



ZENTRALVERBAND FÜR UHREN, SCHMUCK UND ZEITMESSTECHNIK - BUNDESINNUNGSVERBAND DES UHRMACHERHANDWERKS -

Tarifähnliche Empfehlungen 2020 / 2021

Aufgrund der allgemeinen Wirtschafts- und Konjunktorentwicklung in Deutschland und breit gefächerten Tarifverhandlungen in allen Wirtschaftsbereichen, bestätigt der Zentralverband für Uhren, Schmuck und Zeitmesstechnik nachfolgende Empfehlungen für Monatsverdienste der Werkstatt-Mitarbeiter im Uhrmacherhandwerk.

Gesellen	1. bis 3. Berufsjahr	2.100,00 EUR und mehr
Gesellen	4. bis 6. Berufsjahr	2.300,00 EUR und mehr
Gesellen	7. bis 10. Berufsjahr	2.800,00 EUR und mehr
Meister		3.300,00 EUR und mehr

Meister als technisch verantwortlicher Betriebsleiter im Sinne der Handwerksordnung ohne Verantwortung für den kaufmännischen Bereich des Betriebes oder als Leiter eines Zweig- bzw. Filialbetriebes oder als im Betrieb verantwortlicher Ausbilder

ab 3.700,00 EUR

Meister als Geschäftsführer mit Übertragung der Verantwortung für den technischen und kaufmännischen Bereich des Betriebes

ab 4.200,00 EUR

Sonderzahlungen: nach betrieblicher Vereinbarung

Auf die gesetzlichen Bestimmungen zur Rückzahlungspflicht wird hiermit ausdrücklich hingewiesen.

Die regelmäßige Wochenarbeitszeit beträgt 40 Stunden.

Ausbildungsbeihilfen können je nach Örtlichkeit schwanken

1. Lehrjahr	700,00 EUR
2. Lehrjahr	800,00 EUR
3. Lehrjahr	900,00 EUR

Achtung!

**Ab dem Jahr 2020 gilt für Auszubildende im
1. Ausbildungsjahr eine Mindestvergütung von
ab 2021
ab 2022
ab 2023**

**515,00 EUR
550,00 EUR
585,00 EUR
620,00 EUR**

Diese muss unbedingt eingehalten werden!

Da eine tarifvertragliche Regelung für den Beruf des Uhrmachers nicht besteht, sind die Firmen bei Festsetzung der Höhe der Vergütung frei, die Frage der „Angemessenheit“ der Vergütung kann jedoch im Einzelfall im arbeitsgerichtlichen Verfahren geprüft und entschieden werden. Der Zentralverband für Uhren, Schmuck und Zeitmesstechnik weist seine Mitglieder auf die Möglichkeit hin.

Kündigungsfristen, gesetzliche Regelung

Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden, Grundkündigungsfrist.

Mit längerer Dauer des Arbeitsverhältnisses verlängern sich die Kündigungsfristen.

Kündigungsfristen

Arbeitsverhältnisbestand*		Kündigungsfristen beträgt	
2 Jahre	1 Monat zum Monatsende	12 Jahre	5 Monate zum Monatsende
5 Jahre	2 Monate zum Monatsende	15 Jahre	6 Monate zum Monatsende
8 Jahre	3 Monate zum Monatsende	20 Jahre	7 Monate zum Monatsende
10 Jahre	4 Monate zum Monatsende		

*Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres nicht berücksichtigt.

Einzelvertraglich kann gemäß § 622 BGB eine kürzere Kündigungsfrist nur vereinbart werden,

1. wenn der Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt ist, dies gilt nicht wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von 3 Monaten hinaus fortgesetzt wird;
2. wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten beschäftigt und die Kündigungsfrist 4 Wochen unterschreitet.

Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 10 Stunden mit 0,25, nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.

Urlaub

Jährlicher Mindesturlaub; Werktage = Kalenderjahre, die nicht Sonn- und gesetzliche Feiertage sind. Maßgebend ist das Lebensalter bei Beginn des Kalenderjahres.

Gemäß Jugendarbeitsschutzgesetz:

- 30 Werktage für Jugendliche unter 16 Jahren
- 27 Werktage für Jugendliche unter 17 Jahren
- 25 Werktage für Jugendliche unter 18 Jahren

Gemäß Bundesurlaubsgesetz:

24 Werktage für erwachsene Arbeitnehmer (ab vollendetem 18. Lebensjahr). Dieser Mindesturlaub darf nicht unterschritten werden. Zusätzliche Urlaubstage gemäß freier Vereinbarung.

Schwerbehinderte haben Anspruch auf jährlichen Zusatzurlaub in der Anzahl von Arbeitstagen, die ihren regelmäßigen Arbeitstagen pro Woche entspricht.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gemäß gesetzlicher Regelung.

Freistellung von der Arbeit:

1. Bei Tod des mit ihm in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten und bei eigener Eheschließung:
2 Arbeitstage
2. Bei Niederkunft der Ehefrau sowie beim Tode von Kindern, Eltern und Schwiegereltern: 1 Arbeitstag

Anmerkung

Betriebe, in denen personalmäßig (nicht umsatzmäßig) die Einzeltätigkeit überwiegt, müssen beachten, dass sie auch mit den Werkstatt-Mitarbeitern dem Einzelhandeltarifvertrag ihres Bundeslandes unterliegen, wenn er für allgemeinverbindlich erklärt ist, auch ohne Mitgliedschaft im Einzelhandelsverband. Im Zweifel wird Rückfrage bei der Innung oder beim Landesinnungsverband empfohlen.