

TARIFVERTRAG

Ofen- und Luft- heizungsbauerhandwerk

Rahmentarifvertrag
für Arbeitnehmer
vom 26.10.2004

und
Änderungstarifvertrag
vom 18.07.2005

Bundesrepublik Deutschland
(außer Saarland)

(LESEFASSUNG)

Inhaltsverzeichnis

	Seite
§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Beginn des Arbeitsverhältnisses	4
§ 3 Arbeitszeit	4
§ 4 Arbeitszeitflexibilisierung	5
§ 5 Mehrarbeit, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	6
§ 6 Zuschläge	6
§ 7 Schutzvorrichtungen	7
§ 8 Freistellung aus familiären und besonderen Gründen	7
§ 9 Sterbegeld	8
§ 10 Arbeitsmaterial und Arbeitsgeräte	9
§ 11 Entgeltgrundlagen	9
§ 12 Jahressondervergütung	10
§ 13 Wegegeld und Auslösung	11
§ 14 Urlaub	11
§ 15 Zusätzliches Urlaubsgeld	12
§ 16 Kündigungsfristen	13
§ 17 Außerordentliche Kündigung wegen Schwarzarbeit	13
§ 18 Aushändigung von Restlohn und Arbeitspapieren	13
§ 19 Betriebsrat	14
§ 20 Ausschlussfristen	14
§ 21 Zeiten der Betriebszugehörigkeit	14
§ 22 Individuelle Betriebsvereinbarungen	15
§ 23 Durchführungsbestimmungen	15
§ 24 Inkrafttreten und Vertragsdauer	15
Anhang – Einstellungsbogen	16

RAHMENTARIFVERTRAG

für Arbeitnehmer im

OFEN- UND LUFTHEIZUNGS- BAUERHANDWERK

vom 26.10.2004
und 18.07.2005

Zwischen dem

**Zentralverband Sanitär Heizung Klima,
Rathausallee 6, 53757 St. Augustin**

und der

**Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Bundesvorstand,
Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main,**

wird nachstehender Tarifvertrag geschlossen:

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland außer Saarland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

Betriebe des Ofen- und Luftheizungsbauerhandwerks.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Alle Arbeitnehmer, die eine nach den Bestimmungen des Sechsten Sozialgesetzbuches (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, ausgenommen Auszubildende.

§ 2 Beginn des Arbeitsverhältnisses

1. Der Arbeitnehmer hat die üblichen Arbeitspapiere - zu denen auch eine Bescheinigung des letzten Arbeitgebers über den im laufenden Kalenderjahr bereits erhaltenen Urlaub gehört - bei der Einstellung gegen Bestätigung dem Arbeitgeber zu übergeben.
2. Der Arbeitgeber hat nach § 2 des Nachweisgesetzes die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich festzuhalten (Anhang Einstellungsbogen).
3. Eine Einstellung auf Probe ist für maximal 6 Monate möglich.

§ 3 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (Montag bis Freitag) beträgt bis 31.12.2004 in den alten Bundesländern 39 Stunden und im Beitrittsgebiet 40 Stunden. Ab 01.01.2005 beträgt die wöchentliche Arbeitszeit für alle Bundesländer 39,5 Stunden (bei vollem Lohnausgleich für alle Arbeitnehmer). Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit ausschließlich der Ruhepausen beträgt von Montag bis Donnerstag 8 Stunden, freitags 7,5 Stunden.
2. Die regelmäßig an einzelnen Werktagen ausfallende Arbeitszeit kann durch Verlängerung der Arbeitszeit ohne Mehrarbeitszuschlag an anderen Werktagen innerhalb derselben Woche gleichmäßig ausgeglichen werden.

Für die über die regelmäßigen, werktäglichen Arbeitszeiten hinaus gearbeiteten Stunden sind die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes einzuhalten; insbesondere die Einhaltung der täglichen Arbeitszeit von höchstens 10 Stunden (§ 3, § 7 Abs. 1 Nr. 1 Arbeitszeitgesetz).

3. Beginn und Ende der regelmäßigen Arbeitszeit sind zwischen der Betriebsleitung und dem Betriebsrat zu vereinbaren. Ist im Betrieb kein Betriebsrat vorhanden, können Abweichungen von Nr. 1 im Einvernehmen mit
 - a) einem einzelnen Arbeitnehmer
 - b) einer Gruppe von Arbeitnehmern oder
 - c) allen Arbeitnehmern eines Betriebes

vereinbart werden.

4. Feiertage werden mit so vielen Stunden angerechnet, wie an diesem Tag im Betrieb gearbeitet worden wäre.

§ 4 Arbeitszeitflexibilisierung

1. Durch Betriebs- oder Einzelarbeitsvereinbarung kann innerhalb von zwölf zusammenhängenden Lohnabrechnungszeiträumen (12monatiger Ausgleichszeitraum) an einzelnen Werktagen ausfallende Arbeitszeit durch Verlängerung der Arbeitszeit an anderen Werktagen im Ausgleichszeitraum ohne Mehrarbeitszuschlag ausgeglichen werden.
2. Dabei darf die tägliche Arbeitszeit 10 Stunden nicht überschreiten, die wöchentliche Arbeitszeit im Ausgleichszeitraum 32 Stunden ohne Zustimmung des Arbeitnehmers nicht unterschreiten. Am Ende des Ausgleichszeitraumes muss für jeden Arbeitnehmer durchschnittlich die wöchentliche Arbeitszeit nach § 3 Nr. 1 erreicht werden.

Zu diesem Zweck wird ein Arbeitszeitkonto für jeden Arbeitnehmer geführt. Auf dem Arbeitszeitkonto wird die abweichend von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit geleistete Arbeitszeit erfasst:

- a) Gutstunden (vorgearbeitete Arbeitszeit) bzw.
 - b) Minusstunden (nachzuarbeitende Arbeitszeit).
3. Das Arbeitszeitkonto darf höchstens 150 Gutstunden bzw. 30 Minusstunden aufweisen. Ab der 151. Stunde ist die Vergütung für mehrgearbeitete Stunden mit der nächsten Lohnzahlung und mit Mehrarbeitszuschlag (§ 6) auszusahlen.
 4. Bei betrieblicher Arbeitszeitverteilung wird während des gesamten Ausgleichszeitraumes unabhängig von der jeweiligen monatlichen Arbeitszeit ein Monatslohn in Höhe von 171 Stunden gezahlt. Mit der Lohnabrechnung ist dem Arbeitnehmer der Stand des Ausgleichskontos schriftlich mitzuteilen.
 5. Am Ende des Ausgleichszeitraumes sind die Guthabenstunden mit Überstundenzuschlag zu vergüten. Minusstunden sind in den neuen Ausgleichszeitraum zu übertragen und in diesem auszugleichen.
 6. Vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist geleistete Mehrarbeit vorrangig durch bezahlte Freistellung auszugleichen. Endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass Freistellung gewährt wurde, ist der Ausgleich spätestens mit der letzten Entgeltabrechnung vorzunehmen. Eine derartige Ausgleichszahlung stellt keine Abfindungszahlung dar.
 7. Durch den Arbeitgeber ist in geeigneter Weise auf seine Kosten sicherzustellen, dass das Guthaben jederzeit bestimmungsgemäß ausgezahlt werden kann, insbesondere durch Bankbürgschaft oder Sperrkonto mit treuhänderischen Pfandrechten oder Hinterlegung bei der Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft. Die Absicherung des Ausgleichskontos ist auf Verlangen des Bundesvorstandes der IG BAU nachzuweisen, soweit die IG BAU den Namen des Innungsbetriebes benennt.

§ 5 Mehrarbeit, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Mehrarbeit ist die Arbeitszeit, die nach Anordnung des Arbeitgebers bzw. dessen Beauftragten angeordnet und die über die regelmäßige Arbeitszeit nach § 3 Nr. 1 hinaus geleistet wird.
2. Angeordnete Mehrarbeit über die Flexibilisierung (§ 4, Abs. 2) hinaus ist zuschlagpflichtig. Die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes sind zu beachten.
3. Zuschlagfrei bleibt die Mehrarbeit, die wegen Umverteilung der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit gemäß § 3 Nr. 1 oder wegen Umverteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit geleistet wird.
4. Nachtarbeit ist die in der Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr geleistete Arbeit. Nachtarbeit ist zuschlagpflichtig.
5. Die an Sonn- und Feiertagen geleistete Arbeit ist zuschlagpflichtig. Sie darf nur angeordnet werden, wenn es unbedingt notwendig ist.

§ 6 Zuschläge

1. Die Zuschläge sind aus dem tariflichen Stundenlohn zu errechnen. Sie betragen:

a) für Mehrarbeit	25 v.H.
b) für Nachtarbeit	25 v.H.
c) für Arbeit an Sonntagen sowie an Feiertagen, die auf einen Sonntag fallen	70 v.H.
d) für Arbeit an Feiertagen, die nicht auf einen Sonntag fallen	140 v.H.
e) für Arbeit am Neujahrs-, 1. Oster- und 1. Pfingsttag, am 1. Mai und an den Weihnachtsfeiertagen	200 v.H.
2. Die Zuschläge sind einzeln nebeneinander zu gewähren, mit Ausnahme der Zuschläge c), d) und e), von denen nur der jeweils höchste - neben a) und b) - gilt.
3. Zuschlagpflichtige Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit kann durch den Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat bzw. dem Arbeitnehmer, sofern kein Betriebsrat vorhanden ist, innerhalb von 2 Monaten einschließlich

der Zuschläge nach rechtzeitiger gegenseitiger Absprache in Freizeit abgegolten werden.

§ 7 Schutzvorrichtungen

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für die Durchführung des gesetzlichen und berufsgenossenschaftlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu sorgen und die notwendige Schutzbekleidung zur Verfügung zu stellen.

Sollten Schutzvorrichtungen auf Baustellen nicht vorhanden sein, ist der Arbeitgeber unverzüglich zu benachrichtigen.

§ 8 Freistellung aus familiären und besonderen Gründen

1. Ein Entgeltanspruch besteht für die tatsächlich geleistete Arbeit und bei den in diesem Tarifvertrag festgelegten Ausnahmen.
2. In folgenden Fällen ist der Arbeitnehmer unter Fortzahlung seines Entgelts von der Arbeit freizustellen:
 - a) bei der eigenen Eheschließung für 2 Arbeitstage
 - b) bei Entbindung der Ehefrau für 2 Arbeitstage
 - c) bei Tod von Ehegatten, unterhaltsberechtigten Kindern, Stief- und Pflegekindern, einschließlich des Bestattungstages für 3 Arbeitstage
 - d) bei Tod von Eltern, Schwiegereltern, nicht unterhaltsberechtigten Kindern, Stief- und Pflegekindern, einschließlich des Bestattungstages für 2 Arbeitstage
 - e) bei schweren Erkrankungen der zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienmitglieder, sofern der Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege erforderlich ist, für 1 Arbeitstag
 - f) bei Hochzeit der eigenen Kinder für 1 Arbeitstag
 - g) bei eigener Silberhochzeit für 1 Arbeitstag
 - h) bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand, jedoch innerhalb von 24 Monaten nur einmal, für 1 Arbeitstag
3. Der Arbeitnehmer ist unter Fortzahlung seines Entgelts für die Erledigung der Angelegenheit von der Arbeit freizustellen, wenn er
 - a) den Arzt aufsuchen muss, sofern der Besuch während der Arbeitszeit erforderlich ist und es sich nicht um eine Dauerbehandlung handelt,

- b) vor Gericht oder vor eine sonstige Behörde geladen ist, sofern er keinen Anspruch auf Entschädigung hat und nicht als Beschuldigter oder Partei im Zivilprozess oder Verwaltungsverfahren geladen ist.
4. Der Arbeitnehmer ist ohne Entgeltfortzahlung von der Arbeit freizustellen, wenn sein Kind erkrankt ist. Die Freistellung für die Pflege des erkrankten Kindes richtet sich im übrigen nach den gesetzlichen Bestimmungen (§ 45 SGB V).
 5. Mitglieder der gewerkschaftlichen Tarifkommissionen sind für die Tarifverhandlungen ohne Anspruch auf Bezahlung der ausfallenden Arbeitszeit und ohne Anrechnung auf den Urlaub freizustellen.
 6. Soweit der Arbeitnehmer staatsbürgerliche Pflichten wahrzunehmen hat, denen er sich kraft Gesetzes nicht entziehen kann, ist er ebenfalls von der Arbeit freizustellen. In diesem Falle hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts. Dabei hat er sich erhaltene Entgeltausfall-Entschädigungen in voller Höhe anrechnen zu lassen.
 7. Der Technische Überwachungsverein und die Dekra sind nicht als Behörde im Sinne dieser Vorschrift zu betrachten.
 8. Kündigt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer, dann hat er dem Arbeitnehmer zur Suche einer neuen Arbeitsstelle das Entgelt bis zu insgesamt 2 Stunden weiterzuzahlen.
 9. Mitteilungspflicht bei Arbeitsbefreiung:
Der Arbeitnehmer muss bei dem Arbeitgeber um Arbeitsbefreiung nachsuchen. Ist dies nicht möglich, so ist der Verhinderungsgrund innerhalb der nächsten 2 Werktage nach seiner Entstehung glaubhaft zu machen.

§ 9 Sterbegeld

1. Stirbt ein Arbeitnehmer, so hat der Arbeitgeber an den Ehegatten oder, falls der Arbeitnehmer am Todestag nicht verheiratet war, an die Unterhaltsberechtigten, soweit diese von dem verstorbenen Arbeitnehmer unterhalten worden sind, ein Sterbegeld zu zahlen.

Die Mindesthöhe des Sterbegeldes beträgt bei einer Betriebszugehörigkeit

von	0	bis	5 Jahren	25 Tarifstundenlöhne,
von	5	bis	10 Jahren	50 Tarifstundenlöhne,
über			10 Jahre	75 Tarifstundenlöhne

des Arbeitnehmers.

2. Stirbt der Arbeitnehmer an den Folgen eines Betriebsunfalls, so beträgt das Sterbegeld ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit 75 Tarifstundenlöhne des Arbeitnehmers.

§ 10 Arbeitsmaterial und Arbeitsgeräte

1. Das notwendige Material und das Gerät ist dem Arbeitnehmer an die Arbeitsstelle zu liefern.
2. Das notwendige Werkzeug wird vom Arbeitgeber gestellt. Für Kleinwerkzeuge sind abweichende betriebliche Regelungen möglich.
3. Kann die Arbeit ohne Verschulden des Arbeitnehmers aus Mangel an Material oder Gerät nicht aufgenommen oder fortgeführt werden, so ist die Wartezeit mit dem tariflichen Lohn als Arbeitszeit zu vergüten. Der Arbeitgeber ist sofort zu verständigen. Angeordnete Arbeitsbereitschaft ist ebenfalls mit dem tariflichen Lohn zu vergüten. Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei Betriebsstörungen und Arbeitsunterbrechungen vorübergehend eine andere, ihm zumutbare Arbeit zu leisten. Dabei darf eine Kürzung des Entgelts nicht eintreten.

§ 11 Entgeltgrundlagen

1. Bezahlt wird die tatsächlich geleistete Arbeitszeit. Die Entgelttarife werden von den Tarifvertragsparteien in den Ländern geregelt.
2. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer nach Abschluss der mit dem Betriebsrat/Arbeitnehmer festgelegten Entgeltperiode, mindestens jedoch einmal im Monat, eine genaue schriftliche Abrechnung über die geleisteten Stunden, das Entgelt, die Zulagen und Abzüge zu geben.
3. Anstelle der monatlichen Entgeltzahlung kann in Übereinstimmung mit dem Betriebsrat/Arbeitnehmer auch eine teilmonatliche Entgeltzahlung festgelegt werden.
4. Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer auf eine auswärtige Arbeitsstelle entsenden.
5. Es gilt das Entgelt der Arbeitsstelle. Der entsandte Arbeitnehmer behält Anspruch auf das tarifliche Entgelt des Ortes, in dem er zuerst nach Einstellung im Betrieb gearbeitet hat, wenn er in Gebieten mit niedrigerem tariflichen Entgelt tätig ist. Liegt das Arbeitsentgelt höher als das des Einstellungsortes, besteht Anspruch auf Bezahlung des Arbeitsstellenentgeltes, jedoch nur für die Zeit der Beschäftigung auf dieser Arbeitsstelle.
6. Bei Arbeit im Leistungslohn hat die endgültige Abrechnung spätestens zwei Wochen nach der in Nr. 2 festgelegten Entgeltperiode zu erfolgen. Bei Arbeiten von mehrmonatiger Dauer muss monatlich eine Zwischenabrechnung vorgenommen werden. Bei Arbeiten im Leistungslohn ist dem Arbeitnehmer der Tarifstundenlohn garantiert.

7. Abgeltung von Zuschlägen und Zulagen durch erhöhtes Entgelt und erhöhte Leistungswerte ist unzulässig.

§ 12 Jahressondervergütung (Weihnachtsgeld)

1. Jeder Arbeitnehmer, der am 30. November des laufenden Kalenderjahres in einem Arbeitsverhältnis steht und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen sechs Monate angehört, hat je Kalenderjahr Anspruch auf Zahlung einer Jahressondervergütung.
2. Die Jahressondervergütung beträgt 90 Stundenlöhne und im Beitrittsgebiet 60 Stundenlöhne für den Arbeitnehmer, der bereits vor dem 01.01.2005 im Betrieb tätig war.
Voraussetzung für die volle Jahressondervergütung ist, dass der Arbeitnehmer dem Betrieb 24 Monate ununterbrochen angehört hat.
3. Bei kürzerer Betriebszugehörigkeit berechnet sich der Anspruch auf die Jahressondervergütung nach folgender Staffel:

nach 24-monatiger Betriebszugehörigkeit	100 %
nach 18-monatiger Betriebszugehörigkeit	75 %
nach 6-monatiger Betriebszugehörigkeit *)	50 %

*) laut Änderungsstarifvertrag v. 18.07.2005
des vollen Betrages.
4. Arbeitnehmer, die nach dem 01. Januar 2005 eingestellt werden, erhalten den Anspruch auf 50 % der Jahressondervergütung abweichend von Ziffer 1 und 3 nach 9-monatiger Betriebszugehörigkeit. *)

*) laut Änderungsstarifvertrag v. 18.07.2005

Für Arbeitnehmer, die nach dem 01. Januar 2005 eingestellt werden und für Arbeitsverhältnisse im Beitrittsgebiet beträgt die Jahressondervergütung

ab 01.01.2005	70 Stundenlöhne,
ab 01.01.2007	80 Stundenlöhne,
ab 01.01.2009	90 Stundenlöhne.
5. Dem ohne eigenes Verschulden oder aus Altersgründen ausscheidenden Arbeitnehmer stehen so viele Zwölftel des Gesamtbetrages zu, wie im Kalenderjahr volle Monate im Betrieb ein Vergütungsanspruch bestand.
6. Die Jahressondervergütung wird fällig mit der Abrechnung für den Monat November des Kalenderjahres. Ausscheidende Arbeitnehmer erhalten die anteilige Jahressondervergütung nach Ziffer 3 zusammen mit der letzten Lohnzahlung.
Soweit eine selbstverschuldete ordentliche Kündigung durch den Arbeitnehmer vor dem 1. Februar des folgenden Kalenderjahres erfolgt, kann der Arbeitgeber eine Rückerstattung von 50 von Hundert der Jahressondervergütung verlangen. Eine Verrechnung des Rückerstattungsanspruches des Arbeitgebers kann mit dem restlichen Lohnanspruch des Arbeitnehmers erfolgen.

7. Leistungen des Arbeitgebers wie Jahresabschlussvergütungen, Gratifikationen, Weihnachtsgeld oder ähnliche Zahlungen, können auf die hiernach zu gewährenden Leistungen angerechnet werden.

§ 13 Wegegeld und Auslösung

Wegegeld und Auslösung werden von den Tarifvertragsparteien in den Ländern geregelt.

§ 14 Urlaub

1. Der Anspruch auf Jahresurlaub beträgt im Urlaubsjahr für Arbeitnehmer in den alten Bundesländern nach vollendetem 18. Lebensjahr 30 Arbeitstage, im Beitrittsgebiet 27 Arbeitstage. Dies gilt für Arbeitnehmer, die bereits vor dem 01.01.2005 im Betrieb tätig waren.

Für Arbeitnehmer die nach dem 01.01.2005 ihre Tätigkeit aufnehmen und für Arbeitsverhältnisse im Beitrittsgebiet gilt folgendes:

		Arbeitstage			West
		Ost			
		2005	2006	2007	
a)	Für Arbeitnehmer über 18 Jahre bei ununterbrochener Betriebszugehörigkeit bis 5 Jahre	27	27	28	28
b)	für Arbeitnehmer über 18 Jahre bei ununterbrochener Betriebszugehörigkeit ab 5 Jahre	28	28	29	29
c)	für Arbeitnehmer über 35 Jahre bei ununterbrochener Betriebszugehörigkeit ab 5 Jahre	28	29	30	30

Der Jahresurlaubsanspruch für Arbeitnehmer unter 18 Jahren (Jugendliche) richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

Schwerbehinderte im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen erhalten pro Jahr einen Zusatzurlaub nach gesetzlicher Maßgabe.

2. Für das Lebensalter ist der 01. Januar des Urlaubsjahres maßgebend. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

3. Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses, bei Jugendlichen nach einer dreimonatigen ununterbrochenen Beschäftigungsdauer, erworben.
4. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat.
5. Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts wird vom Arbeitgeber im Benehmen mit dem Betriebsrat unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers nach den Bedürfnissen des Betriebes bestimmt.
6. Das Urlaubsentgelt errechnet sich wie folgt:
Der Bruttolohn der letzten 6 Monate wird durch 120 (Divisor) geteilt.
Das Ergebnis ist das Urlaubsentgelt je Urlaubstag. Bei kürzerer Betriebszugehörigkeit als 6 Monate beträgt der Divisor 20 je Monat.
Krankheitstage, für die keine Lohnfortzahlung geleistet wird, sowie entschuldigte Fehltage sind jeweils von der Zahl 120 bzw. 20 abzuziehen.
Während des Urlaubs tritt das Urlaubsentgelt auch im Sinne des Sozialversicherungs- und Steuerrechts an die Stelle des Lohnes.
7. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den im Laufe des Urlaubsjahres gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.
8. Der Urlaubsanspruch aus dem Vorjahr erlischt, wenn er nicht bis spätestens 31. März des Folgejahres gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht worden ist.

§ 15 Zusätzliches Urlaubsgeld

1. Der Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld besteht nach einer zwölfmonatigen Betriebszugehörigkeit.
2. Die Höhe des zusätzlichen Urlaubsgeldes beträgt für bestehende Arbeitsverhältnisse im Urlaubsjahr 48 v.H. und im Beitrittsgebiet 20 v.H. des nach § 14 Abs. 6 errechneten Urlaubsentgelts.
3. Für Arbeitnehmer, die ab dem 01.01.2005 eingestellt werden, beträgt das zusätzliche Urlaubsgeld 40 v.H. des nach § 14 Abs. 6 errechneten Urlaubsentgelts.
Für Arbeitnehmer im Beitrittsgebiet beträgt die Höhe des zusätzlichen Urlaubsgeldes:

ab dem 01.01.2005	30 v.H.
ab dem 01.01.2007	35 v.H.
ab dem 01.01.2009	40 v.H.
4. Das zusätzliche Urlaubsgeld wird für den zusätzlichen Urlaub des Schwerbehinderten nicht gewährt (Urlaub nach § 125 SGB IX).

§ 16 Kündigungsfristen

1. Das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.
2. Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt abweichend von Nr. 1 die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb
 - a) 2 Jahre bestanden hat, ein Monat zum Ende eines Kalendermonats,
 - b) 5 Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - c) 8 Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - d) 10 Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - e) 12 Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - f) 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - g) 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.

3. Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.
Ansonsten gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 17 Außerordentliche Kündigung wegen Schwarzarbeit

Das Arbeitsverhältnis kann ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden, wenn der Arbeitnehmer trotz schriftlicher Verwarnung Schwarzarbeit leistet.

§ 18 Aushändigung von Restlohn und Arbeitspapieren

1. Nach ordnungsgemäßer Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber den Restlohn und alle Arbeitspapiere dem Arbeitnehmer am Schluss der Arbeitszeit des letzten Arbeitstages auszuhändigen.
2. Soweit die Aushändigung der Arbeitspapiere und des Restlohnes bei ordnungsgemäßer Beendigung ausnahmsweise nicht möglich ist, hat die Zusendung auf Kosten und Risiko des Arbeitgebers an die vom Arbeitnehmer angegebene Adresse innerhalb von 6 Tagen zu erfolgen, sofern eine EDV-Abrechnung diese

Frist zulässt.

3. Dem Arbeitnehmer entstandener Lohn- oder Unterstützungsschaden wegen nicht rechtzeitiger Aushändigung der Arbeitspapiere hat der Arbeitgeber zu tragen, sofern ihn ein Verschulden trifft.

§ 19 Betriebsrat

In allen Betrieben kann ein Betriebsrat nach Maßgabe der Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes gewählt werden.

§ 20 Ausschlussfristen

1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 2 Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden. Besteht bei Ausscheiden des Arbeitnehmers ein Arbeitszeitguthaben, beträgt die Frist für dieses Arbeitszeitguthaben jedoch 6 Monate.
2. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 2 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 2 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

§ 21 Zeiten der Betriebszugehörigkeit

Als Zeiten ununterbrochener Betriebszugehörigkeit im Sinne der Bestimmungen dieses Tarifvertrages gelten alle Zeiten, zu denen der Arbeitnehmer in einem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis im Betrieb gestanden hat.

Dabei gelten Zeiten der Unterbrechung bis zur Dauer von insgesamt 12 Monaten nicht als Unterbrechung der Betriebszugehörigkeit, wenn die Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses aus Gründen erfolgte, die der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hatte.

Die Dauer früherer Betriebszugehörigkeit wird angerechnet, wenn die frühere Betriebszugehörigkeit durch Umstände unterbrochen wurde, die der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hatte.

Dabei werden die jeweiligen Unterbrechungszeiträume nicht mitgezählt.

§ 22
Individuelle Betriebsvereinbarungen

Günstigere Bestimmungen in einzelvertraglichen Regelungen und/oder Betriebsvereinbarungen bleiben von diesen im RTV getroffenen Regelungen unberührt.

§ 23
Durchführungsbestimmungen

Die vertragsschließenden Organisationen verpflichten sich, ihren Einfluss zur Durchführung und Aufrechterhaltung dieses Rahmentarifvertrages einzusetzen.

Die Betriebe sind gehalten, ein Exemplar dieses Rahmentarifvertrages für jedermann zugänglich im Betrieb auszulegen.

§ 24
Inkrafttreten und Vertragsdauer

Dieser Rahmentarifvertrag tritt am 01.10.2004 in Kraft.
Er kann mit einer Frist von drei Monaten, erstmalig zum 31. Dezember 2007, gekündigt werden.

Frankfurt, den 26.10.2004

Dieser Änderungstarifvertrag tritt am 01.05.2005 in Kraft.
St. Augustin, Frankfurt a.M., den 18.07.2005

Bruno Schlieffe

Michael von Bock und Polach

**Zentralverband Sanitär Heizung Klima,
Rathausallee 6, 53757 St. Augustin**

Klaus Wiesehügel

Andreas Steppuhn

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt,

Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main

EINSTELLUNGSBOGEN

Arbeitgeber:

Name und Anschrift: _____

Arbeitnehmer:

Name: _____ Vorname: _____

Geburtsdatum: _____ Geburtsort: _____

Wohnort: _____ Straße,
Haus- Nr.: _____

Telefon: _____

Staatsangehörigkeit: _____

Familienstand: _____

Schwerbehinderter: ja / nein*

Erlerner Beruf: _____

Vorgesehene Tätigkeit: _____

Tag der Einstellung: _____ Arbeitsbeginn: _____

Bei befristeten Arbeitsverträgen

Dauer des Arbeitsverhältnisses von: _____ bis: _____

Ort der Einstellung: _____

Lohn-/Gehaltsgruppe

Lohngruppe: _____

Tarifstundenlohn (brutto): _____ €

vereinbarter Lohn (brutto): _____ € (je Stunde)

Gehalt _____ €

Bankverbindung

Kontonummer: _____

Kreditinstitut: _____ Bankleitzahl: _____

* Zutreffendes bitte unterstreichen.

Arbeitsort: Der Arbeitnehmer kann an verschiedenen Orten beschäftigt werden.

Es sind folgende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen in ihrer jeweils gültigen Fassung anzuwenden:

Arbeitspapiere und sonstige Bescheinigungen:

- | | |
|---|--------------------------|
| Lohnsteuerkarte für das Jahr | <input type="checkbox"/> |
| Sozialversicherungsausweis | <input type="checkbox"/> |
| Versicherungsnachweisheft der Rentenversicherung | <input type="checkbox"/> |
| Urlaubsbescheinigung | <input type="checkbox"/> |
| Unterlagen für vermögenswirksame Leistungen | <input type="checkbox"/> |
| Unterlagen für betriebliche Altersversorgung (z. B. Tarifliche Zusatzrente) | <input type="checkbox"/> |
| Nachweis über Krankenkassenzugehörigkeit | <input type="checkbox"/> |
| Schwerbehindertenausweis | <input type="checkbox"/> |

Bescheinigungen über abgeschlossene Ausbildung/Fortbildung/Weiterbildung

Aufenthaltserlaubnis/Arbeitserlaubnis^{*}

(Ort/Datum)

(Unterschrift des Arbeitgebers)

(Unterschrift des Arbeitnehmers)

^{*} Nur für ausländische Arbeitnehmer, die nicht die Staatsangehörigkeit eines EU-Mitgliedsstaates besitzen.

