

Manteltarifvertrag (MTV)
für das SHK-Handwerk in Sachsen-Anhalt

zwischen dem

Fachverband Sanitär-Heizung-Klima Sachsen-Anhalt
Gustav-Ricker-Str. 62
39120 Magdeburg

einerseits

und der Christlichen Gewerkschaft Metall,
Landesverband Mitte/Ost
Ziegelberg 2
07545 Gera

andererseits

§ 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 unmittelbar oder mittelbar über eine Innung Mitglied des Fachverbandes SHK Sachsen-Anhalt sind.
- 3. Persönlich:** für alle in diesen Betrieben beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer sowie kaufmännischen und technischen Angestellten, die eine rentenversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben und nicht Auszubildende sind.

Erklärung: Alle Personen- und Funktionsbezeichnungen, die in diesem und weiteren tariflichen Verträgen und ihren Anlagen in der männlichen Sprachform gebraucht werden, gelten auch in der entsprechenden weiblichen Sprachform.

§ 2 Einstellung

2.1. Der Arbeitsvertrag ist schriftlich zu vereinbaren und grundsätzlich vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses abzuschließen. Aus dem Arbeitsvertrag müssen

- der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
- 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 Tätigkeitsbeschreibung / Art der Beschäftigung / tarifliche Eingruppierung
- der allgemeine Hinweis auf die geltenden Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind, hervorgehen.

2.2. Der Arbeitnehmer erhält eine Entgeltmitteilung über Zusammensetzung und Höhe des Grundentgeltes sowie der Entgeltgruppe für die vereinbarte Tätigkeit.

2.3. Änderungen des Arbeitsvertrages bedürfen der Schriftform. Im Betrieb bestehende Ordnungsvorschriften oder sonstige betriebliche Vereinbarungen müssen ausgehändigt bzw. bekanntgemacht werden.

§ 3 Probezeit

3.1. Es gilt eine Probezeit von sechs Monaten.

3.2. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf des 3. Monats zum Ende des jeweiligen Arbeitstages und ab dem 4. Monat mit der Frist einer Woche gekündigt werden.

§ 4 Berechnung der Betriebszugehörigkeit

4.1. Die Dauer der Betriebszugehörigkeit errechnet sich aus der Dauer einer ununterbrochenen Beschäftigung im Unternehmen.

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

§ 5 Kündigung

5.1. Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses muss schriftlich erfolgen.

5.2. Es gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen.

5.3. Für die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 6 Zeugnis

6.1. Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses.

6.2. Das Zeugnis hat Auskunft über die ausgeübte Tätigkeit zu geben und sich auf Wunsch des Arbeitnehmers auf Führung und Leistung zu erstrecken.

§ 7 Arbeitsentgelt

7.1. Zeit, Ort und Auszahlung der Arbeitsentgelte, deren Bedingungen, die Entgelt-abrechnungszeiträume und die Termine von Abschlagszahlungen werden betrieblich festgelegt. Sofern keine Regelung getroffen ist, wird die Vergütung bargeldlos gezahlt, der Abrechnungszeitraum für Lohn und Gehalt beträgt einen Monat und die Vergütung ist zum 15. des Folgemonats fällig.

7.2. Dem Arbeitnehmer ist eine Abrechnung zur Verfügung zu stellen, soweit sich das Arbeitsentgelt zum Vormonat verändert hat. Aus der Abrechnung muss ersichtlich sein, wie sich die Zahlung im Einzelnen zusammensetzt. Die Abrechnung ist so übersichtlich und überschaubar zu gestalten, dass für den Arbeitnehmer alle Angaben kontrollierbar und nachprüfbar sind.

7.3. Die Arbeit kann in Zeit-, Akkord- oder Prämienlohn ausgeführt werden. Der Arbeitnehmer ist entsprechend seiner Tätigkeit in Entgeltgruppen einzustufen.

7.4. Bei jeder Veränderung der Vergütung ist dem Arbeitnehmer eine schriftliche Mitteilung über die neue Höhe und die Zusammensetzung seiner Vergütung auszustellen.

7.5. Die Höhe der Vergütungen wird in einem gesonderten Tarifvertrag festgelegt.

§ 8 Gleichmäßiges Monatsentgelt

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

8.2. Das gleichmäßige Monatsentgelt ergibt sich durch Multiplikation des vereinbarten Stundenlohnes zuzüglich der gleichbleibenden stundenbezogenen Zulagen mit der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit und dem Wochenfaktor 4,35. Soweit die stundenbezogenen Zulagen sich ändern oder der Rechtsgrund wegfällt, ist das Monatsentgelt entsprechend anzupassen.

8.3. Hinzu kommen die fixen Bestandteile des Arbeitsentgeltes, soweit sie monatlich in gleicher Höhe wiederkehren.

8.4. 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.

§ 9 Entgeltfortzahlung

9.1. In den gesetzlich – z.B. Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG), Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) - oder tarifvertraglich festgelegten Fällen der Entgeltfortzahlung errechnet sich das fortzuzahlende Arbeitsentgelt je Ausfall- bzw. Abwesenheitstag durch Multiplikation des Wochenfaktors 4,35 mit der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit und der Stundenvergütung dividiert durch 21,74 Arbeitstage bei einer 5-Tage Woche.

9.2. Soweit der Arbeitnehmer nicht in einer 5-Tage-Woche tätig ist, ist der Faktor der Arbeitstage entsprechend anzupassen. Dabei ist von durchschnittlich 365,25 Tagen pro Jahr auszugehen.

9.3 Die Dauer der Entgeltfortzahlung richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

§ 10 Arbeitsausfall

10.1. 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 nicht Ausnahmen gemäß § 13 MTV gelten.

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

10.3. Muss die Arbeit aus Gründen ruhen, die weder der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer 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 Wochen nachgeholt werden kann. Diese Nacharbeit ist zuschlagfrei. Voraussetzung dafür ist, dass der Arbeitnehmer an der Arbeitsstelle täglich erschienen bzw. arbeitsbereit ist.

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

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

§ 11 Kurzarbeit

11.1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann - wenn es die Verhältnisse erforderlich machen - 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.

11.2. Die Verkürzung der Arbeitszeit ist mit der gesetzlichen Arbeitnehmervertretung bzw. direkt mit den betroffenen Arbeitnehmern zu vereinbaren.

§ 12 Arbeitszeit

Regelarbeitszeit

- 12.1. Die tarifliche Regelarbeitszeit beträgt 40 Stunden wöchentlich.
- 12.2. Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit beträgt 8 Stunden und darf die Dauer von 10 Stunden nicht überschreiten.
- 12.3. Der dem 25. Dezember und dem Neujahrstag vorausgehenden Nachmittag (ab 12.00 Uhr) soll, abgesehen von dringenden Fällen, arbeitsfrei bleiben. Die ausfallende Arbeitszeit kann vor- bzw. nachgearbeitet werden.
- 12.4. Die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit für einzelne Arbeitnehmer, Arbeitnehmergruppen, Betriebsteile oder für den gesamten Betrieb auf die einzelnen Wochentage sowie Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen werden unter Beachtung der arbeitszeitrechtlichen Vorschriften, durch den Arbeitgeber festgelegt, ggf. durch Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und der gesetzlichen Arbeitnehmervertretung vereinbart.
- 12.5. An- und Auskleiden, Waschen sowie Pausen im Sinne des Arbeitszeitgesetzes gelten nicht als Arbeitszeit.
- 12.6. Für Schwerbehinderte gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

Zuschlagspflichtige Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

- 12.7. Mehrarbeit ist die Arbeitszeit, die über die jeweils festgelegte tägliche Arbeitszeit hinausgeht. Hierunter fallen nicht die Arbeitsstunden, die zum Ausgleich ausfallender Arbeitsstunden vor- oder nachgearbeitet werden. Arbeit an einem sonst betrieblich arbeitsfreien Werktag ist Mehrarbeit.
- 12.8. Geringfügige Überschreitungen der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit, soweit die Überschreitung nur gelegentlich auftritt und im Grenzfall nicht mehr als 1/2 Stunde beträgt, gelten für Arbeitnehmer nicht als zuschlagspflichtige Mehrarbeit.
- 12.9. Mehrarbeit setzt grundsätzlich die Erfüllung der nach § 12, Punkt 1. festgelegten Arbeitszeit voraus. Die durch gesetzliche Feiertage, durch nachgewiesene Krankheit oder Urlaub ausfallende Arbeitszeit wird wie vereinbarte Arbeitszeit gewertet.
- 12.10. Die Vergütung der Mehrarbeit einschließlich der Mehrarbeitszuschläge erfolgt mit der Abrechnung des Kalendermonats, in dem die Mehrarbeit geleistet worden ist.
- 12.11. Zuschlagspflichtige Nachtarbeit ist die in der Zeit zwischen 23.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistete Arbeit.
- 12.12. Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr geleistete Arbeit.

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

- 12.13. Der Zuschlag beträgt bei
- | | |
|--|------|
| 1. Mehrarbeit: | |
| für die ersten zwei täglichen Mehrarbeitsstunden | 25 % |
| 2. Nachtarbeit: | |
| für Nachtarbeit zwischen 23.00 Uhr und 6.00 Uhr | 40 % |

3. Arbeit an Sonn- und Feiertagen:

- | | |
|--------------------------------------|-------|
| a) Arbeit an Sonntagen | 60 % |
| b) Arbeit an gesetzlichen Feiertagen | 100 % |

12.14. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur der jeweils höchste zu zahlen.

12.15. Als Basis für die Berechnung der Zuschläge gilt:

a) Arbeitnehmer im Prämien- oder Akkordvergütung mit schwankendem Arbeitsverdienst:

Der Durchschnittsverdienst der letzten vier abgerechneten Wochen oder des diesem Zeitraum annähernd entsprechenden Entgeltabrechnungszeitraumes, ausschließlich der Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie vermögenswirksame Leistung und Auslösung. Tarifveränderungen sind von ihrem Inkrafttreten an entsprechend zu berücksichtigen.

b) Arbeitnehmer mit verstetigtem Stundenvergütung: die vereinbarte Stundenvergütung.

c) Arbeitnehmer mit gleichmäßigem Monatsentgelt gem. § 8 MTV:

Die zuschlagspflichtigen Stunden sind:

wenn es sich nicht um Mehrarbeit handelt, neben der Monatsvergütung mit dem tariflichen Zuschlag zu vergüten,

wenn es sich um Mehrarbeit gemäß Punkt 2 handelt, über die Monatsvergütung hinaus mit 1/173 (bei einer 40-Stunden-Woche) des Monatsentgeltes zuzüglich des tariflichen Zuschlages, zu vergüten.

Als Monatsvergütung gelten hierbei die regelmäßigen Entgeltbezüge für den Monat, in den die zuschlagspflichtigen Arbeiten fallen, ausschließlich der Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeiten sowie die Auslösung und vermögenswirksamen Leistungen.

Dispositive (flexible) Arbeitszeiten

12.16. Dispositive (flexible) Arbeitszeiten sollen den Anforderungen eines wechselnden Arbeitsanfalles Rechnung tragen. Durch dispositive Arbeitszeiten kann Mehrarbeit im Einzelfall vermieden werden. Durch Betriebsvereinbarung können abweichende Arbeitszeitmodelle vereinbart werden, die neben einem gleitenden Arbeitsbeginn und Arbeitsende insbesondere die Möglichkeit zur Ansammlung von Gleitmehrzeiten mit anschließendem Zeitausgleich durch bezahlte Freistellung von der Arbeit vorsehen.

12.17. Sofern eine Betriebsvereinbarung nicht vorliegt, können Gleitmehrzeiten von den Arbeitnehmern im Rahmen betrieblicher Erfordernisse aufgebaut und abgebaut werden. Ein Zeitausgleich sollte innerhalb eines Jahres erfolgen. Ein Zeitausgleich sollte in Abstimmung mit dem Arbeitgeber bzw. eines von ihm Bevollmächtigten vorgenommen werden. Ist ein Zeitausgleich nicht möglich, ist das Arbeitszeitguthaben mit Mehrarbeitszuschlag gem. § 12.13 Ziff. 1 MTV auszuzahlen.

12.18. Bei zwingenden betrieblichen Gründen kann ein Ausgleichverlangen eingeschränkt werden. Dazu gehört die Nutzung der dispositiven Arbeitszeit, bevor nicht ausdrücklich angeordnete Arbeitszeit als Mehrarbeit geltend gemacht wird. Nach Überschreiten der wöchentlichen Regelarbeitszeit bleibt es dem Arbeitgeber vorbehalten, bei betrieblichen Erfordernissen Mehrarbeit anzuordnen.

Rufbereitschaft

12.19. Arbeitnehmer, die nicht im Betrieb anwesend zu sein brauchen, sich aber für einen eventuellen Einsatz bereithalten müssen (Rufbereitschaft), erhalten für diese Zeit eine Pauschalvergütung, die betrieblich zu regeln ist.

§ 13 Arbeitsfreistellungen

13.1. In folgenden Fällen des § 616 BGB wird der Arbeitnehmer von der Arbeitsleistung freigestellt:

13.2. Die Freistellung in folgenden Fällen ist innerhalb eines Monats vor bzw. nach dem Ereignis zu gewähren. Sie erfolgt unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts:

- bei eigener Eheschließung 2 Tage
- bei Niederkunft der Ehefrau 2 Tage
- beim Tod der Eltern, des Ehepartners oder der eigenen Kinder 2 Tage

Die eingetragene Lebenspartnerschaft wird der Ehe gleichgestellt.

13.3. Der Anspruch auf bezahlte Freistellung für die Dauer des Arbeitsausfalles am betreffenden Tag besteht bei:

- Arbeitsunfall
- ambulanter Behandlung aufgrund eines Arbeitsunfalles
- Arztbesuchen, die mit der Erfüllung dienstlicher Pflichten im Zusammenhang stehen, z.B. arbeitsmedizinisch notwendigen Untersuchungen

13.4. 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:

- Bei Arztbesuchen aus Anlass einer während der Arbeitszeit auftretenden akuten, ernsthaften Erkrankung, sofern der Arzt die Notwendigkeit des sofortigen Arztbesuches bescheinigt.
- Bei amtsärztlich angeordneten Untersuchungen und bei amtlichen Untersuchungen bei anerkannten Schwerbehinderten, soweit die Untersuchungen sich nicht außerhalb der Arbeitszeit regeln lassen.
- Bei gesetzlichen Vorsorgeuntersuchungen, die nicht arbeitsmedizinisch erforderlich sind, und bei Arztbesuchen anlässlich einer notwendigen Spezialuntersuchung, sofern diese während der Arbeitszeit durchgeführt werden müssen und der Arzt dies bescheinigt.
- Bei Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten, denen sich der Arbeitnehmer kraft Gesetz während der Arbeitszeit nicht entziehen kann.

13.5. 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.

13.6. Der Arbeitnehmer ist bei der Wahrnehmung von Ehrenämtern in der handwerklichen Selbstverwaltung sowie der Arbeitnehmersvertretung freizustellen. Für die Zeit der Freistellung erfolgt keine Vergütung durch den Arbeitgeber. Die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes bleiben davon unberührt. Der Grund für das Arbeitsversäumnis ist vom Arbeitnehmer nachzuweisen.

§ 14 Urlaub

Urlaubsanspruch

14.1. Jeder Arbeitnehmer hat nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Urlaub. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

14.2. Der Urlaub soll der Erholung dienen. Der Arbeitnehmer darf während der Urlaubszeit keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit übernehmen.

14.3. Der Urlaub ist zusammenhängend – mindestens einmal pro Kalenderjahr für 14 Tage - zu gewähren und zu nehmen, soweit nicht zwingende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dem entgegenstehen.

14.4. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn zwingende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden.

14.5. Der Urlaubsanspruch erlischt drei Monate nach Ablauf des Kalenderjahres.

14.6. Davon unbeachtet bleiben die gesetzlichen Regelungen zum gesetzlichen Mindesturlaub.

14.7. Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf diese Urlaubstage nach Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit. Dieser Urlaub muss erneut beantragt und gewährt werden. Der Arbeitnehmer ist jedoch verpflichtet, den Arbeitgeber über seine Arbeitsunfähigkeit durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

14.8. Im Falle der Bewilligung einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation ist dem Arbeitgeber unverzüglich eine Bescheinigung über die Bewilligung der Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation vorzulegen und der Zeitpunkt des Beginns sowie die voraussichtliche Dauer der Maßnahme mitzuteilen.

Urlaubsdauer

14.9. Die Urlaubsdauer beträgt für Arbeitnehmer 20 Arbeitstage.

14.10. Im Eintritts- und Austrittsjahr hat der Arbeitnehmer für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf je ein Zwölftel des ihm für das Kalenderjahr zustehenden Urlaubs.

14.11. Bruchteile von einem 1/2 Tag oder mehr werden auf volle Tage aufgerundet.

§ 15 Arbeitsunfähigkeit

15.1. Ist der Arbeitnehmer 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 und die voraussichtliche Dauer anzugeben.

15.2. Bei Arbeitsunfähigkeit hat der Arbeitnehmer durch ärztliche Bescheinigung seine Arbeitsunfähigkeit unverzüglich, spätestens jedoch bis zum Ablauf des 3. Kalendertages nachzuweisen.

15.3. Die Mitteilungspflicht gem. 15.1. und die Nachweispflicht gem. 15.2. gilt auch, soweit die Arbeitsunfähigkeit länger andauert.

15.4. Solange der Arbeitnehmer die erforderlichen Nachweise nicht erbringt, ruht der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgeltes.

§ 16

Geltendmachung von Ansprüchen

16.1. 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 schriftlich geltend gemacht werden.

16.2. Eine Geltendmachung nach Ablauf dieser Frist ist ausgeschlossen.

16.3. Ist ein Anspruch rechtzeitig erhoben worden und die Gegenseite lehnte seine Erfüllung ab oder erklärte sie sich nicht innerhalb von 14 Tagen, so verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von 2 Monaten nach der Ablehnung oder nach Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

§ 17

Inkrafttreten und Kündbarkeit

17.1. Dieser Manteltarifvertrag tritt zum 01.08.2015 in Kraft und wird auf unbestimmte Zeit geschlossen.

17.2. Er kann beiderseits schriftlich mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Jahresende, jedoch erstmals zum 31.12.2017 gekündigt werden.

Magdeburg, den 30.07.2015



**Christliche Gewerkschaft Metall - Landesverband Mitte / Ost -
Im Auftrag und im Namen des Hauptvorstandes
der Christlichen Gewerkschaft Metall**

