

# Manteltarifvertrag

## für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der elektrotechnischen Handwerke in Nordrhein-Westfalen

geschlossen zwischen

dem Fachverband Elektro- und Informationstechnische Handwerke  
Nordrhein-Westfalen (Landesinnungsverband)

und

der IG Metall Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen

### **Protokollnotiz:**

*Soweit im nachfolgenden Tarifvertrag Begriffe wie Arbeitnehmer, Arbeitgeber etc. benutzt werden, sind damit beiderlei Geschlechter (zum Beispiel Arbeitnehmerin, Arbeitnehmer) gemeint.*

## **§ 1**

### **Geltungsbereich**

**1.1 Räumlich:** Für das Land Nordrhein-Westfalen

**1.2 Fachlich:** Für das Elektrotechniker-Handwerk, das Elektromaschinenbauer-Handwerk sowie das Informationstechniker-Handwerk, soweit es vom fachlichen Geltungsbereich des Entgeltrahmenabkommens für die elektrotechnischen Handwerke NRW vom 4. April 2019 erfasst war.

**1.3 Persönlich:**

**1.3.1** Für alle Arbeitnehmer (gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte), soweit sie Mitglied der tarifvertragschließenden Partei sind.

**1.3.2** Nicht unter den persönlichen Geltungsbereich fallen:

**1.3.2.1** gesetzliche Vertreter von juristischen Personen und Prokuristen;

**1.3.2.2** Angestellte mit einem Aufgabengebiet, das höhere Anforderungen stellt, als die höchste tarifliche Entgeltgruppe;

**1.3.2.3** Auszubildende.

## § 1a

### Begriffsbestimmungen und Gleichstellungen

1. Alle in § 1a enthaltenen Begriffsbestimmungen, Gleichstellungen und sonstige Regelungen gelten auch in allen anderen Tarifverträgen, die zwischen den gleichen Tarifvertragsparteien abgeschlossen worden sind.
2. Alle aufgrund eines Tarifvertrages mit Zustimmung des Betriebsrats oder durch Betriebsvereinbarungen zu regelnden Sachverhalte sind in Betrieben ohne Betriebsrat durch betriebliche Vereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und den betroffenen Arbeitnehmern oder durch den Arbeitgeber zu regeln.
3. Der Begriff "Kinder" umfasst:
  - leibliche Kinder
  - Adoptivkinder
  - Stiefkinder
4. Einer Ehe stehen eingetragene Lebenspartnerschaften und eheähnliche Lebensgemeinschaften gleich.

#### **Protokollnotiz zu § 1a Abs. 4:**

*Das Vorliegen einer eheähnlichen Lebensgemeinschaft wird vermutet, wenn die Voraussetzungen der §7 Abs. 3 Ziff. 3 lit. c SGB II in Verbindung mit § 7 Abs. 3a SGB II vorliegen.*

5. Einer arbeitnehmerseitigen Kündigung steht eine verhaltensbedingte arbeitgeberseitige Kündigung gleich.

#### **Protokollnotiz zu § 1a Abs. 5:**

*Kündigen Kleinbetriebe, in denen § 1 KSchG nicht gilt, ist dies nur dann als verhaltensbedingte Kündigung anzusehen, wenn die Kündigung im Kündigungsschreiben mit dem Verhalten des Arbeitnehmers begründet ist. Dem Arbeitnehmer sind auf Verlangen die Umstände, die die verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen sollen, in Textform mitzuteilen.*

## § 2

### Arbeitszeit

- 1.1 Die tarifliche Regelarbeitszeit beträgt wöchentlich 36 Stunden. Sie kann gleichmäßig oder ungleichmäßig auf fünf Werktage in der Woche verteilt werden.
- 1.1.1 Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann in Betrieben mit bis zu 10 Beschäftigten für 6 Arbeitnehmer  
mit bis zu 33 Beschäftigten für 10 Arbeitnehmer  
mit mehr als 33 Beschäftigten für 30 % der Arbeitnehmer  
auf bis zu 40 Stunden verlängert werden.

Die Verlängerung der Arbeitszeit bedarf der Zustimmung des Arbeitnehmers. Lehnt der Arbeitnehmer eine längere Arbeitszeit ab, so darf ihm daraus kein Nachteil entstehen.

Der Arbeitgeber teilt dem Betriebsrat halbjährlich die Namen der Mitarbeiter mit verlängerter individueller Arbeitszeit mit.

Bei der Vereinbarung einer Arbeitszeit bis zu 40 Stunden hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine dieser Arbeitszeit entsprechenden Bezahlung. Die verlängerte Arbeitszeit ist auf Wunsch des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers nach einer Ankündigungsfrist von drei

Monaten bis zu der tariflich festgelegten regelmäßigen Arbeitszeit (Ziffer 1.1) zu verkürzen. Das Arbeitsentgelt wird entsprechend angepasst.

1.2 Die individuelle tarifliche Arbeitszeit kann demnach betragen:

- > bei einer 36-Stunden-Woche  
7,2 Stunden täglich, 156,60 Stunden monatlich
- > bei einer 37-Stunden-Woche  
7,4 Stunden täglich, 160,95 Stunden monatlich
- > bei einer 38-Stunden-Woche  
7,6 Stunden täglich, 165,30 Stunden monatlich
- > bei einer 39-Stunden-Woche  
7,8 Stunden täglich, 169,65 Stunden monatlich
- > bei einer 40-Stunden-Woche  
8,0 Stunden täglich, 174,00 Stunden monatlich.

1.3 Für Arbeitnehmer, in deren Arbeitszeit regelmäßig in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann die wöchentliche Arbeitszeit bis zu 12 Stunden über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus verlängert werden. Dies betrifft nicht die Rufbereitschaft (Notdienst), die betrieblich zu regeln ist. Ob und in welchem Umfang Arbeitsbereitschaft anfällt, ist einvernehmlich mit dem Arbeitnehmer zu regeln und bedarf der Zustimmung des Betriebsrates.

2. Durch Betriebsvereinbarung kann für einzelne Arbeitnehmer, Arbeitnehmergruppen, Betriebsteile oder den Gesamtbetrieb eine unterschiedliche Wochenarbeitszeit zwischen 28 und 43 Stunden festgelegt werden.

Die unterschiedliche Wochenarbeitszeit hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmern jeweils mindestens 2 Arbeitstage im Voraus mitzuteilen. Der Durchschnitt der tariflichen wöchentlichen Regelarbeitszeit muss im Ausgleichszeitraum erreicht werden.

3. Der Ausgleichs- und Abrechnungszeitraum kann bis zu 18 Monate betragen. Die zeitliche Lage ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Aus zwingenden betrieblichen Gründen kann dieser auf 21 Monate ausgedehnt werden.

4. Im Falle der Einführung flexibler Arbeitszeit ist für jeden darunterfallenden Arbeitnehmer ein Arbeitszeitkonto zu führen. Mit der Monatsabrechnung ist dem Arbeitnehmer der Zeitkontenstand schriftlich mitzuteilen.

5. Innerhalb des Ausgleichszeitraumes können Arbeitszeitguthaben (Pluskonto) bis zu einem Umfang von 100 Stunden und Arbeitszeitdefizite (Minuskonto) bis zu einem Umfang von 100 Stunden angesammelt werden. Mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien kann davon abgewichen werden.

5.1 Ansprüche aus dem Arbeitszeitguthaben sind ab der 61. Stunde gegen Insolvenzausfall zu sichern. Die Sicherung ist dem Arbeitnehmer nachzuweisen. Als insolvenzsicher gelten auch Arbeitszeitguthaben oder Teile davon, für die Anspruch auf Insolvenzgeld nach den Bestimmungen des Sozialgesetzbuches III besteht.

**Hinweis zu § 2 Ziffer 5.1:**

*Gemäß § 183 SGB III derzeitiger Fassung haben Arbeitnehmer Anspruch auf Insolvenzgeld, wenn sie bei Eintritt der Insolvenz des Arbeitgeberbetriebes für die vorausgehenden drei Monate des Arbeitsverhältnisses noch Ansprüche auf Arbeitsentgelt haben.*

- 5.2 Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern kann ein Arbeitszeitguthaben einvernehmlich ganz oder teilweise durch bezahlte Freistellung entlastet werden.
6. Der Arbeitnehmer ist bei Vorliegen eines wichtigen Grundes berechtigt, die vorzeitige Abgeltung des Arbeitszeitkontos in Zeit oder Geld zu verlangen.
- Ein wichtiger Grund liegt vor:
- > bei Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit,
  - > bei absehbaren längeren Ruhezeiten des Arbeitsverhältnisses (z. B. Wehrdienst, Zivildienst, Erziehungsurlaub),
  - > bei Rückständen von mehr als zwei vereinbarten Monatsentgelten.
- 6.1 In den Fällen des Vergleichs- bzw. Insolvenzverfahrens entsteht der finanzielle Abgeltungsanspruch zugunsten des Arbeitnehmers zu dem Zeitpunkt, in dem das schriftliche Abgeltungsverlangen des Arbeitnehmers dem Betrieb oder dem Vergleichsverwalter zugeht.
7. Ein Arbeitszeitguthaben kann nicht auf Urlaub, Krankheit und Feiertage, die auf einen Werktag fallen, angerechnet werden.
8. Am Ende des Ausgleichszeitraumes (siehe Ziffer 3) ist das Zeitkonto innerhalb von vier Wochen auszugleichen. Das Zeitkonto kann erst dann wieder eingerichtet werden, wenn das bisherige ausgeglichen ist.
- 8.1 Bei Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit kann der Ausgleichszeitraum um die zeitliche Dauer der Krankheit verlängert werden.
- 8.2 Arbeitszeitdefizite, die auf Wunsch des Arbeitnehmers durch unbezahlte Freistellung entstanden sind, verlängern den Ausgleichszeitraum um den Zeitraum der unbezahlten Freistellung.
9. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist das Zeitkonto auszugleichen.
- 9.1 Wird das Arbeitsverhältnis durch arbeitgeberseitige Kündigung beendet und ist ein Ausgleich des Zeitguthabens durch bezahlte Freizeit nicht möglich, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf finanzielle Abgeltung im Rahmen der tariflichen Bestimmungen.
- 9.2 Besteht im Falle einer arbeitnehmerseitigen Kündigung ein Minuskonto und besteht eine Möglichkeit der Verrechnung mit Entgeltansprüchen, besteht eine Rückzahlungspflicht des Arbeitnehmers. Ausgenommen ist die Rückzahlung aus Entgeltfortzahlung bei Arbeits- und Wegeunfällen, sowie fehlender Beschäftigungsmöglichkeit durch den Arbeitgeber.
10. Im Falle des Todes des Arbeitnehmers muss gegenüber den Erben die finanzielle Abgeltung des Arbeitszeitguthabens unter Berücksichtigung von Steuern und Abgaben vorgenommen werden.
11. Kurzarbeit  
 Aus dringenden betrieblichen Gründen, z. B. bei nicht vorhandenem Zeitguthaben, zur Vermeidung von Entlassungen oder vorübergehenden Stilllegungen, kann der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat nach Abschluss einer Betriebsvereinbarung für die gesamte Belegschaft oder für einen Teil (nicht einzelne Arbeitnehmer) unabhängig von der Regelung nach Ziffer 2 Kurzarbeit nach einer Ankündigungsfrist von 14 Kalendertagen einführen. Arbeitszeit im Sinne von SGB III ist die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (siehe Ziffer 1.2). Für die Ankündigung genügt ein Aushang im Betrieb bzw. in den betroffenen Betriebsabteilungen bzw. Baustellen. Wird die Kurzarbeit nach den genannten Fristen nicht

durchgeführt, muss sie neu vereinbart werden. Wird die Kurzarbeit für einen Teil der Belegschaft angekündigt, so ist die personelle Auswahl der davon Betroffenen mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Kurzarbeit darf nicht durch die Flexibilisierungsregelung nach Ziffer 2 verhindert oder ausgeschlossen werden. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

12. Die Arbeitszeit endet am Tage vor Weihnachten und Neujahr spätestens um 13.00 Uhr. Die durch Betriebsfeiern, Volksfeste, öffentliche Veranstaltungen oder aus ähnlichen Anlässen an Werktagen ausfallende Arbeitszeit ist innerhalb des Ausgleichszeitraums abzuleisten (siehe § 2 Ziffer 3).
13. An- und Auskleiden, Waschen sowie Pausen im Sinne des Arbeitszeitgesetzes gelten nicht als Arbeitszeit. Sofern der Gesundheitsschutz besondere Pausen erfordert, gelten diese als Arbeitszeit.

### **§ 3**

#### **Zuschlagpflichtige Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit**

1. Mehrarbeit ist die Arbeitszeit, die über die festgelegte regelmäßige werktägliche Arbeitszeit hinausgeht.
  - 1.1 Bei gleichmäßiger Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit siehe § 2 Ziffer 1.2.
  - 1.2 Bei ungleichmäßiger Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit, die Arbeitszeit, die über die tägliche festgelegte Arbeitszeit hinausgeht.
  - 1.3 Bei Arbeitszeitflexibilisierung gemäß § 2 Ziffer 2 ab der 44. Stunde.
2. Nachtarbeit  
Nachtarbeit ist die in der Zeit zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistete Arbeit.
3. Sonn- und Feiertagsarbeit  
Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr geleistete Arbeit.
4. Notwendige Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit ist durch Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat festzulegen und zu leisten, wobei berechnete Wünsche der Arbeitnehmer berücksichtigt werden. Soweit in unvorhergesehenen Bedarfsfällen Arbeitnehmer zu Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit herangezogen werden müssen, ist der Betriebsrat unmittelbar zu verständigen.
5. Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sind nach § 4 abzugelten.
6. Arbeitnehmer, die nicht im Betrieb anwesend zu sein brauchen, sich aber für einen eventuellen Einsatz bereithalten müssen (Rufbereitschaft), erhalten für diese Zeit eine Vergütung. Der Personenkreis, der Zeitraum und die Höhe der Vergütung sind durch Betriebsvereinbarung festzulegen. Ist kein Betriebsrat vorhanden, legen Arbeitgeber und Arbeitnehmer den Zeitraum und die Höhe der Vergütung für die Rufbereitschaft einvernehmlich fest.

## **§ 4**

### **Höhe der Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit**

1. Mehrarbeit (siehe § 3 Ziffer 1)  
Die nachfolgenden Mehrarbeitszuschläge sind in Geld zu vergüten; auf Wunsch des Arbeitnehmers sind sie durch bezahlte Freistellung auszugleichen.
  - 1.1 Bei gleichmäßiger Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit
    - 1.1.1 für die ersten beiden täglichen Mehrarbeitsstunden, die über die in § 2, Ziffer 1.2 angeführte Arbeitszeit hinausgehen 25 %
    - 1.1.2 für jede weitere Mehrarbeitsstunde 50 %
  - 1.2 Bei ungleichmäßiger Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit, die Arbeitszeit, die über die tägliche festgelegte Arbeitszeit hinausgeht
    - 1.2.1 für die ersten beiden täglichen Mehrarbeitsstunden 25 %
    - 1.2.2 für jede weitere Mehrarbeitsstunde 50 %
  - 1.3 Bei Arbeitszeitflexibilisierung
    - 1.3.1 ab der 44. Stunde 25 %
    - 1.3.2 ab der 48. Stunde 50 %
  - 1.4 Bei Arbeitszeitguthaben, die nicht mit Mehrarbeitszuschlägen bereits beaufschlagt wurden und am Ende des Ausgleichszeitraums nicht durch Freizeit ausgeglichen werden können 25 %
2. Nachtarbeit in der Zeit von 22.00 bis 06.00 Uhr 50 %  
für regelmäßige Nachtarbeit in mehr als drei aufeinander folgenden Nächten 25 %
3. Arbeit an Sonn- und Feiertagen (siehe § 3 Ziffer 3)
  - 3.1 Arbeit an Sonntagen 75 %
  - 3.2 Arbeit am 1. Mai, am Neujahrstag, an den Oster-, Pfingst- und Weihnachtsfeiertagen sowie in der dem 1. Weihnachtstag und dem Neujahrstag vorausgehenden Nachtschicht 150 %
  - 3.3 Arbeit an den übrigen gesetzlichen Feiertagen 100 %

Es gilt das Arbeitsortsprinzip.
4. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur der jeweils höchste zu zahlen. Für Nachtarbeit sind zusätzlich 25 Prozent zu dem anfallenden Zuschlag zu zahlen.
5. Zur Berechnung der Zuschläge je Stunde sind die tariflichen Stundenentgelte zugrunde zu legen (siehe § 3 des Entgeltrahmenabkommens).

## **§ 5**

### **Arbeitsausfall, Arbeitsverhinderung, Arbeitsunfähigkeit**

1. Arbeitnehmern, die vorübergehend ohne eigenes Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert sind, ist, unbeschadet einer weitergehenden Regelung in Betriebsvereinbarungen,

das Arbeitsentgelt weiterzuzahlen (siehe § 616 BGB). Dieses gilt auch für Arbeitssuche nach ordentlicher Kündigung durch den Arbeitgeber.

- 1.1 Zeiten, in denen der Arbeitnehmer auf Veranlassung des Arbeitgebers, ohne anderweitig beschäftigt werden zu können, im Betrieb verbleiben muss, um auf die Behebung von Störungen zu warten, werden mit seinem vollen Arbeitsentgelt bezahlt.
2. Soweit dem Arbeitnehmer nicht nach den gesetzlichen Bestimmungen ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder Krankengeld zusteht oder ein anderer Kostenträger den Verdienstausfall erstattet, wird das Arbeitsentgelt in folgenden Fällen für die unvermeidliche Ausfallzeit gezahlt:
  - 2.1 bei Arbeitsunfall,
  - 2.2 bei ambulanter Behandlung aufgrund eines während der Arbeitszeit erlittenen Arbeitsunfalles, sofern die Behandlung während der Arbeitszeit unvermeidbar ist,
  - 2.3 bei Arztbesuch anlässlich einer während der Arbeitszeit aufgetretenen akuten Erkrankung, sofern der Arzt die Notwendigkeit bescheinigt,
  - 2.4 bei Arztbesuch anlässlich einer notwendigen Spezialuntersuchung oder -behandlung, sofern diese während der Arbeitszeit durchgeführt werden muss und der Arzt dies bescheinigt.
3. Bezahlte Freistellungstage  
Infolge nachstehender Anlässe wird jedem Arbeitnehmer Freizeit ohne Anrechnung auf den Jahresurlaub unter Fortzahlung seines Arbeitsentgeltes gewährt:
  - 3.1 bei eigener Eheschließung 1 Tag
  - 3.2 bei Niederkunft der Ehefrau 2 Tage
  - 3.3 bei Eheschließung von Kindern 1 Tag
  - 3.4 bei Tod des mit dem Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten ~~oder eines in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft Lebenden~~ 3 Tage
  - 3.5 bei Tod von Eltern und Kindern 2 Tage
4. Ohne Anrechnung auf den Jahresurlaub wird unbezahlte Freistellung bis zu 14 Tagen im Jahr von der Arbeit gewährt für die notwendige Ausfallzeit zur Pflege eines in häuslicher Gemeinschaft lebenden Erkrankten.
5. Der Arbeitgeber kann verlangen, dass ihm die Gründe für die Freistellung gemäß § 5, Ziffern 3 und 4 nachgewiesen werden.
6. Krankheit und Heilverfahren  
Ist der Arbeitnehmer durch Krankheit oder sonstige unvorhergesehene Ereignisse an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er dem Arbeitgeber unverzüglich zu Arbeitsbeginn Mitteilung zu machen und dabei die Gründe seiner Verhinderung anzugeben.
  - 6.1 Bei Erkrankungen mit einer voraussichtlichen Dauer bis zu drei Tagen hat der Arbeitnehmer nur auf ausdrückliches Verlangen des Arbeitgebers eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Bei Erkrankungen mit einer voraussichtlichen Dauer von mehr als drei Tagen ist diese Bescheinigung in jedem Fall spätestens am vierten Tage vorzulegen.

- 6.2 In Fällen unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit oder während einer von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde oder Kriegsopferversorgung oder von einem sonstigen Sozialleistungsträger bewilligten Vorbeugungs-, Heil- oder Genesungskur ist das regelmäßige Arbeitsentgelt für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit oder des Heilverfahrens gemäß Entgeltfortzahlungsgesetz weiterzuzahlen.
- 6.3 Die Berechnung des regelmäßigen Arbeitsentgeltes erfolgt gemäß § 10 Manteltarifvertrag.

## **§ 6** **Entgeltzahlung im Sterbefall**

Hinterlässt der Arbeitnehmer einen unterhaltsberechtigten Ehegatten, ~~einen unterhaltsberechtigten eingetragenen Lebenspartner~~ oder unterhaltsberechtignte Kinder mit noch nicht abgeschlossener Berufsausbildung, sind die Bezüge nach einjähriger Betriebszugehörigkeit für mindestens 4 Wochen nach dem Todestag weiterzuzahlen. Bei tödlichen Betriebsunfällen (mit Ausnahme von Wegeunfällen) sind die Bezüge unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit für mindestens 8 Wochen nach dem Todestag weiterzuzahlen.

## **§ 7** **Grundsätze der Urlaubsgewährung**

1. Jeder Arbeitnehmer hat nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
2. Der Urlaub soll der Erholung dienen und zusammenhängend im laufenden Kalenderjahr gewährt und in Anspruch genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres genommen sein.
3. Der Arbeitnehmer darf während der Urlaubszeit keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit verrichten.
4. Der Urlaub richtet sich nach dem zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbarten Urlaubsplan. Besteht ein solcher nicht, kann der Urlaubsanspruch, abgesehen vom Eintrittsjahr, ab 01. Mai in voller Höhe geltend gemacht werden.
5. Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach 6-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses (Wartezeit) erworben; für Arbeitnehmer unter 18 Jahren nach einer Wartezeit von 3 Monaten (JArbSchG).
6. Im Ein- und Austrittsjahr hat der Arbeitnehmer gegen den alten und neuen Arbeitgeber auf so viele Zwölftel des ihm zustehenden Urlaubs Anspruch, wie er Monate bei ihnen gearbeitet hat (Beschäftigungsmonate). **Der Mindestanspruch gemäß Bundesurlaubsgesetz ist zu beachten.**

Ein angefangener Monat wird voll gerechnet, wenn die Beschäftigung mindestens 10 Arbeitstage bestanden hat.

Für eine Beschäftigung bis zu einer Dauer von zwei Wochen besteht kein Urlaubsanspruch.

Hat der Arbeitnehmer im Austrittsjahr bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang erhalten, so kann die dafür gezahlte Urlaubsvergütung bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer zurückgefordert werden.

7. Ergeben sich bei anteiligem Urlaubsanspruch Bruchteile von Tagen, so werden Bruchteile von weniger als einem halben Tag nicht berücksichtigt. Bruchteile von einem halben Tag und mehr werden auf volle Tage aufgerundet.
8. Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Arbeitgeber über seine Arbeitsunfähigkeit durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

Bei einer ununterbrochenen Krankheit von drei Monaten kann 1 Tag, von sechs Monaten können 2 Tage, von neun Monaten können 3 Tage auf den Urlaub angerechnet werden.

Liegt eine ununterbrochene Krankheit während eines gesamten Kalenderjahres vor und dauert diese Krankheit auch noch am 31. März des folgenden Jahres an, so erlischt der über den gesetzlichen Mindesturlaub gemäß Bundesurlaubsgesetz hinausgehende Urlaubsanspruch für das zurückliegende Kalenderjahr, es sei denn, die Arbeitsunfähigkeit ist durch einen Betriebsunfall / Wegeunfall im Sinne des SGB (Sozialgesetzbuch) verursacht.

Wird dem Arbeitnehmer von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger eine Kur oder ein Heilverfahren gewährt, so können für die hierauf entfallende Zeit, einschließlich der verordneten Schonungszeit, drei Urlaubstage angerechnet werden. Ausgenommen bleiben Reha-Maßnahmen aus Anlass eines Arbeitsunfalles.

9. Ein Urlaubsanspruch besteht insoweit nicht, als dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr bereits von einem anderen Arbeitgeber Urlaub gewährt oder abgegolten worden ist. Beim Ausscheiden aus dem Betrieb ist dem Arbeitnehmer ein Nachweis über den erhaltenen Urlaub zu erteilen. Dieser Nachweis ist im neuen Betrieb dem Arbeitgeber vorzulegen.

## **§ 8 Urlaubsdauer**

1. Die Urlaubsdauer beträgt im Kalenderjahr

im 1. Jahr der Beschäftigung	28 Arbeitstage
im 2. Jahr der Beschäftigung	29 Arbeitstage
im 3. und den darauf folgenden Jahren der Beschäftigung	30 Arbeitstage

Als Arbeitstage gelten fünf Werktage je Woche.
2. Arbeitnehmer, die auf Wunsch des Arbeitgebers 2/3 ihres Urlaubs in der Zeit vom 01. Oktober bis 31. März nehmen, erhalten einen Urlaubstag zusätzlich.
3. Die Dauer des Urlaubs wird durch Kurz- oder Mehrarbeit des Betriebes nicht beeinflusst.

## **§ 9 Urlaubsvergütung**

1. Jeder Arbeitnehmer erhält für den in § 8 Ziffer 1 festgelegten Urlaub eine Urlaubsvergütung.
2. Die Urlaubsvergütung setzt sich zusammen aus:  
100 % des für den Urlaub fortzuzahlenden regelmäßigen Arbeitsentgelts (gemäß § 10) und einem zusätzlichen Urlaubsgeld in Höhe von 50 % des für den Urlaub fortzuzahlenden regelmäßigen Arbeitsentgelts (gemäß § 10).
3. Das zusätzliche Urlaubsgeld ist auf Wunsch des Arbeitnehmers vor Antritt des Urlaubs zu zahlen, sofern der Urlaub mindestens 2 Wochen umfasst.
4. Die Regelungen gemäß Ziffern 1. bis 3. gelten auch für Teilzeitbeschäftigte.

## **§ 10 Berechnung des regelmäßigen Arbeitsentgelts**

1. In allen Fällen, in denen dieser Tarifvertrag Anspruch auf Zahlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts regelt, wird für die Berechnung zugrunde gelegt:
  - 1.1 Hinsichtlich der Höhe des Arbeitsentgelts das durchschnittliche Stundenentgelt in den letzten 6 abgerechneten Monaten (Abrechnungszeitraum) vor Beginn des Fortzahlungszeitraumes (Gesamtentgelt des Arbeitnehmers in dem betreffenden Zeitraum, ohne einmalige Zuwendungen geteilt durch die Zahl der bezahlten Arbeitsstunden).
  - 1.2 Zum Gesamtentgelt zählen z. B. nicht zusätzliches Urlaubsgeld, Sonderzahlungen bezüglich eines Teiles eines 13. Monatseinkommens, Ergebnisbeteiligungen bezogen auf den Betriebsgewinn, Jubiläumsgelder, Erfinderbelohnungen, Beihilfen aus besonderem Anlass und Leistungen, die Aufwendersersatz darstellen wie Fahrgeld, Reisekosten, Werkzeuggelderstattung, Kleiderreinigungsgeld, Trennungsschädigung und Aufwandsentschädigungen (Auslösungen).
  - 1.3 Mehrarbeitsstunden, für die ein Freizeitausgleich gewährt wurde oder gewährt wird, bleiben bei der Ermittlung der Zahl der bezahlten Arbeitsstunden unberücksichtigt.
2. Je Tag wird die individuelle tarifliche regelmäßige Arbeitszeit (§ 2 Ziffer 1.2) mit dem durchschnittlichen Stundenentgelt multipliziert. Bei verstetigtem Monatsentgelt werden Ausfalltage mit der individuellen tariflichen Arbeitszeit (§ 2 Ziffer 1.2) auf dem Arbeitszeitkonto verrechnet. Bei Teilzeitbeschäftigten gilt die für den jeweiligen Tag vereinbarte Arbeitszeit.

## **§ 11 Grundsätze der Entgeltzahlung**

1. Alle Arbeitnehmer erhalten ein verstetigtes Monatsentgelt. Das Monatsentgelt ergibt sich durch Multiplikation des vereinbarten Stundenentgeltes mit der individuellen monatlichen Arbeitszeit (§ 2 Ziffer 1.2). Bei Teilzeitbeschäftigten ist das Verhältnis der vertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit zugrunde zu legen.
  - 1.1 Im Abrechnungszeitraum angefallene Zuschläge gemäß § 4 und sonstige regelmäßige Zulagen sind jeweils mit der monatlichen Abrechnung auszuführen.

- 1.2 Bei unentschuldigtem Fernbleiben von der Arbeit kann das verstetigte Monatsentgelt entsprechend gemindert werden.
- 1.3 Die Auszahlungstage sowie die Zeiträume der Abschlagszahlungen sind mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.
- 1.4 Die Abrechnung muss in allen Einzelangaben schriftlich erfolgen.
- 1.5 Bei jeder Änderung des Entgeltes ist dem Arbeitnehmer eine schriftliche Mitteilung über die Höhe und die einzelnen Bestandteile seines Entgeltes zu machen.

## **§ 12**

### **Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses**

#### **1. Beginn des Arbeitsverhältnisses**

- 1.1. Der Arbeitsvertrag ist schriftlich zu vereinbaren und grundsätzlich vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses abzuschließen.
- 1.2 Aus dem Arbeitsvertrag müssen hervorgehen:
  - 1.2.1 Die Namen und die Anschriften der Vertragsparteien.
  - 1.2.2 Der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme.
  - 1.2.3 Die Vereinbarung einer Probezeit.
  - 1.2.4 Bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses.
  - 1.2.5 Der Arbeitsort oder - falls der Beschäftigte nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll - ein Hinweis darauf, dass der Beschäftigte an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann.
  - 1.2.6 Die Bezeichnung oder allgemeine Beschreibung der vom Beschäftigten zu leistenden Tätigkeit.
  - 1.2.7 Die tarifliche Eingruppierung sowie die Höhe und Zusammensetzung des Arbeitsentgeltes einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgeltes und deren Fälligkeit.
  - 1.2.8 Ein Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder sonstige Vereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.
- 1.3 Bei der Einstellung sind alle erforderlichen Arbeitspapiere, eine vom vorhergehenden Arbeitgeber ausgefüllte Urlaubsbescheinigung und auf Verlangen die Zeugnisse vorzulegen. Spätere Wohnungswechsel und Veränderung des Familienstandes sind jeweils sofort zu melden.
- 1.4 Die Tarifverträge sowie im Betrieb bestehende Ordnungsvorschriften oder sonstige betriebliche Vereinbarungen müssen in ihrer jeweils gültigen Fassung ausgehändigt bzw. bekannt gemacht werden.

#### **2. Probezeit für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte**

- 2.1 Vorbehaltlich einer abweichenden Regelung im Einzelarbeitsvertrag gelten die ersten sechs Monate als Probezeit.
- 2.2 Während der ersten vier Wochen der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseitig täglich zum Arbeitsschluss gelöst werden. Danach gilt die gesetzliche Kündigungsfrist

von zwei Wochen. Für die Dauer der Probezeit kann durch Einzelarbeitsvertrag eine darüber hinausgehende Kündigungsfrist vereinbart werden.

### **3. Ende des Arbeitsverhältnisses**

- 3.1 Für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
- 3.2 Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in welchem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze gemäß § 35 SGB VI erreicht.
- 3.3 Unter- oder Überzahlungen des Entgelts, sind bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 2 Ziffer 9 auszugleichen.
- 3.4 Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die Arbeitspapiere.
- 3.5 Durch Ausgleichsquittung kann nicht auf Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verzichtet werden.
- 3.6 Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses, das Auskunft über Art und Dauer der ausgeübten Tätigkeit zu geben und sich auf Wunsch auf Leistung und Führung zu erstrecken hat.  
  
Ein Zwischenzeugnis, das den gleichen Anforderungen zu entsprechen hat, ist auf Wunsch des Arbeitnehmers zu erteilen.
- 3.7 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf der Schriftform.

## **§ 13**

### **Geltendmachung von Ansprüchen**

1. Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, sind innerhalb folgender Ausschlussfristen schriftlich geltend zu machen, **soweit gesetzliche Vorschriften keine unabdingbare längere Frist gewähren:**
  - 1.1 Ansprüche auf Zuschläge aller Art innerhalb zweier Monate nach Zahlung für den Entgeltabrechnungszeitraum, für den sie hätten abgerechnet werden müssen;
  - 1.2 Alle übrigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten.
2. Eine Geltendmachung nach Ablauf der unter Ziffer 1 gesetzten Fristen ist ausgeschlossen, es sei denn, dass die Einhaltung dieser Fristen wegen eines unabwendbaren Ereignisses nicht möglich gewesen ist.
3. Abweichend von § 15 Absatz 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz muss ein Schadenersatzanspruch eines Arbeitnehmers oder Bewerbers gegen den Arbeitgeber wegen Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot innerhalb einer Frist von zwei Wochen schriftlich geltend gemacht werden.

## **§ 14**

### **Günstigkeitsklausel**

Bisher bestehende günstigere betriebliche oder im Einzelarbeitsvertrag vereinbarte Arbeits- und Entgeltbedingungen dürfen durch den Abschluss dieses Tarifvertrages nicht verschlechtert werden.

## **§ 15**

### **Verfahren in Streitfällen**

Meinungsverschiedenheiten, die in den Betrieben aus der Auslegung der Tarifverträge entstehen, sind zunächst zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat zu regeln.

Gelingt hierbei keine Verständigung, so sind die beiderseitigen Organisationsvertreter nur dann hinzuzuziehen, wenn eine Partei es wünscht. Wird auch hier keine Einigung erzielt, so steht der Rechtsweg offen.

## **§ 16**

### **Anwendung bei Arbeitnehmerüberlassung**

Dieser Manteltarifvertrag sowie die nachstehend bezeichneten Tarifverträge für Arbeitnehmer der Elektrohandwerke in Nordrhein-Westfalen gelten auch für den Fall der Überlassung der im persönlichen Geltungsbereich (§1 Ziffer 1.3) genannten Arbeitnehmer an andere Unternehmen. Diese Tarifverträge in ihrer jeweils gültigen Fassung haben Geltung als abweichende Regelung im Sinne von § 8 Abs. 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz; hinsichtlich der Arbeitsentgelte ist diese Abweichung auf 9 Monate beschränkt. Der Gleichstellungsgrundsatz des AÜG findet insoweit keine Anwendung.

Bezeichnung der Tarifverträge:

1. Manteltarifvertrag
2. Entgeltrahmenabkommen
3. Tarifvertrag über die tarifliche Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens
4. Tarifvertrag zur Förderung der betrieblichen Altersvorsorge
5. Tarifvertrag über Tarifliche Altersvorsorge

Die unter Ziffern 1, 2, 3 und 5 bezeichneten Tarifverträge sind geschlossen zwischen der IG Metall Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen und dem Fachverband Elektro- und Informationstechnische Handwerke Nordrhein-Westfalen.

Der unter Ziffer 4 bezeichnete Tarifvertrag ist geschlossen zwischen dem Zentralverband der Deutschen Elektro- und Informationstechnischen Handwerke und der IG Metall Vorstand.

Alle bezeichneten Tarifverträge gelten für die Arbeitnehmer in den elektrotechnischen Handwerken Nordrhein-Westfalen.

## **§ 17**

### **Inkrafttreten und Kündigung**

Dieser Tarifvertrag tritt am 01. August 2023 in Kraft und kann erstmalig zum 31. Dezember 2025 mit zweimonatiger Frist gekündigt werden.