



Tarifverträge

für die Angestellten und
gewerbliche Arbeitnehmer
in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft

Stand V/IV : 30.06.2003
Stand MTV: 03.06.1997

Arbeitgeberverband der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft e.V.
Heinrichstraße 169 B · 40239 Düsseldorf

Herausgeber:
Arbeitgeberverband der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft e.V.
Heinrichstr. 169 B, 40239 Düsseldorf
Telefon: 0211/961350, Telefax: 0211/233987-1000
Konto: 383 816 600; Commerzbank Düsseldorf (BLZ 300 400 00)
Registergericht: Vereinsregister Düsseldorf, Vereinsregister-Nummer VR 8031

Anmerkungen zur Neuauflage der wohnungs- und immobilienwirtschaftlichen Tarife

1. Im Folgenden erhalten Sie die aktuellen Tarifverträge für die Unternehmen der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft. Der MTV ist weder von den Gewerkschaften noch vom Arbeitgeberverband gekündigt worden. Er bleibt unverändert mindestens bis zum 31.12.2004 in Kraft.

2. Schon in den Vorauslagen ist darauf hingewiesen worden, dass bei Formulierung von Arbeitsverträgen darauf verzichtet werden sollte, die Regelungen aus den Tarifverträgen im Einzelnen zu wiederholen. Dies kann zu Auslegungsschwierigkeiten führen. Die abgeschlossenen Tarifverträge können im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften des Nachweisgesetzes in wesentlichen Punkten durch Verweisung zum Gegenstand des Arbeitsvertrages gemacht werden, so dass auch Änderungen der Tarifverträge unmittelbar in dem jeweiligen Arbeitsverhältnis gelten. Muster für einen solchen Arbeitsvertrag, der sowohl den Anforderungen des Nachweisgesetzes entspricht, als auch die tariflichen Bestimmungen einbezieht, haben wir in unserer Formularemappe an die Unternehmen versandt. Sie können auch auf unserer Internet-Homepage abgerufen werden.

Es ist darauf hinzuweisen, dass nach § 77 Abs. 3 BetrVG in Betriebsvereinbarungen keine Regelungen getroffen werden können, die Gegenstände betreffen, die im Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise im Tarifvertrag geregelt werden. Entsprechende betriebsverfassungsgerechte Regelungen sind grundsätzlich nur dann zulässig und beachtlich, wenn im Tarifvertrag ausdrücklich eine Öffnung für Betriebsvereinbarungen vorgesehen ist (vgl. z.B. § 8 Abs. 1 MTV). Das gilt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch für Unternehmen, die nicht Mitglied des Arbeitgeberverbandes sind.

3. Nach wie vor sind Unterschiede zwischen alten und neuen Bundesländern zu beachten. Sie sind jedoch was Anzahl und Bedeutung angeht, gering.

a) Vergütungstarifvertrag (VTV)

Abweichungen im Grundsatz gibt es hinsichtlich der Höhe in den einzelnen Gruppen seit dem 01.08.1995 nicht mehr. Die Öffnungsklausel zum VTV gilt sowohl für die Unternehmen in den neuen als auch in den alten Bundesländern. Zu beachten ist, dass die Tarifierhöhungen in den alten Bundesländern zum 01.07.2003 in Kraft getreten sind, in den neuen Bundesländern spätestens zum 01.01.2004 angewendet werden müssen. Die zweite Stufe des Tarifiergebnisses ist in den alten Ländern im Januar 2005, in den neuen Bundesländern im Juni 2005 umzusetzen. In den Unternehmen der alten Bundesländer ist den Arbeitern und Angestellten (nicht den Auszubildenden) jeweils eine Einmalzahlung von 150 € zu gewähren, die zum einen spätestens mit dem Weihnachtsgeld 2003, zum anderen spätestens mit dem Urlaubsgeld 2005 anzuzahlen ist.

b) Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen

Der Tarifvertrag gilt ausschließlich für die Beschäftigten der Wohnungsunternehmen in den alten Bundesländern. Er ist schon seit einiger Zeit gekündigt, wirkt jedoch noch gemäß § 4 Abs. 5 Tarifvertragsgesetz nach.

Inhaltsverzeichnis

| | Seite |
|--|-------|
| Teil I: Manteltarifvertrag für die Beschäftigten der Wohnungswirtschaft | 4 |
| § 1 Geltungsbereich | 4 |
| § 2 Einstellung | 5 |
| § 3 Eingruppierung - Umgruppierung - Vergütung | 6 |
| § 4 Monatsvergütung | 7 |
| § 5 Arbeitszeit | 7 |
| § 6 Überstunden, Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen, Nachtarbeit | 10 |
| § 7 Urlaub | 11 |
| § 8 Sonderzahlungen | 13 |
| § 9 Reisekosten | 14 |
| § 10 Fortzahlung der Vergütung im Krankheitsfall | 15 |
| § 11 Jubiläumsgeld | 15 |
| § 12 Sterbegeld | 16 |
| § 13 Arbeitsbeurteilung | 17 |
| § 14 Arbeitsverhinderung | 17 |
| § 15 Kündigung | 18 |
| § 16 Beendigung des Arbeitsverhältnisses | 18 |
| § 17 Tarifliche Ausschlussfristen | 19 |
| § 18 Zeugnis | 19 |
| § 19 Günstigkeitsprinzip | 20 |
| § 20 Sonderregelung | 20 |
| § 21 Schiedsgerichtsbarkeit | 20 |
| § 22 Laufzeit des Tarifvertrages | 21 |
| Protokollnotiz zu § 8 Manteltarifvertrag vom 03.06.1997 für die Beschäftigten in der Wohnungswirtschaft | 22 |
| Tabelle Urlaubsgeld gem. § 8 MTV (Gehalt; Hauptgruppen) | 23 |
| Tabelle Urlaubsgeld gem. § 8 MTV (Lohn; Hauptgruppen) | 24 |
| Tabelle Urlaubsgeld gem. § 8 MTV (Vergütung für Auszubildende) | 25 |
| Tabelle Urlaubsgeld gem. § 8 MTV (Gehalt; Zwischengruppen) | 26 |
| Tabelle Urlaubsgeld gem. § 8 MTV (Lohn; Zwischengruppen) | 27 |
| Protokollnotiz über die Entgeltumwandlung zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung | 28 |
| Protokollnotiz zur Zahlung erfolgs-/ leistungsorientierter Vergütung | 30 |
| Teil II: Tarifvertrag zur Altersteilzeitarbeit für die Beschäftigten in der Wohnungswirtschaft | 31 |
| Teil III: Vergütungsvertrag für die Beschäftigten der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft | 32 |
| § 1 Geltungsbereich | 32 |
| § 2 Eingruppierung | 33 |
| § 3 Gehaltsgruppen | 33 |
| | 2 |

| | | |
|-----|--|----|
| § 4 | Gehaltstafel | 35 |
| § 5 | Lohngruppen | 36 |
| § 6 | Lohnstafel | 37 |
| § 7 | Erschwerniszuschläge | 38 |
| § 8 | Regelung der Vergütung für Auszubildende | 39 |
| § 9 | Laufzeit und Vertragsdauer | 39 |

Anlagen

Ergänzend zum Vergütungsstarifvertrag werden nachstehend zusätzlich die sich aus § 2 VTV ergebenden Zwischengruppen aufgeführt.

Außerdem werden zur Berechnung der Mehrarbeitsvergütungen gemäß § 7 MTV und der Erschwerniszuschläge gemäß § 7 VTV und bei Teilzeitbeschäftigten gemäß § 6 MTV die Vergütungen auf Stundenbasis mitgeteilt.

| | | |
|----|--|----|
| 1. | Zwischengruppen zur Gehaltstafel (§ 4 VTV); Anlage 1 | 40 |
| 2. | Zwischengruppen zur Lohnstafel (§ 6 VTV); Anlage 2 | 42 |
| 3. | Stundenvergütungen | |
| a) | zur Gehaltstafel (§ 4 VTV); Anlage 3 | 43 |
| b) | zur Lohnstafel (§ 6 VTV); Anlage 4 | 44 |
| c) | zur Gehaltstafel Zwischengruppe (§ 2 VTV); Anlage 5 | 45 |
| d) | zur Lohnstafel Zwischengruppe (§ 2 VTV); Anlage 6 | 46 |
| e) | zur Ausbildungsvergütung (§ 8 VTV); Anlage 7 | 47 |

| | | |
|--|--|----|
| | Protokollnotiz zum Vergütungsstarifvertrag vom 30.06.2003 für die Beschäftigten in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft | 48 |
|--|--|----|

| | | |
|--|---|----|
| | Teil IV: Tarifvertrag über die Gewährung vermögenswirksamer Leistungen zugunsten der Angestellten/Arbeitnehmer in der Wohnungswirtschaft | 49 |
|--|---|----|

| | | |
|-----|---|----|
| § 1 | Geltungsbereich | 50 |
| § 2 | Anspruch auf Gewährung vermögenswirksamer Leistungen | 50 |
| § 3 | Vorrang des Tarifvertrages | 51 |
| § 4 | Anrechenbarkeit bisher gewährter vermögenswirksamer Leistungen des Arbeitgebers | 51 |
| § 5 | Verfahren | 51 |
| § 6 | Verjährung | 52 |
| § 7 | Inkrafttreten und Laufdauer | 53 |

| | | |
|--|--|----|
| | Teil V: Rationalisierungsschutzabkommen für die Arbeitnehmer der Wohnungswirtschaft | 54 |
|--|--|----|

| | | |
|-----|-------------------------------------|----|
| § 1 | Geltungsbereich | 55 |
| § 2 | Rationalisierungsmaßnahmen | 55 |
| § 3 | Arbeitsplatzerhaltung | 56 |
| § 4 | Umschulung | 57 |
| § 5 | Beendigung des Arbeitsverhältnisses | 57 |
| § 6 | Anschlussregelung | 58 |
| § 7 | Besitzstandswahrung | 58 |
| § 8 | Inkrafttreten und Laufdauer | 59 |

Manteltarifvertrag

für die Beschäftigten in der Wohnungswirtschaft

Zwischen dem

Arbeitgeberverband der Wohnungswirtschaft e. V.,
Heinrichstr. 169 B, 40239 Düsseldorf
einerseits,

der
DAG, Deutsche Angestellten-Gewerkschaft,
Bundesvorstand, Johannes-Brahms-Platz 1, 20355 Hamburg

der
HBV, Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen,
Hauptvorstand, Kanzlei-Str. 8, 40472 Düsseldorf

und der
IG BAU, Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt,
Bundesvorstand, Olof-Palme-Str. 19, 60439 Frankfurt/Main
andererseits,

wird folgender Tarifvertrag vereinbart:

**§ 1
Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt:

- Räumlich für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
- Fachlich für die Unternehmen aller Rechtsformen, die wohnungswirtschaftliche Leistungen erbringen sowie für die Verbände der Wohnungswirtschaft.

MTV

3. Persönlich für alle Beschäftigten, die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, sowie die Auszubildenden.

Ausgenommen sind leitende Angestellte im Sinne des BetrVG § 5 Abs. 3 Ziffer 1 bis 3 und Abs. 4 Ziff. 4, sowie Angestellte, denen Prokura nach § 49 HGB übertragen ist. Für Beschäftigte, denen Handlungsvollmacht nach § 54 Abs. 1 und 2 HGB bis zum 30.06.1997 verliehen worden ist und für die der Manteltarifvertrag bisher nicht galt, findet § 1 Abs. 3 Manteltarifvertrag in der bisherigen Fassung Anwendung.

4. Ausgenommen sind bis zu drei Monaten beschäftigte Aushilfen, für deren Tätigkeit keine einschlägige Berufserfahrung oder abgeschlossene Berufsausbildung erforderlich ist.

Einstellung

1. Eine Einstellung hat unter Beachtung des § 99 BetrVG zu erfolgen.
2. Die Einstellung ist schriftlich zu bestätigen. Der Bestätigung bedarf es nicht, wenn dem Einzustellenden innerhalb einer Woche nach dem Einstellungsgespräch der Arbeitsvertrag ausgehändigt wird.
3. Der/Die Beschäftigte erhält spätestens zu Beginn des Arbeitsverhältnisses eine Ausfertigung des Arbeitsvertrages.
4. Der Arbeitsvertrag muss Angaben gem. § 2 Abs. 1 Ziff. 1-10, Abs. 3 Nachweisgesetz sowie die anrechenbaren Berufsjahre enthalten.
5. Die Vereinbarung einer Probezeit bedarf der Schriftform. Gehen befristete Arbeitsverträge in unbefristete über, gilt eine Probezeit als erfüllt.

Einzugruppierte, Umzugruppierte, Vergütung

1. Der/Die Beschäftigte ist mit Zustimmung des Betriebsrats in eine Tarifgruppe gemäß Vergütungstarifvertrag einzugruppiieren. Für Beschäftigte in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen gelten bei der Vergütung die Bestimmungen des Arbeitsförderungsgesetzes.
2. Beschäftigte, die sich durch ihre Tätigkeit teilweise aus ihrer Gehalts-/Lohngruppe herausheben, ohne überwiegend die Tätigkeitsmerkmale der nächsthöheren Gruppe zu erfüllen, erhalten zusätzlich 50 % des Unterschiedsbetrages, der sich aus den Vergütungen der beiden Gruppen ergibt.
3. Bei überdurchschnittlichen Leistungen können widerrufliche oder befristete Leistungszulagen gewährt werden. Der Widerruf muss schriftlich im Einvernehmen mit dem Betriebsrat unter Wahrung der Kündigungsfrist erfolgen, wenn die Voraussetzung für ihre Gewährung nicht mehr gegeben ist.
4. Als Berufsjahre gelten die Zeiten nach Vollendung des 20. Lebensjahres, während der der/die Beschäftigte bei einem Wohnungsunternehmen ausgebildet worden ist oder beschäftigt war. Ausbildungszeiten werden höchstens mit 3 Jahren angerechnet.

Bei gleichartigen Tätigkeiten außerhalb der Wohnungswirtschaft sind Beschäftigungszeiten mit abgeschlossener Ausbildung nach Vollendung des 20. Lebensjahres als Berufsjahre anzurechnen. Die Ausbildungszeiten sind in diesen Fällen nicht zu berücksichtigen. Das gleiche gilt für Beschäftigte bei Beschäftigungszeiten als Handwerker in einem Wohnungsunternehmen.

Beschäftigte mit abgeschlossenem und einschlägigem Fachhochschulstudium* werden 4 Berufsjahre, Beschäftigte mit abgeschlossenem und einschlägigem Studium an der Universität bzw. Technischen Hochschule werden 6 Berufsjahre angerechnet.

Treffen mehrere Voraussetzungen zu, kommt nur die jeweils höhere Anrechnung zum Zuge.

Für Beschäftigte, die vor dem 01.07.1997 eingestellt worden sind, bleiben die insoweit berücksichtigten Beschäftigungszeiten anerkannt.

MTV

5. Wehr- und Ersatzdienst werden nach den gesetzlichen Bestimmungen angerechnet.
6. Die Gehaltserhöhung durch Eintritt in eine höhere Gehaltsstufe erfolgt von dem ersten Kalendertag des Monats an, in dem der/die Beschäftigte das entsprechende Lebensalter oder Berufsjahr erreicht.
7. Wird ein/e Beschäftigte/r vorübergehend oder vertretungsweise länger als drei Monate mit einer Tätigkeit beschäftigt, die einer höheren als seiner/ihrer Gehalts-/Lohngruppe entspricht, hat er/sie Anspruch auf das Gehalt bzw. den Lohn der höheren Gruppe des/der zu Vertretenden für die Dauer der Tätigkeit in dieser Gruppe.

*(gleichgestellt sind Fachschulabschlüsse auf dem Gebiet, in dem das Grundgesetz bis 03.10.1990 nicht galt)

4. Monatsvergütung

Die tarifliche Monatsvergütung der Beschäftigten setzt sich aus der Grundvergütung nach § 3 Abs. 1 und 2 und ggf. den Zulagen nach § 3 Abs. 3 zusammen.

5. Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 37 Stunden. Die Arbeitszeit ist grundsätzlich auf Montag bis Freitag zu verteilen. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Pausen sind unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen betrieblich zu regeln. Arbeit am Wochenende kann unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen in sachlich begründeten Fällen mit Zustimmung des Betriebsrats festgelegt werden.

Schichtdienst wird hiervon nicht berührt.

2. Der 24.12. und der 31.12. sind arbeitsfrei.
3. Gleitende Arbeitszeit ist betrieblich zu regeln. Dabei ist ein Gleitzeitguthaben von mehr als 15 Stunden am Quartalsende hinsichtlich seiner Anordnung und Vergütung wie Überstunden zu behandeln.
4. Um eine Flexibilisierung der Arbeitszeit sowie eine Zeitsouveränität für die Beschäftigten der Wohnungswirtschaft zu ermöglichen, kann abweichend von Abs. 1 eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit in Betrieben oder Betriebsteilen vorgenommen werden. Für Betriebe ohne Betriebsrat ist die Zustimmung von 75 % der Beschäftigten des Betriebs oder des betreffenden Betriebsteils erforderlich.

Für derartige Vereinbarungen zur Arbeitszeitgestaltung gelten folgende Bestimmungen:

- a) Die Verteilung der Arbeitszeit ist so zu gestalten, dass im Durchschnitt des vereinbarten Zeitraumes die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eingehalten wird. Der maximal zulässige Verteilungszeitraum beträgt 12 Monate.
- b) Die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit darf 45 Stunden nicht überschreiten.
- c) Die Vergütung erfolgt unabhängig von der tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit entsprechend der tariflichen Regelungen.
- d) Für Beschäftigte oder Beschäftigtengruppen werden Arbeitszeitkonten eingerichtet, die Arbeitszeiten erfassen, welche von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit abweichen.
- e) Arbeitszeitkonten dürfen ein Arbeitszeitplus von 150 Stunden nicht überschreiten und ein Arbeitszeitminus von 80 Stunden nicht unterschreiten. Bei einem Verteilungszeitraum von weniger als 12 Monaten reduzieren sich die Plus- und Minuszeiten proportional.
- f) Die Einzelheiten der Verteilung der Arbeitszeit sind betrieblich zu regeln.

MTV

- g) Kann ein Arbeitszeitplus in begründeten Ausnahmefällen aus betrieblichen Gründen innerhalb des vereinbarten Verteilzeitraumes nicht ausgeglichen werden, sind die entsprechenden Stunden mit einem Zuschlag von 25 % zu vergüten. Für die Abgeltung der Gesamtsprüche gilt § 6 Abs. 5 entsprechend. Der Zuschlag entfällt, wenn der Ausgleich aus persönlichen Gründen nicht erfolgen kann. Besteht am Ende des Verteilzeitraums ein Arbeitszeitminus, wird dies als unbezahlte Freizeit abgerechnet. Es kann mit der 13. oder 14. Monatsvergütung verrechnet werden. Kann ein Arbeitszeitminus aus betrieblichen Gründen innerhalb des Verteilzeitraums nicht ausgeglichen werden, wird es auf den nächsten Verteilzeitraum übertragen. Kann ein Arbeitszeitminus innerhalb des Verteilzeitraums aus persönlichen Gründen nicht ausgeglichen werden, kann vereinbart werden, dass es auf den nächsten Verteilzeitraum übertragen wird.
- h) Arbeitszeitguthaben, die sich aus der Differenz zwischen tariflich und betrieblich vereinbarter Arbeitszeit ergeben, entstehen an Tagen mit tatsächlicher Arbeitsleistung, d.h. nicht bei Urlaub, Krankheit und sonstigen arbeitsfreien Tagen mit oder ohne Entgeltfortzahlung. Der Ausgleich von Arbeitszeitplus-Stunden innerhalb des Verteilzeitraums kann auch in Form von ganzen freien Tagen oder in Blockfreizeiten vereinbart werden. Ausgleichstage sind, falls eine Betriebsvereinbarung nichts anderes vorsieht, mit 7,4 Stunden zu bewerten. Die Kombination von Ausgleichszeiten mit Urlaubszeiten kann vereinbart werden. Die Inanspruchnahme der Ausgleichszeiten bzw. Freizeiten ist rechtzeitig zu vereinbaren.
- i) Arbeitszeitplus-Stunden gelten nicht als Überstunden. Für die Arbeit an Sonntagen, gesetzlichen Feiertagen und bei Nachtarbeiten gelten die tariflichen Zuschläge. Sie werden dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.
- j) In einer Betriebsvereinbarung kann vereinbart werden, dass sich Beschäftigte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben sowohl Überstunden als auch bis zu 5 Urlaubstagen jährlich auf einem gesonderten Zeitkonto gutschreiben lassen können. Das angesammelte Zeitguthaben wird bei Fortzahlung der Vergütung als Blockfreizeit unmittelbar vor der altersbedingten Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgeglichen. Derartige unabdingbare Abgeltungsansprüche bei Krankheit oder Tod des Arbeitnehmers sowie die Insolvenzversicherung sind betrieblich zu regeln. § 17 findet insoweit keine Anwendung.

9

5. Für Teilzeitarbeit sind folgende Bestimmungen zu beachten:

- a) Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Arbeitszeit kürzer ist als die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 5); sie kann auch im Durchschnitt eines Verteilzeitraumes von bis zu zwölf Monaten vereinbart werden.
- b) Arbeitsverträge, die Arbeitsverhältnisse unter der Sozialversicherungsgrenze begründen, sind möglichst zu vermeiden.
- c) Arbeit auf Abruf ist mit Zustimmung des Betriebsrats zulässig.
- d) Der/Die Teilzeitbeschäftigte ist in eine Tarifgruppe gemäß Vergütungstarifvertrag einzugruppiert.
- e) Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf tarifliche Leistungen im Verhältnis ihrer einzelvertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit.
- f) Wünscht ein/e Teilzeitbeschäftigte/r einen Vollzeitarbeitsplatz oder eine Verlängerung seiner/ihrer wöchentlichen Arbeitszeit oder ein/e Vollzeitbeschäftigte/r eine Teilzeitbeschäftigung, hat der Arbeitgeber, dem dieser Wunsch mitgeteilt worden ist, den/die betreffende/n Beschäftigte/n vor einer Stellenausschreibung (Vollzeit und/oder Teilzeit) zu unterrichten.

Zusätzliche Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen, Nachtarbeit

1. Überstunden, Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen sowie Nachtarbeit können unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen mit Zustimmung des Betriebsrates angeordnet werden.

Überstunden sind die Stunden, die auf besondere Anordnung über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistet werden.

Überstunden, Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie Nachtarbeit sind zuschlagpflichtig.

10

MTV

2. Die Vergütung für Überstunden, für Arbeit an Sonntagen und an gesetzlichen Feiertagen sowie für Nacharbeit beträgt je Arbeitsstunde 1/160 der Monatsvergütung ohne die Vergütung für Überstunden, für Arbeit an Sonntagen und an gesetzlichen Feiertagen sowie für Nacharbeit. Dabei wird der Monat zugrunde gelegt, in dem die zuschlagpflichtigen Arbeiten angefallen sind.
3. Diese Vergütung erhöht sich je Arbeitsstunde
 - a) bei Überstunden an Werktagen um 25 %
 - b) für Arbeit an Sonntagen um 75 %
 - c) für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen und bei Nacharbeit (22.00 bis 6.00 Uhr) um 100 %
4. Treffen mehrere Zuschläge für die gleiche Arbeitszeit zusammen, so wird nur der jeweils höhere gezahlt.
5. Die Abgeltung der Ansprüche aus den Abs. 2 und 3 hat grundsätzlich durch entsprechende Freizeit zu erfolgen, soweit betriebliche Belange dem nicht entgegenstehen. Im gegenseitigen Einvernehmen kann die Abgeltung auch in Geld erfolgen.
6. Die Vergütung bzw. der Freizeitausgleich für Bereitschaftsdienst und für Arbeit im Schichtsystem ist betrieblich zu vereinbaren.

Urlaub

1. Alle Beschäftigten haben Anspruch unter Fortzahlung der Vergütung auf einen Jahresurlaub von 30 Arbeitstagen, berechnet auf eine 5-Tage-Woche. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
2. Ausscheidende oder neu eintretende Beschäftigte erhalten im Kalenderjahr so viele Zwölftel des ihnen zustehenden Urlaubs, wie sie volle Beschäftigungsmonate bei dem Unternehmen tätig waren, mindestens jedoch den gesetzlichen Urlaubsanspruch.

MTV

Ist ein höherer Urlaub bereits gewährt, so kann die für die Urlaubszeit gezahlte Vergütung nicht mehr zurückgefordert werden.

Bruchteile von Urlaubstagen gelten als ganze Urlaubstage.

3. Der volle Urlaubsanspruch kann im ersten Jahr der Betriebszugehörigkeit erstmals nach einer sechsmonatigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit, bei Jugendlichen bzw. Auszubildenden nach einer Tätigkeit von mehr als 3 Monaten, geltend gemacht werden.

4. Der Urlaub ist der Erholung bestimmt. Er soll, soweit nicht dringende betriebliche oder persönliche Erfordernisse entgegenstehen, möglichst in zwei zusammenhängenden Zeitabschnitten gewährt und genommen werden.

Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Beschäftigten liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten 3 Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.

Eine Abgeltung des Urlaubs ist ausgeschlossen, es sei denn, dass er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr in Form von Freizeit gewährt werden kann.

5. Erkrankt der/die Beschäftigte während desurlaubes, so werden die Krankheitsstage auf den Urlaub nicht angerechnet, wenn die Krankheit und ihre Dauer durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesen werden.

Der/Die Beschäftigte hat sich jedoch nach dem Ende des planmäßigen Urlaubs oder der darüber hinausgehenden Krankheit zunächst zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.

6. Die Freistellung von Arbeitnehmern unter Fortzahlung des Entgelts bei wichtigen persönlichen Anlässen kann in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Sonderzahlungen

1. Alle Beschäftigten erhalten am 01. Dezember eines jeden Jahres zusätzlich 100 % der zu diesem Zeitpunkt vereinbarten Monatsvergütung (13. Monatsgehalt). Überstunden-, Leistungs- (§ 3 Abs. 3) und Erschwerniszulagen (§ 7 VTV) werden vorbehaltlich einer anderweitigen Regelung in einer Betriebsvereinbarung nicht eingerechnet.
2. Alle Beschäftigten in dem Gebiet, in dem schon vor dem 03.10.1990 das Grundgesetz galt, erhalten ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 100 % der nach dem Vergütungstarifvertrag vom 20.03.1996 zu zahlenden Monatsvergütung gemäß § 4 (14. Monatsgehalt). Hinsichtlich der Zulagen gilt das in Abs. 1 Geregelt.*
3. Alle Beschäftigten in dem Gebiet, in dem vor dem 03.10.1990 das Grundgesetz nicht galt, erhalten ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 20 % der nach dem Vergütungstarifvertrag vom 20.03.1996 zu zahlenden Monatsvergütung im Jahre 1997 und 50 % der nach dem Vergütungstarifvertrag vom 20.03.1996 zu zahlenden Monatsvergütung im Jahre 1998. Im Jahre 1999 wird ein Urlaubsgeld in Höhe von 100 % der nach dem Vergütungstarifvertrag vom 20.03.1996 zu zahlenden Monatsvergütung gewährt. Hinsichtlich der Zuschläge gilt das in Abs. 1 Geregelt.*
4. Bei Neueinstellungen ab dem 01.01.1997 wird den Beschäftigten, abweichend von Abs. 1 bis 3, jeweils eine zusätzliche Vergütung gezahlt, die im ersten Beschäftigungsjahr 50 % des zu leistenden Monatsgehalts gemäß Abs. 1 bis 3 entspricht. Die 13. und 14. Monatsvergütung steigt in jedem weiteren Beschäftigungsjahr jeweils um 10 %-Punkte bis zu einer Höhe von 100 % gemäß Abs. 1 bis 3.
5. Das Urlaubsgeld wird mit der Monatsvergütung für Juli ausgezahlt.
6. Ausscheidende oder neu eingestellte Beschäftigte sowie Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis ruht (Erziehungsurlaub, Wehrdienst) sowie bei unbezahltam Sonderurlaub und Krankengeldbezug, haben im Kalenderjahr für jeden vollen Monat, in dem sie gearbeitet haben, Anspruch auf 1/12 dieser Sonderzahlungen.

Bei ausscheidenden Beschäftigten wird der anteilige Betrag am letzten Tag des Monats des Ausscheidens fällig.

7. Die anteilige Sonderzahlung ist nicht zu gewähren, wenn das Arbeitsverhältnis rechtswirksam verhaltensbedingt vom Unternehmen gekündigt worden ist. Keine Zahlung erfolgt im Falle von befristeten Arbeitsverhältnissen bis zu sechs Monaten. Mehrere Befristungen in einem Jahr werden zusammengezählt.
8. Hat sich im Laufe des Jahres, u.a. bei Teilzeitbeschäftigung, die individuell vereinbarte Wochenarbeitszeit geändert, so erhält der/die Beschäftigte von den Sonderzahlungen nach Abs. 1 bis 3 einen Betrag, der sich aus 1/12 der Jahresarbeitszeit und dem jeweiligen Umrechnungsfaktor je Arbeitsstunde gemäß § 6 Abs. 2 errechnet. Ergeben sich am Jahresende Mehr- oder Minderbeträge, sind diese im Monat Dezember auszugleichen.
9. Auf Auszubildende sind Abs. 1 bis 5, unabhängig vom Lebensalter, entsprechend anzuwenden. Die Übernahme des Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis ist keine Neueinstellung i.S.d. Absatz 4.
10. Probezeiten werden nur dann angerechnet, wenn sie zu einem endgültigen Arbeitsverhältnis geführt haben.

* Tabelle der Lohn- und Gehaltshöhen im Anhang

Reisekosten

1. Bei dienstlichen Reisen sind die Sätze nach den Lohnsteuerrichtlinien zu vergüten. Bei Unternehmen mit überwiegender Beteiligung der öffentlichen Hand können abweichende Regelungen weitergelten.
2. Die Vergütung für die Benutzung privater Personenkraftwagen bleibt betrieblichen Regelungen vorbehalten.

§ 10
Fortzahlung der Vergütung im Krankheitsfall

1. Im Falle einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und bei Kuren erhalten die Beschäftigten die Vergütung für die Dauer von 6 Wochen fortgezahlt. (§ 4a Entgeltfortzahlungsgesetz findet keine Anwendung.) Das fortzuzahlende Entgelt erfasst nicht Überstundenzuschläge. Darüber hinaus gelten im Falle von Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und Teilnahme an Kuren die gesetzlichen Bestimmungen.
2. Beruht die Arbeitsunfähigkeit auf einem Betriebsunfall, so wird ein Zuschuss zum Krankengeld in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der Nettovergütung und den Bruttoarbeiten der Krankenkasse, soweit diese auf Pflichtversicherungen beruhen, bis zu 26 Wochen gezahlt. Bei nichtkrankenversicherungspflichtigen Beschäftigten wird der Zuschuss nach dem höchsten Krankengeldsatz für Pflichtversicherte der zuständigen Ortskrankenkasse berechnet.
3. Ein weitergehender Zuschuss zum Krankengeld kann in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

§ 11
Jubiläumsgewährung

1. Beschäftigte, die dem Unternehmen 10 Jahre angehören, erhalten anlässlich des Jubiläums eine einmalige Jubiläumsgewährung in Höhe von DM 600,00.
2. Beschäftigte, die dem Unternehmen 25 Jahre angehören, erhalten anlässlich des Jubiläums eine einmalige Jubiläumsgewährung in Höhe von DM 1.200,00.
3. Beschäftigte, die dem Unternehmen 40 Jahre angehören, erhalten anlässlich des Jubiläums eine einmalige Jubiläumsgewährung in Höhe von DM 2.400,00.

4. Beschäftigte, die 35 Jahre und länger dem Unternehmen angehören, aber noch nicht das 40jährige Jubiläum erreicht haben, und aus dem Unternehmen wegen Inanspruchnahme der Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung ausscheiden, erhalten die Jubiläumsgewährung nach Abs. 3 anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
5. Teilzeitbeschäftigte erhalten die jeweiligen Jubiläumsgewährungen in voller Höhe.
6. Werden die steuerlichen Freibeträge verändert, verändern sich die Jubiläumsgewährungen in gleichem Maße. Werden sie gestrichen, kann die Höhe der Jubiläumsgewährung in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

§ 12
Sterbegeld

1. Hinterlässt ein/e Beschäftigte/r einen unterhaltsberechtigten Ehegatten oder unterhaltsberechtigte Kinder, so erhalten diese Hinterbliebenen für einen weiteren Monat eine volle tarifliche Monatsvergütung gemäß § 4.
2. Sind an Verstorbenen Bezüge oder Vorschüsse über den Sterbetag hinaus bereits gezahlt, so werden diese auf das an die Hinterbliebenen zu zahlende Sterbegeld angerechnet.

Zahlungen an einen der Hinterbliebenen bringen den Anspruch der übrigen gegen den Arbeitgeber zum Erlöschen.
3. Das Sterbegeld wird auch dann gezahlt, wenn gemäß § 10 kein Geldanspruch mehr bestand.
4. Wird infolge besonderer zusätzlicher Leistungen des Arbeitgebers Sterbegeld oder eine gleichwertige Zahlung von dritter Seite gewährt, entfällt die vorstehende Regelung. Erreicht die Leistung von dritter Seite nicht den Betrag nach Abs. 1, wird der Ausgleich durch den Arbeitgeber vorgenommen.

1. Beschäftigte werden zur Ausübung gesetzlich auferlegter Pflichten und zur Ausübung öffentlicher Ehrenämter unter Fortzahlung der Vergütung freigestellt. Soweit dabei Anspruch auf Verdienstausfall besteht, ist dieser in Anspruch zu nehmen. Diese Beträge sind dem Unternehmen bis zur Höhe seiner Aufwendungen abzuführen.

Für die Freistellung zur Pflege erkrankter Kinder gilt § 45 SGB V mit der Maßgabe, dass § 616 BGB dabei nicht zur Anwendung kommt.

2. Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen oder Tariftalkommissionssitzungen oder für Tagungen satzungsgemäßer Gremien auf der Bundesebene der Gewerkschaften ist den Beschäftigten auf Anforderung einer der vertragschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung zu gewähren. Eine Anrechnung auf den Erholungsurlaub ist nicht zulässig.
3. Zur Teilnahme an Sitzungen von Gremien der zuständigen Stellen für die Berufsausbildung werden die Beschäftigten unter Fortzahlung der Vergütung und ohne Anrechnung auf den Urlaub freigestellt.
4. Zur häuslichen Prüfungsvorbereitung werden die Auszubildenden an den beiden vor der Abschlussprüfung liegenden Arbeitstagen unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung und ohne Anrechnung auf den Urlaub freigestellt.

Bei einer Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber unter Angabe der Gründe unverzüglich Mitteilung zu machen.

1. Die Kündigungsfrist beträgt für alle Beschäftigten sechs Wochen zum Quartalsende.

Die Kündigungsfrist verlängert sich bei Kündigung durch den Arbeitgeber nach einer Beschäftigungsdauer von fünf Jahren auf drei Monate, nach acht Jahren auf vier Monate, nach zehn Jahren auf fünf Monate und nach zwölf Jahren auf sechs Monate zum Quartalsende.

2. Bei Neueinstellungen kann für die Probezeit einmalig eine kürzere Kündigungsfrist vereinbart werden. Sie muss jedoch für beide Beteiligten mindestens 1 Monat zum Monatsende betragen. Diese Frist ist gewahrt, wenn die Kündigung am letzten Tag vor Ablauf der Probezeit zugeht. Ist eine Kündigung während der Probezeit nicht fristgerecht zugegangen, geht das Probearbeitsverhältnis in ein festes Arbeitsverhältnis über.
3. Die Kündigungsfrist für Aushilfen muss mindestens eine Woche betragen.
4. Beschäftigte, die mindestens 10 Jahre dem Betrieb angehören und 55 Jahre alt sind oder die 15 Jahre dem Betrieb angehören und 50 Jahre alt sind, sind nur aus wichtigem Grund kündbar. Ausgenommen sind zumutbare Änderungskündigungen und Kündigungen als Folge erheblicher Einschränkung durch Fortfall wesentlicher Unternehmensaufgaben.
5. Kündigungen haben schriftlich zu erfolgen.

1. Das Arbeitsverhältnis endet grundsätzlich, ohne dass es einer Kündigung bedarf, am Ende des Monats, in dem der/die Beschäftigte das 65. Lebensjahr vollendet und Anspruch auf Rente oder auf Leistungen aus einer Befreiungsversicherung bestehen. Im Übrigen gilt die gesetzliche Regelung.

MTV

2. Gleiches gilt, wenn dem Arbeitnehmer eine nicht befristete Erwerbsfähigkeitsrente gewährt wird mit Ende des Monats, in dem der Rentenbescheid zugestellt wird.

§ 17 Tarifliche Anspruchsfristen

1. Vergütungsansprüche sind binnen 3 Monaten nach der Abrechnung für den Monat, in dem die betreffenden Arbeiten geleistet wurden, schriftlich geltend zu machen.
2. Alle übrigen beiderseitigen Ansprüche aus diesem Vertrag und dem Vergütungsvertrag (Eingruppierung) sind binnen 6 Monaten nach ihrer Entstehung, im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses jedoch spätestens binnen 2 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, schriftlich geltend zu machen.
3. Der Arbeitgeber kann sich vor Ablauf von 2 Monaten nach Beendigung eines Kündigungsschutzverfahrens nicht auf die Verwirkung der während des Gerichtsverfahrens entstandenen Zahlungsansprüche berufen.

§ 18 Zeugnis

Beschäftigten ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis und auf Verlangen jederzeit ein Zwischenzeugnis auszuhändigen.

MTV

§ 19 Günstigkeitsprinzip

Für den/die Beschäftigte/n günstigere Vereinbarungen werden durch diesen Manteltarifvertrag nicht berührt.

§ 20 Sonderregelung

Als Anhang zu diesem Tarifvertrag besteht eine besondere Regelung für die Hauswarte in Berliner Wohnungsunternehmen.

§ 21 Schiedsgerichtsbarkeit

Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen den Tarifparteien über die Auslegung und Durchführung bestehender Tarifverträge entscheidet, wenn unmittelbare Verhandlungen nicht zu einem Ergebnis führen, ein Schiedsgericht. Das Schiedsgericht besteht aus je 3 Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeisitzern der Tarifvertragsparteien. Die Beisitzer werden von Fall zu Fall von den Tarifvertragsparteien bestellt.

Kommt eine Einigung in diesem Schiedsgericht nicht zustande, so kann das Schiedsgericht unter dem Vorsitz eines/einer unparteiischen Vorsitzenden erneut zusammentreten. Einigen sich die Tarifparteien nicht über die Person des/der unparteiischen Vorsitzenden, so wird der Präsident des Bundesarbeitsgerichts gebeten, eine geeignete Persönlichkeit zu benennen.

Die Entscheidung des Schiedsgerichtes ist für beide Parteien bindend.

MTV

Laufen des Tarifvertrages

Der vorstehende Tarifvertrag tritt am 01.01.1997 in Kraft. Nach dem Manteltarifvertrag vom 28.05.1993 in der Fassung vom 20.03.1996 bis zum 30.06.1997 erbrachte Leistungen können nicht zurückgefordert werden.

Dieser Tarifvertrag kann erstmals mit einer Frist von 6 Monaten zum 31. Dezember 1999 gekündigt werden; von da an jeweils mit sechsmonatiger Frist zum Ende eines Kalenderjahres.

Düsseldorf, den 03.06.1997

Arbeitgeberverband der Wohnungswirtschaft e.V.
Düsseldorf

Deutsche Angestellten-Gewerkschaft,
Bundesvorstand, Hamburg

Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen,
Hauptvorstand, Düsseldorf

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
Bundesvorstand, Frankfurt/Main

Protokollnotiz zu

**§ 8 Manteltarifvertrag vom 03.06.1997
für die Beschäftigten in der Wohnungswirtschaft**

Zwischen den Tarifvertragsparteien des Mantel- und Vergütungstarifvertrages für die Wohnungswirtschaft wird folgende Protokollnotiz vereinbart:

Unternehmen in dem Gebiet, in dem das Grundgesetz bis zum 03.10.1990 nicht galt, können von den Vorschriften des Vergütungstarifvertrages und § 8 Abs. 3 MTV unter den folgenden Voraussetzungen (auch zu Ungunsten) der Arbeitnehmer abweichen, wenn dies der Beschäftigungssicherung dient.

Hierzu müssen Arbeitgeber und Betriebsrat einvernehmlich bei den Tarifparteien die Zustimmung zu einer Abweichung von den Vorschriften des Vergütungstarifvertrages bzw. des § 8 Abs. 3 MTV beantragen.

Dem Antrag ist eine zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ausgehandelte Regelung beizufügen.

In betriebsratslosen Betrieben muss die Zustimmung zu einer solchen Regelung mit der Gesamtbetriebschaft abgestimmt werden. Erforderlich ist die Zustimmung von 75 % der Beschäftigten.

Arbeitgeberverband und Gewerkschaften müssen der Regelung zustimmen.

Düsseldorf, den 03.06.1997

Arbeitgeberverband der Wohnungswirtschaft e.V.,
Düsseldorf

Deutsche Angestellten-Gewerkschaft,
Bundesvorstand, Hamburg

Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen,
Hauptvorstand, Düsseldorf

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt,
Bundesvorstand, Frankfurt/Main

Tabelle 1: Urlaubsgeld gemäß § 8 MTV

**Gehalt
Hauptgruppen
100 %**

In den Unternehmen in den neuen Bundesländern ist der jeweilige prozentuale Anteil gemäß § 8 Abs. 3 MTV bzw. im Falle des Gebrauchmachens von der Öffnungsklausel der vereinbarte Prozentsatz zu berechnen und zu zahlen.

| | |
|------------------------------------|------------|
| Gruppe I | |
| bis einschl. <u>23. Lebensjahr</u> | 1.380,00 € |
| ab <u>24. Lebensjahr</u> | 1.590,00 € |
| Gruppe II | |
| bis einschl. <u>21. Lebensjahr</u> | 1.510,00 € |
| <u>22. bis 24. Lebensjahr</u> | 1.670,00 € |
| ab <u>25. Lebensjahr</u> | 1.840,00 € |
| Gruppe III | |
| <u>1. Berufsjahr</u> | 1.620,00 € |
| <u>2. bis 5. Berufsjahr</u> | 1.830,00 € |
| <u>6. bis 8. Berufsjahr</u> | 1.920,00 € |
| ab <u>9. Berufsjahr</u> | 2.090,00 € |
| Gruppe IV | |
| bis <u>5. Berufsjahr</u> | 2.100,00 € |
| <u>6. und 7. Berufsjahr</u> | 2.250,00 € |
| <u>8. und 9. Berufsjahr</u> | 2.380,00 € |
| ab <u>10. Berufsjahr</u> | 2.540,00 € |
| Gruppe V | |
| bis <u>7. Berufsjahr</u> | 2.440,00 € |
| <u>8. und 9. Berufsjahr</u> | 2.660,00 € |
| ab <u>10. Berufsjahr</u> | 2.850,00 € |
| Gruppe VI | |
| bis <u>7. Berufsjahr</u> | 2.770,00 € |
| <u>8. und 9. Berufsjahr</u> | 3.070,00 € |
| ab <u>10. Berufsjahr</u> | 3.330,00 € |

Tabelle 2: Urlaubsgeld gemäß § 9 MTV

**Gehalt
Hauptgruppen
100 %**

In den Unternehmen in den neuen Bundesländern ist der jeweilige prozentuale Anteil gemäß § 8 Abs. 3 MTV bzw. im Falle des Gebrauchmachens von der Öffnungsklausel der vereinbarte Prozentsatz zu berechnen und zu zahlen.

| | |
|-------------------|------------|
| Gruppe I | 1.310,00 € |
| Gruppe II | 1.670,00 € |
| Gruppe III | 1.760,00 € |
| Gruppe IV | 1.960,00 € |
| Gruppe V | 2.350,00 € |

Die Sonderregelung für Hamburg entfällt ab dem 01.05.2002.

**Tabellen/Urtaufsatz gemäß § 8 MTV
Vergütung für Auszubildende**

100 %

In den Unternehmen in den neuen Bundesländern ist der jeweilige prozentuale Anteil gemäß § 8 Abs. 3 MTV bzw. im Falle des Gebrauchmachens von der Öffnungsklausel der vereinbarte Prozentsatz zu berechnen und zu zahlen.

| | |
|--------------------------|----------|
| im 1. Ausbildungsjahr | 570,00 € |
| im 2. Ausbildungsjahr | 670,00 € |
| im 3. Ausbildungsjahr | 770,00 € |

**Tabellen/Urtaufsatz gemäß § 8 MTV
Zwischengruppen**

In den Unternehmen in den neuen Bundesländern ist der jeweilige prozentuale Anteil gemäß § 8 Abs. 3 MTV bzw. im Falle des Gebrauchmachens von der Öffnungsklausel der vereinbarte Prozentsatz zu berechnen und zu zahlen.

| | |
|------------------------------------|------------|
| Zwischengruppe I/II (IA) | |
| <u>bis einschl. 21. Lebensjahr</u> | 1.445,00 € |
| <u>22. und 23. Lebensjahr</u> | 1.525,00 € |
| <u>im 24. Lebensjahr</u> | 1.630,00 € |
| <u>ab 25. Lebensjahr</u> | 1.715,00 € |

Die Zwischengruppe II/III (IIA)
kann nur individuell für den Einzelfall errechnet werden. Es wird empfohlen, bei Bedarf nach den Bestimmungen des § 3 Abs. 2 des Manteltarifvertrages zu verfahren.

| | |
|-------------------------------------|------------|
| Zwischengruppe III/IV (IIIA) | |
| <u>1. Berufsjahr</u> | 1.860,00 € |
| <u>2. bis 5. Berufsjahr</u> | 1.965,00 € |
| <u>6. und 7. Berufsjahr</u> | 2.085,00 € |
| <u>8. Berufsjahr</u> | 2.150,00 € |
| <u>9. Berufsjahr</u> | 2.230,00 € |
| <u>ab 10. Berufsjahr</u> | 2.310,00 € |

| | |
|-----------------------------------|------------|
| Zwischengruppe IV/V (IVA) | |
| <u>bis einschl. 5. Berufsjahr</u> | 2.270,00 € |
| <u>6. und 7. Berufsjahr</u> | 2.345,00 € |
| <u>8. und 9. Berufsjahr</u> | 2.520,00 € |
| <u>ab 10. Berufsjahr</u> | 2.695,00 € |

| | |
|-----------------------------------|------------|
| Zwischengruppe V/VI (VA) | |
| <u>bis einschl. 7. Berufsjahr</u> | 2.605,00 € |
| <u>8. und 9. Berufsjahr</u> | 2.865,00 € |
| <u>ab 10. Berufsjahr</u> | 3.090,00 € |

**Tabellen Erläuterung gemäß § 4 MTV
Lehn
Zwischengruppen**

In den Unternehmen in den neuen Bundesländern ist der jeweilige prozentuale Anteil gemäß § 8 Abs. 3 MTV bzw. im Falle des Gebrauchmachens von der Öffnungsklausel der vereinbarte Prozentsatz zu berechnen und zu zahlen.

| | |
|-----------------------|------------|
| Zwischengruppe III | 1.490,00 € |
| Zwischengruppe II/III | 1.715,00 € |
| Zwischengruppe II/IV | 1.860,00 € |
| Zwischengruppe IV/V | 2.155,00 € |

Die Sonderregelung für Hamburg entfällt ab dem 01.05.2002.

**Protokollnotiz
über die Entgeltumwandlung zum Zweck der betrieblichen
Altersversorgung gemäß Nr. 10 des Tarifvertrages vom 15.11.2002**

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

1. räumlich für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland,
2. fachlich für die Unternehmen aller Rechtsformen, die wohnungs- oder immobilienwirtschaftliche Leistungen erbringen, sowie für die Verbände der Wohnungswirtschaft,
3. persönlich für alle Beschäftigten, die dem persönlichen Anwendungsbereich des Manteltarifvertrages oder des Vergütungstarifvertrages für die Beschäftigten in der Wohnungswirtschaft angehören.

§ 2 Anspruch auf Entgeltumwandlung

Alle Arbeitnehmer, die im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen, haben im Rahmen der nachfolgenden Bestimmungen einen Anspruch, tarifliche Entgeltbestandteile zugunsten einer Versorgungszusage zum Zwecke der Altersversorgung umzuwandeln.

§ 3 Höhe der Entgeltumwandlung

Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass zukünftige Entgeltansprüche bis zu jährlich 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung für betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Für die Entgeltumwandlung müssen mindestens jährlich 160stel der Bezugsgröße nach § 18 des IV. Buchs Sozialgesetzbuch eingesetzt werden. Die Einzelheiten sind zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer schriftlich zu vereinbaren.

§ 4 Umwandelbare Entgeltbestandteile

1. Bereits entstandene Entgeltansprüche können nicht umgewandelt werden.
2. Umgewandelt werden können auf Verlangen des Arbeitnehmers künftige Ansprüche auf
 - a) monatliche Vergütung nach dem Vergütungstarifvertrag,
 - b) die Sonderzahlungen nach § 8 des Manteltarifvertrages,
 - c) sonstige Entgeltbestandteile, die aufgrund tarifvertraglicher oder außer tariflicher betrieblicher Regelungen gewährt werden,
jeweils bis zur jährlichen Gesamthöhe gem. § 3 dieser Protokollnotiz.
3. In Betrieben mit Betriebsrat können durch freiwillige Betriebsvereinbarungen hinsichtlich der Auswahl der Entgeltbestandteile Einzelheiten festgelegt werden.

4. Die Tarifvertragsparteien empfehlen den Unternehmen, Einsparungen der Unternehmen bei den Sozialversicherungsbeiträgen, die aus der Umwandlung von Entgelt zu Zwecken der betrieblichen Altersversorgung nach dieser Protokollnotiz resultieren, den Arbeitnehmern zu Zwecken der betrieblichen Altersversorgung weiterzugeben. In Betrieben mit Betriebsrat bedarf es ggf. des Abschlusses einer entsprechenden Betriebsvereinbarung oder Betriebsabsprache.

§ 5 Geltendmachung

1. Der Arbeitnehmer muss den Anspruch auf Entgeltumwandlung spätestens einen Monat vor Fälligkeit der umzuwandelnden Entgeltbestandteile schriftlich beim Arbeitgeber geltend machen.
2. Der Arbeitnehmer ist an die Umwandlung des jeweiligen Entgeltbestands bis zum Ablauf des Kalenderjahres gebunden.
3. Der Arbeitnehmer kann frühestens mit Wirkung zum 01.01. des Folgejahres eine Änderung hinsichtlich der umzuwandelnden Entgeltbestandteile und der Höhe des umzuwandelnden Entgelts geltend machen.
4. Für die Berechnung abgeleiteter tariflicher Ansprüche, ist das Entgelt maßgeblich, das sich ohne Entgeltumwandlung ergeben würde.

§ 6 Inkrafttreten und Kündbarkeit

1. Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.11.2001 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31.12.2003 gekündigt werden.
2. Sofern durch gesetzliche Regelungen im Rahmen der gesetzlichen Rentenversicherung, des Gesetzes zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung oder anderer Vorschriften eine Änderung des Tarifvertrages zu den Regelungen zur Entgeltumwandlung notwendig wird, werden die Tarifvertragsparteien hierzu in Verhandlungen mit dem Ziel einzusetzen, die Entgeltumwandlung entsprechend den gesetzlichen Vorgaben weiterhin zu ermöglichen. Bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bestehende Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Individualvereinbarungen zur Entgeltumwandlung sowie zu betrieblichen Altersversorgung sowie Anwartschaften aus solchen bleiben durch diesen Tarifvertrag unberührt und gelten unverändert weiter.

Düsseldorf, den 06.11.2001

Arbeitgeberverband der Wohnungswirtschaft e.V.
Düsseldorf

Gewerkschaft ver.di e.V.
Bundesvorstand, Berlin

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
Bundesvorstand, Frankfurt/Main

Protokollnotiz zur Zahlung erfolgs- leistungsorientierter Vergütung gemäß Tarifvertragsabschluss vom 07.03.2002

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass nachfolgende Regelungen der Leistungs- und Motivationssteuerung in den Unternehmen, nicht aber der Reduzierung der Personalkosten dient.

In Unternehmen, in denen ein Betriebsrat besteht, kann auf Grundlage einer freiwilligen Betriebsvereinbarung für die Beschäftigten oder abgrenzbare Gruppen von Beschäftigten eine leistungs- bzw. erfolgsorientierte Vergütung nach folgenden Maßgaben geregelt werden:

- a) In der Betriebsvereinbarung sind die Bemessungskriterien für die leistungs-/ erfolgsorientierte Vergütung festzulegen, z.B. anhand von Kennziffern, Beurteilungs- oder Zielvereinbarungssystemen.
- b) Das Vergütungssystem muss gewährleisten, dass die Beschäftigten auf den Abrechnungszeitraum eines Kalenderjahres berechnet das dreizehnfache einer Monatsvergütung erhalten (maxi-Grenze).
- c) Das Vergütungssystem muss zudem gewährleisten, dass die Beschäftigten mindestens den sich aus Punkt b) ergebenden Differenzbetrag zur tariflichen Jahresvergütung (Summe der Monatsvergütungen zuzüglich Sonderzahlungen gemäß § 8 MTV) über die tarifliche Jahresvergütung hinaus erhalten können (bonus-Grenze).
- d) Das leistungs-/ erfolgsorientierte Vergütungssystem muss von den Tarifvertragsparteien genehmigt werden.
- e) Diese Protokollnotiz kann erstmalig mit einer Frist von sechs Monaten zum 31.12.2004 gekündigt werden. Eine Nachwirkung findet nicht statt.

Hamburg, 07.03.2002

Arbeitgeberverband der Wohnungswirtschaft e.V.
Düsseldorf

ver.di Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft e.V.
Hauptvorstand, Berlin

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt,
Bundesvorstand, Frankfurt/Main

Tarifvertrag zur Altersteilzeitarbeit

für die Beschäftigten in der Wohnungswirtschaft

Zwischen den Tarifparteien wird für den Übergang der Beschäftigten von der Erwerbstätigkeit zur Altersrente vereinbart:

Durch Betriebsvereinbarung oder in Betrieben ohne Betriebsrat durch arbeitsvertragliche Regelung mit einzelnen Arbeitnehmern kann Altersteilzeit auch in Form der Blockbildung, in den vom Altersteilzeitgesetz genannten Grenzen vereinbart werden.

Düsseldorf, den 08.06.1998

Arbeitgeberverband der Wohnungswirtschaft e.V.,
Düsseldorf

ver.di Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen,
Hauptvorstand, Berlin

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt,
Bundesvorstand, Frankfurt/Main

Vergütungstarifvertrag

für die Beschäftigten in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft

Zwischen dem

Arbeitgeberverband der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft e. V.,
Heinrichstr. 169 B, 40239 Düsseldorf
einerseits,

der
ver.di Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft e.V.,
Bundesvorstand, Potsdamer Platz 10, 10785 Berlin

und der

IG BAU, Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt,
Bundesvorstand, Olof-Palme-Str. 19, 60439 Frankfurt/Main
andererseits,

wird folgender Tarifvertrag vereinbart:

Leistungsübersicht

Dieser Tarifvertrag gilt:

1. Räumlich für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
2. Fachlich für die Unternehmen aller Rechtsformen, die wohnungswirtschaftliche Leistungen erbringen sowie für die Verbände der Wohnungswirtschaft.

3. Persönlich für alle Beschäftigten, die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, einschließlich der Auszubildenden und des Reinigungspersonals.

Er findet keine Anwendung auf diejenigen Angestellten, die den Gehaltsgruppen des Vergütungstarifvertrages nicht angehören.

Einweisung

Beschäftigte, die sich durch ihre Tätigkeit teilweise aus ihrer Gehalts-/Lohngruppe herausheben, ohne überwiegend die Merkmale der nächsthöheren Gruppe zu erfüllen, erhalten zusätzlich 50% des Unterschiedsbetrages, der sich aus den Vergütungen der beiden Gruppen ergibt. Im Übrigen wird auf § 3 MTV der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft verwiesen.

Gehaltsgruppen

Gruppe I

Tätigkeitsmerkmale:

Einfache Tätigkeiten, die einer Einweisung bedürfen.

Tätigkeitsbeispiele:

Hilfskräfte

Gruppe II

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, die durch Einarbeitung erworben werden.

Tätigkeitsbeispiele:

Hilfskraft, Telefonist/in, Schreibkraft

Gruppe III

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten, die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erfordern, wie sie in der Regel durch eine abgeschlossene Berufsausbildung, eine Zweckausbildung oder durch mehrjährige Berufserfahrung erworben und die unter Anleitung mit gewisser Selbständigkeit erledigt werden.

Tätigkeitsbeispiele:

Wohnungs-/Immobilienverwalter/in, qualifizierte Schreibkraft, Sachbearbeiter/in, Sekretär/in, Sozialberater/in

Gruppe IV

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten, die in der Regel die persönlichen Fähigkeiten nach der Gruppe III voraussetzen, ergänzt durch Berufserfahrung, Berufsbildung oder durch die Aneignung zusätzlicher Kenntnisse in den jeweiligen Sachgebieten und die auf allgemeine Anweisung selbständig erledigt werden.

Tätigkeitsbeispiele:

Sachbearbeiter/in, qualifizierte/r Sekretär/in, qualifizierte/r Wohnungs-/Immobilienverwalter/in, IT-/Informatik-Sachbearbeiter/in, Sozialarbeiter/in

Gruppe V

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss i.S.d. § 3 Abs. 4 MTV, eine zusätzliche qualifizierte Ausbildung und/oder umfassende Kenntnisse voraussetzen und die auf allgemeine Anweisung selbständig ausgeführt werden und mit eigenem Verantwortungsbereich verbunden sind.

Tätigkeitsbeispiele:

Sachgebietsleiter/in, Gruppenleiter/in, Sachbearbeiter/in, qualifizierte/r Wohnungs-/Immobilienverwalter/in, IT-Systembetreuer/in, Sozialarbeiter /in

Gruppe VI

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten, die zusätzliche umfassende Kenntnisse voraussetzen und deren Ausführung überwiegend eigene Entscheidungen und ein erhöhtes Maß an Verantwortung erfordern.

Tätigkeitsbeispiele:

Abteilungsleiter/in, Sachgebietsleiter/in, Gruppenleiter/in, Sachbearbeiter/in, IT-Systembetreuer/in



Die tarifliche Vergütung der Angestellten erfolgt nach den Gehaltsgruppen I bis VI:

| Erhöhung | alte Bundesländer ab 01.07.2003 neue Bundesländer spätestens ab 01.01.2004 Aufrundung auf volle 1,00 € | alte Bundesländer ab 01.01.2005 neue Bundesländer spätestens ab 01.06.2005 Aufrundung auf volle 5,00 € |
|-------------------------------|---|---|
| | 2,00 % | 1,20 % |
| Gruppe I | | |
| bis einsch. | | |
| <u>23. Lebensjahr</u> | 1.587,00 € | 1.610,00 € |
| <u>ab 24. Lebensjahr</u> | 1.836,00 € | 1.860,00 € |
| Gruppe II | | |
| bis einsch. | | |
| <u>21. Lebensjahr</u> | 1.740,00 € | 1.765,00 € |
| <u>22. bis 24. Lebensjahr</u> | 1.928,00 € | 1.955,00 € |
| <u>ab 25. Lebensjahr</u> | 2.117,00 € | 2.145,00 € |
| Gruppe III | | |
| <u>1. Berufsjahr</u> | 1.867,00 € | 1.890,00 € |
| <u>2. bis 5. Berufsjahr</u> | 2.107,00 € | 2.135,00 € |
| <u>6. bis 8. Berufsjahr</u> | 2.209,00 € | 2.240,00 € |
| <u>ab 9. Berufsjahr</u> | 2.397,00 € | 2.430,00 € |
| Gruppe IV | | |
| <u>bis 5. Berufsjahr</u> | 2.413,00 € | 2.445,00 € |
| <u>6. und 7. Berufsjahr</u> | 2.591,00 € | 2.625,00 € |
| <u>8. und 9. Berufsjahr</u> | 2.739,00 € | 2.775,00 € |
| <u>ab 10. Berufsjahr</u> | 2.918,00 € | 2.955,00 € |
| Gruppe V | | |
| <u>bis 7. Berufsjahr</u> | 2.811,00 € | 2.845,00 € |
| <u>8. und 9. Berufsjahr</u> | 3.055,00 € | 3.095,00 € |
| <u>ab 10. Berufsjahr</u> | 3.285,00 € | 3.325,00 € |
| Gruppe VI | | |
| <u>bis 7. Berufsjahr</u> | 3.178,00 € | 3.230,00 € |
| <u>8. und 9. Berufsjahr</u> | 3.525,00 € | 3.570,00 € |
| <u>ab 10. Berufsjahr</u> | 3.831,00 € | 3.880,00 € |

In dem Gebiet, in dem das Grundgesetz vor dem 03.10.1990 galt, erfolgt spätestens mit der Zahlung des Weihnachtsgeldes 2003 sowie spätestens mit der Zahlung des Urlaubsgeldes 2005 eine Einmalzahlung an alle Arbeitnehmer mit Ausnahme der Auszubildenden in Höhe von 150,00 €.

Teilzeitkräfte erhalten die Einmalzahlungen anteilig nach dem Verhältnis ihrer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 37 Stunden.



Die gewerblichen Beschäftigten in der Wohnungswirtschaft sind in die nachstehend aufgeführten Lohngruppen einzugruppieren.

Gruppe I

Tätigkeitsmerkmale:

Einfache Tätigkeiten, die einer Einweisung bedürfen.

Tätigkeitsbeispiele:

Hilfs- und Reinigungskräfte

Gruppe II

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten, die keiner handwerklichen Ausbildung und nur der Einarbeitung bedürfen.

Tätigkeitsbeispiele:

Heizer/in, Pförtner/in,

Hauswarte in Berliner Wohnungsunternehmen, in denen bis zum 31.12.1998 der Anhang für Berliner Hauswarte zum MTV anwendbar war gemäß Protokollnotiz vom 10.01.1998.

Gruppe III

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten, die angeleitete handwerkliche Fähigkeiten erfordern.

Tätigkeitsbeispiele:

Baufachwerker/in, Gartenarbeiter/in, Kraftfahrer/in, Hauswart/in, Hausmeister/in, Hauswarte in Berliner Wohnungsunternehmen, in denen bis zum 31.12.1998 der Anhang für Berliner Hauswarte zum MTV anwendbar war gemäß Protokollnotiz vom 10.01.1998.

Gruppe IV

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten, die eine abgeschlossene handwerkliche Berufsausbildung oder vergleichbare Facherfahrung erfordern.

Tätigkeitsbeispiele:

Elektriker/in, Installateur/in, Maler/in, Maurer/in, Schlosser/in, Gärtner/in, Hauswart/in, Hausmeister/in, wenn sie auch handwerkliche Leistungen erbringen sollen.

Gruppe V

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten, die über die Anforderungen der Gruppe IV hinaus aufgrund einer von der Geschäftsleitung übertragenen besonderen Anordnung erbracht werden und besondere persönliche Leistungen fordern.

Tätigkeitsbeispiele:

Gruppenleiter/in, Handwerksmeister/in



Die tarifliche Entlohnung der gewerblichen Beschäftigten erfolgt nach den Lohngruppen I bis V mit einem Monatslohn:

| Erhöhung | alte Bundesländer ab 01.07.2003 | alte Bundesländer ab 01.01.2005 |
|------------|--|--|
| | neue Bundesländer spätestens ab 01.01.2004 Aufrundung auf volle 1,00 € 2,00 % | neue Bundesländer spätestens ab 01.06.2005 Aufrundung auf volle 5,00 € 1,20 % |
| Gruppe I | 1.510,00 € | 1.530,00 € |
| Gruppe II | 1.918,00 € | 1.945,00 € |
| Gruppe III | 2.030,00 € | 2.055,00 € |
| Gruppe IV | 2.255,00 € | 2.285,00 € |
| Gruppe V | 2.703,00 € | 2.740,00 € |

In dem Gebiet, in dem das Grundgesetz vor dem 03.10.1990 galt, erfolgt spätestens mit der Zahlung des Weihnachtsgeldes 2003 sowie spätestens mit der Zahlung des Urlohsabgeldes 2005 eine Einmalzahlung an alle Arbeitnehmer mit Ausnahme der Auszubildenden in Höhe von 150,00 €.

Teilzeitkräfte erhalten die Einmalzahlungen anteilig nach dem Verhältnis ihrer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 37 Stunden.



Beschäftigte haben für die Zeit, in der sie mit Arbeiten der nachstehend aufgeführten Arten beschäftigt werden, Anspruch auf den jeweils genannten Erschwerungszuschlag:

- a) bei Arbeiten mit außergewöhnlicher Verschmutzung, z.B. Staub, Ruß, Öle oder Fette sowie Arbeiten, bei denen der/die Arbeitnehmer/in im Schlamm oder im Wasser steht oder in erheblichem Maße mit Wasser oder Schlamm in Berührung kommt 15 v. H.
- b) bei Arbeiten mit Säuren oder ätzenden Substanzen 15 v. H.
- c) bei Beschneidungsarbeiten an Bäumen über 5 m Höhe 10 v. H.
- d) bei Arbeiten mit Werkzeugen, Geräten oder Maschinen, die bei ihrem Gebrauch eine erhebliche Erschütterung des Körpers verursachen 15 v. H.
- e) bei Beseitigung von Verstopfungen oder bei Reparaturarbeiten an Abflusseinrichtungen, Fäkalienrinnen u.ä. sowie bei allen sonstigen ekelerregenden Arbeiten in oder an Toilettenanlagen o.ä. 100 v. H.

ihres vereinbarten Stundenlohnes.

VTV

Bestandteile des Vergütungsanspruchs für Auszubildende

Auszubildende haben Anspruch auf Vergütung entsprechend folgender Tabelle:

| | ab 01.07.2003 keine Erhöhung | ab 01.01.2005 Erhöhung um jeweils 15,00 € |
|-----------------------|---------------------------------|--|
| im 1. Ausbildungsjahr | 625,00 € | 640,00 € |
| im 2. Ausbildungsjahr | 735,00 € | 750,00 € |
| im 3. Ausbildungsjahr | 845,00 € | 860,00 € |

§ 3 Abs. 6 des Manteltarifvertrages für Beschäftigte in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft gilt entsprechend.

Die Tarifvertragsparteien empfehlen den Unternehmen, Auszubildende nach Abschluss ihrer Ausbildung für mindestens acht Monate zu beschäftigen, um ihnen den Übergang in das Arbeitsleben zu erleichtern.

Laufzeit und Vertragskündigung

Dieser Vergütungstarifvertrag tritt am 01. Juli 2003 in Kraft. Er kann mit dreimonatiger Frist zum Ende der Laufzeit, also erstmals zum 31. Dezember 2005 gekündigt werden.

Essen, den 30.06.2003

Arbeitgeberverband der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft e.V.,
Düsseldorf

ver.di Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft e.V.,
Bundeschvorstand, Berlin

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt,
Bundeschvorstand, Frankfurt/Main

Anlage 1

Gehaltstafel

der Zwischengruppen gemäß § 3 Abs. 2 des Manteltarifvertrages
für die Beschäftigten in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft

| Erhöhung | alte Bundesländer ab 01.07.2003 | alte Bundesländer ab 01.01.2005 |
|---------------------------------|---|---|
| | neue Bundesländer spätestens ab 01.01.2004 | neue Bundesländer spätestens ab 01.06.2005 |
| | 2,00 % | 1,20 % |
| Zwischengruppe I/II (IA) | | |
| bis einschl. 21. Lebensjahr | 1.663,50 € | 1.687,50 € |
| 22. und 23. Lebensjahr | 1.757,50 € | 1.782,50 € |
| im 24. Lebensjahr | 1.882,00 € | 1.907,50 € |
| ab 25. Lebensjahr | 1.976,50 € | 2.002,50 € |

Die Zwischengruppe II/III (IIA) kann nur individuell für den Einzelfall errechnet werden. Es wird empfohlen, bei Bedarf nach den Bestimmungen des § 3 Abs. 2 des Manteltarifvertrages zu verfahren.

| Zwischengruppe III/IV (IIIA) | | |
|------------------------------|------------|------------|
| 1. Berufsjahr | 2.140,00 € | 2.167,50 € |
| 2. bis 5. Berufsjahr | 2.260,00 € | 2.290,00 € |
| 6. und 7. Berufsjahr | 2.400,00 € | 2.432,50 € |
| 8. Berufsjahr | 2.474,00 € | 2.507,50 € |
| 9. Berufsjahr | 2.568,00 € | 2.602,50 € |
| ab 10. Berufsjahr | 2.657,50 € | 2.692,50 € |

| Zwischengruppe IV/V (IVA) | | |
|----------------------------|------------|------------|
| bis einschl. 5. Berufsjahr | 2.612,00 € | 2.645,00 € |
| 6. und 7. Berufsjahr | 2.701,00 € | 2.735,00 € |
| 8. und 9. Berufsjahr | 2.897,00 € | 2.935,00 € |
| ab 10. Berufsjahr | 3.101,50 € | 3.140,00 € |

| Zwischengruppe V/VI (VA) | | |
|----------------------------|------------|------------|
| bis einschl. 7. Berufsjahr | 2.994,50 € | 3.032,50 € |
| 8. und 9. Berufsjahr | 3.290,00 € | 3.332,50 € |
| ab 10. Berufsjahr | 3.558,00 € | 3.602,50 € |

In dem Gebiet, in dem das Grundgesetz vor dem 03.10.1990 galt, erfolgt spätestens mit der Zahlung des Weihnachtsgeldes 2003 sowie spätestens mit der Zahlung des Urlaubsgeldes 2005 eine Einmalzahlung an alle Arbeitnehmer mit Ausnahme der Auszubildenden in Höhe von 150,00 €.

Teilzeitkräfte erhalten die Einmalzahlungen anteilig nach dem Verhältnis ihrer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 37 Stunden.

Lohntafel

der Zwischengruppen gemäß § 3 Abs. 2 des Manteltarifvertrages für die Beschäftigten in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft

| Stufung | alte Bundesländer ab 01.07.2003 neue Bundesländer spätestens ab 01.01.2004 | alte Bundesländer ab 01.01.2005 neue Bundesländer spätestens ab 01.06.2005 |
|-----------------------|---|---|
| | 2,00 % | 1,20 % |
| Zwischengruppe VII | 1.714,00 € | 1.737,50 € |
| Zwischengruppe II/III | 1.974,00 € | 2.000,00 € |
| Zwischengruppe III/IV | 2.142,50 € | 2.170,00 € |
| Zwischengruppe IV/V | 2.479,00 € | 2.512,50 € |

In dem Gebiet, in dem das Grundgesetz vor dem 03.10.1990 galt, erfolgt spätestens mit der Zahlung des Weihnachtsgeldes 2003 sowie spätestens mit der Zahlung des Urlaubsgeldes 2005 eine Einmalzahlung an alle Arbeitnehmer mit Ausnahme der Auszubildenden in Höhe von 150,00 €.

Teilzeitkräfte erhalten die Einmalzahlungen anteilig nach dem Verhältnis ihrer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 37 Stunden.

Gehaltstafel Stundenvergütung

| Erhöhung | alte Bundesländer | alte Bundesländer |
|-----------------------------|--|--|
| | ab 01.07.2003 neue Bundesländer spätestens ab 01.01.2004 2,00 % | ab 01.01.2005 neue Bundesländer spätestens ab 01.06.2005 1,20 % |
| Gruppe I | | |
| bis einschl. 23. Lebensjahr | 9,92 € | 10,06 € |
| ab 24. Lebensjahr | 11,48 € | 11,63 € |
| Gruppe II | | |
| bis einschl. 21. Lebensjahr | 10,88 € | 11,03 € |
| 22. bis 24. Lebensjahr | 12,05 € | 12,22 € |
| ab 25. Lebensjahr | 13,23 € | 13,41 € |
| Gruppe III | | |
| 1. Berufsjahr | 11,67 € | 11,81 € |
| 2. bis 5. Berufsjahr | 13,17 € | 13,34 € |
| 6. bis 8. Berufsjahr | 13,81 € | 14,00 € |
| ab 9. Berufsjahr | 14,98 € | 15,19 € |
| Gruppe IV | | |
| bis 5. Berufsjahr | 15,08 € | 15,28 € |
| 6. und 7. Berufsjahr | 16,19 € | 16,41 € |
| 8. und 9. Berufsjahr | 17,12 € | 17,34 € |
| ab 10. Berufsjahr | 18,24 € | 18,47 € |
| Gruppe V | | |
| bis 7. Berufsjahr | 17,57 € | 17,78 € |
| 8. und 9. Berufsjahr | 19,09 € | 19,34 € |
| ab 10. Berufsjahr | 20,53 € | 20,78 € |
| Gruppe VI | | |
| bis 7. Berufsjahr | 19,86 € | 20,13 € |
| 8. und 9. Berufsjahr | 22,03 € | 22,31 € |
| ab 10. Berufsjahr | 23,94 € | 24,25 € |

Lohntafel Stundenvergütung

| Erhöhung | alte Bundesländer | alte Bundesländer |
|-------------------|--|--|
| | ab 01.07.2003 neue Bundesländer spätestens ab 01.01.2004 2,00 % | ab 01.01.2005 neue Bundesländer spätestens ab 01.06.2005 1,20 % |
| Gruppe I | | |
| | 9,44 € | 9,56 € |
| Gruppe II | | |
| | 11,99 € | 12,16 € |
| Gruppe III | | |
| | 12,69 € | 12,84 € |
| Gruppe IV | | |
| | 14,09 € | 14,28 € |
| Gruppe V | | |
| | 16,89 € | 17,13 € |

Gehaltstafel Zwischengruppen Stundenvergütung

| Erhöhung | alte Bundesländer | alte Bundesländer |
|------------------------------------|--|--|
| | ab 01.07.2003 neue Bundesländer spätestens ab 01.01.2004 | ab 01.01.2005 neue Bundesländer spätestens ab 01.06.2005 |
| | 2,00 % | 1,20 % |
| Zwischengruppe III (IA) | | |
| <u>bis einschl. 21. Lebensjahr</u> | 10,40 € | 10,55 € |
| <u>22. und 23. Lebensjahr</u> | 10,98 € | 11,14 € |
| <u>im 24. Lebensjahr</u> | 11,76 € | 11,92 € |
| <u>ab 25. Lebensjahr</u> | 12,35 € | 12,52 € |

Die Zwischengruppe II/III (IIA)

kann nur individuell für den Einzelfall errechnet werden. Es wird empfohlen, bei Bedarf nach den Bestimmungen des § 3 Abs. 2 des Manteltarifvertrages zu verfahren.

Zwischengruppe III/IV (IIIA)

| | | |
|-----------------------------|---------|---------|
| <u>1. Berufsjahr</u> | 13,38 € | 13,55 € |
| <u>2. bis 5. Berufsjahr</u> | 14,13 € | 14,31 € |
| <u>6. und 7. Berufsjahr</u> | 15,00 € | 15,20 € |
| <u>8. Berufsjahr</u> | 15,46 € | 15,67 € |
| <u>9. Berufsjahr</u> | 16,05 € | 16,27 € |
| <u>ab 10. Berufsjahr</u> | 16,61 € | 16,83 € |

Zwischengruppe IV/V (IVA)

| | | |
|-----------------------------------|---------|---------|
| <u>bis einschl. 5. Berufsjahr</u> | 16,33 € | 16,53 € |
| <u>6. und 7. Berufsjahr</u> | 16,88 € | 17,09 € |
| <u>8. und 9. Berufsjahr</u> | 18,11 € | 18,34 € |
| <u>ab 10. Berufsjahr</u> | 19,38 € | 19,63 € |

Zwischengruppe V/VI (VA)

| | | |
|-----------------------------------|---------|---------|
| <u>bis einschl. 7. Berufsjahr</u> | 18,72 € | 18,95 € |
| <u>8. und 9. Berufsjahr</u> | 20,56 € | 20,83 € |
| <u>ab 10. Berufsjahr</u> | 22,24 € | 22,52 € |

Lohntafel Zwischengruppen Stundenvergütung

| Erhöhung | alte Bundesländer | alte Bundesländer |
|------------------------------|--|--|
| | ab 01.07.2003 neue Bundesländer spätestens ab 01.01.2004 | ab 01.01.2005 neue Bundesländer spätestens ab 01.06.2005 |
| | 2,00 % | 1,20 % |
| Zwischengruppe III | 10,71 € | 10,86 € |
| Zwischengruppe II/III | 12,34 € | 12,50 € |
| Zwischengruppe III/IV | 13,39 € | 13,56 € |
| Zwischengruppe IV/V | 15,49 € | 15,70 € |

**Auszubildende
Stundenvergütung**

| | alte Bundesländer ab 01.07.2003 neue Bundesländer spätestens ab 01.07.2003 | alte Bundesländer ab 01.01.2005 neue Bundesländer spätestens ab 01.01.2005 |
|-----------------------|---|---|
| im 1. Ausbildungsjahr | 3,91 € | 4,00 € |
| im 2. Ausbildungsjahr | 4,59 € | 4,69 € |
| im 3. Ausbildungsjahr | 5,28 € | 5,38 € |

**Protokollnotiz
zum Vergütungstarifvertrag vom 30.06.2003
für die Beschäftigten in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft**

Zwischen den Tarifvertragsparteien des Vergütungstarifvertrages für die Wohnungs- und Immobilienwirtschaft wird folgende Protokollnotiz vereinbart:

Die Unternehmen können von den Vorschriften des Vergütungstarifvertrages unter den folgenden Voraussetzungen (auch zu Ungunsten) der Arbeitnehmer abweichen, wenn dies der Beschäftigungssicherung dient.

Hierzu müssen Arbeitgeber und Betriebsrat einvernehmlich bei den Tarifparteien die Zustimmung zu einer Abweichung von den Vorschriften des Vergütungstarifvertrages beantragen.

Dem Antrag ist eine zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ausgehandelte Regelung beizufügen.

In betriebsratslosen Betrieben muss die Zustimmung zu einer solchen Regelung mit der Gesamtbetriebschaft abgestimmt werden. Erforderlich ist die Zustimmung von 75 % der Beschäftigten.

Arbeitgeberverband und Gewerkschaften müssen der Regelung zustimmen. Die Anwendung der Öffnungsklausel ist zeitlich an die Laufzeit des Vergütungstarifvertrages gebunden.

Essen, den 30.06.2003

Arbeitgeberverband der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft e.V.,
Düsseldorf

ver.di Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft e.V.,
Bundesvorstand, Berlin

Industriegewerkschaft Bauern-Agrar-Umwelt,
Bundesvorstand, Frankfurt/Main

Tarifvertrag

über die
Gewährung vermögenswirksamer Leistungen
zugunsten der Angestellten in der Wohnungswirtschaft
vom 12. Mai 1971

über die
Gewährung vermögenswirksamer Leistungen
zugunsten gewerblicher Arbeitnehmer in der Wohnungswirtschaft
vom 22. März 1979

beide in der Fassung vom 4. März 1980

Zwischen dem

Arbeitgeberverband der Wohnungswirtschaft e. V.,
Eibestr. 48, 60329 Frankfurt/Main

einerseits,

der

DAG, Deutsche Angestellten-Gewerkschaft,
Bundesvorstand, Karl-Muck-Platz 1, 20355 Hamburg

der

HBV, Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen,
Hauptvorstand, Kanzlerstr. 8, 40472 Düsseldorf

und der

BSE, Industriergewerkschaft Bau-Steine-Erden, Bundesvorstand,
Bockenheimer Landstr. 73 - 77, 60325 Frankfurt/Main

andererseits,

wird folgender Tarifvertrag vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

1. Räumlich für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland einschließlich Berlin (West).
2. Fachlich für die Wohnungsunternehmen aller Rechtsformen und die Organe der staatlichen Wohnungspolitik.
3. Persönlich für alle Angestellten, einschließlich der Auszubildenden oder der zu ihrer Ausbildung für den Beruf eines angestellten Beschäftigten, sowie alle Beschäftigten, die dem jeweiligen Gehaltstarifvertrag der Wohnungswirtschaft unterliegen.

Für alle Arbeitnehmer, die eine nach dem Gesetz zur Neuregelung des Rechts der Rentenversicherung der Arbeiter (ArVNG) vom 23. Februar 1957 (BGBl. I S. 45) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben sowie für das Reinigungspersonal.

§ 2 Anspruch auf die Gewährung vermögenswirksamer Leistungen

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Angestellten/Arbeitnehmer eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des 3. Gesetzes zur Förderung der Vermögensbildung (3. VermBG) vom 27. Juni 1970 in Höhe von DM 52,00 pro Monat zu gewähren.
2. Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf eine anteilige vermögenswirksame Leistung, die sich nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit bemisst.
3. Die vermögenswirksame Leistung ist erstmalig für den Kalendermonat zu zahlen, in dem der Angestellte/Arbeitnehmer alle Verfahrensvoraussetzungen gemäß § 5 dieses Tarifvertrages erfüllt hat.

VL

4. Wird das Arbeitsverhältnis aus Gründen, die nicht in der Person des Angestellten/Arbeitnehmers liegen, beendet, so ist für den Kalendermonat, in dem das Ausscheiden erfolgt, die volle vermögenswirksame Leistung durch den Arbeitgeber zu bezahlen.
5. Die Bestimmungen der Nr. 1 und 3-4 gelten für die Auszubildenden entsprechend.

Vorrang des Tarifvertrags

Die vermögenswirksame Leistung des Arbeitgebers ist nicht abdingbar. Sie kann auch nicht in Einzelarbeitsverträgen oder Betriebsvereinbarungen durch andere Leistungen ersetzt oder abgegolten werden.

Anrechnung auf früher gewährte vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers

Hat der Arbeitgeber aufgrund des 3. VermBG vermögenswirksame Leistungen im gleichen Kalenderjahr gewährt, so können diese Leistungen auf die nach diesem Tarifvertrag zu gewährenden Leistungen angerechnet werden.

Verfahren

1. Der Angestellte/Arbeitnehmer bzw. der Auszubildende hat dem Arbeitgeber die Art der gewählten Anlage und das Unternehmen oder Institut mit der Nummer des Kontos anzugeben, auf das die vermögenswirksamen Leistungen überwiesen werden sollen.

51

VL

Der Angestellte/Arbeitnehmer bzw. der Auszubildende hat diese Angaben auf Verlangen des Arbeitgebers schriftlich zu machen. Die Erteilung einer Vollmacht ist ausgeschlossen.

2. Der Arbeitgeber hat die vermögenswirksame Leistung in der Gehaltsabrechnung gesondert auszuweisen und zugunsten des Angestellten/Arbeitnehmers an die von diesem bezeichnete Stelle grundsätzlich monatlich abzuführen; Arbeitgeber und Angestellter/Arbeitnehmer können auch eine vierteljährliche Abführung vereinbaren.
3. Die Bestimmung der Nr. 2 gilt für die Auszubildenden entsprechend.
4. Über die Höhe der abgeführten Beträge ist bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis, bei Fortdauer des Arbeitsverhältnisses über den 31. Dezember des Jahres hinaus, nach Beendigung des Kalenderjahres, eine Bescheinigung auszustellen und dem Angestellten/Arbeitnehmer bzw. dem Auszubildenden anzuhändigen. Diese Bescheinigung muss die Kontonummer des Arbeitnehmers und die Bezeichnung des von diesem gewählten Anlagensinstituts enthalten.

Verjährung

Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung des Arbeitgebers verjährt in 2 Jahren. Die Verjährungsfrist beginnt mit dem Schluss des Kalenderjahres, in dem der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung des Arbeitgebers entstanden ist.

Die Bestimmungen des § 19 Abs. 2 MTV gelten nicht für Ansprüche aus diesem Tarifvertrag.

52

VL

Inkrafttreten und Kündigung

Der Tarifvertrag kann jeweils mit einer sechsmonatigen Kündigungsfrist zum 31. Dezember des laufenden Kalenderjahres gekündigt werden.

Karlsruhe, den 4. März 1980

Arbeitgeberverband der Wohnungswirtschaft e.V.
Frankfurt/Main

Deutsche Angestellten-Gewerkschaft,
Bundesvorstand, Hamburg

Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen,
Hauptvorstand, Düsseldorf

Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden,
Bundesvorstand, Frankfurt/Main

Rationalisierungsschutzabkommen

für die Arbeitnehmer der Wohnungswirtschaft

Zwischen dem

Arbeitgeberverband der Wohnungswirtschaft e. V.,
Elbestr. 48, 60329 Frankfurt/ Main

einerseits,

der
DAG, Deutsche Angestellten-Gewerkschaft,
Bundesvorstand, Karl-Muck-Platz 1, 20355 Hamburg

der
HBV, Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen,
Hauptvorstand, Kanzlerstr. 8, 40472 Düsseldorf

und der
BSE, Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden, Bundesvorstand,
Bockenheimer Landstr. 73 - 77, 60325 Frankfurt/ Main

andererseits,

wird der folgende Tarifvertrag zum Schutze der Arbeitnehmer in der
Wohnungswirtschaft vor Folgen von Rationalisierungsmaßnahmen
geschlossen:

§ 1 Gebietsbereich

1. Räumlich für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland und das Land Berlin.
2. Fachlich für die Wohnungsunternehmen aller Rechtsformen und die Organe der staatlichen Wohnungspolitik.
3. Persönlich für alle Arbeitnehmer, einschließlich der Auszubildenden mit Ausnahme der in § 5 Abs. 3 BetrVG genannten leitenden Angestellten.

§ 2 Rationalisierungsmaßnahmen

Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne dieses Tarifvertrages sind vom Arbeitgeber geplante und veranlasste Maßnahmen zur Steigerung der Produktivität, auch wenn sie aufgrund bestehender Weisungsgebundenheit durchgeführt werden, von denen zu erwarten ist, dass ein oder mehrere Arbeitsplätze quantitativ oder qualitativ betroffen werden und eine solche Maßnahme zur Umgestaltung des Arbeitsplatzes, Änderung des Arbeitsablaufes oder zum Wegfall von Arbeitsplätzen führt.

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat/Betriebsobmann und Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend über den geschätzten oder errechneten künftigen Personalbedarf unter Zugrundelegung der geplanten Investitionen und der erwogenen betriebs- und arbeitsorganisatorischen Maßnahmen zu informieren und mit dem Betriebsrat/Betriebsobmann und Wirtschaftsausschuss die damit verbundenen Folgen eingehend zu beraten.

§ 3 Arbeitsplatzerhaltung

Vorrangig ist die Arbeitsplatzerhaltung für den beschäftigten Arbeitnehmer im Unternehmen.

Sofern infolge von Rationalisierungsmaßnahmen Tätigkeiten wegfallen oder sich ändern und geringer bewertet werden, ist dem davon betroffenen Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten und einer angemessenen Besetzung des Arbeitsplatzes durch Umsetzung, Versetzung oder Umschulung ein seiner bisherigen Tätigkeit entsprechender gleichwertiger und zumutbarer Arbeitsplatz anzubieten. Kann ein solcher Arbeitsplatz nicht angeboten werden, so ist der Arbeitnehmer bei später freiwerdenden oder neu eingerichteten gleichwertigen Arbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen.

Führen Umsetzung, Versetzung oder Umschulung nicht zu einem gleichwertigen und zumutbaren Arbeitsplatz, so hat der Arbeitgeber dem betroffenen Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter geänderten Bedingungen anzubieten.

Nimmt der Arbeitnehmer das neue Vertragsangebot innerhalb von drei Wochen nach Zugang an, so erhalten Arbeitnehmer, die das 35. Lebensjahr vollendet haben und mindestens 10 Jahre ununterbrochen dem Betrieb angehören, die bisherigen regelmäßigen Bezüge weiter für einen Zeitraum von sechs Monaten nach Ablauf der jeweiligen Kündigungsfrist.

Regelmäßige Bezüge sind die tariflichen oder vereinbarten Bezüge einschließlich Leistungszulagen gemäß § 3 Abs. 3 MTV, jedoch ohne die Zuschläge nach § 7 MTV und §§ 4, 5 und 14 RTV (ab 01.01.1994; einschließlich Leistungszulagen gemäß § 3 Abs. 4 MTV, jedoch ohne die Zuschläge nach § 7 MTV und § 7 RTV).

Umschulung

Werden Arbeitnehmer umgeschult, um innerhalb des Betriebes andere Arbeiten zu übernehmen, erhalten sie für die Dauer der Umschulung die bisherigen regelmäßigen Bezüge.

Umschulungen, die im Betrieb durchgeführt werden, erfolgen während der regelmäßigen Arbeitszeit, sofern nicht organisatorische Gründe entgegenstehen. Bei Umschulungen außerhalb des Betriebes während der regelmäßigen Arbeitszeit ist der Arbeitnehmer unter Gewährung der bisherigen regelmäßigen Bezüge freizustellen.

Die sachlichen Kosten der Umschulung trägt der Arbeitgeber.

Treffen Änderungskündigungen und Umschulung zusammen, gilt für die Weiterzahlung der bisherigen regelmäßigen Bezüge die jeweils für den Arbeitnehmer günstigere Regelung.

Bricht ein Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Umschulung auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz vorzeitig ab oder setzt er nach der Umschulung ohne wichtigen Grund das Arbeitsverhältnis nicht für einen dem Umschulungsaufwand angemessenen Zeitraum weiter fort, ist der Arbeitgeber berechtigt, den Teil der von ihm gezahlten Nettobezüge zu fordern, für den der Arbeitnehmer während der Umschulungszeit keine für den Arbeitgeber verwertbaren Arbeitsleistungen erbracht hat.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind verpflichtet, die ihnen nach gesetzlichen oder sonstigen Regelungen zustehenden Leistungen zu beantragen.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Führen Rationalisierungsmaßnahmen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung seitens des Arbeitgebers, so sind für die Angestellten und gewerblichen Arbeitnehmer die Kündigungsbestimmungen des § 14 MTV (ab 01.01.1994: § 17 MTV) maßgebend.

Die Entschädigung beträgt:

| bei einer Betriebszugehörigkeit in Jahren | | und einem Lebensalter in Jahren | | | |
|---|-----|---------------------------------|-------|-------|---------|
| nach | bis | 40 | 40-45 | 45-50 | über 50 |
| nach 2-10 | das | 1 | 2 | 3 | 4 |
| nach 10-15 | | 3 | 4 | 5 | 6 |
| nach 15-20 | | 4 | 5 | 6 | - |
| nach 20-25 | | 5 | 6 | 7 | - |
| nach 25 | | 6 | 7 | 8 | - |

-fache der regelmäßigen monatlichen Bezüge zum Zeitpunkt des Ausscheidens.

Für die Berechnung der Dauer der Betriebszugehörigkeit und das Lebensalter ist der Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses maßgebend.

Betriebliche Leistungen, die aus gleichem Anlass, aber auf anderer Rechtsgrundlage gewährt werden, z.B. Sozialplan, können auf Ansprüche aus den vorstehenden Regelungen angerechnet werden. Das gleiche gilt bei vorzeitiger Pensionierung für Leistungen aus einer betrieblichen Altersversorgung, soweit sie nicht auf Beiträgen des Arbeitnehmers beruhen.

Abschlußregelung

Arbeitnehmer, die es ablehnen, einen anderen gegenüber dem bisherigen gleichwertigen Arbeitsplatz zu übernehmen oder an zumutbaren Umschulungsmaßnahmen für die Übernahme eines solchen teilzunehmen, erwerben keine Ansprüche aus dieser Vereinbarung.

BestZustandswahrung

Günstigere gesetzliche und tarifliche, bestehende betriebliche oder bestehende einzelvertragliche Bestimmungen bleiben von diesem Tarifvertrag unberührt.

RSA



Der vorstehende Tarifvertrag tritt am 1. November 1980 in Kraft. Der Tarifvertrag kann erstmals zum 31. Dezember 1982 mit sechsmonatiger Frist gekündigt werden.

Frankfurt/Main, den 1. Oktober 1980

Arbeitgeberverband der Wohnungswirtschaft e.V.
Frankfurt/Main

DAG, Deutsche Angestellten-Gewerkschaft,
Bundesvorstand, Hamburg

Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen,
Hauptvorstand, Düsseldorf

Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden,
Bundesvorstand, Frankfurt/Main