckt sich der räumliche Geltungsbereich auf die Tarifgruppe Nord und den Tarifverbund Süd.

Ziffern 3 – 5 Verwirkungsfrist

Die Verwirkungsfrist beträgt nunmehr 6 Monate.

Ziffer 16 ff Kündigung

Die Kündigungsfristen sind in Anlehnung an das Gesetz neu geregelt. Um der klein- und mittelständischen Struktur der Betriebe Rechnung zu tragen, beträgt die längste Frist 5 Monate zum Ende eines Kalendermonats nach 15jähriger Betriebszugehörigkeit. Die Zeit der Ausbildung zählt nicht zur Beschäftigungsdauer.

Ziffer 21 ff Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt nominell 38,5 Stunden, dies entspricht einer durchschnittlichen monatlichen Arbeitszeit von 167,5 Stunden. Die betriebliche Wochenarbeitszeit kann jedoch kostenneutral auf 40 Stunden je Woche ausgeweitet werden *(siehe nachstehende Regelungen)*.

Ziffer 23 flexible Arbeitszeit

Betrieblich oder für einzelne Betriebsabteilungen kann eine Wochenarbeitszeit zwischen 30 und 45 Stunden vereinbart werden. Der Saldo des Arbeitszeitkontos darf 150 Plusstunden bzw. 75 Minusstunden nicht überschreiten.

Zusätzlich können bis zu 66 Stunden in 12 Monaten innerhalb des Arbeitszeitkontos zuschlagfrei ausgezahlt werden. Dies entspricht im Durchschnitt einer 40-Stunden-Woche.

Das Arbeitszeitkonto ist jährlich auszugleichen. Gelingt dies nicht, verlängert sich der Ausgleichszeitraum auf 15 Monate. Erst nach Ablauf dieses 15-Monats-Zeitraums sind verbleibende Plusstunden als Mehrarbeit mit einem Zuschlag von 30 % zu bezahlen. Zu beachten ist, dass Minusstunden zu Lasten des Arbeitgebers verfallen.

Ziffer 29 ff Mehrarbeit + Zuschläge

Wird ohne flexible Arbeitszeit gearbeitet, fallen Zuschläge erst ab der 41. Stunde an. Hierdurch wird gewährleistet, dass kostenneutral 40 Stunden je Woche gearbeitet werden kann. Der Zuschlagssatz liegt bei 25 %, ab der dritten Mehrarbeitsstunde am Tag bei 50 %. Der Mehrarbeitszuschlag an lohnzahlungspflichtigen Feiertagen beträgt 150 %. Im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter können Mehrarbeitsstunden einschließlich Zeitzuschlag auch auf das persönliche Arbeitszeitkonto gebucht werden (Ziffer 31).

Ziffer 43 Entgeltfortzahlung bei Krankheit

Im Fall der Krankheit hat der Mitarbeiter dies am ersten Tag unverzüglich anzuzeigen und spätestens vor Ablauf des dritten Tages eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit vorzulegen.

Die Entgeltfortzahlung richtet sich nach der gesetzlichen Vorgabe und dem sogenannten Ausfallprinzip, d. h. der Mitarbeiter erhält die Entgeltfortzahlung, die er erhalten hätte, wäre er nicht erkrankt. Wie gesetzlich geregelt, entsteht dieser Anspruch erst nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.

Ziffer 44 Freistellung

Der Anspruch auf Freistellung entspricht im Wesentlichen der bisherigen Regelung. Insoweit wird auf den Inhalt der Regelung in Ziffer 44 verwiesen.

In der Praxis von Bedeutung ist die Regelung in Ziffer 44 f, d. h. die bezahlte Freistellung im Fall eines Arztbesuches. Hier gilt weiterhin die Einschränkung, dass die Stunden des Arztbesuches nur dann einen Vergütungsanspruch auslösen, wenn der Arzt die Notwendigkeit der Behandlung während der Arbeitszeit bescheinigt.

Ziffer 46 ff Montage

Grundsätzlich zählt die Montage nicht zur wesentlichen Tätigkeit eines Modell- und Formenbauers. Soweit aber Montagearbeiten ausgeführt werden, lösen diese grundsätzlich keine besonderen Vergütungen aus. Allerdings bietet das Steuerrecht im Einzelfall Vorteile für Auswärtstätigkeiten, die den Beschäftigten durch die in Ziffer 46 vorgesehene Bescheinigung eröffnet werden sollen.

Ziffer 53 Sterbegeld

Ein Anspruch auf Sterbegeld entsteht nur, soweit der Tod des Mitarbeiters durch einen Betriebsunfall hervorgerufen wurde. Unabhängig von der Betriebszugehörigkeit beträgt das Sterbegeld dann einen Monatsbruttoverdienst. Bei der Abrechnung ist zu beachten, dass das Sterbegeld Einkommen der Erben ist, dies also auf der Lohnsteuerkarte eines der Erben zu berücksichtigen ist.

Ziffer 73 ff Urlaub

Der Urlaubsanspruch ist nach der Berufszugehörigkeit gestaffelt. Er beträgt nach dem Berufseinstieg 25 Arbeitstage und erhöht sich gemäß der Staffel auf maximal 30 Arbeitstage nach 10 Berufsjahren.

Zeiten der Ausbildung zählen nicht zu den Berufsjahren und werden daher nicht mitgerechnet.

Neu aufgenommen in die Manteltarifregelung wurde die durch die geänderte Urlaubsrechtssprechung notwendige Verfallklausel von 15 Monaten nach Ablauf des Kalenderjahres, wenn der Urlaub wegen Krankheit nicht genommen werden konnte. Im

Übrigen verbleibt es (Ziffer 75) bei der üblichen Verfallregelung von 3 Monaten nach Ablauf des Kalenderjahres.

Ist der Arbeitnehmer innerhalb eines Urlaubsjahres insgesamt länger als 2 Monate krank, kann der Urlaub gekürzt werden. In Ziffer 69 ist geregelt, dass "in Folge Krankheit von insgesamt länger als zwei Monaten" der Urlaub für jeden weiteren Monat um ein Zwölftel, max. um 5 Tage gekürzt werden kann.

Ausgenommen von dieser Kürzungsregelung ist die Krankheit als Folge eines Arbeitsunfalles oder wenn der Mitarbeiter länger als 10 Jahre im Betrieb beschäftigt ist.

Ziffer 77 Urlaubsentgelt

Das Urlaubsentgelt, d. h. die Vergütung der Urlaubstage bemisst sich in Anlehnung an die gesetzliche Regelung, d. h. nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst der letzten 13 Wochen ohne die Vergütung für Überstunden.

Bei Teilurlaub von weniger als 5 Arbeitstagen errechnet sich das Urlaubsentgelt nach dem tatsächlichen Stundenlohn und der durch den Urlaub ausfallenden regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeit (z. B. 8 Stunden x Stundenlohn je Urlaubstag).

Ziffer 82 ff zusätzliches Urlaubsgeld

Neu geregelt und wieder eingeführt wurde die bis zum 31.12.2004 geltende Splittung der Sonderzahlung in Sonderzahlung („Weihnachtsgeld“) und zusätzliches Urlaubsgeld. Mit Wirkung ab 01.04.2013 hat jeder Arbeitnehmer neben seinem bezahlten Urlaubsanspruch Anspruch auf Zahlung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes.

Das Urlaubsgeld beträgt 30% eines durchschnittlichen Monatsverdienstes bezogen auf den ganzen Urlaubsanspruch.

Berechnungsbeispiele:

Geselle (mit mehr als 10 Jahren Berufstätigkeit)

Stundenlohn 14,07 Euro x 167,5 = 2.356,73 Euro

hiervon 30 % = 707,02 Euro

Geselle (nach Berufseinstieg)

Stundenlohn 11,96 Euro x 167,5 = 2.003,30 Euro

hiervon 30 % = 600,99 Euro

Achtung: Im Unterschied zu früheren Regelungen wird das 30%ige Urlaubsgeld nicht auf das gesamte Urlaubsentgelt, sondern nur auf einen Monatsverdienst bezogen.

Nach Ziffer 83 entsteht der Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsgeld mit dem Urlaubsanspruch und wird mit der Entgeltabrechnung im Juni des Kalenderjahres abgerechnet. Allerdings haben Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nicht länger als 6 Monate dauert, keinen Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsgeld.

Ebenfalls entsteht kein Anspruch für den Zusatzurlaub von Schwerbehinderten.

Lohntarifvertrag

Schwierig war im Vorfeld die Ermittlung des „Basis-Ecklohnes“ unter Berücksichtigung der in den Betrieben geltenden „Eckwerte“. Dieser wurde nach den Erörterungen in den Tarifkommissionen auf zunächst 13,59 € festgelegt. Dieser liegt damit im unteren Bereich der betrieblichen Realität, da in der Vergangenheit der neue Mitarbeiter oft nur nach der Prozentzahl „100%“ eingruppiert wurde und nicht nach den Tätigkeitskriterien.

Wesentliche Neuerung des Lohntarifvertrages sind die neuen Entgeltgruppen, die die bisherigen unterschiedlichen Lohngruppenkataloge der einzelnen Tarifgebiete vereinheitlichen. Für die Eingruppierung nicht die berufliche Bezeichnung, sondern vor allem die tatsächlich ausgeübte betriebliche Tätigkeit maßgebend.

Die Entgeltgruppen orientieren sich an den bisherigen Lohngruppen, die zur besseren Vergleichbarkeit – und Möglichkeit der neuen Eingruppierung(!) - nachstehend gegenübergestellt werden:

Lohngruppen alt

Tarifgruppe Nord

Lohngruppe VI (105%)

Facharbeiten, die hervorragendes Können, Dispositionsvermögen, umfassendes Verantwortungsbewusstsein und entsprechende theoretische Kenntnisse erfordern
oder

Arbeiten der Lohngruppe V, jedoch mit erschwerenden Belastungen

Lohngruppe V (100%)

Facharbeiten, deren Anforderungen durch die mitübertragene Verantwortung und Selbständigkeit im Anforderungsausmaß noch über denen der Lohngruppe IV liegen
oder

Arbeiten der Lohngruppe IV, jedoch mit erschwerenden Belastungen

Lohngruppe IV (94%)

Facharbeiten, die neben umfangreichen Berufskennnissen und einer mehrjährigen Berufserfahrung auch noch ein betriebliches Spezialwissen erfordern
oder

Arbeiten der Lohngruppe III, jedoch mit erschwerenden Belastung

Lohngruppe III (89%)

Facharbeiten, die ihrem Schwierigkeitsgrad nach an das fachliche Können weitere Anforderungen stellen, die eine mehrjährige Berufserfahrung voraussetzen
oder

Arbeiten der Lohngruppe II, jedoch mit erschwerenden Belastungen

Lohngruppe II (84%)

Facharbeiten, die Fertigkeiten und Berufserfahrungen voraussetzen, die über die Anforderungen der Lohngruppe I hinausgehen
oder

Arbeiten der Lohngruppe I, jedoch mit erschwerenden Belastungen

Entgeltgruppen neu

Entgeltgruppe 8 (110 %)

Selbständige und verantwortliche Tätigkeiten mit begrenzter Leitungsbefugnis, wie Tätigkeiten in anordnender und beaufsichtigender betrieblicher Funktion in einem verantwortungsvollen Aufgabengebiet oder Tätigkeiten in betrieblichen Funktionen, die im Rahmen betrieblicher Erfordernisse selbständige und eigenverantwortliche Entscheidungen verlangen, z. B. Vorarbeiter

Entgeltgruppe 7 (105 %)

Verantwortliche höherwertige Tätigkeiten mit übergreifenden Spezialkenntnissen, die eine umfangreiche Weiterbildung mit abgelegter Prüfung erfordern oder für die spezielle gleichwertige Fachkenntnisse erforderlich sind, wie sie durch langjährige Berufspraxis erworben werden.

Entgeltgruppe 6 (100 %)

Tätigkeiten qualifizierter Art, die nach allgemeiner Einweisung selbständig ausgeführt werden, die entweder eine einschlägige gewerblich-technische Berufsausbildung mit Abschluss voraussetzen, ab Vollendung des dritten Jahres nach erfolgreichem Abschluss der Berufsausbildung, oder die gleichwertige vertiefte Fachkenntnisse voraussetzen, wie sie durch mindestens vierjährige Berufspraxis im Tischlerhandwerk erworben werden.

Entgeltgruppe 5 (92 %)

Tätigkeiten qualifizierter Art, die eine einschlägige gewerblich-technische Berufsausbildung ab dem 19. Monat nach erfolgreichem Abschluss der Berufsausbildung erfordern oder die gleichwertige vertiefte Fachkenntnisse voraussetzen, wie sie durch mehrjährige Berufspraxis im Holz- und Kunststoff-Gewerbe erworben werden.

Entgeltgruppe 4 (85 %)

Tätigkeiten qualifizierter Art, die eine einschlägige gewerblich-technische Berufsausbildung nach erfolgreichem Abschluss der Berufsausbildung erfordern oder die gleichwertige vertiefte Fachkenntnisse voraussetzen, wie sie durch mehrjährige Berufspraxis im Tischlerhandwerk erworben werden. Gleichzusetzen sind Kenntnisse und Fähigkeiten aufgrund anderer abgeschlossener Berufsausbildungen, die zu einer gleichwertigen Tätigkeit befähigen.

Lohngruppe I (78%)

Facharbeiten, die neben beruflicher Fertigkeit und Berufskennntnissen einen Ausbildungsstand erfordern, wie er entweder durch ein fachentsprechendes Berufsbildungsverhältnis oder durch eine entsprechende Ausbildung mit zusätzlicher Berufserfahrung erzielt wird

Entgeltgruppe 3 (80 %)

Tätigkeiten, die berufsfachliche Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, wie sie in der Regel durch mindestens 6-monatiges Anleiten oder Anlernen im Betrieb erworben werden. Gleichgestellt ist der Nachweis einer zweijährigen Berufspraxis im Tischlerhandwerk.

Einstiegslohngruppe (73%)

Facharbeiten, die nach einer berufsentsprechenden Ausbildung und nach bestandener Gesellenprüfung ausgeführt werden.

Entgeltgruppe 2 (75 %)

Tätigkeiten, die geringe berufsfachliche Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, wie sie in der Regel durch mindestens 3-monatiges Anleiten oder Anlernen im Betrieb erworben werden. Gleichgestellt ist der Nachweis einer einjährigen Berufspraxis im Tischlerhandwerk.

Entgeltgruppe 1 (70 %)

Tätigkeiten, die keine berufsfachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern.

Lohngruppen alt Tarifverbund Süd

Lohngruppe V

Facharbeiter mit besonderer Verantwortung, die alle vorkommenden Arbeiten besonderer Qualität und Schwierigkeit selbständig (z.B. Dispositionsvermögen) und mitverantwortlich verrichten können

Entgeltgruppe 8 (110 %)

Selbständige und verantwortliche Tätigkeiten mit begrenzter Leitungsbefugnis, wie Tätigkeiten in anordnender und beaufsichtigender betrieblicher Funktion in einem verantwortungsvollen Aufgabengebiet oder Tätigkeiten in betrieblichen Funktionen, die im Rahmen betrieblicher Erfordernisse selbständige und eigenverantwortliche Entscheidungen verlangen, z. B. Vorarbeiter

Lohngruppe IV

Facharbeiter, die außer umfangreichen Berufskennntnissen und mehrjähriger Berufserfahrung auch ein betriebliches Spezialwissen aufweisen

Entgeltgruppe 7 (105 %)

Verantwortliche höherwertige Tätigkeiten mit übergreifenden Spezialkenntnissen, die eine umfangreiche Weiterbildung mit abgelegter Prüfung erfordern oder für die spezielle gleichwertige Fachkenntnisse erforderlich sind, wie sie durch langjährige Berufspraxis erworben werden.

Lohngruppe III

Facharbeiter mit mehrjähriger Berufserfahrung und Bewährung

Entgeltgruppe 6 (100 %)

Tätigkeiten qualifizierter Art, die nach allgemeiner Einweisung selbständig ausgeführt werden, die entweder eine einschlägige gewerblich-technische Berufsausbildung mit Abschluss voraussetzen, ab Vollendung des dritten Jahres nach erfolgreichem Abschluss der Berufsausbildung, oder die gleichwertige vertiefte Fachkenntnisse voraussetzen, wie sie durch mindestens vierjährige Berufspraxis im Tischlerhandwerk erworben werden.

Lohngruppe II

Facharbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung mit mindestens 2 Jahren Berufserfahrung und Bewährung

Entgeltgruppe 5 (92 %)

Tätigkeiten qualifizierter Art, die eine einschlägige gewerblich-technische Berufsausbildung ab dem 19. Monat nach erfolgreichem Abschluss der Berufsausbildung erfordern oder die gleichwertige vertiefte Fachkenntnisse voraussetzen, wie sie durch mehrjährige Berufspraxis im Holz- und Kunststoff-Gewerbe erworben werden.

Lohngruppe I

Facharbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung oder Angelernte, die sich durch berufliche Erfahrung qualifiziert haben

Entgeltgruppe 4 (85 %)

Tätigkeiten qualifizierter Art, die eine einschlägige gewerblich-technische Berufsausbildung nach erfolgreichem Abschluss der Berufsausbildung erfordern oder die gleichwertige vertiefte Fachkenntnisse voraussetzen, wie sie durch mehrjährige Berufspraxis im Modellbauerhandwerk erworben werden.

Gleichzusetzen sind Kenntnisse und Fähigkeiten aufgrund anderer abgeschlossener Berufsausbildungen, die zu einer gleichwertigen Tätigkeit befähigen.

Entgeltgruppe 3 (80 %)

Tätigkeiten, die berufsfachliche Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, wie sie in der Regel durch mindestens 6-monatiges Anleiten oder Anlernen im Betrieb erworben werden. Gleichgestellt ist der Nachweis einer zweijährigen Berufspraxis im Tischlerhandwerk.

Lohngruppe 0.I

Angelernte, die Arbeiten ausführen, zu deren Ausführung eine Anlernzeit bis zu drei Monaten erforderlich ist

Entgeltgruppe 2 (75 %)

Tätigkeiten, die geringe berufsfachliche Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, wie sie in der Regel durch mindestens 3-monatiges Anleiten oder Anlernen im Betrieb erworben werden. Gleichgestellt ist der Nachweis einer einjährigen Berufspraxis im Tischlerhandwerk.

Entgeltgruppe 1 (70 %)

Tätigkeiten, die keine berufsfachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern.

Mit der in Ziff. IX geregelten Besitzstandsregelung ist vereinbart, dass die bisherigen Eingruppierungen gegenstandslos werden. Durch die neue Eingruppierung darf eine Minderung des bisherigen Monatsentgeltes nicht eintreten. Allerdings kann der als Besitzstand geregelte Mehrbetrag bei zukünftigen Tariferhöhungen bis zu 20 % angerechnet werden.

Gehaltstarifvertrag

Die bisherigen Gehaltsgruppen wurden ebenfalls im Zuge der Vereinheitlichung der drei Tarifgebiete neu gefasst und definiert in insgesamt 10 Entgeltgruppen und sind damit (wieder) ausführlicher definiert.

Entfallen ist die Differenzierung zwischen Angestellten mit kaufmännischer oder technischer Tätigkeit und dem Meister. Die bisherigen Tätigkeitsbeschreibungen des Meisters sind in die Entgeltgruppen integriert worden, zu deren Vergleichbarkeit wir die bisherige und die neue Regelung nachstehend gegenüberstellen.

Gehaltsgruppen alt Tarifgruppe Nord

Gruppe A (zuvor A-C)

Angestellte mit Kenntnissen, die mittels einer Berufsausbildung mit Abschluss oder durch qualifiziertes Anlernen erworben werden

Gruppe B (zuvor D)

Angestellte mit abgeschlossener Berufsausbildung mit mindestens 2 Jahren Berufserfahrung und Bewährung

Entgeltgruppe

Entgeltgruppe 1 (70 %)

Tätigkeiten, die keine berufsfachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern.

Entgeltgruppe 2 (75 %)

Tätigkeiten, die geringe berufsfachliche Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, wie sie in der Regel durch mindestens 3-monatiges Anleiten oder Anlernen im Betrieb erworben werden. Gleichgestellt ist der Nachweis einer einjährigen Berufspraxis.

Entgeltgruppe 3 (80 %)

Tätigkeiten, die berufsfachliche Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, wie sie in der Regel durch mindestens 6-monatiges Anleiten oder Anlernen im Betrieb erworben werden. Gleichgestellt ist der Nachweis einer zweijährigen Berufspraxis.

Entgeltgruppe 4 (85 %)

Tätigkeiten qualifizierter Art, die eine einschlägige kaufmännische oder technische Berufsausbildung nach erfolgreichem Abschluss der Berufsausbildung erfordern oder die gleichwertige vertiefte Fachkenntnisse voraussetzen, wie sie durch mehrjährige Berufspraxis erworben werden.

Entgeltgruppe 5 (92 %)

Tätigkeiten qualifizierter Art, die eine einschlägige kaufmännische oder technische Berufsausbildung ab dem 19. Monat nach erfolgreichem Abschluss der Berufsausbildung erfordern oder die gleichwertige vertiefte Fachkenntnisse voraussetzen, wie sie durch mehrjährige Berufspraxis erworben werden.

Entgeltgruppe 6 (Eckentgelt 100 %)

Tätigkeiten qualifizierter Art, die nach allgemeiner Einweisung selbständig ausgeführt werden, die entweder eine einschlägige kaufmännische oder technische Berufsausbildung mit Abschluss voraussetzen ab Vollendung des dritten Jahres nach erfolgreichem Abschluss der Berufsausbildung, oder die gleichwertige vertiefte Fachkenntnisse voraussetzen, wie sie durch mindestens vierjährige Berufspraxis erworben werden.

Entgeltgruppe 7 (105 %)

Verantwortliche höherwertige Tätigkeiten mit übergreifenden Spezialkenntnissen, die eine umfangreiche Weiterbildung mit abgelegter Prüfung erfordern oder für die spezielle gleichwertige Fachkenntnisse erforderlich sind, wie sie durch langjährige Berufspraxis erworben werden.

Gruppe C (zuvor E, F sowie M2)

Angestellte und Meister mit weiterführender beruflicher Qualifikation und mehrjähriger Berufserfahrung und Bewährung

Entgeltgruppe 8 (110 %)

Selbständige und verantwortliche Tätigkeiten mit begrenzter Leitungsbefugnis, wie Tätigkeiten in anordnender und beaufsichtigender betrieblicher Funktion in einem verantwortungsvollen Aufgabengebiet oder Tätigkeiten in betrieblichen Funktionen, die im Rahmen betrieblicher Erfordernisse selbständige und eigenverantwortliche Entscheidungen verlangen .
Gleichgestellt sind Meister mit abgeschlossener Handwerksmeisterprüfung.

Gruppe D (zuvor G und M3)

Leitende Angestellte oder Meister, die Tätigkeiten in einem wichtigen Aufgabengebiet selbständig und verantwortlich ausüben und umfangreiche Berufserfahrung und Sachkunde erfordern

Entgeltgruppe 9 (130 %)

Selbständige und verantwortliche Tätigkeiten mit erweiterter Leitungsbefugnis. Tätigkeiten in anordnender und beaufsichtigender betrieblicher Funktion in einem schwierigen und verantwortungsvollen Aufgabengebiet oder Tätigkeiten in betrieblichen Funktionen, die im Rahmen betrieblicher Erfordernisse selbständige und eigenverantwortliche Entscheidungen in einem größeren Aufgabengebiet verlangen.
Gleichgestellt sind Meister mit abgeschlossener Handwerksmeisterprüfung, die eine Gruppe von Arbeitnehmern oder eine Abteilung eigenverantwortlich beaufsichtigen und leiten mit selbständiger Lenkung der Betriebsaufgaben innerhalb dieser Gruppe oder Abteilung.

Entgeltgruppe 10 (150 %)

Selbständige und verantwortungsvolle Tätigkeiten mit eigenständiger Leitungsbefugnis, die eine entsprechende weiterführende Qualifizierung (z. B. abgeschlossene technische oder kaufmännische Aufstiegsfortbildung oder ein erfolgreich abgeschlossenes Studium) erfordern, oder Tätigkeiten in einem größeren Aufgabengebiet, die eigenverantwortliche Entscheidungen von erheblicher Bedeutung für den Betriebs- oder Geschäftsablauf erfordern. Gleichgestellt sind Meister mit abgeschlossener Handwerksmeisterprüfung, die mehrere Betriebsabteilungen oder Produktionsabläufe in mehreren Abteilungen eigenverantwortlich überwachen, leiten und führen, oder die einen Betrieb oder einen im Verhältnis zum Gesamtbetrieb großen Betriebsteil selbständig und verantwortlich leiten.

**Gehaltsgruppen alt
Tarifverbund Süd**

Entgeltgruppe

Entgeltgruppe 1 (70 %)

Tätigkeiten, die keine berufsfachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern.

Entgeltgruppe 2 (75 %)

Tätigkeiten, die geringe berufsfachliche Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, wie sie in der Regel durch mindestens 3-monatiges Anleiten oder Anlernen im Betrieb erworben werden. Gleichgestellt ist der Nachweis einer einjährigen Berufspraxis.

Gehaltsgruppe I

Angestellte mit Kenntnissen, die mittels einer Berufsausbildung mit Abschluss oder durch qualifiziertes Anlernen erworben werden

Entgeltgruppe 3 (80 %)

Tätigkeiten, die berufsfachliche Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, wie sie in der Regel durch mindestens 6-monatiges Anleiten oder Anlernen im Betrieb erworben werden. Gleichgestellt ist der Nachweis einer zweijährigen Berufspraxis.

Gehaltsgruppe II

Angestellte mit abgeschlossener Berufsausbildung mit mindestens 2 Jahren Berufserfahrung und Bewährung

Entgeltgruppe 4 (85 %)

Tätigkeiten qualifizierter Art, die eine einschlägige kaufmännische oder technische Berufsausbildung nach erfolgreichem Abschluss der Berufsausbildung erfordern oder die gleichwertige vertiefte Fachkenntnisse voraussetzen, wie sie durch mehrjährige Berufspraxis erworben werden.

Entgeltgruppe 5 (92 %)

Tätigkeiten qualifizierter Art, die eine einschlägige kaufmännische oder technische Berufsausbildung ab dem 19. Monat nach erfolgreichem Abschluss der Berufsausbildung erfordern oder die gleichwertige vertiefte Fachkenntnisse voraussetzen, wie sie durch mehrjährige Berufspraxis erworben werden.

Entgeltgruppe 6 (*Eckentgelt 100 %*)

Tätigkeiten qualifizierter Art, die nach allgemeiner Einweisung selbständig ausgeführt werden, die entweder eine einschlägige kaufmännische oder technische Berufsausbildung mit Abschluss voraussetzen ab Vollendung des dritten Jahres nach erfolgreichem Abschluss der Berufsausbildung, oder die gleichwertige vertiefte Fachkenntnisse voraussetzen, wie sie durch mindestens vierjährige Berufspraxis erworben werden.

Entgeltgruppe 7 (105 %)

Verantwortliche höherwertige Tätigkeiten mit übergreifenden Spezialkenntnissen, die eine umfangreiche Weiterbildung mit abgelegter Prüfung erfordern oder für die spezielle gleichwertige Fachkenntnisse erforderlich sind, wie sie durch langjährige Berufspraxis erworben werden.

Gehaltsgruppe III

Angestellte und Meister mit weiterführender beruflicher Qualifikation und mehrjähriger Berufserfahrung und Bewährung

Entgeltgruppe 8 (110 %)

Selbständige und verantwortliche Tätigkeiten mit begrenzter Leitungsbefugnis, wie Tätigkeiten in anordnender und beaufsichtigender betrieblicher Funktion in einem verantwortungsvollen Aufgabengebiet oder Tätigkeiten in betrieblichen Funktionen, die im Rahmen betrieblicher Erfordernisse selbständige und eigenverantwortliche Entscheidungen verlangen. Gleichgestellt sind Meister mit abgeschlossener Handwerksmeisterprüfung.

Entgeltgruppe 9 (130 %)

Selbständige und verantwortliche Tätigkeiten mit erweiterter Leitungsbefugnis. Tätigkeiten in anordnender und beaufsichtigender betrieblicher Funktion in einem schwierigen und verantwortungsvollen Aufgabengebiet oder Tätigkeiten in betrieblichen Funktionen, die im Rahmen betrieblicher Erfordernisse selbständige und eigenverantwortliche Entscheidungen in einem größeren Aufgabengebiet verlangen. Gleichgestellt sind Meister mit abgeschlossener Handwerksmeisterprüfung, die eine Gruppe von Arbeitnehmern oder eine Abteilung eigenverantwortlich beaufsichtigen und leiten mit selbständiger Lenkung der Betriebsaufgaben innerhalb dieser Gruppe oder Abteilung.

Gehaltsgruppe IV

Leitende Angestellte oder Meister, die Tätigkeiten in einem wichtigen Aufgabengebiet selbständig und verantwortlich ausüben und umfangreiche Berufserfahrung und Sachkunde erfordern

Entgeltgruppe 10 (150 %)

Selbständige und verantwortungsvolle Tätigkeiten mit eigenständiger Leitungsbefugnis, die eine entsprechende weiterführende Qualifizierung (z. B. abgeschlossene technische oder kaufmännische Aufstiegsfortbildung oder ein erfolgreich abgeschlossenes Studium) erfordern, oder Tätigkeiten in einem größeren Aufgabengebiet, die eigenverantwortliche Entscheidungen von erheblicher Bedeutung für den Betriebs- oder Geschäftsablauf erfordern. Gleichgestellt sind Meister mit abgeschlossener Handwerksmeisterprüfung, die mehrere Betriebsabteilungen oder Produktionsabläufe in mehreren Abteilungen eigenverantwortlich überwachen, leiten und führen, oder die einen Betrieb oder einen im Verhältnis zum Gesamtbetrieb großen Betriebsteil selbstständig und verantwortlich leiten.

Mit der in Ziff. VIII geregelten Besitzstandsregelung ist vereinbart, dass die bisherigen Eingruppierungen gegenstandslos werden. Durch die neue Eingruppierung darf eine Minderung des bisherigen Monatsentgeltes nicht eintreten. Allerdings kann der als Besitzstand geregelte Mehrbetrag bei zukünftigen Tarifierhöhungen bis zu 20 % angerechnet werden.

Tarifvertrag Auszubildende

Wie bisher ist der Tarifvertrag für die Auszubildenden ein eigenständiger Tarifvertrag und regelt ausschließlich die wesentlichen Bestandteile des Ausbildungsvertrages (*Ausbildungszeit, Vergütung und Urlaub*).

Die Tarifregelungen des Manteltarifvertrages finden daher keine Anwendung auf Auszubildende.

Die wöchentliche betriebliche Ausbildungszeit beträgt bis zu 40 Stunden.

Auch wenn in aller Regel die wöchentliche Ausbildungszeit gleich ist wie die Arbeitszeit der übrigen Mitarbeiter, besteht damit doch die Möglichkeit, die betriebliche Ausbildungszeit bis zu 40 Stunden zu verlängern, soweit damit die gesetzlichen Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes nicht überschritten werden.

Der Erholungsurlaub pro Kalenderjahr beträgt weiterhin 24 Arbeitstage.

Neu aufgenommen wurden die Verfallfristen für nicht genommenen Urlaub sowohl im Normalfall wie bei Krankheit.

Die monatlichen Ausbildungsvergütungen wurden - nach längerem Gleichbleiben in der Vergangenheit - geringfügig angehoben.

Tarifvertrag Jahressonderzahlung

Mit dem Tarifvertrag Sonderzahlung wieder eingeführt wurde eine Splittung in eine zum Jahresende zu zahlende Sonderzahlung (*sog. Weihnachtsgeld*) und ein zusätzliches Urlaubsgeld (*siehe hierzu Erläuterungen Manteltarifvertrag*).

Die Sonderzahlung ist weiterhin gestaffelt, je nach Betriebszugehörigkeit.

Zu berücksichtigen ist, dass nach Ziff. III 1 die höchste Stufe auf max. 70 % der Entgeltgruppe 8 beschränkt ist. Durch diese Deckelung soll ein "Zinseszinsseffekt" bei übertariflichen Zahlungen an den Mitarbeiter verhindert werden.

Die bisherigen Festbeträge werden abgelöst durch die prozentuale Größe eines Monatsverdienstes.

Nach Ziff. III 3 ist Berechnungsgrundlage der Bruttomonatsverdienst des Monats Januar. Hierdurch wird der Betrieb frühzeitig in die Lage versetzt, das Volumen der Sonderzahlung zum Jahresende zu berechnen, andererseits ist der Monat Januar weiterhin für viele Betrieb der im Durchschnitt gleichmäßigste Monat ohne besonderen Anfall von Überstunden.

Die Fälligkeit der Sonderzahlung ist flexibler gestaltet, d. h. die Sonderzahlung soll zwischen dem 15.11. und 10.12. des Kalenderjahres ausgezahlt werden. Beibehalten werden kann die Zwölfteilung der Sonderzahlung im lfd. Kalenderjahr.

Hinweis übernommene Auszubildende:

Nach der Rechtsprechung des BAG (*so schon Urteil vom 05.11.1978 – 5 AZR 481/78*) zählt bei einem Arbeitsverhältnis die vorausgegangene Ausbildungszeit mit zu der tariflich geregelten „Betriebszugehörigkeit“. Für den als Geselle übernommenen Auszubildenden gilt damit im ersten Jahr nach seiner Übernahme der Prozentsatz von 30%. Ist er im August oder früher übernommen worden, erhält er nach Ziffer III 5 aber nur 4/12, nach einer Übernahme ab September des Jahres keine anteilige Leistung, da er im Betrieb im Auszahlungsjahr weniger als 4 Monate als Geselle beschäftigt war.

Tarifvertrag Altersvorsorge

Der Tarifvertrag zur Altersversorgung regelt bewusst die zukünftig weiterhin steigende Bedeutung einer zusätzlichen Altersvorsorge. Die bisherigen Regelungen zur vermögenswirksamen Leistung (z. B. Bausparvertrag) sind ersatzlos entfallen, die Tarifregelungen zur Entgeltumwandlung sind in den Tarifvertrag zur Altersversorgung integriert.

Für bereits bestehende Verträge (*auch vwL*) gilt nach Ziffer 3.5, dass diese Leistungen der Höhe angerechnet werden.

Weiterhin können Mitarbeiter über den tarifvertraglich geregelten Entgeltbetrag nach Ziff. VII TV AV eigene Bestandteile der Vergütung einbringen, wie die Sonderzahlung, das zusätzliche Urlaubsgeld oder sonstige Entgeltbestandteile (z. B. Überstunden).

Soweit ein Mitarbeiter einen Vertrag zur Altersvorsorge abschließt und vorlegt, hat er einen Anspruch auf das 24fache eines Facharbeiterecklohns pro Kalenderjahr.

Auszubildende haben einen Anspruch des 12fachen Facharbeiterecklohns pro Kalenderjahr.

Zu berücksichtigen ist, dass nach § 4 des TV AV der Arbeitgeber allen neu in den Betrieb eintretenden Beschäftigten innerhalb der ersten drei Monate diesen Altersvorsorgegrundbetrag anbieten und den Mitarbeiter hierüber informieren soll.

Erklärt sich der Beschäftigte nicht innerhalb einer Frist von 4 Wochen hierzu, so entfällt für den jeweiligen Fälligkeitszeitraum ein Anspruch. Dieser entsteht frühestens ab dem 7. Monat der ununterbrochenen Zugehörigkeit zum Betrieb.