

Tarifvertrag vom 09.10.2024
Gültig ab 01.01.2025
Kündbar zum 31.12.2026
Frist: 3 Monate zum Jahresende

Manteltarifvertrag

für

Beschäftigte des SHK-Handwerks in Sachsen-Anhalt

zwischen dem

**Fachverband Sanitär Heizung Klima (SHK) Sachsen-Anhalt,
Gustav-Ricker-Straße 62, 39120 Magdeburg**

einerseits und der

**Christlichen Gewerkschaft Metall, Landesverband Mitte/Ost,
vertreten durch das Sekretariat Rüsselsheim, Elisabethenstr.20, 65428 Rüsselsheim,
im Namen und im Auftrag des Hauptvorstandes**

andererseits.

Sprachregelung

Alle Personen- und Funktionsbezeichnungen, die in diesem Vertrag in der männlichen Sprachform gebraucht werden, gelten für alle Geschlechter.

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag mit seinen Anlagen gilt:

1. Räumlich: Für das Gebiet des Landes Sachsen-Anhalt
2. Fachlich: Für alle Betriebe des Installateur- und Heizungsbauer-, Klempner-, Behälter- und Apparatebauer-Handwerks, die selbst Mitglied sind oder deren Innung Mitglied des Fachverbandes SHK Sachsen-Anhalt ist.
3. Persönlich: Für alle in diesen Betrieben Beschäftigten, die eine rentenversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben ausgenommen Auszubildende und Beschäftigte im Sinne des Tarifvertrages, die gesetzliche Vertreter von juristischen Personen und von Personengesamtheiten des privaten Rechts sind; ferner sind ausgenommen: die Geschäftsführer und deren Stellvertreter, Prokuristen sowie die Betriebsleiter, soweit sie selbständig zu Einstellungen und Entlassungen berechtigt sind.

§ 2
Einstellung

- (1) Der Arbeitsvertrag ist schriftlich zu vereinbaren und grundsätzlich vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses abzuschließen.
- (2) Aus dem Arbeitsvertrag müssen
 - der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme
 - bei befristeten Arbeitsverhältnissen die Dauer des Arbeitsverhältnisses, welche sich aus der Angabe der Zeit und/oder dem Zweck der Befristung ergibt
 - die Dauer der Probezeit
 - die Kündigungsfristen
 - die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit
 - die tarifliche Eingruppierung
 - die Tätigkeitsbeschreibung / Art der Beschäftigung
 - die Höhe und die Zusammensetzung des Bruttoarbeitsentgeltshervorgehen. Die sonstigen höherrangigen Bestimmungen über die Anforderungen an einen Arbeitsvertrag wie diejenigen nach dem Nachweisgesetz bleiben unberührt.
- (3) Der Beschäftigte erhält eine Entgeltmitteilung über Zusammensetzung und Höhe des Grundentgeltes sowie der Entgeltgruppe für die vereinbarte Tätigkeit.
- (4) Änderungen des Arbeitsvertrages bedürfen der Schriftform.
- (5) Im Betrieb bestehende Ordnungsvorschriften, die geltenden Tarifverträge oder sonstige betriebliche Vereinbarungen müssen ausgehändigt bzw. bekanntgemacht werden.

§ 3
Probezeit

- (1) Es kann eine Probezeit von sechs Monaten vereinbart werden.
- (2) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen gekündigt werden.

§ 4
Berechnung der Betriebszugehörigkeit

- (1) Die Dauer der Betriebszugehörigkeit errechnet sich aus der Dauer einer ununterbrochenen Beschäftigung im Unternehmen.
- (2) Eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit liegt auch dann vor, wenn ein Beschäftigter aus betrieblichen Gründen entlassen, aber innerhalb von 3 Monaten wiedereingestellt wurde.

§ 5

Kündigung und Freistellungsanspruch

- (1) Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses muss schriftlich erfolgen. Es gelten die Kündigungsfristen nach § 622 BGB.
- (2) Für die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
- (3) Während der Kündigungsfrist sowie vor Ablauf eines auf bestimmte Zeit eingegangenen Arbeitsverhältnisses ist dem Beschäftigten auf Verlangen zur Bewerbung um eine andere Arbeitsstelle bezahlte Arbeitsbefreiung bis zu acht Stunden zu gewähren.

§ 6

Zeugnis

- (1) Der Beschäftigte hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses.
- (2) Das Zeugnis hat Auskunft über die ausgeübte Tätigkeit zu geben und sich auf Wunsch des Beschäftigten auf Führung und Leistung zu erstrecken.

§ 7

Arbeitsentgelt allgemein

- (1) Zeit, Ort und Auszahlung der Arbeitsentgelte, deren Bedingungen, die Entgeltabrechnungszeiträume und die Termine von Abschlagszahlungen werden betrieblich festgelegt. Sofern keine Regelung getroffen ist, beträgt der Abrechnungszeitraum für das Entgelt einen Monat.
- (2) Sofern keine Regelung getroffen ist, wird die Vergütung bargeldlos gezahlt, der Abrechnungszeitraum für das Entgelt beträgt einen Monat und die Vergütung ist zum 15. des Folgemonats fällig.
- (3) Dem Beschäftigten ist eine Abrechnung zur Verfügung zu stellen, aus der ersichtlich ist, wie sich die Zahlung im Einzelnen zusammensetzt. Die Abrechnung muss so übersichtlich und überschaubar sein, dass für den Beschäftigten alle Angaben kontrollierbar und nachprüfbar sind.
- (4) Die Arbeit kann in Zeit-, Akkord- oder Prämienlohn ausgeführt werden. Die Beschäftigten sind entsprechend ihrer Arbeit und ihrer Qualifikation in Entgeltgruppen einzustufen.
- (5) Bei jeder Veränderung des Entgelts ist dem Beschäftigten eine schriftliche Mitteilung über die neue Höhe und die Zusammensetzung seines Entgelts zu machen.
- (6) Die Höhe der Entgelte wird in gesonderten Tarifverträgen festgelegt.

§ 8

Gleichmäßiges Monatsentgelt

- (1) In Betrieben, in denen durch eine unterschiedliche Arbeitszeitverteilung die monatlichen Arbeitsstunden ungleichmäßig anfallen und die in der Regel 10 oder mehr gewerbliche

Manteltarifvertrag SHK Sachsen-Anhalt 2025

Arbeitnehmer - ausschließlich Auszubildende - beschäftigen, kann für die gewerblichen Arbeitnehmer zum Ausgleich der Entgeltschwankungen ein "gleichmäßiges Monatsentgelt" vereinbart werden.

- (2) Das gleichmäßige Monatsentgelt ergibt sich durch Multiplikation des vereinbarten Entgeltes pro Stunde zuzüglich der gleichbleibenden stundenbezogenen Zulagen mit der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit und dem Wochenfaktor 4,35. Hinzu kommen die fixen Bestandteile des Arbeitsentgeltes, soweit sie monatlich in gleicher Höhe wiederkehren.
- (3) Alle variablen Entgeltbestandteile, insbesondere unregelmäßig anfallende Zuschläge - etwa für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit oder sonstige Zuschläge - sind entsprechend der Anzahl der effektiv mit diesen Zuschlägen anfallenden Stunden jeweils nachträglich für einen Zeitraum von längstens 3 Monaten abzurechnen.
- (4) Über die Abrechnung der variablen Entgeltbestandteile ist dem Beschäftigten eine detaillierte schriftliche Abrechnung auszuhändigen. Die Verrechnung ist jeweils mit dem ersten Monatsentgelt der neuen Abrechnungsperiode vorzunehmen.

§ 9 Entgeltfortzahlung

- (1) In den gesetzlich — z.B. Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG), Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) - oder tarifvertraglich festgelegten Fällen der Entgeltfortzahlung errechnet sich das fortzuzahlende Arbeitsentgelt je Ausfall- bzw. Abwesenheitstag wie folgt:
 - Bei Beschäftigten ohne gleichmäßiges Entgelt durch Multiplikation des Wochenfaktors 4,35 mit der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit und dem vereinbarten Entgelt pro Stunde dividiert durch 21,75 Arbeitstage.
 - Bei Beschäftigten mit gleichmäßigem Entgelt durch Division des vereinbarten Monatsentgelts durch 21,75 Arbeitstage.
- (2) Die Dauer der Entgeltfortzahlung richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

§ 10 Arbeitsausfall

- (1) Bezahlte wird nur die Zeit, in der der Beschäftigte im Rahmen der vereinbarten Arbeitszeit dem Arbeitgeber an der Arbeitsstelle zur Arbeitsleistung zur Verfügung steht, soweit nicht Ausnahmen gemäß § 11 dieses Tarifvertrags gelten.
- (2) Jeder Beschäftigte ist verpflichtet, bei Ausfall seiner normalen Arbeit vorübergehend auch andere zumutbare Tätigkeiten auszuführen. Eine Kürzung des Arbeitsentgelts darf hierdurch jedoch nicht eintreten.
- (3) Muss die Arbeit aus Gründen ruhen, die weder der Arbeitgeber noch der Beschäftigte zu vertreten haben - z.B. Naturkatastrophen, Energieausfall u. ä. - so ist die dadurch ausfallende betriebliche Arbeitszeit dann zu vergüten, wenn der Arbeitsausfall innerhalb von vier Monaten nachgeholt werden kann. Diese Nacharbeit ist zuschlagfrei.

Voraussetzung dafür ist, dass der Beschäftigte an der Arbeitsstelle täglich erschienen bzw. arbeitsbereit ist.

- (4) Muss die Arbeit aus Gründen ruhen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, so ist dem Beschäftigten für die ausgefallene Arbeitszeit nach Maßgabe von § 7 fortzuzahlen.
- (5) Muss die Arbeit aus Gründen ruhen, die der Beschäftigte zu vertreten hat, so entfällt die Bezahlung.

§ 11

Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit

- (1) Wenn es die Verhältnisse erforderlich machen, kann die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ohne Kündigung des Arbeitsverhältnisses verkürzt werden. Die Verkürzung ist bis zur Mindestgrenze für die Gewährung von Kurzarbeitergeld gemäß den jeweils gültigen gesetzlichen Bestimmungen über Kurzarbeitergeld zulässig.
- (2) Die Verkürzung der Arbeitszeit ist mit dem Betriebsrat bzw. direkt mit den betroffenen Beschäftigten zu vereinbaren und bedarf einer Ankündigungsfrist von 7 Kalendertagen.

§ 12

Arbeitsfreistellungen

- (1) Bei folgenden Anlässen wird dem Beschäftigten Freizeit ohne Anrechnung auf den Jahresurlaub unter Fortzahlung seines Arbeitsentgeltes gewährt:

a) Bei eigener Eheschließung	1 Tag
b) Bei Niederkunft der Ehefrau	2 Tage
c) Bei Umzug mit eigenem Haushalt auf Wunsch des Arbeitgebers	2 Tage
d) Bei silberner Hochzeit	1 Tag
e) Beim Tod der Eltern, des Ehepartner oder der eigenen Kinder	2 Tage
f) Beim Tod der Schwiegereltern oder Geschwister	1 Tag

Lebenspartner nach dem LPartG sind den Eheleuten gleichgestellt. Eheähnliche Gemeinschaften werden der Ehe gleichgestellt, sofern ein gemeinsamer Hausstand besteht.

- (2) Es besteht Anspruch auf bezahlte Freistellung und Entgeltfortzahlung für die Dauer des Arbeitsausfalles am betreffenden Tag bei:

- a) Arbeitsunfall
- b) Ambulanter Behandlung aufgrund eines Arbeitsunfalles
- c) Arztbesuchen, die mit der Erfüllung dienstlicher Pflichten im Zusammenhang stehen, z.B. arbeitsmedizinisch notwendige Untersuchungen

- (3) Es besteht Anspruch auf Freistellung von der Arbeit, nicht jedoch auf Fortzahlung des Arbeitsentgeltes, soweit gesetzliche Bestimmungen, wie z.B. das Arbeitsplatzschutzgesetz (ArbPLSchG) dem nicht entgegenstehen, für die erforderliche Zeit:

- a) Bei Arztbesuchen aus Anlass einer während der Arbeitszeit auftretenden akuten, ernsthaften Erkrankung, sofern der Arzt die Notwendigkeit des sofortigen Arztbesuches bescheinigt.
 - b) Bei amtsärztlich angeordneten Untersuchungen und bei amtlichen Untersuchungen bei anerkannten Schwerbehinderten, soweit die Untersuchungen sich nicht außerhalb der Arbeitszeit regeln lassen.
 - c) Bei gesetzlichen Vorsorgeuntersuchungen und bei Arztbesuchen anlässlich einer notwendigen Spezialuntersuchung, sofern diese während der Arbeitszeit durchgeführt werden müssen und der Arzt dies bescheinigt.
 - d) Bei Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten, denen sich der Beschäftigte kraft Gesetzes während der Arbeitszeit nicht entziehen kann.
- (4) Sofern nicht betriebliche Belange entgegenstehen, sind CGM-Mitglieder an zwei vollen Tagen pro Kalenderjahr unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freizustellen, zur Teilnahme an einer Sitzung der gewerkschaftlichen Tarifkommission der Christlichen Gewerkschaft Metall sowie für Tarifverhandlungen mit dem Fachverband Sanitär Heizung Klima Sachsen. Dies ist auf einen Beschäftigten pro Betrieb beschränkt.
- (5) Der Beschäftigte ist bei der Wahrnehmung von Ehrenämtern in der handwerklichen Selbstverwaltung sowie der Arbeitnehmersvertretung freizustellen. Für die Zeit der Freistellung erfolgt die übliche Vergütung durch den Arbeitgeber.
- (6) Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von seiner bevorstehenden Freistellungsabsicht rechtzeitig in Kenntnis zu setzen. War dies nicht möglich, so hat der Beschäftigte den Arbeitgeber unverzüglich über Grund und Dauer der Freistellung zu benachrichtigen bzw. benachrichtigen zu lassen.

§ 13

Arbeitsunfähigkeit

- (1) Ist der Beschäftigte durch Krankheit oder sonstige unvorhergesehene Ereignisse an der Arbeitsleistung gehindert, so hat er dem Arbeitgeber unverzüglich Mitteilung zu machen und dabei die Gründe seiner Verhinderung anzugeben.
- (2) Die Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit regelt sich nach Maßgabe von § 8 und § 9 dieses Vertrages.

§ 14

Allgemeine Eingruppierungsgrundsätze

- (1) Jeder Beschäftigte wird entsprechend seiner Tätigkeit in eine Entgeltgruppe eingruppiert. Die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes sind dabei zu beachten.
- (2) Maßgebend für die Eingruppierung sind die aufgeführten Gruppenmerkmale, Tätigkeitsbereich, berufliche Ausbildung (Qualifikation), Fähigkeiten und Fertigkeiten.
- (3) Für die Eingruppierung des Beschäftigten ist die ausgeübte Tätigkeit und nicht allein die Berufsbezeichnung oder ein Ausbildungsgang maßgebend. Das Merkmal der

"selbständigen" oder "eigenverantwortlichen" Tätigkeit wird durch in der jeweiligen Gruppe unumgängliche übliche Kontrolle nicht gemindert und auch nicht dadurch beeinträchtigt, dass ein Dritter Einfluss auf die Arbeiten nimmt.

- (4) Übt ein Beschäftigter Tätigkeiten aus, die in verschiedenen Gruppen gekennzeichnet sind, so ist er in diejenige Gruppe einzugruppieren, die der überwiegenden Tätigkeit entspricht.
- (5) Jede Änderung der Eingruppierung ist dem Beschäftigten schriftlich mitzuteilen; gegen die Änderung kann der Beschäftigte innerhalb einer Woche nach Eingang der Mitteilung Einspruch einlegen.

§ 15

Entgeltzahlung im Sterbefall

- (1) Hinterlässt der Beschäftigte einen unterhaltspflichtigen Ehegatten oder unterhaltsberechtigten Kinder mit noch nicht abgeschlossener Berufsausbildung, sind die Bezüge nach zweijähriger Betriebszugehörigkeit für den Sterbemonat voll weiter zu zahlen.
- (2) Bei tödlichen Betriebsunfällen (mit Ausnahme von Wegeunfällen) sind die Bezüge unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit für sechs Wochen nach dem Todestag weiterzuzahlen.
- (3) Leistungen aus Unterstützungseinrichtungen, die der Arbeitgeber allein finanziert, können angerechnet werden.
- (4) Bei mehreren Anspruchsberechtigten kann der Arbeitgeber mit befreiender Wirkung an einen Anspruchsberechtigten zahlen.

§ 16

Geltendmachung von Ansprüchen

- (1) Die beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit in Textform geltend gemacht werden.
- (2) Bleibt die Geltendmachung erfolglos, so tritt die Verwirkung nicht ein. Vielmehr gelten die allgemeinen gesetzlichen Verjährungsfristen von drei Jahren. Die dreijährige Verjährungsfrist beginnt mit dem Schluss des Kalenderjahres, in welchem der Anspruch entstanden ist.
- (3) Im Übrigen gelten die jeweils gesetzlichen Bestimmungen.

§ 17

Auslegung des Tarifvertrages

Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen den Parteien dieses Vertrages über seine Anwendung, Durchführung und Auslegung verpflichten sich die Tarifparteien, zur Beilegung der Meinungsverschiedenheiten unverzüglich Gespräche aufzunehmen.

§ 18

Inkrafttreten und Kündigung

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.01.2025 in Kraft und wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Er ersetzt alle bisherigen diesbezüglichen Tarifverträge.
- (2) Er kann beiderseits in Textform mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Jahresende gekündigt werden, jedoch erstmals zum 31.12.2026.
- (3) Der Tarifvertrag hat eine Nachwirkung von sechs Monaten.

§ 19

Verhandlungsverpflichtung

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, im 3. Quartal 2026 zu Tarifvertragsverhandlungen zusammen zu kommen.

Markkleeberg, den 09.10.2024


**Fachverband Sanitär Heizung Klima (SHK) Sachsen-Anhalt,
Gustav-Ricker-Straße 62, 39120 Magdeburg**



Landesinnungsmeister

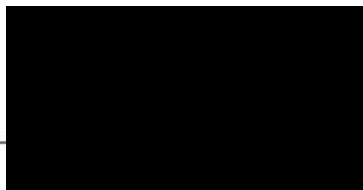
Geschäftsführer

**Christliche Gewerkschaft Metall, Landesverband Mitte/Ost,
vertreten durch das Sekretariat Rüsselsheim, Elisabethenstr.20, 65428 Rüsselsheim,
im Namen und im Auftrag des Hauptvorstandes**



Stv. Bundesvorsitzender

Geschäftsführer



Landesvorsitzender Mitte-Ost