



**Manteltarifvertrag
für den
Modell- und Formenbau**

Zwischen dem

Bundesverband Modell- und Formenbau

**- Tarifgruppe Nord –
- Tarifverbund Süd -**

- einerseits –

und der

IG Metall,

- andererseits -

wird folgender

Manteltarifvertrag

vereinbart:

Geltungsbereich

1. Dieser Tarifvertrag gilt

räumlich:

für die Länder Bayern, Württemberg (Tarifverbund Süd)
Bremen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Hessen (Tarifgruppe Nord)

fachlich:

für alle Betriebe, die den Modellbauer-Innungen und Vereinigungen in den genannten
Ländern angehören

persönlich :

gewerbliche Arbeitnehmer und für Angestellte mit Ausnahme

- a) der gesetzlichen Vertreter juristischer Personen und Generalbevollmächtigten,
- b) der Geschäftsführer und Betriebsleiter, soweit sie zur selbständigen Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind,
- c) der sonstigen leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes, sowie für Arbeitgeber.

Allgemeine Regelungen Betriebszugehörigkeit

2. Wird der Arbeitnehmer aus Gründen entlassen, die er nicht zu vertreten hat, und innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten wieder eingestellt, so ist bei der Bemessung der tarifvertraglichen Ansprüche und Rechte die vor der Entlassung verbrachte Beschäftigungszeit auf die Betriebszugehörigkeit anzurechnen.

Geltendmachung und Verwirkung von Ansprüchen

3. Der Arbeitnehmer ist zur unverzüglichen Nachprüfung des ausgezahlten oder überwiesenen Entgeltbetrages verpflichtet. Stimmt dieser nicht mit der Abrechnung überein, so ist dies unverzüglich zu melden; spätere Reklamationen werden nicht berücksichtigt.

Einwendungen gegen die Richtigkeit der Entgeltabrechnung sind nur dann zu berücksichtigen, wenn sie spätestens bis zum Ablauf des übernächsten Abrechnungszeitraumes vorgebracht werden.

4. Zuviel gezahltes Entgelt kann der Arbeitgeber zurückfordern oder nachträglich verrechnen, sofern dieser Anspruch drei Monate nach Auszahlung dem Arbeitnehmer angezeigt wird.

Über die Art der Tilgung der Rückzahlungsforderung ist zwischen den Arbeitsvertragsparteien eine Abmachung zu treffen, die auf die Einkommensverhältnisse des Arbeitnehmers weitgehend Rücksicht nimmt.

5. Die Ansprüche beider Seiten aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb von sechs Monaten, Ansprüche auf Zuschläge und Zulagen aller Art und auf Erstattung von Barauslagen binnen zwei Monaten nach Fälligkeit geltend zu machen.

Nach Ablauf der angeführten Fristen sind die Ansprüche verwirkt, es sei denn, sie seien vorher dem anderen Teil gegenüber schriftlich geltend gemacht worden.

Mitteilungspflicht des Arbeitnehmers

6. Arbeitnehmer, die unter arbeitsrechtliche Schutzvorschriften fallen, müssen auf Befragen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf diese Eigenschaften hinweisen. Entsprechendes gilt für Schwangere. Schwerbehinderte Menschen haben den Eintritt der Behinderung oder eine Änderung dieser Eigenschaft einschl. des Grades der Behinderung ohne Verzug zu melden, wenn ihre Behinderung für die auszuübende Arbeit von Bedeutung ist.

Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

7. Bei Einstellungen und Entlassungen gelten neben den gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes, die nachstehenden Regelungen.
8. Bei geplanter Einstellung ist dem Betriebsrat Auskunft über die Person des Bewerbers zu geben.
9. Wird vom Arbeitgeber ausdrücklich eine persönliche Vorstellung vor der Einstellung gewünscht, so sind dem Bewerber die ihm entstehenden Kosten für die Reise und den Aufenthalt zu vergüten.

Einstellung

10. Der Arbeitsvertrag ist bei Einstellung schriftlich zu vereinbaren. Aus ihm müssen hervorgehen:
- die Art der Tätigkeit;
 - die Lohn- oder Gehaltsgruppe;
 - die Höhe und Zusammensetzung des Bruttoentgelts;
 - die Art und die Höhe etwaiger Zulagen;
 - die Dauer einer vereinbarten Probezeit;
 - die Dauer eines befristeten und die Dauer und der Grund eines zweckbestimmten Arbeitsverhältnisses oder einer Aushilfsbeschäftigung.
11. Die Schriftform hat klarstellende Bedeutung. Wird bei Verträgen auf Probe, auf Zeit, für einen bestimmten Zweck oder zur vorübergehenden Aushilfe die Schriftform nicht gewahrt, so gilt der Vertrag als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

Die Festlegung der Art der Tätigkeit schließt nicht aus, dass der Arbeitnehmer mit anderen zumutbaren Arbeiten beschäftigt werden kann.

Auf Dauer gerichtete Änderungen der Arbeitsbedingungen sind schriftlich mitzuteilen. Die gesetzlichen Regelungen bei Versetzungen und Kündigungen bleiben davon unberührt.

12. Originalzeugnisse und andere vom Arbeitnehmer der Bewerbung beigefügte oder abgegebene Originalpapiere sind ihm innerhalb von vier Wochen nach Einstellung zurückzugeben.

Probezeit

13. Die Vereinbarung einer Probezeit ist nur dann zulässig, wenn ein Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit oder befristet auf eine längere Zeit als sechs Monate abgeschlossen wird. Die Probezeit soll einen Zeitraum von in der Regel zwei Monaten nicht überschreiten. Die Probezeit kann durch einseitige Erklärung von Arbeitgeber oder Arbeitnehmer um die Zahl der ausgefallenen Arbeitstage verlängert werden.

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

Ist ein Arbeitsvertrag nach vorstehenden Regelungen nicht vereinbart worden, so gilt das Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

Befristete, zweckbestimmte Aushilfsverträge

14. Arbeitsverträge auf Zeit enden mit Ablauf der vereinbarten Zeit, Arbeitsverträge zu einem bestimmten Zweck mit Erreichen des Zweckes und Arbeitsverträge zur vorübergehenden Aushilfe mit Fortfall des für die Aushilfstätigkeit maßgebenden Grundes.
15. Ist der Zeitpunkt der Zweckerfüllung oder der Beendigung der Aushilfe für den Arbeitnehmer nicht voraussehbar oder liegt er nicht in überschaubarer Zeit, so endet das Arbeitsverhältnis frühestens nach Ablauf der entsprechenden nachstehenden Kündigungsfrist.

Kündigung, Änderungskündigung, Zeugnisse

16. Soweit in diesem Tarifvertrag nichts Abweichendes bestimmt ist können alle Arbeitsverhältnisse - für Arbeiter und Angestellte - mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen

zum Fünfzehnten oder zum Monatsende beiderseits gekündigt werden

Daneben gelten die folgenden Kündigungsfristen für den Arbeitgeber, wenn das Arbeitsverhältnis

| | |
|-------------------------------|--|
| zwei Jahre bestanden hat, | einen Monat zum Ende eines Kalendermonats; |
| fünf Jahre bestanden hat, | zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats; |
| acht Jahre bestanden hat, | drei Monate zum Ende eines Kalendermonats, |
| zehn Jahre bestanden hat, | vier Monate zum Ende eines Kalendermonats; |
| fünfzehn Jahre bestanden hat, | fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats; |

17. Bei der Übernahme von Auszubildenden werden Zeiten der vorausgegangenen Berufsausbildung bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer nicht berücksichtigt.
18. Die gesetzlichen Vorschriften über die außerordentliche (fristlose) Kündigung bleiben unberührt.

Freizeit zur Stellensuche und Zeugnis

19. Nach der Kündigung ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen eine angemessene Zeit zur Stellensuche/Bewerbung um eine andere Arbeitsstelle zu gewähren. Im Falle der Kündigung durch den Arbeitgeber besteht hierbei Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts bis zur Höchstdauer der regelmäßigen tariflichen täglichen Arbeitszeit. Letzteres gilt nicht in den ersten vier Wochen des Arbeitsverhältnisses.
20.
 - a) Nach der Kündigung sowie vor Ablauf eines auf Zeit eingegangenen Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen ein vorläufiges Zeugnis zu erteilen, das bei der Aushändigung des endgültigen Zeugnisses zurückzugeben ist.
 - b) Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses, das Angaben über Dauer und Art der Beschäftigung enthält. Auf Wunsch ist das Zeugnis auf die Führung und die Leistungen unter Angabe des Spezialfaches und der besonderen Tätigkeit sowie auf die Zugehörigkeit zur entsprechenden Beschäftigungsgruppe auszudehnen.
 - c) Ein Zwischenzeugnis, das den gleichen Anforderungen zu entsprechen hat, ist auf Wunsch bei begründetem Anlass auch ohne Vorliegen einer Kündigung zu erteilen.

Arbeitszeiten

21. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von Montag bis Freitag ausschließlich der Pausen beträgt 38,5 Stunden (Stundenfaktor 167,5)

Für die Arbeitszeit der Jugendlichen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres gelten die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

22. Die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage sowie die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen werden unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen (des Arbeitszeitgesetzes einschließlich des Betriebsverfassungsgesetzes) durch Betriebsvereinbarungen, im Übrigen nach Anhören der Belegschaft, betrieblich geregelt.

Wenn in Ausnahmefällen samstags gearbeitet wird, ist auch ein Ausgleich durch Freizeit in gleichem Umfang ohne Mehrarbeitszuschlag möglich..

Flexible Arbeitszeit mit Arbeitszeitkonto

23. a) Für den ganzen Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen kann eine Wochenarbeitszeit zwischen 30 und 45 Stunden vereinbart werden. Eine tägliche Arbeitszeit von zehn Stunden darf dabei nicht überschritten werden.
- b.) Die Festlegung der jeweiligen wöchentlichen Arbeitszeit erfolgt für den gesamten Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen oder Gruppen von Beschäftigten oder einzelne Beschäftigte mit Ankündigung bis spätestens am Mittwoch der Vorwoche. Bei dringenden betrieblichen Bedürfnissen kann die Ankündigungsfrist verkürzt werden.
- c.) Es ist für die Arbeitnehmer jeweils ein Arbeitszeitkonto zu führen, auf dem die von der regelmäßigen Arbeitszeit abweichenden Stunden saldiert werden. Der Saldo darf 150 Stunden Zeitguthaben bzw. 75 Stunden Zeitschulden nicht überschreiten. Der Stand des persönlichen Arbeitszeitkontos ist jeweils mit der Entgeltabrechnung zu bestätigen. Die Betriebsparteien werden erstmals neun Monate nach Beginn des Jahreszeitraums gemäß vorgenannter Regelung darüber beraten, ob und wie die aufgelaufenen Arbeitszeitguthaben bzw. Arbeitszeitunterschreitungen abgebaut werden können. Sie werden dabei eine Verlängerung des Ausgleichszeitraumes, vordringlich Maßnahmen des zusätzlichen Personaleinsatzes sowie dauerhafte Neueinstellungen in ihre Überlegungen einbeziehen. Bis zu 66 Stunden in 12 Monaten können zuschlagfrei ausgezahlt werden.
- d.) Das Arbeitszeitkonto ist innerhalb von 12 Monaten mindestens einmal auszugleichen. Gelingt dies nicht, verlängert sich der Ausgleichszeitraum auf 15 Monate. Nach Ablauf des 15-Monats-Zeitraums sind die Plusstunden als Mehrarbeit mit einem Zuschlag von 30 % zu bezahlen, die Minusstunden verfallen zu Lasten des Arbeitgebers.
- e.) Die Arbeitnehmer haben bei bestehenden Zeitguthaben das Recht auf Gewährung von Freizeit unter Berücksichtigung von betrieblichen Interessen nach den Grundsätzen des Urlaubsrechts.
- f.) Sind durch betriebliche Erfordernisse abweichende Vereinbarungen notwendig, bedürfen diese zu ihrer Wirksamkeit der Zustimmung der Tarifvertragsparteien. Äußern sich diese nicht innerhalb von 2 Wochen nach Antragstellung, gilt die Zustimmung als erteilt.

Allgemeine Bestimmungen

24. Die durch Betriebsfeiern, Volksfeste, öffentliche Veranstaltungen oder aus ähnlichem Anlass an Arbeitstagen ausfallende Arbeitszeit kann durch Betriebsvereinbarung auf die Werktage von fünf zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen verteilt werden.

Dasselbe gilt, wenn in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen verkürzt wird oder ausfällt. Im Sinne dieser Bestimmungen gelten Weihnachten und Neujahr als zwei getrennte Anlässe.

Der 24. Dezember ist arbeitsfrei. Die hierdurch ausfallende Arbeitszeit ist mit dem tatsächlichen Stundenverdienst zu vergüten. Dies gilt nicht für Arbeitnehmer, deren Tätigkeit für die Aufrechterhaltung der Ordnung und Sicherheit des Betriebes notwendig ist. Soweit am 24. Dezember Reparaturarbeiten erforderlich sind, kann eine von Satz 1 und 2 abweichende Regelung durch Betriebsvereinbarung getroffen werden.

Arbeitnehmer, die am letzten Arbeitstag vor dem 24. Dezember der Arbeit unentschuldig fernbleiben, haben keinen Anspruch auf Bezahlung der Ausfallzeit am 24. Dezember.

Teilzeitarbeit

25. a) Grundsätze

Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbarte Arbeitszeit die tarifliche Regelarbeitszeit unterschreitet.

Betriebsangehörige in Teilzeitarbeit sind den Betriebsangehörigen in Vollzeit in allen Rechten und Pflichten gleichgestellt, sofern sich aus gesetzlichen Bestimmungen nichts anderes ergibt.

b) Umfang der Arbeitszeit

Teilzeitarbeit soll nur dann vereinbart werden, wenn die Arbeitsbedingungen die Sozialversicherungspflicht begründen.

c) Zeitliche Lage der Arbeitszeit

Umfang und zeitliche Lage der Arbeitszeit sind schriftlich zu vereinbaren.

Die Arbeitszeit kann gleichmäßig oder ungleichmäßig verteilt werden unter Berücksichtigung gesetzlicher und tariflicher Bestimmungen. Die über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit gilt als Mehrarbeit, Mehrarbeitszuschläge sind nur für die Stunden zu zahlen, die über die jeweilige betriebliche Regelarbeitszeit der vollzeitig Beschäftigten hinaus geleistet werden.

Das Recht des Betriebsrates aus § 87 des Betriebsverfassungsgesetzes bleibt unberührt.

d) Vergütung

Die Vergütung für Teilzeitarbeit erfolgt anteilig im Verhältnis der vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit für Vollzeitarbeit.

Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

26. Mehrarbeit ist jede Überschreitung der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit.

27. Sonn- und Feiertagsarbeit ist die Zeit an diesen Tagen von 0.00 bis 24.00 Uhr, Nachtarbeit ist Arbeit von 22.00 bis 6.00 Uhr.

28. Mehrarbeit für geschlossene Betriebsabteilungen und den ganzen Betrieb kann bis zu einer täglichen Gesamtarbeitszeit von 10 Stunden - jedoch nur bis zur Höchstgrenze von 50 Stunden wöchentlich – in Betrieben mit Betriebsrat mit Zustimmung des Betriebsrates verlangt werden.

Weitergehende Mehrarbeit kann in Betrieben mit Betriebsrat mit Zustimmung des Betriebsrates nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen verlangt werden. Über unvorhergesehene Mehrarbeit einzelner Arbeitnehmer ist der Betriebsrat nachträglich zu unterrichten.

Bezahlung der Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

29. Soweit nicht flexibel gearbeitet wird, betragen die Zuschläge ab der 41. Arbeitsstunde

| | |
|---|-------|
| für die Mehrarbeitsstunden | 25 % |
| von der dritten täglichen Mehrarbeitsstunde an | 50 % |
| für zuschlagspflichtige Mehrarbeit an Sonnabenden | 25 % |
| für Nachtschichtarbeit | 20 % |
| für Nachtarbeit, die keine Mehr- oder Schichtarbeit ist | 25 % |
| für Arbeit an Sonntagen und am 24. Dezember | 50 % |
| für Arbeit an nicht lohnzahlungspflichtigen Feiertagen, | 100 % |
| für Arbeit an lohnzahlungspflichtigen Feiertagen | 150 % |

30. Die vorstehenden Zuschläge sind aus dem tatsächlich gezahlten Stundenlohn zu errechnen. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge aus vorstehender Regelung ist nur jeweils der höhere Zuschlag zu zahlen.
31. Mehrarbeitsstunden können im gegenseitigen Einvernehmen mit dem jeweiligen Zeitzuschlag auf das persönliche Arbeitszeitkonto gebucht werden.
32. Die Zuschläge sind bei Zeitlohnarbeiten von dem tatsächlichen Stundenlohn zu berechnen. Bei Akkord- und Prämienarbeit ist der durchschnittliche Stundenverdienst des laufenden Lohnabrechnungszeitraumes zugrunde zu legen.
33. Gehaltsempfänger und Monatslohnempfänger erhalten je Mehrarbeitsstunde als Grundvergütung 1/167,5 der Monatsvergütung, die für regelmäßige tarifliche Arbeitszeit zu zahlen ist. Bei Nachtarbeit und bei Arbeit an Wochenfeiertagen ist die Grundvergütung bis zum Verbrauch der regelmäßigen Arbeitszeit im Monatsentgelt enthalten. Auf die Grundvergütung werden die Zuschläge berechnet.

Kurzarbeit

34. Wenn die betrieblichen Verhältnisse es erfordern, insbesondere zur Vermeidung von Entlassungen, kann durch Betriebsvereinbarung - in Betrieben ohne Betriebsrat nach Anhörung der Belegschaft - von der regelmäßigen betriebsüblichen wöchentlichen Arbeitszeit für den Betrieb oder für Betriebsabteilungen ohne Kündigung der Arbeitsverhältnisse abgegangen und Kurzarbeit eingeführt werden.
35. Kommt innerhalb einer Frist von drei Arbeitstagen ab Antragstellung eine Betriebsvereinbarung nicht zustande, so ist unverzüglich eine Entscheidung der Einigungsstelle gemäß § 87 Absatz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes herbeizuführen.
36. Die Kurzarbeit ist den betroffenen Arbeitnehmern mindestens drei Arbeitstage vor Beginn betriebsüblich anzuzeigen.
37. Der Antrag auf Gewährung von Kurzarbeitergeld ist unverzüglich zu stellen.
38. Die v. g. Regelungen gelten auch für die Einführung von Kurzarbeit, für die kein Kurzarbeitergeld gewährt wird.

Arbeitsunterbrechung, Freistellung, Arbeitsverhinderung

Arbeitsunterbrechung

39. Bei Betriebsstörungen, die der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat, kann die ausgefallene Arbeitszeit innerhalb eines die Ausfallzeit einschließenden Zeitraumes von 5 Wochen nachgeholt werden.

40. Durch betriebliche Regelung kann eine andere abweichende Vereinbarung getroffen werden.
41. Bei Störungen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, kann Nachholarbeit nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat angeordnet werden. Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat darüber, wer eine Störung zu vertreten hat, entscheidet die Einigungsstelle gem. § 76 BetrVG endgültig.
42. Wenn und soweit keine Nachholarbeit geleistet wird, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf vollen Lohn für die ausgefallene Arbeitszeit. Bei der Berechnung gelten angefangene Arbeitsstunden als volle Lohnstunden.

Krankheit, Arbeitsverhinderung und Freistellung

43. a) Anzeige und Nachweis der Arbeitsunfähigkeit
 In Krankheitsfällen ist der Beschäftigte verpflichtet, dem Arbeitgeber vom 1. Tag an die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen und spätestens vor Ablauf des 3. Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer nachzureichen.
- b) Entgeltfortzahlung
 In Fällen unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit sowie während einer, von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsoferversorgung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger bewilligten, Vorbeugungs-, Heil- oder Genesungskur und ärztlich verordneter Schonzeit ist der Arbeitsverdienst zu zahlen, den der Mitarbeiter ohne Arbeitsausfall erhalten hätte, wenn er gearbeitet hätte (sog. Ausfallprinzip, § 4 Entgeltfortzahlungsgesetz).
- Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung entsteht nach 4-wöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.
44. In den folgenden Fällen der Verhinderung an der Arbeitsleistung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts:
- | | |
|---|---------------|
| a) eigene Eheschließung oder Begründung einer Lebenspartnerschaft gemäß LPartG | 1 Arbeitstag |
| b) Tod und Teilnahme an der Beerdigung des Ehegatten oder Lebenspartners und eigener Kinder soweit sie in der Hausgemeinschaft lebten | 2 Arbeitstage |
| c) Tod und Teilnahme an der Beerdigung der Eltern, Schwiegereltern und Geschwister, soweit sie in der Hausgemeinschaft lebten | 2 Arbeitstage |
| d) Tod und Teilnahme an der Beerdigung des unter b) und c) genannten Personenkreises, soweit er nicht in der Hausgemeinschaft lebte | 1 Arbeitstag |
| e) Geburt des eigenen Kindes | 2 Arbeitstage |
| f) durch erstmaliges Aufsuchen des Arztes in jedem Krankheitsfalle, sofern die Behandlung während der | |

Arbeitszeit notwendig ist und keine weitere Arbeitsunfähigkeit eintritt, soweit der Arzt dies bescheinigt.

- g) Für die notwendige Zeit durch Wohnungswechsel, wenn ein Umzug von außerhalb auf Wunsch des Arbeitgebers erfolgt, bis zur Höchstdauer von 2 Arbeitstagen

Die Berechnung des Lohnes für vorstehende Tage erfolgt nach dem Grundsatz, dass der Arbeitnehmer den Lohn erhalten muss, den er bei Leistung der regelmäßigen Arbeitszeit erhalten hätte.

45. Der Arbeitnehmer hat rechtzeitig bei dem Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter um Arbeitsbefreiung nachzusuchen. Ist dies nicht möglich, so ist spätestens am nächsten Arbeitstag der Grund der Verhinderung glaubhaft zu machen; geschieht dies nicht, so entfällt der Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes.

Montage

46. Für Arbeiten außerhalb des Betriebes und für sonstige betriebsbedingte Abwesenheitszeiten erhalten die Arbeitnehmer im Januar vom Arbeitgeber eine Bescheinigung über die betriebsbedingten Abwesenheitszeiten des Vorjahres auf der Grundlage der jeweils geltenden Lohnsteuerrichtlinien.
47. Fahrzeit von der Wohnung des Arbeitnehmers zur Montagestelle und zurück werden nur als Arbeitszeit gewertet, wenn sie die gewöhnliche Fahrzeit zum Betrieb übersteigt. Fahrzeit vom Betrieb zur Montagestelle zählt als Arbeitszeit.
48. Fahrtkosten von der Wohnung des Arbeitnehmers zur Montagestelle und zurück werden nur insoweit ersetzt, als sie die Kosten der Fahrt von der Wohnung des Arbeitnehmers zum Betrieb übersteigen. Fahrtkosten des Arbeitnehmers vom Betrieb zur Montagestelle und zurück werden in Höhe des Tarifs der 2. Klasse der Deutschen Bahn AG ersetzt. Benutzt der Arbeitnehmer ein eigenes Fahrzeug, so erhält er als Vergütung eine Pauschale in Höhe der jeweiligen Höchstsätze gemäß der gültigen Lohnsteuerrichtlinien.
49. Ist die betriebliche Abwesenheit mit Übernachtung verbunden, erhält der Arbeitnehmer eine lohnsteuerfreie Verpflegungspauschale entsprechend der jeweils geltenden Lohnsteuerrichtlinien und Ersatz für die nachgewiesenen Übernachtungskosten.
50. Für die Übernachtung ist nach Möglichkeit eine Unterkunft der Mittelklassekategorie zu wählen. Gegebenenfalls hat der Arbeitnehmer beim Arbeitgeber rückzufragen.
51. Dauert die Montage länger als 4 Wochen, so ist die Vergütung für Heimfahrten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer besonders zu vereinbaren, dem Arbeitnehmer steht jedoch für je vier Wochen auswärtiger Montage eine freie Hin- und Rückfahrt zu. Der Mehraufwand an Fahrzeit und Fahrgeld wird bezahlt, und zwar die Fahrtzeit als Arbeitszeit mit dem tariflichen Stundenlohn ohne Zuschläge.
52. Bei schwerwiegenden Änderungen der Lohnsteuerrichtlinien verpflichten sich die Tarifvertragsparteien zu sofortigen Konsultationen und ggf. Anpassungen/Änderungen der vorhergehenden Ziffern, um in jedem Fall einen Zuschlag für ganzschichtige Montagearbeiten beizubehalten.

Sterbegeld

53. Wird der Tod eines Arbeitnehmers durch einen Betriebsunfall hervorgerufen, so entsteht den

Hinterbliebenen ein Anspruch auf Zahlung eines Sterbegeldes in Höhe eines Monatsbrutto, ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Verstorbenen. Zahlungen einer bestehenden betrieblichen Unfallversicherung können angerechnet werden.

Urlaub

54. Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.
55. Der Urlaub dient der Erholung und der Erhaltung der Arbeitskraft; er ist daher grundsätzlich in Freizeit zu gewähren.
56. Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit ausüben. Bei Verstößen gegen diese Bestimmung entfällt der Anspruch auf Urlaubsentgelt und auf zusätzliches Urlaubsgeld für diese Tage. Hierfür bereits gezahlte Beträge gelten als Vorschuss und sind zurückzuzahlen oder verrechenbar.
57. Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, dass dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe oder ein Betriebsurlaub eine Teilung des Urlaubs erfordern.
58. Den Urlaubszeitpunkt setzt der Arbeitgeber unter Beachtung der Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes fest; hierbei ist den Wünschen des Arbeitnehmers und den Betriebsbedürfnissen weitgehend Rechnung zu tragen.
- Der Urlaubsplan ist möglichst bis zum 1. März, spätestens aber bis zum 31. März, betriebsüblich bekanntzugeben.
59. Ein Betriebsurlaub soll nicht kürzer als drei Wochen sein. Durch Betriebsvereinbarung kann eine andere Regelung getroffen werden.
60. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Als Urlaubstage gelten alle Wochentage mit Ausnahme der Sonnabende, Sonntage, lohnzahlungspflichtigen Feiertage und des 24. Dezember.
- Schwerbehinderte erhalten den gesetzlichen Zusatzurlaub unter Beachtung der in den nachstehenden Regelungen festgelegten Zwölfteilung und des Anspruchs auf den gesetzlichen Mindesturlaub, der nicht unterschritten werden darf.
- Für den Urlaub der jugendlichen Arbeitnehmer gelten mindestens die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes, soweit dieser Tarifvertrag keine bessere Regelung enthält.
61. Im Laufe des Arbeitsverhältnisses entsteht für jeden vollen Kalendermonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs. Der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub darf nicht unterschritten werden.
62. Durch den Arbeitnehmer herbeigeführte Arbeitsunterbrechungen ohne Lohnanspruch (mit Ausnahme von Krankheitstagen) mindern den Urlaubsanspruch anteilmäßig, wenn die Fehlzeiten mindestens drei Wochen zusammenhängend betragen. Der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub darf nicht unterschritten werden. Bereits gewährtes Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld können als Lohnvorschuss verrechnet werden. Gesetzliche Freistellungsansprüche bleiben außer Ansatz.
63. Während des Kalenderjahres eintretende oder ausscheidende Arbeitnehmer haben Anspruch auf so viele Zwölftel ihres Jahresurlaubs, wie sie in diesem Jahr volle Kalendermonate in dem Betrieb beschäftigt worden sind. Angefangene Kalendermonate werden als volle gerechnet, wenn das Arbeitsverhältnis in diesem Monat mindestens 15 Kalendertage bestanden hat. Das

Arbeitsverhältnis muss jedoch mindestens 1 Monat gedauert haben. Der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub darf nicht unterschritten werden.

64. Bruchteile von Urlaubstagen von 0,5 an aufwärts sind auf volle Urlaubstage aufzurunden, Bruchteile darunter abzurunden.
65. Der volle Urlaubsanspruch kann im ersten Beschäftigungsjahr erstmalig nach einer Wartezeit von sechs Monaten geltend gemacht werden. In jedem folgenden Beschäftigungsjahr entfällt die Wartezeit.
66. Urlaub, der in demselben Urlaubsjahr in einem früheren Beschäftigungsverhältnis jeder Art gewährt oder abgegolten worden ist, kann auf den Urlaubsanspruch angerechnet werden.
67. Scheidet der Arbeitnehmer aufgrund eigener Kündigung innerhalb einer Frist von 1 Monat ab Urlaubsende aus dem Arbeitsverhältnis aus und hat er bis zu diesem Zeitpunkt mehr Urlaub erhalten, als ihm zusteht, so sind das überzahlte Urlaubsentgelt und das überzahlte zusätzliche Urlaubsgeld als Entgeltvorschuss anzusehen, der bei Ausscheiden vom Arbeitgeber vom restlichen Entgelt einbehalten bzw. zurückgefordert werden kann. Der Anspruch nach Ziffer 63 und der gesetzliche Urlaubsanspruch bleiben unberührt.
68. Bei vom Arbeitnehmer verschuldeter außerordentlicher Kündigung oder bei vertragswidriger Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer hat dieser zu viel erhaltenes Urlaubsentgelt und das zusätzliche Urlaubsgeld in jedem Fall zurückzuerstatten. Der Anspruch nach Ziffer 63 und der gesetzliche Urlaubsanspruch bleiben unberührt.
69. Dauert eine Arbeitsunterbrechung infolge Krankheit in einem Urlaubsjahr insgesamt länger als zwei Monate, so kann der Urlaub für jeden weiteren angefangenen Monat um 1 Zwölftel, maximal um fünf Tage gekürzt werden. Ist die Krankheit die Folge eines Arbeitsunfalls in diesem Arbeitsverhältnis oder gehört der Arbeitnehmer dem Betrieb ununterbrochen länger als zehn Jahre an, so ist der Urlaub in voller Höhe zu gewähren. Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch bleibt unberührt.
70. Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage, an denen der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt war, nicht auf den Urlaub angerechnet. Der Arbeitnehmer hat sich jedoch nach Ablauf des vorgesehenen Urlaubs oder, falls die Krankheit darüber hinaus andauert, nach Beendigung der Krankheit zunächst dem Arbeitgeber zur Dienstleistung zur Verfügung zu stellen und sich mit diesem darüber zu verständigen, in welchem Zeitraum die durch Krankheit ausgefallenen Urlaubstage nachgeholt werden können.
71. Ein beim Ausscheiden aus dem Betrieb fälliger Urlaubsanspruch ist möglichst während der Kündigungsfrist zu erfüllen. Lassen die Dauer der Kündigungsfrist, eine fristlose Entlassung, Arbeitsunfähigkeit oder die betrieblichen Verhältnisse dies nicht zu, so ist der Urlaub abzugelten.
72. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.

Urlaubsdauer

73. Der kalenderjährliche Urlaubsanspruch beträgt

| | |
|---------------------|----------------|
| nach Berufseinstieg | 25 Arbeitstage |
| nach 2 Berufsjahren | 26 Arbeitstage |

| | |
|----------------------|----------------|
| nach 4 Berufsjahren | 27 Arbeitstage |
| nach 6 Berufsjahren | 28 Arbeitstage |
| nach 8 Berufsjahren | 29 Arbeitstage |
| nach 10 Berufsjahren | 30 Arbeitstage |

Die Zeiten der Ausbildung zählen nicht zu den Berufsjahren.

74. Die Beschäftigten haben nach Maßgabe der vorstehenden Bestimmungen in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
75. Der Urlaubsanspruch erlischt drei Monate nach Ablauf des Kalenderjahres, es sei denn, dass er erfolglos geltend gemacht wurde oder dass Urlaub aus betrieblichen Gründen nicht genommen werden konnte.
76. Konnte der Urlaub wegen Krankheit nicht genommen werden, erlischt der Urlaubsanspruch 15 Monate nach Ablauf des Kalenderjahres aus dem der Urlaubsanspruch stammt.

Urlaubsentgelt

77. Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat, mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes. Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraums 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 Urlaubsentgelts außer Betracht. Zum Arbeitsentgelt gehörende Sachbezüge, die während des Urlaubs nicht weitergewährt werden, sind für die Dauer des Urlaubs angemessen in bar abzugelten.
78. Bei Teilurlaub von weniger als fünf Arbeitstagen bestimmt sich das Urlaubsentgelt nach dem tatsächlichen Stundenlohn und der durch den Urlaub ausfallenden regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeit.
79. In den Urlaub fallende tarifliche Änderungen sind bei dem Urlaubsentgelt vom Zeitpunkt ihres Inkrafttretens an zu berücksichtigen.
80. Wird vor Urlaubsantritt kurzgearbeitet, so ist der erzielte Lohn durch die Anzahl der tatsächlich geleisteten Stunden zu teilen. Je Urlaubstag sind dann 7,7 Stunden zu vergüten:
81. Während des Urlaubs der Angestellten ist das monatliche Gesamtentgelt einschließlich sämtlicher monatlich wiederkehrender Bezüge weiterzuzahlen. Im Übrigen ist die Ziffer 77 entsprechend anzuwenden.

Zusätzliches Urlaubsgeld

82. Jeder Arbeitnehmer hat neben seinem Urlaubsentgelt Anspruch auf Zahlung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes.

Das Urlaubsgeld beträgt 30% eines durchschnittlichen Monatsverdienstes.

83. Der Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsgeld entsteht gleichzeitig mit dem Urlaubsanspruch und wird mit der Entgeltabrechnung im Juni des Kalenderjahres abgerechnet.
84. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nicht länger als sechs Monate dauert, haben keinen

Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsgeld.

85. Für den Zusatzurlaub der Schwerbehinderten besteht kein Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld.
86. Arbeitnehmer, die ihr Arbeitsverhältnis vor Ablauf des ersten Jahres seines Bestehens kündigen, haben keinen Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld. Das gleiche gilt - unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses - bei begründeter fristloser Entlassung oder rechtswidriger Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer.
87. Wird dem Arbeitnehmer auf seinen Wunsch an Stelle der Gewährung von Urlaub der über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgehende Urlaub in Geld abgegolten, so entfällt der Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld für den abgegoltenen Teil des Urlaubs.
88. Wird einem Arbeitnehmer fristgemäß gekündigt, der bereits vor dem Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung seinen Urlaub festgelegt hatte, so kann er Abgeltung des Urlaubs verlangen, ohne dass sein Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsgeld entfällt.
89. Entfällt
90. Günstigere einzelvertragliche oder betriebliche Regelungen werden durch das Inkrafttreten der Tarifverträge nicht berührt.
91. Zum Stichtag bestehende Firmen- und Haustarifverträge mit der IG Metall werden durch diesen Tarifvertrag nicht berührt.

Schiedsverfahren

92. Das Schiedsverfahren wird durch den als Anlage beigegebenen Schiedsvertrag vom 18. Juli 2012 geregelt.

Schlichtungsvereinbarung

Zweck des Schlichtungsverfahrens

93. Zur Hilfeleistung beim Abschluss von Tarifverträgen vereinbaren die Tarifvertragsparteien ein Schlichtungsverfahren.
94. Zur Durchführung des Schlichtungsverfahrens wird von Fall zu Fall eine Schlichtungsstelle errichtet. Sie hat den Vorrang vor gesetzlichen Schlichtungseinrichtungen.

Zusammensetzung der Schlichtungsstelle

95. Die Schlichtungsstelle setzt sich zusammen aus dem unparteiischen Vorsitzenden und je drei Beisitzern, die von den Vertragsparteien benannt werden. Die Bestellung des unparteiischen Vorsitzenden hat innerhalb von sieben Tagen zu erfolgen.
96. Einigen sich die Vertragsparteien nicht über die Person des unparteiischen Vorsitzenden, so ist die oberste Arbeitsbehörde des Bundes oder eine Stelle, auf die sich die Vertragsparteien einigen, um die Benennung eines unparteiischen Vorsitzenden zu bitten. Der von ihr Vorgeschlagene gilt als von den Vertragsparteien bestellt.

97. Jede Vertragspartei benennt ihre Beisitzer. In begründeten Fällen kann im Laufe des Verfahrens ein Austausch erfolgen.
98. Die Schlichtungsstelle ist im jährlichen Wechsel die Geschäftsstelle des Verbandes einer der Vertragsparteien, beginnend im Jahre 2013 mit der Arbeitgeberseite.

Anrufung der Schlichtungsstelle

99. Das Schlichtungsverfahren kann erst eingeleitet werden, wenn die Tarifverhandlungen gescheitert sind oder wenn eine Partei sich weigert, nach Auslaufen eines gekündigten Tarifvertrages Tarifverhandlungen aufzunehmen.
100. Die Verhandlungen gelten als gescheitert, wenn beide Vertragsparteien dies gemeinsam feststellen, oder wenn eine Vertragspartei dieses der anderen Vertragspartei durch eingeschriebenen Brief unter Angabe der Gründe erklärt.
101. Die Schlichtungsstelle muss auf Anruf einer Vertragspartei tätig werden. Die Vertragsparteien sind verpflichtet, sich auf das Schlichtungsverfahren einzulassen.
102. Die Anrufung erfolgt bei der Geschäftsstelle der Schlichtungsstelle.
103. Die Geschäftsstelle hat im Einvernehmen mit dem unparteiischen Vorsitzenden der Schlichtungsstelle unter Einhaltung einer siebentägigen Einladungsfrist ihre Beisitzer über die Vertragsparteien und die Parteien des Verfahrens zu einer Sitzung der Schlichtungsstelle einzuladen.
104. Die Schlichtungsstelle muss innerhalb zwei Wochen nach ihrer Anrufung zusammentreten. Zwischen den Vertragsparteien kann eine Verlängerung dieser Frist vereinbart werden. Die Vereinbarung bedarf der Schriftform.

Verfahren vor der Schlichtungsstelle

105. Die Verhandlungen und Beratungen der Schlichtungsstelle werden durch den unparteiischen Vorsitzenden der Schlichtungsstelle geleitet.
106. Die Verhandlungen vor der Schlichtungsstelle sind nicht öffentlich. Parteivertreter sind zugelassen. Über die Anzahl verständigen sich die Parteien.
107. Die Schlichtungsstelle hat durch Anhörung der Parteien die Streitpunkte und die für die Beurteilung wesentlichen Verhältnisse klarzustellen.
108. Die Schlichtungsstelle soll versuchen, eine Einigung der Vertragsparteien herbeizuführen. Kommt eine Einigung zustande, so ist sie in ihrem Wortlaut niederzuschreiben und von den Parteien zu unterzeichnen.
109. Kommt eine Einigung nicht zustande, hat die Schlichtungsstelle einen Schlichtungsspruch zu fällen.
110. Die Beschlüsse werden mit qualifizierter Mehrheit von fünf Stimmen gefasst. Auf Antrag von mindestens zwei Mitgliedern der Schlichtungsstelle ist geheim abzustimmen.
111. Der Schlichtungsspruch ist vor der Verkündung schriftlich abzufassen und von den Mitgliedern der Schlichtungsstelle zu unterzeichnen. Den Parteivertretern ist bei Verkündung eine Abschrift des Schlichtungsspruches auszuhändigen.

112. Nehmen die Vertragsparteien den Schlichtungsspruch sofort an, so ist diese Annahme von der Schlichtungsstelle zu protokollieren und von den Parteivertretern zu unterzeichnen. Wenn die Parteien den Schlichtungsspruch nicht sofort annehmen, haben sie in einer von der Schlichtungsstelle festzusetzenden Frist die Annahme oder Ablehnung der Geschäftsstelle schriftlich zu erklären.
113. Ein durch beide Vertragsparteien angenommener Schlichtungsspruch hat die Wirkung eines Tarifvertrages.

Beendigung des Schlichtungsverfahrens

114. Das Schlichtungsverfahren ist beendet:
- a) wenn eine Einigung nach zustande kommt,
 - b) wenn beide Vertragsparteien den Schlichtungsspruch angenommen haben,
 - c) wenn ein Schlichtungsspruch gefällt wurde und eine oder beide Vertragsparteien die Ablehnung erklären,
 - d) wenn die Schlichtungsstelle eine Fortführung des Schlichtungsverfahrens durch Beschluss für aussichtslos erklärt,
 - e) wenn nach erfolglosem Einigungsversuch nach zweimaliger Abstimmung über den gleichen Schlichtungsvorschlag kein Schlichtungsspruch zustande kommt,
 - f) wenn eine oder beide Vertragsparteien sich nicht innerhalb der nach von der Schlichtungsstelle festgesetzten Frist geäußert haben.

Verfahren ohne unparteiischen Vorsitzenden

115. Die Vertragsparteien können im beiderseitigen Einvernehmen auf die Hinzuziehung eines unparteiischen Vorsitzenden zunächst verzichten.
116. Die Beisitzer jeder Vertragspartei bestimmen einen von ihnen zu ihrem Vorsitzenden.
117. Die Verhandlungen und Beratungen der Schlichtungsstelle werden von Verhandlung zu Verhandlung abwechselnd von einem der Vorsitzenden geleitet. Der andere Vorsitzende bekleidet jeweils das Amt eines Stellvertreters.
118. Die Beschlussfassung erfolgt im Verfahren ohne unparteiischen Vorsitzenden mit einfacher Stimmenmehrheit.
Im Übrigen finden die Ziffern 95 bis 110 sinngemäß Anwendung.
119. Führen die Verhandlungen vor der Schlichtungsstelle ohne unparteiischen Vorsitzenden zu keinem Ergebnis, so ist das Verfahren mit einem unparteiischen Vorsitzenden weiterzuführen.

Friedenspflicht

120. Die Vertragsparteien verpflichten sich, bis zum Ablauf von sechs Wochen nach Ablauf des jeweiligen Tarifvertrages bzw. bis zum Ablauf von drei Monaten nach Ablauf des Manteltarifvertrages, längstens jedoch bis zur Beendigung des Schlichtungsverfahrens, keine Kampfmaßnahmen zu führen.

Kosten des Verfahrens

121. Die Kosten des Schlichtungsverfahrens trägt jede Vertragspartei zur Hälfte.
122. Die Entschädigung ihrer Beisitzer übernimmt jede Vertragspartei; jede Vertragspartei trägt die Kosten der von ihr geladenen Sachverständigen.

Dauer der Schlichtungsvereinbarung

123. Die Schlichtungsvereinbarung bleibt acht Monate über die Laufdauer dieses Manteltarifvertrages hinaus in Kraft.

Vertragsdauer

124. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 2013 in Kraft. Es kommen die vereinbarten Regelungen und Fristen des Rahmentarifvertrages, abgeschlossen zwischen dem Bundesverband Modell- und Formenbau und der IG Metall vom 11.03.2013 zur Anwendung.

Hannover, 11.03.2013

Tarifgruppe Nord im BV des Modell- und Formenbaus

Heinz-Josef Kemmerling

Tarifverbund Süd Landesinnungsverband des Modellbauerhandwerks Bayern Tarifgemeinschaft in der Vereinigung der Modellbauerbetriebe in Württemberg e.V.

Helmut Brandl

IG Metall

Helga Schwitzer

Michael Jung

Wilfried Hartmann

Anlage zu Ziffer 92

SCHIEDSVERTRAG

§ 1

In dem Bestreben, alle Streitigkeiten, die sich zwischen den Tarifparteien sowie zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern aus der Auslegung dieses Vertrages ergeben, durch eine tarifliche Schiedsstelle zu erledigen, vereinbaren die Parteien das nachstehende Verfahren :

§ 2

Zur Behandlung und Entscheidung dieser Streitigkeiten wird eine Schiedsstelle errichtet.

§ 3

Die Schiedsstelle ist zuständig:

ausschließlich für Streitigkeiten zwischen den Tarifvertragsparteien im räumlichen und fachlichen Geltungsbereich dieses Vertrages und solcher Vereinbarungen, die auf ihm beruhen, bei Einzelstreitigkeiten dann, wenn beide Parteien mit der Zuständigkeit der Schiedsstelle einverstanden sind, bei Einzelstreitigkeiten auch dann, wenn die Tarifvertragsparteien sie zu Streitigkeiten gemäß a) erklären, wenn über die Anwendung oder Nichtanwendung des Manteltarifvertrages Meinungsverschiedenheiten bestehen.

§ 4

Die Auslegung der Schiedsstelle ergänzt den Manteltarifvertrag mit allen sich daraus ergebenden Rechtsfolgen.

§ 5

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, auf ihre Mitglieder einzuwirken, dass in diesen Streitigkeiten die Schiedsstelle in Anspruch genommen wird.

§ 6

In der Abwicklung der büromäßigen Aufgaben der Schiedsstelle wechseln die geschäftsführende Stelle auf Arbeitgeberseite und der Vorstand der IG Metall von Jahr zu Jahr ab, beginnend im Jahre 2013 mit der Arbeitgeberseite.

§ 7

Jede der am Manteltarifvertrag beteiligte Tarifvertragspartei ist berechtigt, die Durchführung eines Schiedsverfahrens schriftlich zu beantragen. Der Streitgegenstand ist genau darzulegen; die Anträge sind zu begründen.

§ 8

Für das Schiedsgericht ernennt jede Partei zwei Schiedsrichter, die aus ihrer Mitte einen Obmann wählen.

§ 9

Die Benennung der Schiedsrichter erfolgt auf Seiten der Arbeitgeber durch die geschäftsführende Stelle der Tarifgemeinschaft, auf Seiten der IG Metall durch den Vorstand.

§ 10

Die Schiedsrichter sollen versuchen, die Streitigkeiten ohne Hinzuziehung eines Unparteiischen zu schlichten. Erfolgt durch ihre Mitwirkung keine Einigung, so ist ein unparteiischer Vorsitzender hinzuzuziehen, über dessen Person sich die Mitglieder der Schiedsstelle verständigen sollen. Erfolgt eine solche Verständigung nicht, so ernennt bei Einzelstreitigkeiten das Arbeitsgericht den Unparteiischen, das für die Entscheidung des Streites zuständig wäre, bei Gesamtstreitigkeiten das Bundesarbeitsgericht.

§ 11

Die Schiedsstelle entscheidet in jeder Zusammensetzung mit einfacher Stimmenmehrheit.

§ 12

Die Entscheidungen der Schiedsstelle beschränken sich auf die Auslegung streitiger Tarifbestimmungen; für die sich daraus ergebenden vermögensrechtlichen Ansprüche bleiben die Arbeitsgerichte zuständig.

§ 13

Unterlässt eine Partei - trotz Aufforderung und Fristsetzung - die Benennung der Schiedsrichter oder wird der Streitfall vor der Schiedsstelle innerhalb vier Wochen nach ihrer Anrufung nicht beigelegt oder lehnt die Schiedsstelle eine Entscheidung ab, so ist das Schiedsverfahren als erledigt anzusehen.

§ 14

Die Verfahrenskosten einschließlich der Auslagen für den Unparteiischen tragen die Parteien je zur Hälfte. Im Übrigen werden Kosten und Auslagen der Beteiligten einschließlich der Schiedsrichter nicht erstattet.

Hannover, 11.03.2013

Tarifgruppe Nord im BV des Modell- und Formenbaus

Heinz-Josef Kemmerling

Tarifverbund Süd Landesinnungsverband des Modellbauerhandwerks Bayern Tarifgemeinschaft in der Vereinigung der Modellbauerbetriebe in Württemberg e.V.

Helmut Brandl

IG Metall

Helga Schwitzer

Michael Jung

Wilfried Hartmann