

RAUMAUSSSTATTER
HANDWERK



SÄTTLER
HANDWERK



Bodenleger



Manteltarifvertrag

für das Raumausstatter-,
Sattler- und Feintäschner-Handwerk
in der Bundesrepublik Deutschland

Vom 13.07.2021

Gültig ab 01.01.2022

Zwischen dem

Zentralverband Raum und Ausstattung

Bundesinnungsverband für das Raumausstatter-, Sattler- und Feintäschner-Handwerk,
Emil-von-Behring-Straße 5, 60439 Frankfurt am Main

und

der IG Metall, Vorstand, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main

wird folgender

Manteltarifvertrag für das Raumausstatter-, Sattler- und Feintäschner- Handwerk in der Bundesrepublik Deutschland

vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

1. Fachlicher Geltungsbereich:

Für alle Betriebe, die als Raumausstatter, Sattler oder Feintäschner in die Handwerksrolle eingetragen sind (Anlage B, Abschnitt 1, Nr. 26 und 27 HWO). Dabei müssen die gewerblichen Tätigkeiten arbeitszeitlich überwiegen und müssen im gewerblichen Bereich arbeitszeitlich überwiegend Arbeiten aus mindestens zwei der nachgenannten Arbeitsfelder ausgeführt werden. Eines der beiden Arbeitsfelder darf nicht bloß völlig untergeordnete Bedeutung haben und muss mehr als 20 % der gewerblichen Tätigkeit umfassen. Bei Sattlern und Feintäschnern genügt eine gewerbliche Tätigkeit, die zu mindestens achtzig Prozent im eigenen Arbeitsfeld/Berufsbild erbracht wird. Die Arbeitsfelder umfassen entsprechend der Ausbildungsberufsbilder der hier genannten Berufe folgende Tätigkeiten:

Polstern:

Herstellung, Reparatur, Aufpolsterung und Neubezug von Sitz- und Liegemöbeln einschließlich der dafür notwendigen Gestelle, von Matratzen und Polsterauflagen.

Bodenbelagsarbeiten:

Verlegung, Reparatur, Restaurierung und Oberflächenbehandlung von Bodenbelägen aus Kunststoff, Verbundwerkstoffen, Holz, Kork, Naturfaser und textilen Materialien. Dazu gehört auch damit im Zusammenhang erbrachte Leistungen wie die Herstellung der Unterböden und Unterkonstruktionen und des Aufnehmens von Alt-

belägen aller Art sowie des verlegereifen Vorbereitens der Unterböden (z.B. durch Grundieren und Spachteln).

Wandgestaltung:

Bekleiden und Bespannen von Wand und Deckenflächen mit textilen Materialien und deren Unterkonstruktionen; Tapezieren von Tapeten aus Papier, kaschierten Materialien, Textilien und Folien an Wand und Deckenflächen.

Dekorationen:

Entwurf, Anfertigung und Montage von Dekorationen aus textilen Materialien als Gardinen, Behänge, Rollos und Bespannungen sowie Anfertigung und Montage aller zur Dekoration benötigten Befestigungssysteme.

Sonnenschutz:

Entwurf, Anfertigung und Montage von innen- und außenliegendem Blend- und Sonnenschutz, von Markisen, Sonnensegeln und Sonnenschutzsystemen, von Beschattungen für Bildschirmarbeitsplätze, von Insektenschutzsystemen vorzugsweise aus textilen Materialien.

Sattler und Feintäschner:

Entwurf, Herstellung, Montage, Reparatur und Instandhaltung von Polster- und Bezugsarbeiten, insbesondere Fahrzeugsitze, Innenverkleidungen und Innenausstattungen, Verdecke und Planen von Fahrzeugen, Reitsättel, Reit- und Fahrsportzubehör sowie Sportartikel aus Leder und technischen Textilien, sonstige Lederwaren.

Erfasst werden auch Hilfs- und Nebenbetriebe sowie selbständige Betriebsabteilungen mit der gleichen Tätigkeit.

2. Persönlich:

Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmern, soweit sie Mitglied der IG Metall sind, für Auszubildende nur insoweit sie von diesem Vertrag betroffen bzw. erwähnt sind.

3. Räumlich:

Für die Bundesrepublik Deutschland mit der Ausnahme der Bezirke der Raumausstatter- und Sattlerinnungen Südbayern und Allgäu, sofern dort gültige Tarifverträge mit der IG Metall bestehen.

§ 2 Einstellungen und Entlassungen

1. Bei Einstellungen und Entlassungen gelten neben den gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes, die nachstehenden Vereinbarungen bis zur Ziffer 6.

2. Es können Arbeitsverträge mit einer Probezeit, befristete Arbeitsverträge, solche für einen bestimmten Zweck und solche zur vorübergehenden Aushilfe nach den gesetzlichen Bestimmungen abgeschlossen werden. Befristete Arbeitsverträge, Arbeitsverträge für einen bestimmten Zweck und solche zur vorübergehenden Aushilfe bedürfen der Schriftform.
3. Die Vereinbarung einer Probezeit ist nur dann zulässig, wenn ein Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit oder befristet auf eine längere Zeit als sechs Monate abgeschlossen wird. Die Probezeit soll in der Regel drei Monate sein, darf allerdings sechs Monate nicht überschreiten. Die Probezeit wird um die Zahl der ausgefallenen Arbeitstage verlängert. Während einer vereinbarten Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von einer Woche gekündigt werden.
4. Ist ein Arbeitsvertrag nach vorstehenden Regelungen nicht vereinbart worden, so gilt das Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

5. Kündigungsfristen

- 5.1. Die beiderseitige Kündigungsfrist beträgt vier Wochen zum 15. oder zum letzten eines Monats. Geleistete Beschäftigungsjahre führen zu einer Verlängerung der vom Arbeitgeber einzuhaltenden Kündigungsfrist jeweils zum Kalendermonatsende wie folgt:
 - nach 2 Jahren auf einen Monat
 - nach 5 Jahren auf zwei Monate
 - nach 10 Jahren auf vier Monate und
 - nach 15 Jahren auf fünf Monate
- 5.2. Für Arbeitsverträge zur vorübergehenden Aushilfe gelten die Kündigungsfristen der Arbeitsverhältnisse während der Probezeit entsprechend.
- 5.3. Befristete Arbeitsverträge enden mit Ablauf der vereinbarten Frist oder auf Kündigung gemäß den Fristen der Ziffer 5.1. Bei Arbeitsverträgen für einen bestimmten Zweck sind die Voraussetzungen des Endes der Beschäftigung im Arbeitsvertrag ausreichend zu beschreiben. Arbeitsverträge für einen bestimmten Zweck enden mit Erreichung des Zwecks.
6. Bisherige längere einzelvertragliche Kündigungsfristen bleiben unberührt.
7. Nach der Kündigung sowie vor Ablauf eines auf Zeit eingegangenen Arbeitsverhältnisses ist den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Verlangen eine angemessene und nachweisbar notwendige Zeit zum Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle zu gewähren. Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts besteht hierbei bei

Kündigung durch den Arbeitgeber bis zu einer Höchstdauer von 8 Stunden. Dieses gilt nicht in der Probezeit.

8. Mit Ablauf des Monats, in dem die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (ohne Abschläge) erreicht, scheidet sie/er aus dem Arbeitsverhältnis aus, soweit nicht im Einzelfall zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer eine abweichende Vereinbarung getroffen wird.
9. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die unter arbeitsrechtliche Schutzvorschriften fallen, müssen auf Befragen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf diese Eigenschaften hinweisen. Schwerbehinderte Menschen haben den Eintritt der Behinderung oder eine Änderung dieser Eigenschaft einschließlich des Grades der Behinderung ohne Verzug zu melden, wenn ihre Behinderung für die auszuübende Arbeit von Bedeutung ist. Sinngemäß das Gleiche gilt für Schwangere.
10. Vorangegangene Beschäftigungszeiten im Betrieb oder Unternehmen werden bei Bemessung der tarifvertraglichen Rechte und Ansprüche mitgezählt, wenn seit ihrem Ablauf nicht mehr als 12 Monate verstrichen sind und das Ausscheiden aus dem Betrieb aus Gründen erfolgte, die die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hatte.
11. Zeiten der Berufsausbildung gelten in keinem Fall als Beschäftigungszeit.

§ 3 Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen

1. Zahlt der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer eine Fortbildungsmaßnahme, deren Kosten 500 € übersteigt, und kündigt die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vor Ablauf von 2 Jahren nach Beendigung der Fortbildungsmaßnahme, so hat die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber für jeden Monat des vorzeitigen Ausscheidens 1/24 des 500 € übersteigenden Betrages der vom Arbeitgeber geleisteten Aufwendungen zurückzuerstatten.
2. Dieses gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund, den die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer zu vertreten hat, fristlos kündigt. Unter diese Bestimmung fallen keine Weiterbildungsmaßnahmen, die der Arbeitnehmer im unmittelbaren betrieblichen Interesse absolviert wie z.B. Schulung bei Einführung eines neuen EDV-Systems.

§ 4 Arbeitszeit

1. Regelmäßige Arbeitszeit

- 1.1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 39 Stunden und ist auf fünf Werktage zu verteilen.
- 1.2. Für die Arbeitszeit der Jugendlichen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres gelten die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes.
- 1.3. Abwesenheitszeiten zur Teilnahme an der Berufsschule werden als volle geleistete Zeit in Höhe der betrieblich vereinbarten täglichen Arbeitszeit angerechnet, sofern sechs oder mehr Unterrichtsstunden nachgewiesen werden. Bei weniger als sechs Unterrichtsstunden ist eine Vereinbarung zu treffen.

2. Flexible Arbeitszeit mit Arbeitszeitkonto

- 2.1. Für den ganzen Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen kann eine Wochenarbeitszeit zwischen null und 45 Stunden vereinbart werden. Eine tägliche Arbeitszeit von zehn Stunden darf dabei nicht überschritten werden.
- 2.2. Die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage sowie die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen werden unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen (des Arbeitszeitgesetzes einschließlich des Betriebsverfassungsgesetzes) durch Betriebsvereinbarungen, im Übrigen nach Anhören der Belegschaft, betrieblich geregelt. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates sind zu wahren.

3. Arbeitszeitkonto

- 3.1. Es ist für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jeweils ein Arbeitszeitkonto zu führen, auf dem die von der regelmäßigen Arbeitszeit abweichenden Stunden saldiert werden. Der Saldo darf 80 Stunden Zeitguthaben bzw. 50 Stunden Zeitschulden nicht überschreiten. Von diesem Zeitfenster kann mit Betriebsvereinbarung oder in Betrieben wo kein Betriebsrat vorhanden ist, durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten von bis zu 150 Stunden plus und 75 minus abgewichen werden.
- 3.2. Der Stand des persönlichen Arbeitszeitkontos ist jeweils mit der Entgeltabrechnung zu bestätigen.

- 3.3. Alle Stunden, die von der tariflichen Wochenarbeitszeit in Verbindung der Höchstgrenze nach oben oder nach unten abweichen, werden dem persönlichen Arbeitszeitkonto zugeführt.
- 3.4. Bei der zeitlichen Festlegung des Freizeitausgleichs im Rahmen des Arbeitszeitkontos sind die Wünsche der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass in einer Betriebsvereinbarung etwas anderes geregelt ist oder ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange entgegenstehen. Die Arbeitszeitsalden der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind dem Betriebsrat auf dessen Wunsch monatlich detailliert vorzulegen.
- 3.5. Der Ausgleich des Arbeitszeitkontos muss im Laufe von 12 Monaten erfolgen, sodass die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit erreicht wird.
- 3.6. Minusstunden sind vom Arbeitnehmer ohne Zuschläge nach zu arbeiten im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen und Zumutbarkeit.
- 3.7. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben bei bestehenden Zeitguthaben das Recht auf Gewährung von Freizeit unter Berücksichtigung von betrieblichen Interessen nach den Grundsätzen des Urlaubsrechts. Stundenweise Freizeitnahme ist ebenso möglich.
- 3.8. Sind durch betriebliche Erfordernisse abweichende Vereinbarungen notwendig, bedürfen diese zu ihrer Wirksamkeit der Zustimmung der Tarifvertragsparteien. Äußern sich diese nicht innerhalb von 2 Wochen nach Antragstellung, gilt die Zustimmung als erteilt.
- 3.9. Scheidet die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer aus dem Betrieb aus und weist das persönliche Arbeitszeitkonto Stunden auf so sind diese Stunden innerhalb der Kündigungsfrist auszugleichen. Verbleiben dennoch Stunden werden Plusstunden zur Auszahlung gebracht bzw. Minusstunden verfallen.

4. Allgemeine Bestimmungen

- 4.1. Die durch Betriebsfeiern, Volksfeste, öffentliche Veranstaltungen oder aus ähnlichen Anlässen an Arbeitstagen ausfallende Arbeitszeit kann auf die Arbeitstage von 5 zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen, verteilt werden. Dasselbe gilt, wenn in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Arbeitstagen ausfällt. Ist eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer erkrankt, so gilt diese Zeit für etwaige Vergütungsansprüche als vor- oder nachgearbeitet.
- 4.2. Pausen zählen nicht zur Arbeitszeit. Die Einteilung der Pausen innerhalb der Arbeitszeit unterliegt den gesetzlichen Regelungen.

§ 5 Kurzarbeit

1. Wenn die betrieblichen Verhältnisse es erfordern, insbesondere zur Vermeidung von Entlassungen, kann durch Betriebsvereinbarung – in Betrieben ohne Betriebsrat nach Anhörung der Belegschaft – von der regelmäßigen betriebsüblichen wöchentlichen Arbeitszeit für den Betrieb oder für Betriebsabteilungen ohne Kündigung der Arbeitsverhältnisse abgegangen und Kurzarbeit eingeführt werden.
2. Kommt innerhalb einer Frist von drei Arbeitstagen ab Antragstellung eine Betriebsvereinbarung nicht zustande, so ist unverzüglich eine Entscheidung der Einigungsstelle gemäß § 87 Absatz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes herbeizuführen.
3. Die Kurzarbeit ist den betroffenen Arbeitnehmern mindestens fünf Arbeitstage vor Beginn betriebsüblich anzuzeigen.
4. Der Antrag auf Gewährung von Kurzarbeitergeld ist unverzüglich zu stellen. Es gelten die Regelungen gemäß § 170 Sozialgesetzbuch Drittes Buch ff.

§ 6 Die Vergütung der Arbeitnehmer

1. Die Vergütung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer richtet sich nach dem Entgelttarifvertrag in der jeweils gültigen Fassung, erstmals in der Fassung vom 9. August 2016.
2. Die Höhe der Vergütung regelt der jeweils gültige Entgelttarifvertrag (Festlegung eines Eckentgeltes).
3. Darüber hinaus ist eine Entlohnung unter Beachtung der betrieblichen Voraussetzungen in Zeit-, Akkord-, Leistungs- oder Prämienlohn möglich.
4. Im Falle der Flexibilisierung erfolgt die monatliche Entgeltzahlung auf der Basis eines verstetigten Monatseinkommens nach folgender Rechenformel:

Vertraglicher Stundenlohn einschließlich Zulagen und/oder Akkord- bzw. Prämienausgangslohn und Prämien, mal tarifliche wöchentliche Arbeitszeit, mal 4,35; = verstetigtes Monatseinkommen.

5. Zeitlohn

- 5.1. Zeitlohn wird für die Arbeit bezahlt, bei der die zur Ausführung notwendige Zeit nicht festgelegt worden ist.

- 5.2. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Zeitlohn stehen, weil es die Eigenart ihrer Arbeitstätigkeit nicht anders zulässt, aber deren Leistungen in engem Zusammenhang mit Akkordarbeit erbracht werden, erhalten eine Ausgleichszulage von mindestens 15 Prozent des Tariflohnes ihrer Lohngruppe.

6. Akkordlohn

- 6.1. Bei Akkordarbeit sollen die Akkordsätze vor Beginn der Arbeit schriftlich vereinbart werden. Hierbei sollen die Verdienste im Durchschnitt mindestens 15 % über dem Zeitentgelt liegen. Erreicht ein einzelner Beschäftigter im Akkord nicht mindestens das übliche Stundenentgelt nach dem Entgelttarifvertrag und hat er nicht nachweisbar mit seiner Arbeitsleistung zurückgehalten, so erhält er mindestens für jede geleistete Stunde das ihm zustehende Tarifentgelt.
- 6.2. Weitergehende Grundsätze zur Akkordarbeit können und müssen im Betrieb einheitlich geregelt und schriftlich vereinbart werden.
7. Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Vergütungsabrechnung. Sie erfolgt in der Regel monatlich und nachträglich. Die Auszahlung erfolgt bis spätestens zum 10. Werktag des nachfolgenden Monats.

§ 7 Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Mehrarbeit kann mit Zustimmung des Betriebsrates nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen verlangt werden. Über unvorhergesehene Mehrarbeit einzelner Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer ist der Betriebsrat nachträglich zu unterrichten.
2. Zuschlagspflichtige Mehrarbeit liegt dann vor, wenn angeordnete Arbeitszeit über die betrieblich individuell festgelegte tägliche Arbeitszeit im Rahmen des § 3 dieses Tarifvertrages hinausgeht.
3. Mehrarbeit für geschlossene Betriebsabteilungen und den ganzen Betrieb kann bis zu einer täglichen Gesamtarbeitszeit von 10 Stunden – jedoch nur bis zur Höchstgrenze von 50 Stunden wöchentlich – mit Zustimmung des Betriebsrates verlangt werden.
4. Jede Mehrarbeit zum Ausgleich von Minusstunden kann nur mit Zustimmung des/der Beschäftigten erfolgen. Der/die Beschäftigte kann entscheiden, ob er/sie die Zuschläge für die Mehrarbeit ausgezahlt bekommen will oder diese in Zeit umgerechnet und dem Arbeitszeitkonto hinzugefügt wird. Der/die Beschäftigte hat sich dazu vor Beginn eines Abrechnungszeitraums gegenüber dem Arbeitgeber zu erklären. Die Erklärung ist für einen Monat bindend.

5. Nachtstunden sind die Stunden, die in der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr geleistet werden. Entsprechendes gilt für Mehrschichtarbeit.
6. Sonn- und Feiertagsstunden sind die an diesen Tagen zwischen 0 und 24 Uhr geleisteten Arbeitsstunden

§ 8 Zuschläge

1. Es sind folgende Zuschläge auf das Stundenentgelt zu zahlen:
 - a) Mehrarbeitsstunden: 25 %
 - b) Nachtarbeit: 25 %
Sofern sie gleichzeitig Mehrarbeit ist: 50 %
 - c) für Arbeit an Sonntagen: 100 %
 - d) für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen: 100 %
2. Die vorstehenden Zuschläge sind aus dem tatsächlich gezahlten Stundenentgelt zu errechnen. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge aus vorstehender Regelung ist nur jeweils der höhere Zuschlag zu zahlen.
3. Die Zuschläge sind bei Zeitlohnarbeiten von dem tatsächlichen Stundenentgelt zu berechnen. Bei Akkordarbeit ist der durchschnittliche Stundenverdienst der letzten drei abgerechneten Monate zu zahlen.

§ 9 Arbeitsunterbrechung

1. Bei Betriebsstörungen, die der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat, kann die ausgefallene Arbeitszeit innerhalb eines die Ausfallzeit einschließenden Zeitraumes von 5 Wochen nachgeholt werden.
2. Bei Störungen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, kann Nachholarbeit nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat angeordnet werden, sofern ein Betriebsrat besteht. Falls kein Betriebsrat vorhanden ist, muss mit dem Arbeitnehmer die Nacharbeitszeit individuell vereinbart werden.

Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat darüber, wer eine Störung zu vertreten hat, entscheidet die Einigungsstelle gem. § 76 BetrVG endgültig.

3. Wenn und soweit keine Nachholarbeit geleistet wird, hat die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer Anspruch auf vollen Lohn für die ausgefallene Arbeitszeit. Bei der Berechnung gelten angefangene Arbeitsstunden als volle Lohnstunden.

§ 10 Todesfall und Arbeitsversäumnis

1. Beim Tod durch einen Betriebsunfall steht den Hinterbliebenen zusätzlich ein Anspruch auf Zahlung eines Betrages in Höhe eines Monatsbruttoentgelts, ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Verstorbenen, zu. Zahlungen einer bestehenden betrieblichen Unfallversicherung können angerechnet werden.
2. In den folgenden Fällen wird der Arbeitnehmer freigestellt und hat Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts:

- a) eigene Eheschließung/Lebenspartnerschaft gemäß LePartG 1 Arbeitstag
- b) Tod und Teilnahme an der Beerdigung des Ehegatten/
der Ehegattin/Lebenspartners, der Lebenspartnerin und
eigener Kinder, soweit sie in der Hausgemeinschaft lebten 2 Arbeitstage
- c) Tod und Teilnahme an der Beerdigung der Eltern,
Schwiegereltern und Geschwister, soweit sie in
der Hausgemeinschaft lebten 2 Arbeitstage
- d) Tod und Teilnahme an der Beerdigung des unter
b) und c) genannten Personenkreises, soweit er nicht
in der Hausgemeinschaft lebte 1 Arbeitstag
- e) Niederkunft der Ehefrau/Lebenspartnerin 2 Arbeitstage
- f) Durch Aufsuchen des Arztes im Krankheitsfalle,
sofern die Behandlung während der Arbeitszeit die dafür
notwendig ist und keine weitere Arbeitsunfähigkeit eintritt notwendige Zeit
- g) Wenn ein Umzug von außerhalb auf Wunsch des
Arbeitgebers erfolgt, bis zur Höchstdauer von 2 Arbeitstagen

Die Berechnung des Entgeltes für vorstehende Tage erfolgt nach dem Grundsatz, dass der Arbeitnehmer das Entgelt erhalten muss, den er bei Leistung der regelmäßigen Arbeitszeit erhalten hätte (Entgeltausfallprinzip).

3. Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer hat rechtzeitig bei dem Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter um Arbeitsbefreiung nachzusuchen. Ist dies nicht möglich, so ist spätestens am nächsten Arbeitstag der Grund der Verhinderung glaubhaft zu machen; geschieht dies nicht, so entfällt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes.

§ 11 Urlaub

1. Jede Arbeitnehmerin/jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf einen bezahlten Urlaub. Urlaubstage sind alle regelmäßigen Arbeitstage ohne Sonn- und Feiertag. Die Urlaubstage beziehen sich auf 5 Arbeitstage in der Woche bei Vollzeitbeschäftigten. Bei Teilzeitbeschäftigten gilt dies anteilmäßig ihrer individuellen Arbeitszeit.
2. Bei der Festsetzung des Betriebsurlaubes hat der Arbeitgeber den Wünschen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Rechnung zu tragen.
3. Der volle Urlaubsanspruch für das Kalenderjahr kann erstmalig nach einer ununterbrochenen sechsmonatigen Betriebszugehörigkeit geltend gemacht werden. Vor Erfüllung der Wartezeit hat die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer Anspruch auf ein Zwölftel des gesetzlichen Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Ist der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer gleichwohl schon der volle Jahresurlaub gewährt worden, können das darüber hinaus zu viel gezahlte Urlaubsentgelt zurückgefordert oder als Entgeltvorschuss verrechnet werden.
4. Scheidet eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer, die/der die Wartezeit erfüllt hat, auf eigenen Wunsch vor Ablauf des Kalenderjahres aus dem Betrieb aus, obwohl ihr/ihm der volle Jahresurlaub bereits gewährt wurde, so ist die überbezahlte Urlaubsvergütung über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinaus ein Entgeltvorschuss. Er kann als solcher vom Arbeitgeber beim Ausscheiden unter der Anwendung der Zwölfteilung nach Ziffer 4 geltend gemacht werden.
5. Im Einstellungs- und Entlassungsjahr erhält die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer auch vor Erfüllung der Wartezeit so viel Zwölftel des Jahresurlaubs, wie sie/er volle und angefangene Monate im Betrieb beschäftigt war. Angefangene Monate zählen jedoch nur insoweit, als in ihnen das Beschäftigungsverhältnis mindestens bis einschließlich des 15. des Kalendermonats bestanden hat.
6. Unter Beschäftigungszeiten im Sinne dieser Urlaubsbestimmungen sind alle Zeiten zu verstehen, in denen die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer als solcher ohne Rücksicht auf evtl. Unterbrechungen in dem Unternehmen beschäftigt war.
7. Erkrankt eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden ihr/ihm – sofern und soweit eine ordnungsgemäße Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorliegt – die Krankheitstage auf den Urlaub nicht angerechnet. Sie/er hat sich jedoch nach Urlaubsablauf bzw. nach Beendigung der Arbeitsunfähigkeit mit dem Arbeitgeber darüber zu verständigen, wann die durch Krankheit ausgefallenen Urlaubstage nachgeholt werden sollen.

8. Die Höhe des Entgeltes während desurlaubes richtet sich nach dem Durchschnittsverdienst der letzten drei abgerechneten Monate.
9. Wird das Arbeitsverhältnis vor Gewährung desurlaubes gekündigt, so ist der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer der Urlaub während der Kündigungsfrist zu gewähren. Stehen dem dringende betriebliche Erfordernisse entgegen, so kann der Urlaub abgegolten werden.
10. Ein Abgeltungsanspruch für den über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgehenden Urlaub besteht nicht mehr, wenn:
 - Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer einseitig und unter Verstoß gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten das Arbeitsverhältnis auflöst,
 - das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grunde fristlos vom Arbeitgeber gekündigt wurde.
11. Die Urlaubsdauer richtet sich nach der Betriebszugehörigkeit:
 - 26 Tage Urlaub im 1. und 2. Beschäftigungsjahr
 - 27 Tage Urlaub ab dem dritten Beschäftigungsjahr
 - 28 Tage Urlaub ab dem vierten Beschäftigungsjahr
 - 29 Tage Urlaub ab dem fünften Beschäftigungsjahr
 - 30 Tage Urlaub ab dem sechsten Beschäftigungsjahr

Für Auszubildende beträgt die Urlaubsdauer 26 Arbeitstage. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
12. Hat der Arbeitnehmer schon einen höheren Urlaubsanspruch durch seine Tätigkeit innerhalb der Branche erworben, bleibt dieser auch beim Wechsel des Arbeitgebers bestehen. Der dadurch entstandene höhere Urlaub sollte im Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers ausgewiesen werden.
13. Der volle Urlaubsanspruch kann im ersten Beschäftigungsjahr erstmalig nach einer Wartezeit von sechs Monaten geltend gemacht werden. In jedem folgenden Beschäftigungsjahr entfällt die Wartezeit. Bei der Berechnung der Beschäftigungsjahre zählen Beschäftigungszeiten nach dem 30.06. im ersten Kalenderjahr nicht. Hat die Beschäftigung vor dem 30.06. begonnen, gilt das ganze Kalenderjahr als erstes Beschäftigungsjahr.
14. Bei Krankheit kann der tarifliche Urlaub, wenn die Arbeitsunterbrechung insgesamt länger als sechs Wochen dauert, um einen Tag, nach weiteren 30 Tagen um einen weiteren Tag, nach je weiteren 30 Tage um je einen Tag gekürzt werden.

Der gesetzliche Urlaubsanspruch wird von dieser Regelung nicht berührt. Im Falle eines Arbeitsunfalles erfolgt keine Kürzung des Urlaubsanspruches.

15. Der gesamte Urlaubsanspruch entfällt nach 15 Monaten nach Ende des Urlaubsjahres, falls er nicht vom Arbeitnehmer erfolglos geltend gemacht wurde.

§ 12 Montage

1. Für Arbeiten außerhalb des Betriebes und für sonstige betriebsbedingte Abwesenheitszeiten bei mehr als 10 Stunden erhalten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen lohnsteuerfreien Zuschlag in Höhe von 14 Euro.
2. Fahrzeit von der Wohnung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers zur Montagestelle gilt nur als einfache Arbeitszeit, wenn die/der Beschäftigte nicht regelmäßig zur Montage eingesetzt wird und die betreffende Fahrzeit die gewöhnliche Fahrzeit zum Betrieb übersteigt. Fahrzeit vom Betrieb zur Montagestelle zählt immer als Arbeitszeit.
3. Fahrtkosten von der Wohnung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers zur Montagestelle und zurück werden nur insoweit ersetzt, als sie die Kosten der Fahrt von der Wohnung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers zum Betrieb übersteigen. Fahrtkosten der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers vom Betrieb zur Montagestelle und zurück werden in Höhe des Tarifs der 2. Klasse der Deutschen Bahn AG ersetzt. Benutzt die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ein eigenes Fahrzeug, so erhält sie/er als Vergütung eine Pauschale in Höhe der jeweiligen Höchstsätze gemäß den gültigen Lohnsteuerrichtlinien.
4. Ist die betriebliche Abwesenheit mit Übernachtung verbunden, erhält die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer eine lohnsteuerfreie Verpflegungspauschale entsprechend der jeweils geltenden Lohnsteuerrichtlinien und Ersatz für die nachgewiesenen Übernachtungskosten.
5. Für die Übernachtung ist nach Möglichkeit eine angemessene Unterkunft (Einzelzimmer mit Dusche und WC) zu wählen. Gegebenenfalls hat die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer beim Arbeitgeber nachzufragen.
6. Mitarbeitern, die regelmäßig ausschließlich Montagearbeiten als Einsatzwechsellätigkeit ausführen, werden die Pauschalen lt. den Ziffern 4 und 5 entsprechend den Lohnsteuerrichtlinien für Einsatzwechsellätigkeit für den Anreisetag gekürzt.
7. Dauert die Montage länger als 4 Wochen, so ist die Vergütung für Heimfahrten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmerin besonders zu vereinbaren, der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer steht jedoch für je vier Wochen auswär-

tiger Montage eine freie Hin- und Rückfahrt zu. Der Mehraufwand an Fahrzeit und Fahrgeld wird bezahlt, und zwar die Fahrtzeit als Arbeitszeit mit dem tariflichen Stundenlohn ohne Zuschläge.

8. Bei schwerwiegenden Änderungen der Lohnsteuerrichtlinien verpflichten sich die Tarifvertragsparteien zu sofortigen Konsultationen und ggf. Anpassungen/Änderungen der vorhergehenden Ziffern.

§ 13 Sonstiges

1. Verfall von Ansprüchen

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber dem Vertragspartner geltend gemacht werden. Lehnt der Vertragspartner den Anspruch ab oder reagiert er nicht innerhalb von zwei Wochen, so verfällt er, wenn er nicht innerhalb von weiteren zwei Monaten nach Zugang der schriftlichen Ablehnung gerichtlich geltend gemacht wird. Die Vorschrift gilt entsprechend bei Ansprüchen des Betriebes gegenüber Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

2. Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer hat die ihm aufgetragenen Arbeiten fachgerecht zu verrichten, seinen Arbeitsplatz in Ordnung zu halten und das ihm anvertraute Werkzeug pfleglich zu behandeln und zu verwahren und bei Ausscheiden vollständig zurückzugeben.
3. Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer achten und respektieren die Tarifgebundenheit ihres Vertragspartners.

§ 14 Schlussbestimmungen

1. Der vorstehende Vertrag tritt am 01.01.2022 in Kraft. Er kann vollständig oder auch bezüglich einzelner Paragraphen und Anhängen mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten zum 31.12. eines Kalenderjahres, frühestens jedoch zum 31.12.2023 gekündigt werden. Vertragskündigungen bedürfen der schriftlichen Form.
2. Die Bestimmungen des vorliegenden Vertrages gelten bei erfolgter Kündigung bis zum Abschluss eines neuen Manteltarifvertrages weiter.
3. Bestehende günstigere betriebliche, arbeitsvertragliche oder tarifvertragliche Regelungen werden durch den Abschluss des Manteltarifvertrages nicht verdrängt.
4. Der Manteltarifvertrag vom 09.08.2016 gültig ab 01.01.2017 verliert zum 31.12.2021 seine Wirkung und wird durch diesen Manteltarifvertrag ersetzt.

Frankfurt, den 13. Juli 2021

Zentralverband Raum und Ausstattung
Bundesinnungsverband für das Raumausstatter- und das Sattler- und Feintäschner-
Handwerk, Frankfurt am Main:

.....
Ralf Vowinkel
Präsident

.....
Ralph Waskey
Vizepräsident

IG Metall, Vorstand, Frankfurt am Main:

.....
Sebastian Fersterra
Funktionsbereichsleiter Handwerk/KMU

.....
Alwin Boekhoff
Ressort Tarifpolitik Handwerk