

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, Kanzlerstr. 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:

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, 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.

§ 2 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.

§ 3 Eingruppierung - Umgruppierung Vergütung

1. Der/Die Beschäftigte ist mit Zustimmung des Betriebsrats in eine Tarifgruppe gemäß Vergütungstarifvertrag einzugruppieren. 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.

Beschäftigten mit abgeschlossenem und einschlägigem Fachhochschulstudium* werden 4 Berufsjahre, Beschäftigten 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 bis dahin berücksichtigten Beschäftigungszeiten anerkannt.

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 Stunden¹⁾. 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 Verteilzeitraum 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 über- sowie ein Arbeitszeitminus von 80 Stunden nicht unterschreiten. Bei einem Verteilzeitraum von weniger als 12 Monaten reduzieren sich die Plus- und Minuszahlen proportional.
- f) Die Einzelheiten der Verteilung der Arbeitszeit sind betrieblich zu regeln.

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 Gesamtansprüche 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) Arbeitszeitplusstunden 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 Insolvenzsicherung sind betrieblich zu regeln. § 17 findet insoweit keine Anwendung.

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 einzugruppieren.
- 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.
*) siehe auch § 3 des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung und -förderung in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft

§ 6 Überstunden, Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen, Nacharbeit

1. Überstunden, Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen sowie Nacharbeit 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 Nacharbeit sind zuschlagpflichtig.

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.

§ 7 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.

Ist ein höherer Urlaub bereits gewährt, so kann die für die Urlaubszeit gezahlte Vergütung nicht mehr zurückgefördert 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 des Urlaubes, so werden die Krankheitstage 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.

§ 8 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 %¹⁾ der nach dem Vergütungstarifvertrag vom 20.03.1996 zu zahlenden Monatsvergütung gemäß § 4 (14. Monatsgehalt). Hinsichtlich der Zulagen gilt das in Abs. 1 Geregelte.²⁾

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 %¹⁾ der nach dem Vergütungstarifvertrag vom 20.03.1996 zu zahlenden Monatsvergütung gewährt. Hinsichtlich der Zuschläge gilt das in Abs. 1 Geregelte.²⁾

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 unbezahltem 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 8, 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.

¹⁾ siehe § 1 des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung und Förderung in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft

²⁾ Tabelle der Lohn- und Gehaltshöhen im Anhang

§ 9 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 Bruttobarleistungen 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 Jubiläumszuwendung

1. Beschäftigte, die dem Unternehmen 10 Jahre angehören, erhalten anlässlich des Jubiläums eine einmalige Jubiläumszuwendung in Höhe von DM 600,00.
2. Beschäftigte, die dem Unternehmen 25 Jahre angehören, erhalten anlässlich des Jubiläums eine einmalige Jubiläumszuwendung in Höhe von DM 1.200,00.
3. Beschäftigte, die dem Unternehmen 40 Jahre angehören, erhalten anlässlich des Jubiläums eine einmalige Jubiläumszuwendung 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 Jubiläumszuwendung nach Abs. 3 anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
5. Teilzeitbeschäftigte erhalten die jeweiligen Jubiläumszuwendungen in voller Höhe.
 6. Werden die steuerlichen Freibeträge verändert, verändern sich die Jubiläumszuwendungen in gleichem Maße. Werden sie gestrichen, kann die Höhe der Jubiläumszuwendung 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 Verstorbene 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.

§ 13 Arbeitsbefreiung

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 Tarifkommissionssitzungen oder für Tagungen satzungsgemäßer Gremien auf der Bundesebene der Gewerkschaften ist den Beschäftigten auf Anforderung einer der vertragsschließenden 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.

§ 14 Arbeitsverhinderung

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

§ 15 Kündigung

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.

§ 16 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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

§ 17 Tarifliche Ausschlusfristen

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 Vergütungstarifvertrag (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.

§ 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.

§ 22 Laufzeit 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.

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

Tabellen Urlaubsgeld gemäß § 8 MTV
Gehalt Hauptgruppen 100 %

Gruppe I
bis 3. Berufsjahr
ab 4. Berufsjahr

1.380,00 €
1.590,00 €

Gruppe II
bis 3. Berufsjahr
4. bis 6. Berufsjahr
ab 7. Berufsjahr

1.510,00 €
1.670,00 €
1.840,00 €

Gruppe III
1. Berufsjahr
2. bis 5. Berufsjahr
6. bis 8. Berufsjahr
ab 9. Berufsjahr

1.620,00 €
1.830,00 €
1.920,00 €
2.080,00 €

Gruppe IV
bis 5. Berufsjahr
6. und 7. Berufsjahr
8. und 9. Berufsjahr
ab 10. Berufsjahr

2.100,00 €
2.250,00 €
2.380,00 €
2.540,00 €

Gruppe V
bis 7. Berufsjahr
8. und 9. Berufsjahr
ab 10. Berufsjahr

2.440,00 €
2.660,00 €
2.850,00 €

Gruppe VI
bis 7. Berufsjahr
8. und 9. Berufsjahr
ab 10. Berufsjahr

2.770,00 €
3.070,00 €
3.330,00 €

Tabellen Urlaubsgeld gemäß § 8 MTV
Lohn Hauptgruppen 100 %

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 €

Tabellen Urlaubsgeld gemäß § 8 MTV

Vergütung für Auszubildende 100 %*

Im 1. Ausbildungsjahr 570,00 €
Im 2. Ausbildungsjahr 670,00 €
Im 3. Ausbildungsjahr 770,00 €

* § 8 Ziffer 4 MTV ist zu beachten.

Tabellen Urlaubsgeld gemäß § 8 MTV
Gehalt Zwischengruppen

Zwischengruppe I/II (IA)

bis 3. Berufsjahr 1.445,00 €
4. bis 6. Berufsjahr 1.630,00 €
ab 7. Berufsjahr 1.715,00 €

Zwischengruppe II/III (IIA)

1. Berufsjahr 1.565,00 €
2. und 3. Berufsjahr 1.670,00 €
4. und 5. Berufsjahr 1.750,00 €
6. Berufsjahr 1.795,00 €
7. und 8. Berufsjahr 1.880,00 €
ab 9. Berufsjahr 1.960,00 €

Zwischengruppe III/IV (IIIA)

1. Berufsjahr 1.860,00 €
2. bis 5. Berufsjahr 1.965,00 €
6. und 7. Berufsjahr 2.085,00 €
8. Berufsjahr 2.150,00 €
9. Berufsjahr 2.230,00 €
ab 10. Berufsjahr 2.310,00 €

Zwischengruppe IV/V (IVA)
bis einschl. 5. Berufsjahr
6. und 7. Berufsjahr
8. und 9. Berufsjahr
ab 10. Berufsjahr

2.270,00 €
2.345,00 €
2.520,00 €
2.695,00 €

Zwischengruppe V/VI (VA)
bis einschl. 7. Berufsjahr
8. und 9. Berufsjahr
ab 10. Berufsjahr

2.605,00 €
2.865,00 €
3.090,00 €

Tabellen Urlaubsgeld gemäß § 8 MTV
Lohn Zwischengruppen

Zwischengruppe I/II
Zwischengruppe II/III
Zwischengruppe III/IV
Zwischengruppe IV/V

1.490,00 €
1.715,00 €
1.860,00 €
2.155,00 €

Protokollnotiz über die Entgeltumwandlung zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung gemäß Nr. 5 der Tarifvereinbarung vom 15.11.2000

§ 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 in den 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 außertariflicher

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 Fälligwerden der umzuwandelnden Entgeltbestandteile schriftlich beim Arbeitgeber geltend machen.
2. Der Arbeitnehmer ist an die Umwandlung des jeweiligen Entgeltbestandteils 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 eintreten, die Entgeltumwandlung entsprechend den gesetzlichen Vorgaben weiterhin zu ermöglichen. Bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bestehende Tarifverträge,

Betriebsvereinbarungen oder Individualvereinbarungen zur Entgeltumwandlung sowie zur betrieblichen Altersversorgung sowie Anwartschaften aus solchen bleiben durch diesen Tarifvertrag unberührt und gelten unverändert weiter.

Düsseldorf, den 08.11.2001

Arbeitgeberverband der Wohnungswirtschaft e.V.
Düsseldorf

Gewerkschaft ver.di e.V.
Bundesvorstand, Berlin

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
Bundesvorstand, Frankfurt/Main