



Tarifbereich	Schrott-Recycling-Wirtschaft in der Bundesrepublik Deutschland	
Tarifvertragsparteien	Arbeitgeberverband der Schrott-Recycling-Wirtschaft e.V. und der Industriegewerkschaft Metall sowie der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen	
Geltungsbereich	für alle Schrottaufbereitungsbetriebe, Abbruch- und Abwrackbetriebe sowie Betriebe mit damit in Verbindung stehenden weiteren Entsorgungsdienstleistungen	
Laufzeit des Manteltarifvertrages	gültig ab 01.01.2014 – erstmals kündbar zum 31.12.2019	
Laufzeit des Lohn- und Gehaltstarifvertrages	gültig ab 01.07.2021 – erstmals kündbar zum 30.11.2022	
Anzahl der Lohngruppen:	6	
Anzahl der Gehaltsgruppen	6	
Differenzierung der Lohn- und Gehaltsgruppen nach - Lebensalter: - Beschäftigungsdauer: - Tätigkeit:	nein ja (Angestellte) ja	
Bemerkungen:	- keine Allgemeinverbindlichkeit	
Höhe der Löhne	ab 01.07.2021	ab 01.06.2022
Unterste Lohngruppe ab:	2.636,30 €/brutto	2.678,48 €/brutto
Höchste Lohngruppe ab:	3.126,10 €/brutto	3.176,12 €/brutto
Höhe der Gehälter	ab 01.07.2021	ab 01.06.2022
Unterste Gehaltsgruppe ab:	2.195,89 €/brutto	2.231,02 €/brutto
Höchste Gehaltsgruppe ab:	5.623,49 €/brutto	5.713,46 €/brutto
Einstiegsentgelt nach Ausbildung:	ab 01.07.2021	ab 01.06.2022
- gewerbliche Arbeitnehmer	2.937,80 €/brutto	2.984,80 €/brutto
- Angestellte nach einer zweijährigen Berufsausbildung	2.339,95 €/brutto	2.377,39 €/brutto
- Angestellte nach einer dreijährigen Berufsausbildung	2.649,68 €/brutto	2.692,07 €/brutto
Höhe der monatlichen Ausbildungsvergütung	ab 01.07.2021	ab 01.06.2022
1. Ausbildungsjahr	986,81 €/brutto	1.002,60 €/brutto
2. Ausbildungsjahr	1.026,94 €/brutto	1.043,37 €/brutto
3. Ausbildungsjahr	1.093,83 €/brutto	1.111,33 €/brutto
4. Ausbildungsjahr	1.151,45 €/brutto	1.169,87 €/brutto



Wöchentliche Regelarbeitszeit	37 Stunden						
Urlaubsdauer	30 Arbeitstage						
zusätzliches Urlaubsgeld	<p>Die Höhe des zusätzlichen Urlaubsgeldes beträgt für alle Arbeitnehmer 66 % des Monatseckentgeltes.</p> <p>Die Auszubildenden erhalten 50 % ihrer jeweiligen Ausbildungsvergütung.</p> <p>Der Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld besteht erstmalig ab dem 7. Monat der Beschäftigung.</p>						
Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld)							
Die Sonderzahlungen werden nach folgender Staffelung gezahlt:	<table> <tr> <td>- in den ersten 24 Monaten Betriebszugehörigkeit</td> <td>2,5 %</td> </tr> <tr> <td>- nach 24 Monaten Betriebszugehörigkeit</td> <td>60,0 %</td> </tr> <tr> <td>- nach 36 Monaten Betriebszugehörigkeit</td> <td>85,0 %</td> </tr> </table> <p>eines jeweiligen Monatsentgelts bzw. jeweiligen monatlichen Ausbildungsvergütung</p>	- in den ersten 24 Monaten Betriebszugehörigkeit	2,5 %	- nach 24 Monaten Betriebszugehörigkeit	60,0 %	- nach 36 Monaten Betriebszugehörigkeit	85,0 %
- in den ersten 24 Monaten Betriebszugehörigkeit	2,5 %						
- nach 24 Monaten Betriebszugehörigkeit	60,0 %						
- nach 36 Monaten Betriebszugehörigkeit	85,0 %						
Vermögenswirksame Leistung	<p>Die vermögenswirksame Leistung beträgt monatlich 26,59 € (52,00 DM) für jeden Arbeitnehmer 19,94 € (39,00 DM) für jeden Auszubildenden.</p> <p>Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf eine anteilige vermögenswirksame Leistung, die sich nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit bemisst. Die vermögenswirksame Leistung wird für jeden Kalendermonat gezahlt, für den mind. 2 Wochen Anspruch auf Lohn, Gehalt oder Ausbildungsvergütung besteht. Diese Regelung findet bei Kurzarbeit keine Anwendung. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistung entsteht erstmals nach Ablauf von 6 Monaten einer ununterbrochenen Zugehörigkeit zum Betrieb oder Unternehmen.</p>						
Kündigungsfristen	<ol style="list-style-type: none"> <p>Eine vereinbarte Probezeit darf 3 Monate nicht überschreiten. Das Arbeitsverhältnis kann innerhalb der Probezeit mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden. Die Kündigung ist auch noch am letzten Tag der Probezeit möglich.</p> <p>Nach Ablauf der Probezeit gilt eine Kündigungsfrist von 4 Wochen zum Ende eines Kalendermonats.</p> <p>Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers, so beträgt die Kündigungsfrist nach einer Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit von</p> <p>5 Jahren 2 Monate zum Monatsende, 8 Jahren 3 Monate zum Monatsende, 10 Jahren 4 Monate zum Monatsende, 12 Jahren 5 Monate zum Monatsende, 15 Jahren 6 Monate zum Monatsende, 20 Jahren 7 Monate zum Monatsende.</p> 						



<p><u>Fortsetzung Kündigungsfristen</u></p>	<p>3. Einem Arbeitnehmer, der das 50. Lebensjahr vollendet hat und dem Betrieb/Unternehmen 15 Jahre angehört, kann nur noch aus in der Person oder im Verhalten des Arbeitnehmers liegendem wichtigen Grund oder bei Vorliegen eines Sozialplans oder bei Zustimmung der Tarifvertragsparteien gekündigt werden.</p>
<p>Ausschlussfristen</p>	<p>1. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer Frist von 3 Monaten geltend zu machen:</p> <p>2. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Fristen geltend gemacht werden, sind ausgeschlossen, es sei denn, dass der Anspruchsberechtigte trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert war, diese Frist einzuhalten.</p> <p>3. Ist ein Anspruch rechtzeitig erhoben worden und wird seine Erfüllung abgelehnt, so ist der Anspruch innerhalb von drei Monaten seit der Ablehnung gerichtlich geltend zu machen. Eine spätere Geltendmachung ist ausgeschlossen.</p> <p>4. Eine schriftliche Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien bei Beendigung der Arbeit über</p> <p style="padding-left: 20px;">a) das Bestehen oder Nichtbestehen von Ansprüchen b) die Geltendmachung oder Nichtgeltendmachung von Rechten aus dem Arbeitsverhältnis</p> <p>ist nur wirksam, wenn sie in einer besonderen, nur diese Gegenstände regelnden Urkunde bestätigt wird. Durch eine solche Vereinbarung werden das Recht des Arbeitnehmers, die Rechtsunwirksamkeit einer Kündigung geltend zu machen und die für den Fall der Rechtsunwirksamkeit einer Kündigung bestehenden Ansprüche nur ausgeschlossen, wenn dieses Recht und diese Ansprüche ausdrücklich bezeichnet sind. Eine Durchschrift dieser Vereinbarung – mit einem Hinweis auf das Widerrufsrecht – ist dem Arbeitnehmer auszuhändigen.</p> <p>Die Vereinbarung nach Absatz 1 können die Arbeitsvertragsparteien innerhalb einer Woche schriftlich widerrufen. Strafbare Handlungen werden von der Vereinbarung nach Absatz 1 nicht erfasst.</p>