

MANTELTARIFVERTRAG

für Arbeitnehmer in den Elektrohandwerken des Landes Sachsen-Anhalt

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

1. **räumlich:**
für das Gebiet des Landes Sachsen-Anhalt.
2. **fachlich:**
für alle Betriebe oder selbständige Betriebsabteilungen, die mit der handwerksmäßigen Installation, Wartung oder Instandhaltung von elektro- und informationstechnischen Anlagen und Geräten einschließlich elektrischer Antriebe, Leitungen, Kommunikations- und Datennetze sowie mit dem Fahrleitungs-, Freileitungs-, Ortsnetz- und Kabelbau befasst sind bzw. – bezogen auf diese Tätigkeiten – entsprechende Dienstleistungen einschließlich damit zusammenhängender Nebenpflichten im Sinne von § 5 HwO anbieten, die selbst oder deren Innung dem Landesinnungsverband Sachsen-Anhalt der Elektrohandwerke angehören.
3. **persönlich:**
für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer, die weder in einem Ausbildungsverhältnis stehen noch in betrieblichen Funktionen tätig sind, deren Vergütung um mehr als 20 % den Tarifansatz der höchsten Entgeltgruppe überschreitet. Der Tarifvertrag gilt auch für den Fall der Überlassung dieser Arbeitnehmer an andere Unternehmen. Der Gleichstellungsgrundsatz des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes findet insoweit keine Anwendung. Soweit im nachfolgenden Tarifvertrag Begriffe wie Arbeitnehmer, Arbeitgeber etc. benutzt werden, sind damit Personen unabhängig vom Geschlecht gemeint.

§ 2

Einstellung

Der Arbeitsvertrag ist schriftlich zu vereinbaren und vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses abzuschließen. In dem Arbeitsvertrag muss geregelt sein:

- a) die Namen und die Anschriften der Vertragsparteien;
- b) der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme;
- c) bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses;
- d) der Arbeitsort oder - falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll - ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann;
- e) die Art der Beschäftigung oder eine allgemeine Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit;
- f) die Eingruppierung sowie die Höhe und Zusammensetzung des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit;
- g) ein Hinweis auf den Tarifvertrag, Betriebs- oder sonstige Vereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind; bei Abschluss des Arbeitsvertrages ist der anzuwendende Tarifvertrag, Betriebs- oder sonstige Vereinbarungen entsprechend § 8 TVG dem Arbeitnehmer zur Einsicht vorzulegen;
- h) die Höhe des vereinbarten Jahresurlaubs, der Regelarbeitszeit und der Kündigungsfristen.

§ 3

Probezeit

Soweit arbeitsvertraglich nichts anderes bestimmt ist, gelten die ersten 3 Monate als Probezeit. In Einzelfällen kann für Arbeitnehmer eine höchstens sechsmonatige Probezeit vereinbart werden.

§ 4

Befristete Arbeitsverhältnisse

Abweichend von der gesetzlichen Vorgabe kann die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes innerhalb einer Gesamtdauer von 4 Jahren bis zu viermal verlängert werden.

Befristete Arbeitsverhältnisse sind in der Anwendung von § 15 Abs. 3 TzBfG mit Fristen von § 6 dieses Tarifvertrages kündbar.

§ 5

Berechnung der Betriebszugehörigkeit

Bei Begründung des Arbeitsverhältnisses vor dem 1. Juli gilt das laufende Kalenderjahr, nach dem 30. Juni das nachfolgende Kalenderjahr als das erste Jahr der Betriebszugehörigkeit.

Bei Arbeitnehmern, die nach Beendigung der Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb ununterbrochen weiterbeschäftigt werden, wird die Ausbildungszeit als Betriebszugehörigkeit angerechnet. In Einzelfällen kann davon abgewichen werden.

Eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit liegt auch dann vor, wenn der Arbeitnehmer aus betrieblichen Gründen entlassen wurde, aber innerhalb von 3 Monaten wieder eingestellt wurde.

§ 6

Kündigung

Die beiderseitigen Kündigungsfristen betragen:

- a) während der ersten 6 Monate der Beschäftigung mit einer Kündigungsfrist von einer Woche zum Arbeitsschluss;
- b) vom 7. Monat der Beschäftigung an bis zum Ablauf des 1. Jahres der Beschäftigung mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen zum Wochenschluss (Freitag);
- c) vom 2. Jahr der Beschäftigung an mit einer Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsschluss;
- d) vom 8. Jahr der Beschäftigung an mit einer Kündigungsfrist von zwei Monaten zum Monatsschluss;
- e) vom 12. Jahr der Beschäftigung an mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Monatsschluss;
- f) vom 16. Jahr der Beschäftigung an mit einer Kündigungsfrist von vier Monaten zum Monatsschluss.
- g) Die Kündigungsfrist für Arbeitnehmer der Entgeltgruppen E1 bis E5 beträgt in den Fällen d), e) und f) einen Monat zum Monatsschluss.

Für die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen gemäß § 626 BGB.

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in welchem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht hat oder in dem eine unbefristete Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit durch Rentenbescheid festgestellt wird.

§ 7

Arbeitsentgelt

Auszahlung der fälligen Entgelte einschließlich aller variablen Entgeltbestandteile, wie z. B. unregelmäßig anfallende Zuschläge etwa für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, erfolgt bis zum 15. des Folgemonats.

Dem Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer alle Angaben kontrollierbar und nachprüfbar sind. Es gilt der Entgelttarifvertrag in der jeweils gültigen Fassung.

Das Entgelt kann zeit- oder leistungsbezogen ermittelt werden.

Die Art und Höhe der Entgelte sind im Entgelttarifvertrag festgelegt.

§ 8

Gleichmäßiges Monatsentgelt

In Betrieben, in denen durch eine unterschiedliche Arbeitszeitverteilung die monatlichen Arbeitsstunden ungleichmäßig anfallen, kann für die gewerblichen Arbeitnehmer zum Ausgleich der Entgeltschwankungen ein "gleichmäßiges Monatsentgelt" vereinbart werden.

Das gleichmäßige Monatsentgelt ergibt sich durch Multiplikation des vereinbarten Stundenlohnes zuzüglich den 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.

Alle variablen Lohnbestandteile, 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.

Über die Abrechnung der variablen Lohnbestandteile ist dem Arbeitnehmer eine detaillierte schriftliche Abrechnung auszuhändigen. Die Verrechnung ist jeweils mit dem ersten Monatsentgelt der neuen Abrechnungsperiode vorzunehmen.

§ 9

Berechnung der Entgeltfortzahlung

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen regelt sich nach den Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

Arbeitnehmer, die am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach den Feiertagen unentschuldig der Arbeit fernbleiben, haben keinen Anspruch auf Bezahlung für diese Feiertage.

Die Fortzahlung des Entgeltes während der Urlaubszeit regelt sich nach den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

§ 10

Arbeitsausfall

Bezahlt wird nur die Zeit, in der der Arbeitnehmer im Rahmen der vereinbarten Arbeitszeit dem Arbeitgeber an der Arbeitsstelle zur Arbeitsleistung zur Verfügung steht, soweit in diesem Tarifvertrag nicht Ausnahmen vorgesehen sind.

Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei Ausfall seiner normalen Arbeit auch andere zumutbare Tätigkeiten auszuführen. Eine Kürzung des Arbeitsentgeltes darf hierdurch jedoch nicht eintreten.

Muss die Arbeit aus Gründen ausfallen, die weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer zu vertreten haben - z.B. Naturkatastrophen, Energieausfall und ähnliches - so ist die dadurch ausfallende betriebsübliche Arbeitszeit für den begonnenen Arbeitstag zu vergüten. Voraussetzung dafür ist, dass der Arbeitnehmer

an der Arbeitsstelle arbeitsbereit erschienen ist, und kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Bezahlung des Entgeltausfalles aus öffentlichen Mitteln besteht.

Muss die Arbeit aus Gründen ausfallen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, so ist dem Arbeitnehmer für die ausgefallene Arbeitszeit das Arbeitsentgelt nach Maßgabe von § 8 fortzuzahlen.

Muss die Arbeit aus Gründen ausfallen, die der Arbeitnehmer zu vertreten hat, so entfällt die Bezahlung.

§ 11

Kurzarbeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann - wenn es die betrieblichen Verhältnisse erforderlich machen und die Mitbestimmungsrechte des BetrVG beachtet worden sind - ohne Kündigung des Arbeitsverhältnisses verkürzt werden. Die Verkürzung der Arbeitszeit ist mit der Beantragung bei der zuständigen Agentur für Arbeit den betroffenen Arbeitnehmern mitzuteilen. Für die Dauer der Kurzarbeit vermindert sich die Vergütung im Verhältnis der ausgefallenden Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit. Die Höhe des Kurzarbeitergelds ergibt sich aus den geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

§ 12

Arbeitsverhinderung und Arbeitsfreistellungen

1. Ist der Arbeitnehmer durch unvorhergesehene Ereignisse an der Arbeitsleistung gehindert, so hat er dem Arbeitgeber unverzüglich Mitteilung zu machen und dabei die Gründe seiner Verhinderung anzugeben.

Grundsätzlich wird in Abweichung von § 616 BGB das Entgelt nur für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit gezahlt. Hiervon gelten die folgenden abschließend aufgezählten Ausnahmen, aus denen der Arbeitnehmer unter Fortzahlung der Vergütung nach § 8 von der Arbeitsverpflichtung freigestellt wird:

- | | |
|---|----------------|
| a) bei eigener Eheschließung | 2 Tage; |
| b) beim Tod der Eltern, des Ehegatten, dessen Eltern, eigener Kinder oder des Partners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes (LPartG) | 2 Tage; |
| c) bei Geburt des eigenen Kindes | 1 Tag; |
| d) beim Umzug mit eigenem Haushalt, sofern dieser betrieblich bedingt ist | 1 Tag. |

Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber von seiner bevorstehenden Freistellungsabsicht rechtzeitig in Kenntnis zu setzen. War dies nicht möglich, so hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber unverzüglich über Grund und Dauer der Freistellung zu benachrichtigen bzw. benachrichtigen zu lassen.

2. Anspruch auf Freistellung von der Arbeit, nicht jedoch auf Fortzahlung des Arbeitsentgeltes, besteht für die erforderliche Zeit bei Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten, denen sich der Arbeitnehmer kraft Gesetzes während der Arbeitszeit nicht entziehen kann.

Anspruch auf Freistellung von der Arbeit, nicht jedoch auf Fortzahlung des Arbeitsentgeltes, besteht für Zeiten der krankheitsbedingten Pflege von eigenen Kindern.

Der Arbeitnehmer ist bei der Wahrnehmung von Ehrenämtern in der handwerklichen Selbstverwaltung freizustellen. Für die Zeit der Freistellung erfolgt keine Vergütung durch den Arbeitgeber.

§ 13

Arbeitsunfähigkeit

Ist der Arbeitnehmer durch Krankheit an der Arbeitsleistung gehindert, so hat er dem Arbeitgeber unverzüglich Mitteilung zu machen.

Bei Erkrankungen mit einer voraussichtlichen Dauer von bis zu 3 Tagen hat der Arbeitnehmer auf ausdrückliches Verlangen des Arbeitgebers eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab dem ersten Krankheitstag vorzulegen.

§ 14

Allgemeine Eingruppierungsgrundsätze

Jeder Arbeitnehmer wird entsprechend seiner Tätigkeit in eine Entgeltgruppe eingruppiert.

Maßgebend für die Eingruppierung sind die aufgeführten Gruppenmerkmale bezüglich Tätigkeit und Qualifikation.

Für die Eingruppierung der Arbeitnehmer ist die ausgeübte Tätigkeit und nicht allein die Berufsbezeichnung oder ein Ausbildungsgang maßgebend.

Arbeitnehmer ohne einschlägige Gesellenprüfung, die auf andere Weise entsprechende Kenntnisse und Fertigkeiten erworben haben, können bei Erfüllung der Gruppenmerkmale in die ihre Tätigkeit entsprechende Gruppe aufrücken.

Übt ein Arbeitnehmer Tätigkeiten aus, die in verschiedenen Gruppen gekennzeichnet sind, so ist er in diejenige Gruppe einzugruppieren, die der überwiegenden Tätigkeit entspricht. Eine vorübergehende Tätigkeit in einer höheren Entgeltgruppe (z.B. Urlaubsvertretung, kurzzeitige vorübergehende Delegation) leitet keinen Anspruch auf Höhergruppierung ab. Ab der 5. Woche Vertretungs-/Delegationszeit erhält der Arbeitnehmer eine Sonderzahlung, ohne dass damit eine Änderung der Entgeltgruppe einhergeht. Die Sonderzahlung beträgt 100 Prozent der Differenz beider Entgeltgruppen.

Jede Änderung der Eingruppierung ist dem Arbeitnehmer unter Angabe der Gründe schriftlich mitzuteilen.

§ 15

Entgeltgruppen

Entgeltgruppe E 1

Qualifikationsmerkmale:

keine einschlägige, gewerblich-technische oder kaufmännische Berufsausbildung.

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten, die keine berufsfachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern.

Entgeltgruppe E 2

Qualifikationsmerkmale:

gewerblich-technische oder kaufmännische Berufsausbildung ohne Abschluss oder ein gleichwertiger Ausbildungsstand.

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten, die geringe berufsfachliche Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern.

Entgeltgruppe E 3

Qualifikationsmerkmale:

- a) einschlägige gewerblich-technische oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss oder
- b) ein gleichwertiger, durch mehrjährige Berufspraxis oder durch Qualifizierung erworbener Ausbildungsstand, der einen Einsatz als Fachkraft rechtfertigt.

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten, die allgemeine berufsfachliche Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern.

Entgeltgruppe E 4

Qualifikationsmerkmale:

einschlägige gewerblich-technische oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss nach Ein-
arbeitung.

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten qualifizierter Art, die nach konkreter Anweisung anforderungsgerecht ausgeführt werden.

Entgeltgruppe E 5

Qualifikationsmerkmale:

einschlägige, gewerblich-technische oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss und Berufspraxis im Ausbildungsberuf.

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten qualifizierter Art, die nach allgemeiner Anweisung weitgehend selbständig ausgeführt werden.

Entgeltgruppe E 6

Qualifikationsmerkmale:

einschlägige, gewerblich-technische oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss und langjähriger Berufspraxis im Ausbildungsberuf sowie Fachkenntnissen auf verschiedenen technischen bzw. kaufmännischen Sachgebieten.

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten qualifizierter Art, die nach allgemeiner Anweisung stets selbständig ausgeführt werden.

Entgeltgruppe E 7

Qualifikationsmerkmale:

einschlägige, gewerblich-technische oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss und langjähriger Berufspraxis im Ausbildungsberuf sowie vertieften Fachkenntnissen auf verschiedenen technischen bzw. kaufmännischen Sachgebieten, staatlich geprüfter Techniker oder Meister ohne Berufspraxis sowie geprüfter Obermonteur.

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten höherwertiger Art, die im Rahmen betrieblicher Richtlinien weitgehend eigenverantwortlich ausgeführt werden.

Entgeltgruppe E 8

Qualifikationsmerkmale:

- a) Meister mit der Voraussetzung zur Eintragung in die Handwerksrolle oder
- b) einschlägige, gewerblich-technische oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss und langjähriger Berufspraxis im Ausbildungsberuf sowie herausragenden Fachkenntnissen auf verschiedenen technischen bzw. kaufmännischen Sachgebieten oder
- c) staatlich geprüfter Techniker mit Berufspraxis als Techniker oder
- d) abgeschlossenes Hoch- oder Fachhochschulstudium ohne Berufspraxis als Ingenieur.

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten höherwertiger Art, die im Rahmen betrieblicher Richtlinien stets eigenverantwortlich ausgeführt werden oder in anordnender bzw. beaufsichtigender Funktion auf Teilgebieten kaufmännischer oder technischer Sachbearbeitung.

Entgeltgruppe E 9

Qualifikationsmerkmale:

- a) Meister mit der Voraussetzung zur Eintragung in die Handwerksrolle mit Berufspraxis als Meister oder
- b) einschlägige, gewerblich-technische oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss und langjähriger Berufspraxis im Ausbildungsberuf sowie herausragenden Fachkenntnissen auf verschiedenen technischen bzw. kaufmännischen Sachgebieten in Verbindung mit einer einschlägig anerkannten Fortbildung oder
- c) staatlich geprüfter Techniker mit langjähriger Berufspraxis als Techniker oder
- d) abgeschlossenes Hoch- oder Fachhochschulstudium als Ingenieur.

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeit in der Funktion eines Gruppenleiters bzw. einer eigenständigen kaufmännischen oder technischen Sachbearbeitung.

Entgeltgruppe E 10

Qualifikationsmerkmale:

- a) Meister mit der Voraussetzung zur Eintragung in die Handwerksrolle und langjähriger Berufspraxis als Meister oder
- b) anderer gleichwertiger Abschluss und umfassende Berufspraxis in einem einzelnen Geschäftsfeld des Betriebes oder
- c) abgeschlossenes Hoch- oder Fachhochschulstudium mit Berufspraxis als Ingenieur.

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeit in der Funktion eines Montageleiters bzw. einer kaufmännischen oder technischen Sachgebietsleitung, die selbständige und eigenverantwortliche Entscheidungen verlangt.

Entgeltgruppe E 11

Qualifikationsmerkmale:

- a) Meister mit der Voraussetzung zur Eintragung in die Handwerksrolle und langjähriger Berufspraxis in mehreren Geschäftsfeldern des Betriebes sowie dem Abschluss einer einschlägig anerkannten Fortbildung (z.B. „Betriebswirt des Handwerks“ oder „Technischer Betriebswirt“) oder
- b) anderer gleichwertiger Abschluss und langjährige Berufspraxis in mehreren Geschäftsfeldern des Betriebes sowie dem Abschluss einer einschlägig anerkannten Fortbildung (z.B. „Betriebswirt des Handwerks“ oder „Technischer Betriebswirt“) oder
- c) abgeschlossenes Hoch- oder Fachhochschulstudium mit langjähriger Berufspraxis als Ingenieur und betriebswirtschaftlicher Qualifikation.

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeit in übergeordneten Leitungsfunktionen des Betriebes, die eigenverantwortliche Entscheidungen von erheblicher Bedeutung für den Betriebs- oder Geschäftsablauf erfordern.

Entgeltgruppe E 12

Qualifikationsmerkmale:

- a) Meister mit der Voraussetzung zur Eintragung in die Handwerksrolle und umfassende Berufspraxis in mehreren Geschäftsfeldern des Betriebes sowie dem Abschluss einer einschlägig anerkannten Fortbildung (z.B. „Technischer Fachwirt der Elektrohandwerke“) oder
- b) anderer gleichwertiger Abschluss und umfassender Berufspraxis in mehreren Geschäftsfeldern des Betriebes sowie dem Abschluss einer einschlägig anerkannten Fortbildung (z.B. „Technischer Fachwirt der Elektrohandwerke“) oder
- c) abgeschlossenes Hoch- oder Fachhochschulstudium mit umfassender Berufspraxis als Ingenieur und betriebswirtschaftlicher Qualifikation.

Tätigkeitsmerkmale:

z.B. Tätigkeit als Betriebsleiter.

§ 16

Geltendmachung von Ansprüchen

Die beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, erlöschen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden. Lehnt die jeweils andere Seite ab oder erklärt sich nicht nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb weiterer 3 Monate gerichtlich geltend gemacht wird.

Diese Abgeltungsklausel erfasst keine Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn, daher ist dieser aus dieser Abgeltungsklausel ausgeschlossen.

§ 17

Auslegung des Tarifvertrages

Die Tarifvertragsparteien sind verpflichtet, zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten über die Anwendung, Durchführung und Auslegung dieses Vertrages unverzüglich Gespräche aufzunehmen. Gelingt eine Verständigung nicht, so entscheidet unter Ausschluss des Rechtsweges ein Schiedsgericht, das aus je 2 Beisitzern der Tarifvertragsparteien sowie einem unparteiischen Vorsitzenden gebildet wird.

Die Entscheidung des Schiedsgerichtes ist dann endgültig, wenn beide Parteien

- a) sich im Voraus der Entscheidung unterwerfen oder
- b) diese nachträglich annehmen oder
- c) die Entscheidung einstimmig erfolgt ist.

Wird auch beim Schiedsgericht keine Einigung erzielt, steht der Rechtsweg offen.

§ 18

Salvatorische Klausel

Änderungen oder Ergänzungen des Tarifvertrages bedürfen der Schriftform. Dies gilt auch für die Schriftformklausel. Sollten Teile des Tarifvertrages ganz oder teilweise unwirksam oder undurchführbar sein oder sollte sich im Tarifvertrag eine Lücke herausstellen, wird hierdurch die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Die Parteien kommen vielmehr überein, in den vorgenannten Fällen vertrauensvoll Lösungen zu finden.

§ 19

Inkrafttreten und Kündbarkeit

Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.01.2023 in Kraft und kann mit 6-monatiger Frist jeweils zum Monatsende, erstmals zum 31.12.2028, gekündigt werden.

Magdeburg, den 20.09.2022

**Landesinnungsverband Sachsen-Anhalt
der Elektrohandwerke
Gustav-Ricker-Str. 62, 39120 Magdeburg**

**Christliche Gewerkschaft Metall
im Auftrag und im Namen des Hauptvorstandes**