

V28004/2

RAHMENTARIFVERTRAG

**für die Beschäftigten der Betriebe
des Unternehmensverbandes
Industrieservice + Dienstleistungen e. V.**

vom 23. Juli 2002

Auszug Tarifvertrag

Zwischen

dem Unternehmerverband
Industrieservice + Dienstleistungen e.V.,
Düsseldorfer Landstr. 7, 47249 Duisburg

- einerseits -

und

der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Bundesvorstand
Olof-Palme-Str. 19
60439 Frankfurt am Main

- andererseits -

wird folgender Rahmentarifvertrag abgeschlossen:

§ 1 **Geltungsbereich**

1. Räumlich: Alle Bundesländer der Bundesrepublik Deutschland.
2. Fachlich: Für Betriebe in den Bereichen Umweltschutz, Industrieanlagenservice sowie im Dienstleistungsbereich Reinigung und Sanierung.
3. Persönlich: Alle Arbeitnehmer und Auszubildenden, auf die das Betriebsverfassungsgesetz vom 15.01.1972 in der zuletzt gültigen Fassung Anwendung findet. (siehe Protokollnotiz vom 19.12.1994)

§ 2 **Einstellung**

1. Die Einstellung und Beschäftigung der Arbeitnehmer dürfen nur nach beruflicher und gesundheitlicher Eignung erfolgen.
2. Die Einstellungsbedingungen sind aus Gründen der Beweissicherung schriftlich festzuhalten.
3. Wird eine Probezeit vereinbart, so darf diese die Dauer von 3 Monaten nicht überschreiten.

§ 3 **Arbeitszeit**

1. Die regelmäßige monatliche Arbeitszeit beträgt 165 Stunden.
2. Die tarifliche Monatsarbeitszeit von 165 Stunden muß in einem Ausgleichszeitraum von 12 Kalendermonaten erreicht werden.

INHALT

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Einstellung
- § 3 Arbeitszeit
- § 4 Arbeitsbereitschaft
Ruf- und/oder Notdienstbereitschaft
- § 5 Einsatzstellen- und Auswärtsbeschäftigung
- § 6 Monatsentgelt
- § 7 Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit
- § 8 Zuschläge
- § 9 Arbeitsversäumnis und Arbeitsausfall
- § 10 Erschwerniszulagen
- § 11 Fahrtkosten, Mehraufwandsabgeltung,
Reisezeit, Auslösung
- § 12 Urlaub
- § 13 Jahressondervergütung
(zusätzliches Urlaubsgeld und Jahresabschlußzahlung)
- § 13 a
- § 14 Gratifikationen
- § 15 Sterbegeld
- § 16 Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- § 17 Ausschlußfristen
- § 18 Behandlung von Auslegungstreitigkeiten
- § 19 Durchführung des Vertrages
- § 19 a Regelung Ost
- § 20 Inkrafttreten und Laufdauer

3. Die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ist auf fünf Werktage je Woche zu verteilen. Die Arbeitszeit beträgt mindestens 27 Stunden pro Woche oder 118 Stunden pro Monat. Vereinbarte Freischichten bzw. Feiertage sind anteilig zu verrechnen. Die tägliche Arbeitszeit darf höchstens 9 Stunden betragen. Durch Betriebsvereinbarung kann die tägliche Arbeitszeit auf 10 Stunden zuschlagsfrei erweitert werden.
4. Die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ist betrieblich im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festzulegen. Ggf. ist ein Schichtenplan aufzustellen. In einer Betriebsvereinbarung können die Werktage jedoch auch abweichend von den vorstehenden Regelungen vereinbart werden.

Für die Mitarbeiter wird ein Arbeitszeitkonto geführt. Das Arbeitszeitkonto darf 165 Stunden nicht überschreiten und minus 80 Stunden nicht unterschreiten. Durch Betriebsvereinbarung kann die Obergrenze auf bis zu 198 Stunden erhöht werden.

Es besteht Einvernehmen, dass 25 Minusstunden ohne besondere Zustimmung des Arbeitnehmers oder der Tarifvertragsparteien in den folgenden Ausgleichszeitraum übertragen werden können.

Bestehen im Arbeitszeitkonto nach Ablauf des Ausgleichszeitraums gemäß Ziff. 2 Stundensalden zugunsten des Mitarbeiters, so können diese mit Zustimmung des Mitarbeiters auf den nächsten Ausgleichszeitraum übertragen werden¹.

5. Überhangstunden (Mehrstunden), die innerhalb von 12 Kalendermonaten weder durch entsprechende Freizeit ausgeglichen noch für Brückentage gutgeschrieben wurden, sind Überstunden (Mehrarbeitsstunden), die mit entsprechenden Zuschlägen gemäß § 8 zu vergüten sind.
6. Angefallene Überstunden können im Einvernehmen mit dem jeweiligen Arbeitnehmer auch als Freizeit im Verhältnis 1 : 1,3 abgegolten werden.

Fallen im Kalendermonat mehr als 15 Überstunden an, so ist auf Verlangen des Arbeitnehmers oder Arbeitgebers ab der 16. Überstunde die Abgeltung durch bezahlte Freistellung von der Arbeit zu gewähren. Der Freizeitausgleich hat in den folgenden 12 Monaten zu erfolgen.

7. Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle, sofern zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine andere Vereinbarung getroffen wird.
8. Die Höchstarbeitszeit des Fahrpersonals von Kraftfahrzeugen regelt sich durch die Bestimmungen der entsprechenden EG-Verordnung in der jeweils gültigen Fassung. Lenk- und Beifahrerzeiten sind Arbeitszeiten.
9. Am 24. und 31. Dezember endet die Arbeitszeit um 12.00 Uhr. Soweit die Gegebenheiten des Betriebes es zulassen, wird an diesen Tagen nicht gearbeitet; die darin bis 12.00 Uhr ausfallende Arbeitszeit wird vor- und/oder nachgearbeitet.

Ab 12.00 Uhr werden die Arbeitnehmer an diesen Tagen bezahlt freigestellt. Soweit dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist, wird Mehrarbeitsvergütung nach § 8 RTV gewährt.

¹ **Protokollnotiz zu 4.:** Es besteht Einigkeit, dass in dem Arbeitszeitkonto des Mitarbeiters bestehende Negativsalden oberhalb von Minus 25 Stunden mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien auf den nächsten Ausgleichszeitraum übertragbar sind, ansonsten am Ende des Ausgleichszeitraums zu Lasten des Arbeitgebers gehen.

10. Durch den Arbeitgeber ist in geeigneter Weise auf seine Kosten sicherzustellen, dass Zeitguthaben jeder Zeit bestimmungsgemäß ausgezahlt werden können, z. B. durch Bankbürgschaft, Sperrkonto mit treuhändlerischem Pfandrecht oder durch eine Konzernerklärung bzw. eine andere geeignete Arbeitgebererklärung (ggf. auch eine Versicherungslösung). Die Absicherung des Guthabens muss, sofern der Betrag nicht nach Abführung von Steuern und Sozialversicherungsabgaben als Nettolohn zurückgestellt wird, die Bruttoleistungen und 42 % des Bruttolohnes für den Sozialaufwand umfassen.

Auf Anforderung einer Tarifvertragspartei soll die gewählte Absicherung von Zeitguthaben nachgewiesen werden.

§ 4

Arbeitsbereitschaft **Ruf- und/oder Notdienstbereitschaft**

1. Arbeitsbereitschaft liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer am Arbeitsplatz seine Arbeitskraft nur zeitweise einzusetzen braucht.

Sie liegt nicht vor, wenn die Zeiten, in denen die Haupttätigkeit nicht ausgeübt wird, durch eine andere angeordnete Arbeit ausgefüllt sind.

Wenn in die Arbeitszeit von Arbeitnehmern nach Ziffer 1 Arbeitsbereitschaft fällt, so kann die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit um höchstens 4 Stunden verlängert werden; sie haben Anspruch auf eine entsprechende Erhöhung ihres tariflichen Monatsentgelts ohne Überstundenzuschläge.

2. Eine Ruf- und/oder Notdienstbereitschaft während der Freizeit des Arbeitnehmers (häusliche Umgebung) wird kalendertäglich pauschal mit 17,90 € abgegolten. ...

Wird innerhalb des Bereitschaftsdienstes ein Einsatz erforderlich, so wird die tatsächlich angefallene Arbeitszeit nach den Grundsätzen des Entgelttarifvertrages vergütet, unabhängig von der Dauer des Arbeitseinsatzes, jedoch mindestens 2 Tarifstundenentgelte.

3. Die Arbeitsbereitschaft bzw. Ruf- und/oder Notdienstbereitschaft bedarf der Regelung mit dem Betriebsrat.

§ 5

Einsatzstellen - Auswärtsbeschäftigung

1. Der Arbeitnehmer kann sowohl auf Einsatzstellen des Betriebes am Betriebssitz gemäß Ziffer 2 als auch auf auswärtigen Einsatzstellen eingesetzt werden, auch auf solchen, die er von seiner Wohnung aus nicht an jedem Arbeitstag erreichen kann.
2. Auswärtig beschäftigt ist, wer außerhalb des Betriebssitzes tätig ist. Als Betriebssitz gelten Hauptverwaltung, Niederlassungen, Betriebsstätten und Dauereinsatzstätten, für die der Arbeitnehmer eingestellt wird oder die später vereinbart werden.
3. Bei Einsatzwechsel eines Arbeitnehmers zu einer auswärtigen Einsatzstelle, von der die tägliche Rückkehr nicht möglich ist, ist dieser vom Arbeitgeber vor dem geplanten Einsatzwechsel rechtzeitig (möglichst drei Tage) zu informieren.
4. Durch eine Auswärtsbeschäftigung entstehende Mehraufwendungen des Arbeitnehmers werden nach den Bestimmungen des § 11 geregelt.

§ 6

Monatsentgelt

1. Die Arbeitnehmer erhalten das Arbeitsentgelt als Monatsentgelt.
2. Das Monatsentgelt bleibt bei monatlich schwankender Arbeitszeit und bei anderweitiger Verteilung der monatlichen Arbeitszeit nach § 3 RTV unverändert.
3. Die Tarifvertragsparteien können auf Antrag (Arbeitgeber und/oder Betriebsrat eines Betriebes) vereinbaren, daß vorhandene andere Entgeltregelungen (z. B. Stundenlohn) befristet beibehalten werden.
4. Die Festlegung der Entgelte und Entgeltgruppen erfolgt in einem besonderen Tarifvertrag. Dasselbe gilt für die Regelung des Leistungsentgelts (z. B. Prämienentgelt).
5. Das Entgelt für Fehlstunden, für die kein Anspruch auf Entgeltzahlung besteht, kann vom monatlichen Entgelt abgezogen werden.
6. Die Entgeltzahlung erfolgt bargeldlos. Das Entgelt ist auf das vom Arbeitnehmer benannte Konto so rechtzeitig zu überweisen, daß der Arbeitnehmer spätestens am 15. des nachfolgenden Monats über sein Entgelt verfügen kann.
7. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer nach Abschluß des Entgelt-Abrechnungszeitraumes, spätestens am 15. des Folgemonats, eine schriftliche Abrechnung über alle notwendigen Details, wie z. B. Monatsstunden, Mehrarbeitsstunden, Zulagen und Abzüge zu erteilen.

§ 7

Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Entsprechend der Möglichkeit der dienstleistenden Betriebe ist Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit zu vermeiden.
2. Mehrarbeit (Überstunden) sind solche Überhangstunden (Mehrstunden), die über die regelmäßige monatliche Arbeitszeit nach § 3 RTV hinausgehen und die weder über das Arbeitszeitkonto noch durch entsprechende Freizeit gemäß § 3 Ziffer 6 RTV noch durch Freistellung am 24. und/oder 31.12. ausgeglichen werden.
3. Die über die tägliche neunte Stunde hinaus geleisteten Stunden sind immer Mehrarbeit im Sinne des § 3 Ziffer 5 und 6, sofern nicht eine Betriebsvereinbarung gemäß § 3 Ziff. 3 besteht.
4. Nachtarbeit ist die in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr geleistete Arbeit. Bis zu 2 Stunden in Frühschichten, die vor 06.00 Uhr geleistet werden, und bis zu 2 Stunden in Spätschichten, die nach 20.00 Uhr enden, gelten nicht als Nachtarbeit.

§ 8

Zuschläge

Die besonderen Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit berücksichtigen die Dienstleistungsorientierung der Betriebe. Die folgenden Zuschläge sind zu zahlen:

- | | | |
|----|---|-------|
| 1. | für Mehrarbeit (Überstunden) | 25 % |
| 2. | für Nachtarbeit ab 20.00 Uhr | 25 % |
| 3. | für Arbeiten an Sonntagen sowie an gesetzlichen Feiertagen, sofern diese auf einen Sonntag fallen | 65 % |
| 4. | für Arbeiten am Oster- und Pfingstsonntag, ferner am 1. Mai und am 1. Weihnachtstag, auch wenn diese auf einen Sonntag fallen | 150 % |
| 5. | für Arbeiten an allen übrigen gesetzlichen Feiertagen, sofern sie nicht auf einen Sonntag fallen | 150 % |

des tariflichen Stundenentgeltes.

Die %-Zuschläge sind je nach anfallender Arbeit zu addieren. Fallen z. B. in die Nachtarbeit gleichzeitig Überstunden, so sind beide Zuschläge zu zahlen. Zuschläge nach Ziffer 3 und Ziffer 4 werden nicht addiert.

§ 9

Arbeitsversäumnis und Arbeitsausfall

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit ohne Anrechnung auf den Urlaub bis zu maximal 3 Arbeitstagen pro Jahr, wenn er jeweils nachweist, daß familiäre oder besondere persönliche Gründe hierfür vorliegen. Die Freistellung kann sich auf einzelne Stunden des Arbeitstages beziehen. Berechnungsgrundlage je Arbeitstag sind 7,6 Stunden.

Als Gründe gelten z. B.: die Eheschließung des Arbeitnehmers, die Entbindung der Ehefrau, der Tod von Ehegatten, Kindern oder Eltern, der Wohnungswechsel und vergleichbares.

2. Bei 25jähriger Betriebszugehörigkeit erhält der Arbeitnehmer unter Fortzahlung seines Entgeltes einmalig einen zusätzlichen freien Tag.
3. Bei Ausübung gesetzlich auferlegter Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern ist für die notwendige ausfallende Arbeitszeit ohne Anrechnung auf den Urlaub und ohne Fortzahlung des Entgeltes Freizeit zu gewähren.
4. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall: Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit bzw. Arbeitsunfall erhält der Arbeitnehmer sein durchschnittliches Entgelt der letzten 12 Monate bis zu einer Dauer von 6 Wochen. Sofern der Arbeitnehmer weniger als 12 Monate im Unternehmen beschäftigt ist, werden diese Monate der Durchschnittsberechnung zugrunde gelegt. Bei der Berechnung des Gesamtentgeltes bleiben außer Ansatz: Einmalvergütungen, Aufwandsersatz sowie auf einer Durchschnittsberechnung beruhende Entgeltarten wie
 - Jahressondervergütung
 - Gratifikationen
 - Fahrtkostenersatz, Verpflegungszuschuß und Auslösung nach § 11 RTV
 - Mehrarbeitsstunden (Stunden plus Zuschläge)

§ 10

Erschwerniszulagen

1. Grundsätzlich ist arbeitgeberseitig dafür Sorge zu tragen, daß erschwerende Umgebungseinflüsse, die den Arbeitnehmer gesundheitlich gefährden und/oder ihn in seiner Leistung beeinträchtigen, vermieden werden. Grundlage ist der Stand der Technik.

Erschwernisse (körperliche Belastungen und/oder Arbeitsumgebungseinflüsse), die die arbeitsvertragliche Tätigkeit typischerweise mit sich bringen, sind vom Grundentgelt des jeweiligen Arbeitnehmers erfaßt und lösen keinen besonderen Zuschlag aus.

2. Schutzausrüstungen

Voraussetzung für die Verwendung von belastenden Atemschutzgeräten und/oder isolierenden Schutzanzügen ist die von einem ermächtigten Arzt festgestellte gesundheitliche Eignung.

Die Tragezeitbegrenzung von isolierenden Schutzanzügen (ohne Wärmeaustausch) und Atemschutzgeräten (soweit für Geräteträger eine Untersuchungspflicht besteht), wie Behälter, Regenerations-, Schlauch- und Filtergeräte, wird nach Einsatzdauer bis zu einer 8-Stunden-Schicht sowie Erholungszeit nach den technischen Regeln für gefährliche Arbeitsstoffe (TRG A 415) bestimmt.

2.1 Filtergeräte außenluftabhängig

Für das Tragen folgender Schutzausrüstungen kann eine Erschwerniszulage zwischen 0,26 € und 1,02 € mit dem Betriebsrat vereinbart werden:

Einsatz von Grobstaubmaske P 1 (Vliesstoff)

Einsatz mit Halbmaske, Staubfilter P 2

Einsatz mit Halbmaske, Kombifilter, Stäube und Gase

Einsatz mit Vollmaske, Staubfilter P 3, luftunterstütztes Beatmungssystem

Einsatz mit Vollmaske, Staubfilter P 3

Einsatz mit Vollmaske, Kombifilter, Stäube und Gase

2.2 Filtergeräte außenluftunabhängig,

Für das Tragen folgender Schutzausrüstungen kann eine Erschwerniszulage zwischen 1,02 € und 11,25 € mit dem Betriebsrat vereinbart werden:

Atemgeräte außenluftunabhängig, wie z. B. Druckluftschlauchgerät, Saugschlauchgerät, Tomistergerät

Arbeiten in unklimatisierten Chemie-Vollschutzanzügen mit Filter oder außenluftunabhängigen Geräten (zusätzlich zu der jeweils erforderlichen Atemschutzmaske), mit oder ohne Wärmeaustausch. Die Tragezeit wird auf maximal 75 Minuten je Arbeitsgang festgelegt, danach erfolgt eine Erholzeit von 30 Minuten. Die arbeitstägliche Tragezeit darf 300 Minuten (4 x 75) nicht überschreiten (TrgA 415).

Arbeiten in Stickstoffatmosphären mit außenluftunabhängigen Geräten (zusätzlich zu der jeweils erforderlichen Atemschutzmaske)

3. Sonstige Erschwernisse:

Arbeitnehmer können eine Erschwerniszulage für jede Arbeitsstunde erhalten, in der sie unter erschwerten Bedingungen, die die Erschwernisse nach Ziffer 1 übersteigen, arbeiten müssen. Hierunter fallen z. B. folgende Erschwernisse:

- 3.1 Besonders starke Auswirkungen aus der Arbeitsumgebung (z. B. Gas, Staub, Hitze, Kälte, Erschütterungen, Lärm, Wassereinwirkung).
- 3.2 Erhöhte Gefahren, wie sie beispielsweise auftreten können bei Arbeiten mit Höchstdruckgeräten ab 300 bar und einer Wasserdurchlaufmenge von mehr als 30 l/min.
- 3.3 Die betrieblich zu vereinbarende Erschwerniszulage beträgt zwischen 0,51 € und 1,53 €.
- 3.4 Der Arbeitnehmer hat sich die Art der Erschwernisse und die Dauer der Arbeit unter erschwerten Bedingungen, soweit möglich, von seinem Vorgesetzten bestätigen zu lassen.

§ 11

Fahrtkosten, Mehraufwandsabgeltung, Reisezeit, Auslösung

Arbeitnehmer, die außerhalb des Betriebes arbeiten und denen kein Auslösungsanspruch nach Ziffer 4 zusteht, haben Anspruch auf Erstattung der Fahrtkosten- und Mehraufwandsabgeltung.

1. Fahrtkosten

Benutzt der Arbeitnehmer für die Fahrt zur Bau- oder Arbeitsstelle (Hin- und Rückfahrt) ein öffentliches Verkehrsmittel, so erfolgt die Fahrtkostenabgeltung durch Erstattung der entstandenen und nachgewiesenen Kosten für das preislich günstigste öffentliche Verkehrsmittel.

Benutzt der Arbeitnehmer für die Fahrt zur Bau- oder Arbeitsstelle (Hin- und Rückfahrt) sein privates Fahrzeug, so müssen die Kosten je Arbeitstag zwischen 0,27 € und 0,53 € je Entfernungskilometer abgegolten werden. Entsprechende Vereinbarungen sind mit dem Betriebsrat zu regeln.

Ein Anspruch besteht nicht, wenn die Möglichkeit der kostenlosen Beförderung ohne nennenswerten größeren zeitlichen Aufwand mit einem vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten ordnungsgemäßen und zur Personenbeförderung zugelassenen Fahrzeug gegeben ist.

2. Mehraufwandsabgeltung (Verpflegungszuschuss, Aufwandsentschädigung)

- 2.1 Die Mehraufwandsabgeltung gilt für Fahrer und Beifahrer im Rahmen von operativen Einsätzen. Von dieser Regelung sind die Mitarbeiter von Werkstätten und Lägern etc. ausgenommen.

- 2.2 Die von dieser Regelung betroffenen Mitarbeiter erhalten grundsätzlich die beim Kunden geleistete und attestierte Arbeitszeit vergütet.
- 2.3 Bei operativen Einsätzen in Werksanlagen o.ä. beginnt und endet die Arbeitszeit bei Passieren der Kundenwerkstore bzw. Schranken.
- 2.4 Für die An- und Abfahrten zu den Einsatzstellen der Auftraggeber erfolgt eine Mehraufwandsabgeltung nach folgender Kilometer-Staffel:

siehe Anlagen-Tarifvertrag vom 23.07.2002

Von den Pauschalen werden die jeweils steuerlichen zulässigen Höchstbeträge steuerfrei ausgezahlt. Soweit die Mehraufwandsabgeltungen zu versteuern sind, werden sie brutto gewährt. Der Arbeitgeber hat jedoch von der Möglichkeit der Pauschalversteuerung nach § 40, Abs. 2 EStG (Einkommenssteuergesetz) Gebrauch zu machen.

- 2.5. Mit der Zahlung der Pauschale sind Fahrzeugkontrolle und Betankung abgegolten.
- 2.6 Sollten Modifikationen während der Laufzeit dieses Tarifvertrages notwendig werden, so wird zwischen den Tarifvertragsparteien eine Regelung getroffen, die ebenfalls Bestandteil dieses Rahmentarifvertrages wird.
- 2.7 Für die nachfolgenden Ausnahmefälle besteht neben dem Anspruch auf Aufwandsabgeltung Anspruch auf Vergütung der Arbeitszeit:
 - 2.7.1 Zusatzarbeiten auf dem Betriebsgelände, wie z. B. Werkstatt und/oder Materialentnahme o.ä., werden separat bescheinigt und wie Arbeitszeit vergütet.
 - 2.7.2 Für den Fall, daß ein Fahrzeug innerhalb der Fahrzeit ausfällt, wird diese Zeit nach Tachoscheibe bemessen, separat bescheinigt und wie Arbeitszeit vergütet.
 - 2.7.3 Werden an einem Arbeitstag zwei oder mehrere Einsatzstellen angefahren, so wird die dazwischen liegende Fahrzeit wie Arbeitszeit vergütet.
 - 2.7.4 Treten auf der üblichen Fahrstrecke unvorhersehbare Zeitverzögerungen auf, so werden für diese zeitlichen Veränderungen angepaßte Sonderregelungen zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat vereinbart.
- 2.8 Sollten darüber hinaus Fälle eintreten, die von dieser Regelung nicht abgedeckt werden, so wird hierüber zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat eine Vereinbarung hinsichtlich der zukünftigen Handhabung getroffen.
- 2.9 Für Sonn- und Feiertagsarbeit werden neben der Mehraufwandsabgeltung in einer Betriebsvereinbarung die Prozentzuschläge gemäß § 11 RTV in Zeiteinheiten festgelegt und vergütet.

3. Reisezeit

Die Reisezeit (Hin- und Rückfahrt) zu einer Einsatzstelle, die mehr als 120 km (einfache Entfernung) vom Einstellungsort entfernt ist, wird ab 3,5 Stunden (Tabelle A) bzw. ab 2 Stunden (Tabelle B) täglich wie Arbeitszeit vergütet.

Reisezeit wird bei der Berechnung von Mehrarbeit nicht berücksichtigt.

4. Auslösung

- 4.1 Der Arbeitnehmer, der auf einer Einsatzstelle tätig ist, die mehr als 25 km vom Betrieb entfernt ist, und dem die tägliche Rückkehr zur Wohnung (Erstwohnung) nicht zuzumuten ist, hat für jeden Kalendertag, an dem die getrennte Haushaltsführung hierdurch verursacht ist, Anspruch auf eine Auslösung.

Das Merkmal der getrennten Haushaltsführung gilt als erfüllt, wenn der Arbeitnehmer die Unterhaltskosten mindestens einer Wohnung überwiegend trägt und außerhalb seiner Erstwohnung übernachtet (Nachweis einer berufsbezogenen doppelten Haushaltsführung muß gegeben sein).

- 4.2 Die tägliche Rückkehr ist nicht zumutbar, wenn der normale Zeitaufwand für den einzelnen Weg von der Wohnung zur Einsatzstelle bei Benützung des zeitlich günstigsten öffentlichen Verkehrsmittels oder eines vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten ordnungsgemäßen Fahrzeuges mehr als 1 1/4 Stunden beträgt (hin und zurück: 2 1/2 Stunden täglich).

Die Auslösung ist Ersatz für den Mehraufwand.

- 4.3 Die Höhe der Auslösung beträgt pauschal 23,52 € je Kalendertag zusätzlich der Übernachtungskosten im angemessenen Rahmen. Für Arbeiten in Orten mit besonders hohen Lebenshaltungskosten (z. B. Kurorten) kann ein höherer Auslösungssatz zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden.

- 4.4 Für den Tag der Anreise und den Tag der Rückreise nach Beendigung der Tätigkeit hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die volle Auslösung.

- 4.5 Wochenendheimfahrten sind zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat für Arbeitnehmer, denen eine Auslösung zu zahlen ist, zu vereinbaren.

- 4.6 Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Zahlung der üblichen Fahrtkosten von der Einsatzstelle zu seiner Wohnung (Erstwohnung) und zurück.

Der Anspruch entfällt, wenn die Möglichkeit der kostenlosen Beförderung mit einem ordnungsgemäßen Verkehrsmittel gegeben ist.

- 4.7 Arbeitgeber und Betriebsrat können für den/die Arbeitnehmer, soweit dies die betrieblichen Verhältnisse auf der Einsatzstelle oder die familiären Verhältnisse eines Arbeitnehmers erfordern, den Zeitpunkt einer Wochenendheimfahrt vorverlegen oder hinausschieben.

§ 12 **Urlaub**

Urlaubsanspruch

Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Jahr Anspruch auf Erholungsurlaub nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen:

1. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
2. Die Urlaubsdauer beträgt für alle Arbeitnehmer 30 Arbeitstage (6 Kalenderwochen).
3. Wartezeit
 - 3.1 Der Urlaubsanspruch entsteht erstmalig nach einer ununterbrochenen Beschäftigungszeit von 6 Monaten. Die Wartezeit ist bei Fortdauer des Arbeitsverhältnisses nur einmal zu erfüllen.
 - 3.2 Die zeitliche Festlegung des Urlaubs richtet sich nach den betrieblichen Verhältnissen unter Berücksichtigung der persönlichen Wünsche des Arbeitnehmers. Eine Abgeltung des Urlaubs ist nur beim Ausscheiden aus dem Betrieb gestattet, wenn der Urlaub zeitlich nicht mehr gewährt oder genommen werden kann.
 - 3.3 Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit ausüben.
 - 3.4 Ist ein Arbeitnehmer im Kalenderjahr weniger als 12 Monate beschäftigt, so erhält er für jeden Beschäftigungsmonat 1/12 des ihm zustehenden Jahresurlaubs. Ergeben sich bei der Berechnung des anteiligen Urlaubs Bruchteile eines Urlaubstages, so sind die Bruchteile eines Urlaubstages kaufmännisch zu runden.

Bereits gewährter Urlaub kann nicht mehr zurückgefordert werden.
 - 3.5 Wird ein Arbeitnehmer während seines Urlaubs arbeitsunfähig krank, so gelten die Tage der Arbeitsunfähigkeit nicht als Urlaub. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber unverzüglich die Erkrankung anzuzeigen und durch eine ärztliche Bescheinigung die Arbeitsunfähigkeit nachzuweisen. Auf Wunsch und Kosten des Arbeitgebers kann vom Arbeitnehmer die Vorlage eines zusätzlichen ärztlichen Attestes verlangt werden.

Nach Ablauf der vorgesehenen Urlaubszeit, oder falls die Krankheit länger dauert, hat sich der Arbeitnehmer nach Beendigung der Krankheit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Der Zeitpunkt des Resturlaubs ist neu festzulegen. Hiervon kann im Einzelfall abgewichen werden.

4. Urlaubsvergütung

4.1 Je Urlaubstag sind 7,6/165 des Monatsentgelts (Gesamtentgelts) zu zahlen.

4.2 Das Gesamtentgelt bestimmt sich aus dem Durchschnitt der letzten zwölf Abrechnungsmonate. Sofern der Arbeitnehmer weniger als 12 Monate im Unternehmen beschäftigt ist, werden diese Monate der Durchschnittsberechnung zugrunde gelegt.

4.3 Bei der Berechnung des Gesamtentgeltes bleiben außer Ansatz:

Einmalvergütungen, Aufwandsersatz sowie auf einer Durchschnittsberechnung beruhende Entgeltarten, wie

- Jahressondervergütung
- Gratifikationen
- Fahrtkostenersatz, Verpflegungszuschuß und Auslösung nach § 11 RTV.

5. Zahlung des Urlaubsentgeltes

5.1 Das Urlaubsentgelt wird mit der auf den Urlaub folgenden Entgeltabrechnung gezahlt. Auf Wunsch des Arbeitnehmers ist das Urlaubsentgelt vor Antritt desurlaubes als Abschlag auszuzahlen.

5.2 Bei Ausscheiden aus dem Betrieb wird rückständiges Urlaubsentgelt ausgezahlt.

Im Todesfall ist das Urlaubsentgelt an die Erben oder denjenigen auszuzahlen, der nachweislich für die Bestattungskosten aufgekommen ist.

§ 13
Jahressondervergütung
(zusätzliches Urlaubsgeld und Jahresabschlußzahlung)

1. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am 30. April bzw. 31. Oktober (Stichtage) des laufenden Kalenderjahres mindestens 12 Monate besteht, haben Anspruch auf eine Jahressondervergütung

ab 01.01.1999	von	134 %
ab 01.01.2000	von	138 %
ab 01.01.2001	von	142 %

des im April des Kalenderjahres vereinbarten tariflichen Monatsentgeltes auf der Grundlage der geltenden Tarifsätze der jeweiligen Entgeltgruppe.

2. Die Jahressondervergütung wird jeweils zur Hälfte mit der April- bzw. Oktober-Abrechnung, spätestens zum 15. des Folgemonats, fällig.
3. Arbeitnehmer, die im laufenden Kalenderjahr eingetreten sind und dem Unternehmen bereits 6 Monate zum Stichtag (30. April bzw. 31. Oktober) angehören, erhalten für jeden Beschäftigungsmonat 1/12 der Jahressondervergütung.
4. Arbeitnehmer, die während des Kalenderjahres mit Aufhebungsvertrag oder ordentlicher Kündigung aus dem Betrieb ausscheiden und dem Unternehmen bereits 12 Monate angehören, erhalten für jeden vollen Beschäftigungsmonat 1/12 der Jahressondervergütung nach Ziffer 1.

§ 13 a

Für das Beitrittsgebiet (außer Berlin/Ost = Berlin/West) gilt folgende Abweichung von § 13 (Jahressondervergütung):

§ 13 Ziffer 1 gilt in folgender Fassung:

Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am 30. April bzw. am 31. Oktober (Stichtage) des laufenden Kalenderjahres mindestens 12 Monate besteht, haben Anspruch auf eine Jahressondervergütung

<i>ab 01.01.1999</i>	<i>von</i>	<i>104 %</i>
<i>ab 01.01.2000</i>	<i>von</i>	<i>108 %</i>
<i>ab 01.01.2001</i>	<i>von</i>	<i>112 %</i>

des im April des Kalenderjahres vereinbarten tariflichen Monatsentgelts auf der Grundlage der geltenden Tarifsätze der jeweiligen Entgeltgruppe.

§ 14 **Gratifikationen**

Der Arbeitnehmer erhält ein Jubiläumsgeld:

- bei einer 10jährigen Betriebszugehörigkeit von	307,- €
- bei einer 25jährigen Betriebszugehörigkeit von	614,- €
- bei einer 40jährigen Betriebszugehörigkeit von	1.227,- €
- bei einer 50jährigen Betriebszugehörigkeit von	1.227,- €

§ 15 **Sterbegeld**

1. Stirbt ein Arbeitnehmer, so ist an den Ehegatten oder, falls der Arbeitnehmer am Todestag nicht verheiratet war, an die Unterhaltsberechtigten ein Sterbegeld zu zahlen, soweit er diese unterhalten hat.
2. Das Sterbegeld beträgt:
 - 2.1 bei einer Betriebszugehörigkeit am Tage des Todes von mehr als einem Jahr 25 % des zuletzt gezahlten Monatsentgeltes;
 - 2.2 bei einer Betriebszugehörigkeit am Tage des Todes von mehr als fünf Jahren 75 % des zuletzt gezahlten Monatsentgeltes;
 - 2.3 bei einer Betriebszugehörigkeit am Tage des Todes von mehr als zehn Jahren 100 % des zuletzt gezahlten Monatsentgeltes.
3. Stirbt ein Arbeitnehmer an den Folgen eines Betriebsunfalles, so beträgt das Sterbegeld, ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit, ein Monatsentgelt.
4. Zeiten unterbrochener Betriebszugehörigkeit werden zusammengerechnet, wenn die Unterbrechung nicht vom Arbeitnehmer veranlaßt wurde und wenn sie nicht länger als 6 Monate gedauert hat.

§ 16 **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

1. **Kündigungsfristen**
Das Arbeitsverhältnis kann innerhalb des ersten Beschäftigungsjahres beiderseitig unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Wochen gekündigt werden.

Innerhalb einer Probezeit bis zu drei Monaten kann das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von einer Woche gekündigt werden.

Für Arbeitnehmer mit einer mindestens einjährigen Beschäftigung gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

2. Freistellung zur Arbeitssuche

Bei Kündigung durch den Arbeitgeber ist dem ausscheidenden Arbeitnehmer innerhalb der Kündigungsfrist die zum Suchen einer neuen Arbeitsstelle erforderliche Zeit bis zu vier Stunden zu zahlen. Auf Verlangen des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer den erforderlichen Nachweis hierfür zu erbringen.

3. Aushändigung von Arbeitspapieren und Restlohn

Bei ordnungsgemäßer Lösung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bis zum Schluß der Arbeitszeit des letzten Arbeitstages an der Arbeitsstelle die Arbeitspapiere, die schriftliche Lohnabrechnung sowie eine Bescheinigung über den im laufenden Urlaubsjahr gewährten bzw. abgegoltenen Urlaub auszuhändigen. Der Restlohn ist unverzüglich auf das Konto des Arbeitnehmers zu überweisen.

Ist die Aushändigung der Arbeitspapiere aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grunde nicht möglich, ist dem Arbeitnehmer eine Zwischenbescheinigung auszuhändigen, die alle für die Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses erforderlichen Angaben enthält. Die Arbeitspapiere hat der Arbeitgeber unverzüglich auf seine Kosten und Gefahr an die vom Arbeitnehmer angegebene Anschrift zu übersenden.

Ist die Aushändigung der Arbeitspapiere aus einem vom Arbeitnehmer zu vertretenden Grunde nicht möglich, so ist der Arbeitgeber berechtigt, die durch die Zusendung der Arbeitspapiere entstehenden Kosten vom Lohn des Arbeitnehmers einzuhalten.

§ 17

Ausschlußfristen

1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden.
2. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von zwei Monaten nach Ablehnung oder Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

Dies gilt nicht für Zahlungsansprüche des Arbeitnehmers, die während eines Kündigungsschutzprozesses fällig werden und von seinem Ausgang abhängen. Für diese Ansprüche beginnt die Verfallfrist von zwei Monaten nach rechtskräftiger Beendigung des Kündigungsschutzverfahrens.

§ 18**Behandlung von Auslegungstreitigkeiten**

Bei Auslegungstreitigkeiten verpflichten sich die vertragsschließenden Parteien nach vorheriger schriftlicher Bekanntgabe des Streitgegenstandes unverzüglich, spätestens jedoch 14 Tage danach, in Verhandlungen mit dem Ziel der Klärung einzutreten.

§ 19**Durchführung des Vertrages**

1. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, mit anderen Organisationen keine Tarifverträge zu vereinbaren, die von diesem Tarifvertrag inhaltlich abweichen.
2. Im Rahmen der folgenden Ziffern 3 und 4 werden die bestehenden besserstellenden und schlechterstellenden Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge in ihrem materiellen Gehalt durch diesen Tarifvertrag nicht berührt. Ggf. werden Bestätigungsvereinbarungen getroffen.
3. Für Regelungen in Firmentarifverträgen oder sonstige betriebliche Regelungen, die von den Bestimmungen dieses Tarifvertrages abweichen (günstigere und ungünstigere / besserstellende und schlechterstellende Regelungen), werden die Tarifvertragsparteien Anpassungsvereinbarungen treffen. Es können auch Anpassungen in Stufen vereinbart werden.
4. Die von diesen Tarifregelungen abweichende Betriebsvereinbarungen gelten weiter, sofern die betreffenden Tarifbestimmungen dieses Tarifvertrages eine Öffnungsklausel für Betriebsvereinbarungen enthalten.

§ 19 a**Beitrittsgebiets-Regelung Ost**

Soweit Tarifregelungen, die bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bestanden, anders geregelt sind, gelten diese.

§ 20**Inkrafttreten und Laufdauer**

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2002 in Kraft und kann mit einer Frist von 6 Monaten zum 31. Dezember, erstmalig zum 31.12. 2004, gekündigt werden.

Frankfurt / Duisburg, den 23. Juli 2002

**Unternehmerverband
Industrieservice + Dienstleistungen e. V.,
Düsseldorfer Landstr.7, 47249 Duisburg**



Wolfgang Schmitz



Burkhard Marcinkowski

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



Klaus Wiesehügel



Dietmar Schafers

Auszug Tarifvertrag