

Manteltarifvertrag

mit der IG Bergbau, Chemie, Energie

vom 24. Juni 1992

in der Fassung vom 16. März 2009

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich	4
§ 2 Regelmäßige Arbeitszeit	6
§ 2a Altersfreizeiten.....	9
§ 3 Mehrarbeit, Nacharbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, Rufbereitschaft und Reisekosten	10
§ 4 Zuschläge und Schichtzulagen	12
§ 5 Arbeitszeit der Arbeitnehmer mit Arbeitsbereitschaft	14
§ 6 Waschzeit.....	16
§ 7 Kurzarbeit.....	16
§ 8 Freistellung von der Arbeit.....	17
§ 9 Krankheit und Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation	19
§ 10 Entgeltfortzahlung im Todesfall.....	21
§ 11 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses.....	22
§ 12 Urlaub.....	24
§ 13 Rationalisierungsschutz und Arbeitsplatzsicherung	27
§ 14 Verdienstsicherung im Alter	31
§ 16 Leistungsvergütung	31
§ 17 Ausschlussfristen.....	34
§ 18 Schlussbestimmungen	35
Protokollnotizen.....	36

Zwischen dem

**Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V.
Abraham-Lincoln-Str. 24, 65189 Wiesbaden**

und der

**Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie,
Hauptvorstand Hannover, Königsworther Platz 6, 30167 Hannover**

wird folgender

Manteltarifvertrag

für die

chemische Industrie

vereinbart:

Vorbemerkung:

Die Anmerkungen und Protokollnotizen sind von den Tarifvertragsparteien vereinbart und gelten als Bestandteil dieses Tarifvertrages.¹⁾

¹⁾ Arbeitgeber und Betriebsrat können unter Berücksichtigung der tariflichen Mindestbestimmungen ergänzend zu diesem Manteltarifvertrag Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 77 Absatz 3 BetrVG unter Beachtung des § 76 Absatz 6 BetrVG abschließen. Das gilt nicht für die §§ 1, 4, 5, 7, 8, 10, 17 und 18 dieses Tarifvertrages. Bis zum Inkrafttreten dieses Tarifvertrages aufgrund der bisherigen Öffnungsklausel abgeschlossene, andere tarifliche Bestimmungen ergänzende Betriebsvereinbarungen wirken unabhängig von dieser Öffnungsklausel rechtsgültig weiter.

Zur Sicherung der Beschäftigung oder zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit gegenüber tarifkonkurrierenden Bereichen können Arbeitgeber und Betriebsrat mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien für Unternehmen, Betriebe und Betriebsabteilungen durch befristete Betriebsvereinbarung von den bezirklichen Tarifentgeltsätzen abweichende niedrigere Entgeltsätze unter Beachtung des § 76 Absatz 6 BetrVG vereinbaren. In der Betriebsvereinbarung kann geregelt werden, dass sie nach Ablauf unbefristet weiter gilt. Tarifkonkurrierend sind solche Tarifverträge, die sich mit dem fachlichen Geltungsbereich des Manteltarifvertrages der chemischen Industrie überschneiden oder unter deren Geltungsbereich das Unternehmen, der Betrieb oder die Betriebsabteilung bei einer Ausgliederung oder Umstrukturierung fallen würde.

§ 1 Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt

1. r ä u m l i c h :

für die Länder Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein und Berlin (West)²⁾;

2. p e r s ö n l i c h :

für die den Tarifvertragsparteien angehörenden Mitglieder, nämlich Arbeitgeber und in deren Betrieben tätige Arbeitnehmer, nicht aber für Arbeitnehmer, deren Aufgabengebiet höhere Anforderungen stellt als die höchste tarifliche Beschäftigungsgruppe verlangt und deren Entgelt und allgemeine Arbeitsbedingungen im Ganzen gesehen die tariflichen Mindestbestimmungen überschreiten, wenn sie durch Einzelvertrag aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrages unter Mitbestimmung des Betriebsrates gemäß §§ 99 ff. BetrVG herausgenommen worden sind. Der Tarifvertrag gilt auch für die Auszubildenden, soweit sich nicht aus dem Wesen des Ausbildungsverhältnisses etwas anderes ergibt;

3. f a c h l i c h :

für Betriebe und Verkaufsunternehmen der chemischen Industrie und verwandter Industrien einschließlich ihrer Hilfs- und Nebenbetriebe, Forschungsstellen, Verwaltungsstellen, Auslieferungslager und Verkaufsstellen, für Chemie- und Mineralöl-Handelsunternehmen, für Unternehmen des Chemie-Anlagenbaus, für Büros und Unternehmen zur chemisch-technischen Beratung und zur Konstruktion und Instandhaltung chemischer Anlagen, für chemische Laboratorien und Untersuchungsanstalten, Zeitarbeitsunternehmen, soweit sie ihren Arbeitsschwerpunkt oder Ursprung in Unternehmen der chemischen Industrie haben, sowie für alle Betriebe, die Mitglied eines Arbeitgeberverbandes der chemischen Industrie sind.

Zur chemischen Industrie gehören insbesondere folgende Produktionsgebiete:

1. Grundchemikalien,
2. Stickstoff und Stickstoffverbindungen,
3. Stickstoff- und Phosphordüngemittel und deren Weiterverarbeitung,
4. Verdichten, Verflüssigen und Abfüllen von technischen Gasen, Trockeneis,
5. Natürliche und synthetische Farbstoffe und deren Weiterverarbeitung,
6. Buntstifte und Pastellkreiden,
7. Lösungsmittel und Weichmacher,
8. Lacke, Firnisse, Polituren,

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen darüber, dass zur Sicherung der Beschäftigung oder Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit im Einzelfall abweichende tarifliche Regelungen auch in firmenbezogenen Tarifverträgen zwischen dem BAVC und der IG BCE vereinbart werden können. Soweit die tarifliche Regelung auch die bezirklichen Tarifentgeltsätze verändert, sind die firmenbezogenen Verbandstarifverträge von den regional zuständigen Arbeitgeberverbänden mit abzuschließen.

²⁾ Berlin (West) erfasst den räumlichen Teil des Landes Berlin, in dem das Grundgesetz bereits vor dem 3. Oktober 1990 angewendet wurde.

9. Spreng- und Zündstoffe, Munition, Feuerwerk und sonstige Zündwaren, Kollodiumwolle,
10. Arzneimittel einschließlich medizinischem Verbands-, Prothesen- und Nahtmaterial,
11. Biochemische und gentechnische Erzeugnisse,
12. Pflanzenschutz-, Schädlingsbekämpfungs- und Desinfektionsmittel,
13. Ätherische Öle und Riechstoffe, chemische Backhilfs- und Konservierungsmittel, Aromastoffe,
14. Fotochemikalien, Fotopapiere, Herstellung und Verwendung von lichtempfindlichem Material wie z.B. Polymerfilm und vorbeschichtete Druckplatten,
15. Filme und deren technische Bearbeitung, fotografische, elektrochemische und magnetische Materialien einschließlich Geräte zur Aufzeichnung, Speicherung, Auswertung und Wiedergabe von Informationen, die im Verbund mit den vorgenannten Produkten vertrieben werden, Kopieren,
16. Chemische Umwandlung von Kohle, Erdgas, Erdöl sowie Erdölprodukten einschließlich Destillation, Raffination, Crackung, Hydrierung, Oxidierung, Vergasung sowie Weiterverarbeitung der Umwandlungsprodukte, Transport, Umschlag und Lagerung von Erdöl und Umwandlungsprodukten,
17. Ruß,
18. Holzverkohlung,
19. Seifen, Waschmittel, Kosmetika,
20. Leime, Kitte, Klebstoffe, Klebebänder, Gelatine,
21. Wachse und Kerzen, Stearin und Olein,
22. Schuh-, Leder- und Fußbodenpflegemittel, Putzmittel,
23. Technische Öle und Fette,
24. Chemische Hilfsmittel aller Art wie z.B. Textilhilfsmittel, Lederhilfsmittel, Gerbstoffauszüge, Gerbereichemikalien und chemische Hilfsmittel für andere Industrien,
25. Kunststoffe einschließlich Schaumstoffe, Preßmassen und Datenträger sowie deren Weiterverarbeitung,
26. Chemiefaser und deren Weiterverarbeitung im eigenen Betrieb,
27. Chemiefolien einschließlich künstliche Därme, transparentes Material und Magnetbänder sowie deren Bearbeitung,
28. Chemisch-technische Artikel wie Glühstrümpfe, chemische Papiere, Gießereihilfsmittel, Elektroden, elektrische und galvanische Kohle, Asbestwaren sowie chemisch-technischer Laborbedarf einschließlich Hilfsmittel zur Analyse und Diagnose, Halbleiterfertigung unter Verwendung chemischer Verfahren und deren Weiterverarbeitung im eigenen Betrieb,
29. Elektrochemische Erzeugnisse und deren Weiterverarbeitung im eigenen Betrieb,
30. Synthetische anorganische Rohstoffe und deren Weiterverarbeitung,
31. Chemische Baustoffe, Faserzement, chemische Bautenschutz-, Holzschutz- und Feuerschutzmittel, Dämm- und Isolierstoffe und deren Weiterverarbeitung sowie deren Verwendung in wechselnden Bauwerken,

- 31a. Beschichtung von Flächen mit Kunststoffen, Silikonen oder Kunstharzen (insb. Epoxid- oder Acrylharzen), und zwar auch, soweit die Beschichtung an wechselnden Orten vorgenommen wird (z.B. Erstellung von Fußböden auf Baustellen, Beschichtung von Schiffsrümpfen),
- 31b. Herstellung von Thermit-Schweißmasse aus Metalloxyden und –granulaten, feuerfesten Gießformen und anorganischen Reaktionstiegeln sowie die Durchführung von aluminothermischer Schweißung.
32. Imprägnieren, soweit es sich nicht um Nebenarbeiten der Holzindustrie handelt,
33. Natürlicher und synthetischer Kautschuk, Latex, Nachfolgeprodukte sowie deren Weiterverarbeitung,
34. Wiedergewinnung von Kautschuk und Vulkanisieren,
35. Linoleum, Kunstleder, Guttapercha- und Balatawaren und ähnliche Stoffe,
36. Nichteisen- und Edelmetalle und deren Weiterverarbeitung im eigenen Betrieb,
37. Ferrolegierungen und Siliziumverbindungen mit Metallen, Schleifmittel, synthetische Edelsteine,
38. Gasschutz- und Atemschutzgeräte,
39. Dach- und Dichtungsbahnen und deren Weiterverarbeitung sowie deren Verwendung in wechselnden Bauwerken,
40. Chemische Büroartikel wie Farbbänder, Kohlepapier, Dauerschablonen, Tinten und Tuschen,
41. Naturharzverarbeitung,
42. Holzverzuckerung,
43. Tierkörperverwertung,
44. Kernchemie, einschließlich Herstellung, Aufarbeitung und Entsorgung von Brennelementen und Brennstoffen,
45. Urankonzentrate,
46. Anwendung von Umwelttechnologien einschließlich Entsorgung von Abfällen durch biologische, chemische, physikalische und thermische Behandlung, Entsorgungsanlagen für Sonderabfälle, Wiederverwertung und Rückgewinnung von Reststoffen wie z. B. Pyrolyse,
47. Chemische Synthese jeder Art.

§ 2 Regelmäßige Arbeitszeit

I. Dauer und Verteilung der Arbeitszeit

1. Die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit an Werktagen beträgt ausschließlich der Pausen 37,5 Stunden. Sie gilt nicht für Teilzeitbeschäftigte und Arbeitnehmer mit Arbeitsbereitschaft im Sinne des § 5.

Die regelmäßige tarifliche oder abweichend festgelegte wöchentliche Arbeitszeit kann auch im Durchschnitt eines Verteilzeitraums von bis zu 12 Monaten erreicht werden. Bei der Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit kann die tägliche Arbeitszeit bis zu 10 Stunden betragen. Im übrigen werden die Möglichkeiten der Verteilung der Arbeitszeit nach den gesetzlichen Bestimmungen nicht berührt.

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können Arbeitgeber und Betriebsrat den Verteilzeitraum auf bis zu 36 Monate verlängern. In diesem Fall gilt für § 7d Absatz 1 Ziffer 2 des Sozialgesetzbuches IV der in der Betriebsvereinbarung festgelegte Zeitraum, höchstens jedoch 36 Monate.

Im Rahmen flexibler Arbeitszeitregelungen, die unterschiedliche tägliche Arbeitszeiten ermöglichen, ist durch Betriebsvereinbarung die zeitliche Lage der betrieblichen Normalarbeitszeit festzulegen. Die betriebliche Normalarbeitszeit ist u.a. Grundlage für die Berechnung der Entgeltfortzahlung ohne Arbeitsleistung. Wird wöchentlich an fünf Werktagen gearbeitet, so beträgt die betriebliche tägliche Normalarbeitszeit ein Fünftel der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit, soweit betrieblich keine andere tägliche Arbeitszeit vereinbart worden ist.

Bei gleitender Arbeitszeit wird, wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht einigen, abweichend von Absatz 4 die wöchentliche Sollarbeitszeit bei der Arbeitszeitverkürzung von 39 auf 37,5 Stunden um 1,5 Stunden reduziert.

2. Für Wechselschichtarbeitnehmer in vollkontinuierlichen und teilkontinuierlichen Betrieben beträgt die regelmäßige wöchentliche Gesamtarbeitszeit ausschließlich der Pausen 37,5 Stunden. Eine geringfügige durch den Schichtplan bedingte Überschreitung der 37,5 Stunden ist mit Zustimmung des Betriebsrats zulässig.

In vollkontinuierlichen Betrieben bleibt es der betrieblichen Vereinbarung überlassen, zur Erreichung zusätzlicher Sonntagsfreischichten Schichten bis zu 12 Stunden an Sonntagen einzulegen.

Die Arbeitszeiten in vollkontinuierlichen und teilkontinuierlichen Betrieben sind im Rahmen eines betrieblichen Schichtplans zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu vereinbaren unter Zugrundelegung eines Verteilzeitraums von bis zu 12 Monaten.

Die tägliche Arbeitszeit kann auf 12 Stunden verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt;⁴⁾ Absatz 2 bleibt unberührt.

3. Für einzelne Arbeitnehmergruppen oder mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien für größere Betriebsteile oder ganze Betriebe kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abweichend von der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit eine bis zu zweieinhalb Stunden längere oder kürzere regelmäßige Arbeitszeit festgelegt werden. Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine der vereinbarten Arbeitszeit entsprechende Bezahlung.

Diese Arbeitnehmer erhalten zusätzliches Urlaubsgeld und vermögenswirksame Leistungen in gleicher Höhe wie vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer.

4. Durch Betriebsvereinbarung können Arbeitgeber und Betriebsrat abweichend von § 5 Absatz 1 ArbZG die Ruhezeit in Ausnahmefällen um bis zu 2 Stunden kürzen, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb eines Ausgleichszeitraums von 6 Monaten ausgeglichen wird.

⁴⁾ Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass Regelungen nach § 5 nicht unter diese Bestimmung fallen und dass in den Betrieben, in denen bisher 12-Stunden-Schichtsysteme praktiziert wurden, diese einschließlich der Pausenregelungen weitergeführt werden können.

II. Beginn und Ende der Arbeitszeit

Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen werden betrieblich im Einvernehmen mit dem Betriebsrat geregelt.

III. Pausen

1. Den Arbeitnehmern sind mindestens die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen zu gewähren.
2. Pausen sind in ihrem Beginn und Ende gleichbleibende oder vorhersehbare Unterbrechungen der Arbeitszeit von bestimmter Dauer, sie dienen der Erholung.
3. Wird der Arbeitnehmer während einer Pause ausnahmsweise zur Leistung von Arbeit herangezogen, so ist die Zeit der Unterbrechung der Pause als Arbeitszeit zu bezahlen. Die dabei ausgefallene Pausenzeit ist am gleichen Tage nachzugewähren, falls nicht ausnahmsweise dringende betriebliche Gründe eine Nachgewährung verhindern.
4. Wird die Arbeit aus technischen Gründen unvorhergesehen unterbrochen, so kann die Pause verlegt werden, es sei denn, dass dies dem Zweck der Pause widerspricht oder sonst dem Arbeitnehmer nicht zumutbar ist.
5. Arbeitnehmern in voll- und teilkontinuierlicher Wechselschichtarbeit können statt fester Ruhepausen Kurzpausen von angemessener Dauer gewährt werden. Diese Kurzpausen gelten als Arbeitszeit und sind entsprechend zu bezahlen.
6. Die Gewährung von Pausen darf nicht zu unzumutbaren Mehrbelastungen einzelner beteiligter Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen führen.

IV. Frühschluss

Samstags soll die Arbeitszeit nicht über 13 Uhr ausgedehnt werden. Am Tage vor Ostern, Pfingsten, Weihnachten und Neujahr endet die Arbeitszeit um 13 Uhr; hierdurch ausfallende Arbeitszeit ist zu bezahlen.

Diese Bestimmungen finden keine Anwendung auf die regelmäßige Schichtarbeit und die Reparaturarbeiten, die nicht während des laufenden Betriebes ausgeführt werden können.

V. Gleitende Arbeitszeit

Gleitende Arbeitszeit kann durch Betriebsvereinbarung eingeführt werden.

Bei gleitender Arbeitszeit kann die tägliche Arbeitszeit bis zu 10 Stunden betragen.

Zeitschulden oder Zeitguthaben sind im Abrechnungszeitraum auszugleichen. Betrieblich ist festzulegen, bis zu welcher Höhe Zeitguthaben oder Zeitschulden in den nächsten Abrechnungszeitraum übertragen werden können. Die zu übertragenden Zeitguthaben oder Zeitschulden dürfen jedoch 16 Stunden nicht überschreiten.

Kann der Zeitausgleich wegen Krankheit, Urlaub, Dienstreise oder aus ähnlichen Gründen nicht erfolgen, so ist er spätestens im darauffolgenden Abrechnungszeitraum vorzunehmen.

Beginn, Ende und Dauer der Pausen können variabel gestaltet werden. Die gesetzlichen Vorschriften über die Mindestdauer und über die zeitliche Lage der Ruhepausen sind zu beachten.

Zeitguthaben und Zeitschulden bleiben bei der Ermittlung der Höhe des Urlaubsentgelts, bei der Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz und bei entsprechenden gesetzlichen, tariflichen oder betrieblichen Leistungen des Arbeitgebers außer Ansatz.

Zuschlagspflichtige Mehrarbeit ist die über die Dauer der betrieblichen Normalarbeitszeit ausschließlich der Pausen hinausgehende Arbeit, soweit sie ausdrücklich angeordnet war. Zeitguthaben sind keine Mehrarbeit.

Der Ausgleich von Zeitguthaben darf nicht im unmittelbaren Zusammenhang mit dem Urlaub erfolgen.

In den Fällen der Freistellung von der Arbeit ist bei der Entgeltfortzahlung die zeitliche Lage der betrieblichen Normalarbeitszeit zugrunde zu legen.

Wird wöchentlich an 5 Werktagen gearbeitet, so beträgt die betriebliche tägliche Normalarbeitszeit ein Fünftel der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit, soweit betrieblich oder arbeitsvertraglich keine andere tägliche Arbeitszeit vereinbart worden ist.

Über eine Aussetzung der Regelung der gleitenden Arbeitszeit ist der Betriebsrat unverzüglich zu unterrichten, sofern nicht nur einzelne Arbeitnehmer betroffen sind. Soll die Regelung der gleitenden Arbeitszeit für mehr als zwei aufeinanderfolgende Arbeitstage ausgesetzt werden, so ist hierfür das Einvernehmen mit dem Betriebsrat erforderlich, sofern nicht nur einzelne Arbeitnehmer betroffen sind.

VI. Jugendliche

Die vorstehenden Bestimmungen gelten für Jugendliche entsprechend, soweit dem nicht gesetzliche Bestimmungen zum Schutz der Jugendlichen entgegenstehen.

§ 2a Altersfreizeiten

1. Arbeitnehmer, die das 57. Lebensjahr vollendet haben, erhalten eine zweieinhalbstündige Altersfreizeit je Woche.

Soweit für Arbeitnehmer aufgrund einer Regelung nach § 2 Abschnitt I Ziffer 3 oder einer Einzelvereinbarung oder aufgrund von Kurzarbeit eine um bis zu zweieinhalb Stunden kürzere wöchentliche Arbeitszeit als die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit gilt, vermindert sich die Altersfreizeit entsprechend. Liegt die Arbeitszeit um zweieinhalb Stunden oder mehr unter der tariflichen Arbeitszeit, entfällt die Altersfreizeit.

2. Die Lage der Altersfreizeiten kann zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat unter Beachtung des § 76 Absatz 6 Betriebsverfassungsgesetz vereinbart werden. Vorrangig sollen Altersfreizeiten am Dienstag, Mittwoch oder Donnerstag gewährt werden.

Ist aus Gründen des Arbeitsablaufs eine Zusammenfassung der Altersfreizeiten zu freien Tagen erforderlich, können sich die Betriebsparteien hierauf einigen.

Einigen sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht, so fallen die Altersfreizeiten auf den Mittwochnachmittag.

3. Arbeitnehmer in voll- oder teilkontinuierlicher Wechselschichtarbeit sowie Arbeitnehmer in Zweischichtarbeit, wenn sie regelmäßig auch Spätschichten leisten, erhalten abweichend von Ziffer 1 bereits ab Vollendung des 55. Lebensjahres eine zweieinhalbstündige Altersfreizeit je Woche.

Für Arbeitnehmer in vollkontinuierlicher Wechselschichtarbeit, die das 55. Lebensjahr vollendet und mindestens 15 Jahre vollkontinuierliche Wechselschichtarbeit geleistet haben, erhöht sich die Altersfreizeit je Woche um eine Stunde auf dreieinhalb Stunden.

Ziffer 1 Absatz 2 gilt entsprechend.

Für Arbeitnehmer in voll- oder teilkontinuierlicher Wechselschichtarbeit sind die Altersfreizeiten zu Freischichten zusammenzufassen. Die Freischichten sind möglichst gleichmäßig verteilt in dem Verhältnis auf Früh-, Spät- und Nachtschichten zu legen, wie diese im Laufe des Kalenderjahres nach dem jeweiligen Schichtplan anfallen.

4. Arbeitnehmer, deren höchstens 24stündige Anwesenheitszeit im Betrieb sich unterteilt in Arbeit, Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsruhe, erhalten nach dem vollendeten 57. Lebensjahr möglichst gleichmäßig verteilt jährlich acht weitere 24stündige Freizeiten als Altersfreizeiten.
5. Für die Arbeitszeit, die infolge einer Altersfreizeit ausfällt, wird das Entgelt fortgezahlt, das der Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn er gearbeitet hätte, einschließlich der Schichtzulagen, jedoch ohne Erschwerniszulagen und ohne die Zuschläge nach § 4 Abschnitt I.
6. Die Altersfreizeit entfällt, wenn der Arbeitnehmer am gleichen Tag aus einem anderen Grund, insbesondere wegen Urlaub, Krankheit, Feiertag oder Freistellung von der Arbeit nicht arbeitet. Macht der Arbeitnehmer von einer Altersfreizeit keinen Gebrauch, so ist eine Nachgewährung ausgeschlossen.

Wird auf Verlangen des Arbeitgebers eine Altersfreizeit aus dringenden betrieblichen Gründen nicht am vorgesehenen Tag gegeben, so ist sie innerhalb von drei Monaten nachzugewähren.

§ 3

Mehrarbeit, Nacharbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, Rufbereitschaft und Reisekosten

I. Mehrarbeit

Mehrarbeit ist die über die tarifliche wöchentliche oder über die in diesem Rahmen betrieblich festgelegte regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit ausschließlich der Pausen, soweit sie angeordnet war. Dies gilt nicht für Teilzeitbeschäftigte und Arbeitnehmer, die gemäß § 2a Anspruch auf Altersfreizeiten haben, solange nicht die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 2 Abschnitt I Ziffer 1 überschritten wird.

Für Arbeitnehmer in voll- und teilkontinuierlicher Wechselschichtarbeit ist Mehrarbeit die über die in § 2 Abschnitt I Ziffer 2 genannten Grenzen hinausgehende Wochenarbeitszeit.

Für Arbeitnehmer mit gemäß § 2 Abschnitt I Ziffer 3 abweichend festgelegten längeren oder kürzeren Regelarbeitszeiten ist die jeweils darüber hinausgehende Arbeitszeit Mehrarbeit, soweit sie angeordnet ist.

Die gemäß § 2 vorgenommene anderweitige Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit führt nicht zur Mehrarbeit.

Geleistete Mehrarbeit ist durch Freizeit auszugleichen. Die Zuschlagspflicht bleibt hiervon unberührt, sofern der Ausgleich nicht innerhalb eines Monats erfolgt. Kann der Freizeitausgleich wegen Krankheit, Urlaub, Dienstreise oder ähnlichen Gründen nicht innerhalb eines Monats erfolgen, ist er spätestens in dem darauffolgenden Monat vorzunehmen.

Erfolgt der Zeitausgleich nicht innerhalb der vorgenannten Zeiträume, ist er mit Ablauf von zwei weiteren Monaten einschließlich des Mehrarbeitszuschlages von 25 % in Freizeit auszugleichen.

Bei notwendiger Mehrarbeit für einzelne Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen, für die ein Zeitausgleich aus betrieblichen oder arbeitsorganisatorischen Gründen nicht oder schwierig durchzuführen ist, kann der Arbeitgeber die geleisteten Mehrarbeitsstunden zuschlagspflichtig abgelden.

Gelegentliche geringfügige Überschreitungen der täglichen Arbeitszeit sind bei Arbeitnehmern der Gruppen E 9 bis E 13 mit dem Tarifentgelt abgegolten.

II. Nachtarbeit

Als Nachtarbeit gilt die in der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr geleistete Arbeit. Statt der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr kann betrieblich — aus Verkehrs- oder sonstigen Gründen — eine Änderung von Beginn und Ende festgelegt werden, wobei jedoch die Zeitspanne von 8 Stunden beibehalten werden muss.

III. Sonn- und Feiertagsarbeit

Als Sonn- und Feiertagsarbeit gilt jede Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 6 Uhr bis 6 Uhr des folgenden Tages. Statt der Zeit von 6 Uhr bis 6 Uhr kann betrieblich eine Änderung von Beginn und Ende festgesetzt werden, wobei jedoch die Zeitspanne von 24 Stunden beibehalten werden muss.

IV. Betriebliche Maßnahmen

Mehrarbeit ist, soweit angängig, durch innerbetriebliche Umsetzung von Arbeitskräften oder Neueinstellungen nach Maßgabe der betrieblichen oder technischen Möglichkeiten zu vermeiden. Andernfalls ist notwendige Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen zu leisten; hierbei ist, abgesehen von betrieblich oder technisch notwendigen Sofortmaßnahmen, das Einvernehmen mit dem Betriebsrat erforderlich.⁵⁾

⁵⁾ Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass diese notwendige Mehrarbeit, die bis zu 10 Stunden Gesamtarbeitszeit werktäglich ausgedehnt werden kann, betrieblich zu vereinbaren ist.

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, durch gemeinsame Überwachung Missbräuche auszuschalten. Stellen sie in einem Betrieb einen Missbrauch fest und bleiben ihre Bemühungen ohne Erfolg, dann können die Tarifvertragsparteien für diesen Betrieb die Ermächtigung gemäß Absatz 1 dieser Anmerkung außer Kraft setzen.

V. Rufbereitschaft

1. Häusliche Bereitschaft und Rufbereitschaft können verlangt werden, wenn betriebliche Gründe dies erfordern.
2. Wird der Arbeitnehmer während seiner Bereitschaft zur Arbeitsleistung herangezogen, so wird die für diese Arbeitsleistung erforderliche Zeit unter Anwendung der in Betracht kommenden manteltarifvertraglichen Bestimmungen als Arbeitszeit vergütet. Soweit nicht anderweitig betrieblich geregelt, sind dabei für den ersten Einsatz in der Bereitschaftszeit im Betrieb mindestens zwei Arbeitsstunden zu Grunde zu legen. Eine angefangene dritte Arbeitsstunde ist voll zu berücksichtigen.
3. Wird ein Arbeitnehmer immer wieder in gleichmäßigen oder ungleichmäßigen Abständen zu solcher Bereitschaft in Anspruch genommen, so muss dafür Sorge getragen werden, dass auf eine Zeit der Inanspruchnahme eine entsprechend lange Zeit der Nichtinanspruchnahme folgt.
4. Der Bereitschaft muss eine Gegenleistung gegenüberstehen, die der Art und der Dauer der Bereitschaft entspricht. Die näheren vergütungs- und arbeitszeitrechtlichen Einzelheiten der Rufbereitschaft sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

VI. Reisekosten

1. Bei angeordneten Dienstreisen und Abordnungen besteht ein Anspruch auf Ersatz angemessener zusätzlicher Aufwendungen für Unterkunft und Verpflegung.
2. Die nach Ziff. 1 zu erstattenden Reisespesen oder Abordnungsvergütungen können vom Arbeitgeber durch Pauschale oder durch eine Einzelabrechnung aufgrund der nachgewiesenen angemessenen Aufwendungen abgegolten werden. In welcher Form die Aufwendungen oder Abordnungsvergütungen erstattet werden, muss vor Antritt der Dienstreise oder Abordnung festliegen.
3. Treten zwischen den Beteiligten Meinungsverschiedenheiten auf, so ist, wenn der Arbeitnehmer das wünscht, der Betriebsrat einzuschalten.

§ 4 Zuschläge und Schichtzulagen

I. Zuschläge für Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit

Die Zuschläge betragen

- | | |
|--|-------|
| 1. für Mehrarbeit | 25 % |
| 2. für regelmäßige Nachtarbeit | 15 % |
| 3. für nichtregelmäßige Nachtarbeit | 20 % |
| 4. für Arbeiten an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen | 60 % |
| 5. für Arbeiten am 24. Dezember ab 13 Uhr | 100 % |

6. für Arbeiten an den Wochenfeiertagen, an denen aufgrund gesetzlicher Bestimmungen der Arbeitsausfall zu vergüten ist; für Arbeiten am 1. Mai, an den Oster-, Pfingst- und Weihnachtsfeiertagen, am Neujahrstag, auch dann, wenn diese Feiertage auf einen Sonntag oder auf einen an sich arbeitsfreien Werktag fallen

150 %

II. Berechnung der Zuschläge

1. Berechnungsgrundlage für die Zuschläge und jede nicht mit dem Monatsentgelt abgegoltene Arbeitsstunde ist der auf eine Arbeitsstunde entfallende Teil⁶⁾ des Monatsentgelts für den laufenden oder letzten Entgeltabrechnungszeitraum — ohne Zuschläge gemäß Abschnitt I.
2. Für die Berechnung von Mehrarbeits-, Nachtarbeits- und Sonntagsarbeitszuschlägen bleibt die Schichtzulage außer Betracht. Feiertagszuschläge werden hingegen auch von der Schichtzulage berechnet.
3. Treffen Zuschläge von 60% oder höhere Zuschläge mit anderen Zuschlägen zusammen, so ist nur der höhere Zuschlag zu zahlen. Ausgenommen hiervon sind die Zuschläge für Nacharbeit nach Abschnitt I Ziffern 2 und 3, die in jedem Falle zu zahlen sind.
4. Wird stundenweise Sonntags- oder Feiertagsarbeit angeordnet, so ist der sich nach den vorstehenden Bestimmungen ergebende Betrag für mindestens drei Arbeitsstunden zu zahlen. Dies gilt jedoch nicht, wenn die Sonntags- und Feiertagsarbeit unmittelbar vor oder in unmittelbarem Anschluss an die Werktagsarbeit geleistet wird.

III. Schichtzulage

1. Arbeitnehmer, die in vollkontinuierlicher oder teilkontinuierlicher Wechselschichtarbeit eingesetzt sind und die regelmäßig in ihrem Schichtenturnus Nachtschichten leisten, erhalten nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen eine Schichtzulage.

Als vollkontinuierlich im Sinne dieser Bestimmungen gelten solche Arbeitsplätze, die auch in der Zeit von Samstag 14 Uhr bis Montag 6 Uhr ganz oder zeitweise besetzt sind.

Als teilkontinuierlich gelten solche kontinuierlich besetzten Arbeitsplätze, die von Samstag 14 Uhr bis Montag 6 Uhr nicht, auch nicht zeitweise, besetzt sind. Sind die Arbeitsplätze an einzelnen Samstagen länger als bis 14 Uhr besetzt, wird aber diese Zeit innerhalb eines Zeitraumes von 3 Wochen am Freitag oder am Samstag vor 14 Uhr ausgeglichen, so gilt die Teilkontinuität als gegeben.

Der in den Absätzen 2 und 3 genannte Zeitraum von Samstag 14 Uhr bis Montag 6 Uhr kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat aus Verkehrsgründen am Samstag und am Montag geringfügig verkürzt werden; die Teilkontinuität der Arbeitsplätze bleibt in diesem Fall erhalten.

2. Die Schichtzulage beträgt für Schichtarbeit

- in vollkontinuierlichen Betrieben

10 %

⁶⁾ Der Divisor zur Ermittlung des Stundenentgelts wird durch Multiplikation der jeweiligen regelmäßigen tariflichen Wochenarbeitszeit mit dem Faktor 4,35 festgestellt.

- in teilkontinuierlichen Betrieben

6 %

des Tarifentgelts.

Ist der Arbeitnehmer im Abrechnungszeitraum nur zeitweise in Wechselschicht eingesetzt, ist für die Berechnung der Schichtzulage je Arbeitsstunde dieses Zeitraums ein Tarifstundenentgelt in Ansatz zu bringen.

Überschreitet die Schichtarbeit im Durchschnitt des Schichtturnus die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit, so ist für die Berechnung der Schichtzulage je zusätzliche Stunde ein Tarifstundenentgelt mit in Ansatz zu bringen.

3. Die Schichtzulage ist neben den Zuschlägen nach Abschnitt I zu zahlen.

Die Schichtzulage erhalten auch diejenigen Arbeitnehmer, die nur zeitweise an kontinuierlichen Arbeitsplätzen volle Nachtschichten leisten, und zwar für die Dauer dieser Nachtschichten. Das Gleiche gilt für diejenigen Arbeitnehmer, die an kontinuierlichen Arbeitsplätzen ausschließlich Nachtschichten leisten.

Die Schichtzulage erhalten auch diejenigen Arbeitnehmer, die vertretungsweise mindestens für die Dauer eines normalen Wechsels zwischen den Tag- und Nachtschichten in kontinuierlicher Wechselschichtarbeit eingesetzt sind, und zwar für die Dauer dieses Einsatzes.

IV. Pauschalierung

1. Die nach den vorstehenden Bestimmungen zu zahlenden Vergütungen können durch Pauschale abgegolten werden.
2. Bei der Pauschalierung muss erkennbar sein, welche Vergütungsarten mit der Pauschale abgegolten werden sollen. Soweit hierbei steuerfreie tarifliche Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit pauschaliert werden, muss deren Anteil an der Pauschale gesondert festgesetzt oder feststellbar sein.
3. Die Pauschale muss mindestens den durchschnittlich im Zeitraum eines Jahres anfallenden Einzelleistungen entsprechen. Verändern sich die Grundlagen dieser Berechnung, so ist die Pauschale entsprechend anzupassen; geringe Abweichungen können jedoch unberücksichtigt bleiben.

§ 5 Arbeitszeit der Arbeitnehmer mit Arbeitsbereitschaft

I.

1. Für Arbeitnehmer, in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft enthalten ist, kann die regelmäßige wöchentliche Gesamtarbeitszeit auf 46,5 Stunden wöchentlich (10 Stunden täglich) ausgedehnt werden. Für LKW-Fahrer und Beifahrer darf die regelmäßige wöchentliche Gesamtarbeitszeit 45 Stunden wöchentlich (10 Stunden täglich) nicht überschreiten.⁷⁾

⁷⁾ Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass im Einzelfall geprüft werden muss, ob in der Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft enthalten ist. Dies kann je nach den

2. Arbeitsbereitschaft liegt vor, wenn der Arbeitnehmer an seinem Arbeitsplatz im Betrieb oder an einer sonstigen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle ohne Entfaltung seiner vollen Arbeitsfähigkeit anwesend und jederzeit in der Lage ist, sofort volle Arbeitstätigkeit zu entfalten.⁷⁾
3. Für LKW-Fahrer und Beifahrer, die überwiegend im Güterfernverkehr eingesetzt sind, kann die regelmäßige Gesamtarbeitszeit in der Doppelwoche auf 120 Stunden, davon in einer der beiden Wochen auf 65 Stunden, ausgedehnt werden, wenn objektive, technische oder arbeitsorganisatorische Gründe (z.B. ausgedehnte Routen, Transport von verderblichen und lebenswichtigen Gütern, Verkehrsferne des Betriebes usw.) vorliegen. Dabei darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten nicht überschreiten.

Wenn das Fahrzeug mit einem Fahrer besetzt ist, sind Arbeitsschichten bis zu 12 Stunden zulässig. Ist das Fahrzeug mit zwei Fahrern besetzt, sind Arbeitsschichten bis zu 18 Stunden zulässig.

Die ununterbrochene Ruhezeit zwischen zwei Arbeitsschichten muss bei Besetzung des Fahrzeuges mit einem Fahrer mindestens 11 Stunden betragen. Bei Besetzung des Fahrzeuges mit zwei Fahrern und Ausstattung des Fahrzeuges mit einer Schlafkabine oder einer gleichwertigen Einrichtung beträgt die ununterbrochene Ruhezeit zwischen zwei Arbeitsschichten mindestens neun Stunden.

Hinsichtlich der täglichen und wöchentlichen reinen Arbeitszeit am Steuer und der Lenkungs- und Ruhezeiten bleiben die Bestimmungen des EU-Rechts sowie der StVZO unberührt.

II.

Für solche Arbeitnehmer, deren höchstens 24stündige Anwesenheitszeit im Betrieb sich unterteilt in Arbeit, Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsruhe, z.B. Angehörige der hauptberuflichen Betriebs- bzw. Werkfeuerwehr, Wach- und Feuerwehrmannschaften, Werkschutz, Kraftfahrer und Sanitätspersonal, gilt folgende Regelung:

1. Zu der regelmäßigen täglichen 8stündigen Arbeitszeit tritt eine regelmäßige tägliche Arbeitsbereitschaft bis zu 8 Stunden und eine regelmäßige tägliche Bereitschaftsruhezeit von mindestens 8 Stunden.

Auf die Anwesenheitszeit im Betrieb (Arbeits-, Arbeitsbereitschafts- und Bereitschaftsruhezeit) muss regelmäßig jeweils eine Freizeit gleicher Länge folgen. Außerdem sind jährlich 35 weitere 24stündige Freizeiten in möglichst gleichmäßiger Verteilung zu gewähren.

2. Während der nach Ziffer 1 zulässigen Arbeitsbereitschaftszeit darf der Arbeitnehmer zusätzlich zu der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nach Ziffer 1 bis zu 3 Stunden nur zu solchen Arbeitsleistungen herangezogen werden, die in den betrieblichen Aufgabenbereich der oben genannten Arbeitnehmergruppen fallen oder ihm durch schriftlichen Arbeitsvertrag übertragen wurden. Entstehen Zweifel über den betrieblichen Aufgabenbereich, so sollen Arbeitgeber und Betriebsrat ihn gemeinsam klären.
3. Beginnt die 24stündige Anwesenheitszeit im Betrieb mit der Frühschicht, so ist die Bereitschaftsruhe in der Regel im Anschluss an Arbeits- und Arbeitsbereitschaftszeiten zu gewähren; Arbeitgeber und Betriebsrat können etwas anderes vereinbaren.

betrieblichen Verhältnissen bei Kraftfahrern, Feuerwehrleuten, Sanitätspersonal, Wächtern, Pförtnern, Beschäftigten in Wasch- und Badeanstalten und bei vergleichbaren Tätigkeiten der Fall sein.

Die Bereitschaftsruhe dient grundsätzlich der Erholung; sie setzt ausreichende Ruhemöglichkeiten voraus und ist grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren; während der Bereitschaftsruhe dürfen die Arbeitnehmer nur zu solchen Arbeiten eingesetzt werden, die innerhalb ihres Aufgabenbereiches unvorhergesehen erforderlich werden.

4. Die Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit entfallen in den in Ziffer 1 genannten Grenzen der regelmäßigen Arbeits- und Arbeitsbereitschaftszeit. Die Zuschläge für Feiertage sind entsprechend der Regelung des § 4 Abschnitt I Ziffern 4 bis 6 auch für die obengenannten Arbeitnehmer zu gewähren. § 4 Abschnitt IV gilt entsprechend.
5. Die Arbeitsgestaltung des 24-Stunden-Dienstes nach § 5 II berücksichtigt die Anforderungen an den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer im Sinne des § 7 Absatz 2a ArbZG.
6. Für die Durchführung der 24-Stunden-Dienste im Sinne des § 5 II ist die schriftliche Einwilligung der Arbeitnehmer erforderlich. Hierzu wird durch Betriebsvereinbarung das notwendige Verfahren festgelegt.

III.

Für Mehrarbeit, die über die in den Abschnitten I Ziffer 1 und II zulässige Arbeits- und Arbeitsbereitschaftszeit hinausgeht, beträgt der Zuschlag 25 Prozent.

Für LKW-Fahrer und Beifahrer im Güterfernverkehr, für die regelmäßig I Ziffer 3 in Anspruch genommen wird, gilt als zuschlagspflichtige Mehrarbeit die über 90 Stunden in der Doppelwoche hinausgehende Arbeitszeit.

§ 6 Waschzeit

Ist infolge besonders starker Verschmutzung oder aus gesundheitlichen Gründen eine sorgfältige Reinigung erforderlich, so wird täglich eine bezahlte Waschzeit gewährt. Welche Gruppen der Arbeitnehmer darauf Anspruch haben, wie die Dauer der Waschzeit zu bemessen und in welche Zeit sie zu legen ist, wird durch Betriebsvereinbarung geregelt.

§ 7 Kurzarbeit

I.

Im Bedarfsfalle kann Kurzarbeit für Betriebe oder Betriebsabteilungen unter Beachtung des gesetzlichen Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates mit einer Ankündigungsfrist von 14 Tagen eingeführt werden.

Arbeitgeber und Betriebsrat können eine kürzere Ankündigungsfrist betrieblich vereinbaren.

II.

Arbeitnehmer, die Kurzarbeitergeld beziehen, erhalten einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld, der brutto zu gewähren ist. Die Höhe des Zuschusses errechnet sich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen dem infolge des Arbeitsausfalls verminderten Nettoarbeitsentgelt zuzüglich dem Kurzarbeitergeld und 90 % des Nettoarbeitsentgelts, das der Arbeitnehmer ohne Kurzarbeit im

Abrechnungszeitraum erzielt hätte. Dieser Zuschuss ist kein Arbeitsentgelt und wird deshalb bei tariflichen Leistungen, deren Höhe vom Arbeitsentgelt abhängig ist, nicht berücksichtigt. Bei der Ermittlung des Nettoarbeitsentgelts werden die tariflichen Schichtzulagen und die tariflichen Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit mitberücksichtigt, nicht aber die Feiertagszuschläge.

III.

Ist einem Arbeitnehmer vor Einführung der Kurzarbeit gekündigt worden oder wird ihm während der Kurzarbeit gekündigt, so hat er für die Zeit seiner Kündigungsfrist Anspruch auf seine ungekürzten Bezüge. Der Arbeitgeber kann verlangen, dass der Arbeitnehmer in dieser Zeit voll arbeitet.

§ 8 Freistellung von der Arbeit

I. Freistellungskatalog

Dem Arbeitnehmer ist ohne Anrechnung auf seinen Urlaub und ohne Verdienstminderung Freizeit wie folgt zu gewähren:

- | | |
|--|---------------|
| 1. bei seiner Eheschließung ^{7a)} | 2 Tage |
| 2. anlässlich der Geburt seines Kindes
bei nichtehelichen Kindern ist der Vaterschaftsnachweis durch eine Bescheinigung des Jugendamtes zu erbringen, andernfalls ist der gewährte Freistellungstag als Urlaubstag anzurechnen. Ist die Anrechnung auf den laufenden Jahresurlaub nicht möglich, erfolgt die Verrechnung im folgenden Urlaubsjahr | 1 Tag |
| 3. bei Teilnahme an der Hochzeit seiner Kinder, Stief- oder Pflegekinder sowie der goldenen oder diamantenen Hochzeit der Eltern oder Stiefeltern | 1 Tag |
| 4. bei seiner silbernen Hochzeit | 1 Tag |
| 5. bei schwerer Erkrankung von zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienmitgliedern, sofern der Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Sicherung der Pflege erforderlich ist | bis zu 2 Tage |
| 6. bei Tod seines Ehegatten | 3 Tage |
| 7. bei Tod seiner Eltern oder Kinder; sowie bei Tod seiner Stiefeltern, Schwiegereltern, Geschwister, Stiefkinder oder Pflegekinder, falls sie mit ihm in einem gemeinsamen Haushalt lebten | 2 Tage |
| 8. bei der Teilnahme an der Beisetzung von Stiefeltern, Schwiegereltern, Geschwistern, Stiefkindern, Schwiegerkindern oder Pflege- | 1 Tag |

^{7a)} Im Rahmen des Freistellungskataloges sind eingetragene Lebensgemeinschaften der Ehe gleichgestellt.

kindern, die nicht mit ihm in einem gemeinsamen Haushalt lebten

9. bei Arbeitsjubiläen nach 25-, 40- und 50jähriger Betriebszugehörigkeit 1 Tag
10. bei seinem Umzug, wenn er einen eigenen Hausstand besitzt 1 Tag
11. bei ärztlicher Behandlung, die nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit notwendig ist, für die als hierfür erforderlich nachgewiesene Zeit
12. bei Arbeitsversäumnissen aufgrund öffentlich-rechtlicher Verpflichtungen mit Ausnahme der Wahrnehmung behördlicher Termine als Beschuldigter oder als Partei im Zivilprozess für die tatsächlich zur Erfüllung der Angelegenheit benötigte Zeit, jedoch höchstens bis zur Dauer von 8 Stunden.

Der Arbeitnehmer ist jedoch verpflichtet, in jedem Falle die öffentlich-rechtlich festgesetzte Vergütung in Anspruch zu nehmen; sofern diese Vergütung den Verdienst nicht erreicht, ist der Unterschiedsbetrag vom Arbeitgeber zu erstatten.

II. Höhere Gewalt

Außerdem erleidet der Arbeitnehmer bis zur Dauer eines Tages keinen Nachteil für das Versäumnis der Arbeitszeit, das dadurch eintritt, dass er wegen höherer Gewalt trotz zumutbarer eigener Bemühung seinen Arbeitsplatz nicht oder nicht rechtzeitig erreicht hat; entstehen hierbei Härten, so kann in besonderen Fällen eine weitergehende Einzelregelung getroffen werden.

III. Teilnahme an Tarifverhandlungen

Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen oder Schlichtungsverhandlungen sind Arbeitnehmer, die Mitglieder einer gewerkschaftlichen Tarifkommission sind, für die Dauer der Verhandlungen freizustellen, soweit dem nicht ausnahmsweise betriebliche Notwendigkeiten entgegenstehen. Ein Anspruch auf Bezahlung der ausfallenden Arbeitszeit wird hierdurch nicht begründet.

IV. Auszubildende

1. Auszubildenden darf wegen der durch Schulbesuch, Teilnahme an einem im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber besuchten Ausbildungslehrgang oder der zur Ablegung der nach der Ausbildungsordnung vorgeschriebenen Prüfungen versäumten Arbeitsstunden ein Abzug an der ihnen zustehenden Vergütung nicht gemacht werden.
2. Berufsschulpflichtige Arbeitnehmer erhalten im entsprechenden Falle den Verdienstaufschlag vergütet.

§ 9 Krankheit und Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation

I. Anzeige- und Nachweispflichten

Die Anzeige- und Nachweispflichten des Arbeitnehmers bei Krankheit und bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation richten sich nach den gesetzlichen Vorschriften. Bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ist der Arbeitnehmer verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich von dem Antrag auf eine entsprechende Maßnahme zu unterrichten.

Arbeitgeber und Betriebsrat können vereinbaren, dass die Pflicht zum Nachweis der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer durch ein ärztliches Attest nur auf Verlangen des Arbeitgebers besteht und dass bei Kurzerkrankungen bis zu drei Tagen auf die Nachweispflicht ganz oder teilweise verzichtet wird.

Soweit dem Arbeitnehmer Kosten für die ärztliche Bescheinigung entstehen und nachgewiesen werden, hat der Arbeitgeber diese Kosten zu tragen.

II. Grundsatz der Entgeltfortzahlung

Für die Fortzahlung des Entgelts bei unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit und bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation gelten die gesetzlichen Vorschriften. Die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bemisst sich unabhängig von der jeweiligen gesetzlichen Regelung nach dem Arbeitsentgelt, das dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden tariflichen regelmäßigen oder davon abweichend vereinbarten Arbeitszeit zusteht ohne Mehrarbeit und Mehrarbeitszuschläge, auch soweit diese pauschaliert sind. Bei Kurzarbeit ist die verkürzte Arbeitszeit maßgebend. Für die Entgeltberechnung können die durchschnittlichen Verhältnisse eines Zeitraums zugrunde gelegt werden, der durch Betriebsvereinbarung festzulegen ist.

III. Zuschuss und Zuwendung

1. Anspruchsvoraussetzungen

Dauert eine mit Arbeitsunfähigkeit verbundene Krankheit oder eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation länger als sechs Wochen, erhält der Arbeitnehmer im Anschluss an die Entgeltfortzahlung einen Zuschuss bzw. eine Zuwendung, und zwar:

nach 2 Jahren ununterbrochener Betriebszugehörigkeit
bis zum Ende des zweiten Monats der Arbeitsverhinderung,

nach 5 Jahren ununterbrochener Betriebszugehörigkeit
bis zum Ende des dritten Monats der Arbeitsverhinderung,

nach 10 Jahren ununterbrochener Betriebszugehörigkeit
bis zum Ende des vierten Monats der Arbeitsverhinderung,

nach 15 Jahren ununterbrochener Betriebszugehörigkeit
bis zum Ende des fünften Monats der Arbeitsverhinderung,

nach 20 Jahren ununterbrochener Betriebszugehörigkeit
bis zum Ende des sechsten Monats der Arbeitsverhinderung.

Bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation erhält der Arbeitnehmer einen Zuschuss oder eine Zuwendung auch dann, wenn der Anspruch auf Entgeltfortzahlung oder auf einen Zuschuss oder eine Zuwendung nach Satz 1 bereits durch eine vorausgegangene, mit Arbeitsunfähigkeit verbundene Krankheit erschöpft ist, und zwar:

nach einjähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit
bis zur Dauer von vier Wochen,

nach fünfjähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit
bis zur Dauer von sechs Wochen.

Für Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation kann ein Zuschuss bzw. eine Zuwendung innerhalb von drei Jahren nur einmal verlangt werden.

Die Betriebszugehörigkeit gilt als nicht unterbrochen, wenn eine von dem Arbeitnehmer nicht verursachte Unterbrechung von weniger als einem Jahr vorliegt.

2. Höhe des Zuschusses bei versicherungspflichtigen Arbeitnehmern

Arbeitnehmer, die Krankengeld oder Übergangsgeld aufgrund gesetzlicher Bestimmungen beziehen, erhalten als Zuschuss den Unterschiedsbetrag zwischen dem Brutto-Krankengeld⁸⁾ oder -Übergangsgeld⁹⁾ und 100 % ihres Netto-Arbeitsentgelts¹⁰⁾ bzw. ihrer laufenden Netto-Monatsbezüge. Nicht zu berücksichtigen bei der Zuschussberechnung sind Mehrarbeit und Mehrarbeitszuschläge, auch soweit diese pauschaliert sind. Der Zuschuss ist brutto zu gewähren.

3. Höhe des Zuschusses bzw. der Zuwendung bei nichtversicherungspflichtigen Arbeitnehmern

Für nichtversicherungspflichtige Arbeitnehmer, die einen gesetzlichen Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss zu ihrer Krankenversicherung haben, gilt Ziffer 2 entsprechend.

Bei der Berechnung des Netto-Arbeitsentgelts wird der freiwillige Krankenversicherungsbeitrag in Höhe des gesetzlichen Krankenversicherungsbeitrages wie dieser behandelt.

Berechnungsgrundlage für den Zuschuss ist das Krankengeld, das sie bei Krankenversicherungspflicht von dem zuständigen Träger der gesetzlichen Krankenversicherung erhalten hätten.

Arbeitnehmer, die keinen gesetzlichen Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss haben, und Arbeitnehmer, die kein Übergangsgeld aufgrund gesetzlicher Bestimmungen beziehen, erhalten anstelle des Zuschusses eine Zuwendung in Höhe von 50 % ihrer laufenden Monatsbezüge. Diese Zuwendung vermindert sich, wenn sie im Zusammenhang mit anderen aus diesem Anlass

⁸⁾ Vermindert sich das Krankengeld aufgrund gesetzlicher Bestimmungen, ist das zum 1. Januar 1997 maßgebende Krankengeld zugrunde zu legen.

⁹⁾ Vermindert sich das Übergangsgeld aufgrund gesetzlicher Bestimmungen, ist das am 1. Januar 1997 maßgebende ungekürzte Übergangsgeld der Berechnung zugrunde zu legen.

¹⁰⁾ Netto-Arbeitsentgelt in diesem Sinne ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Arbeitsentgelt. Einmalige Zuwendungen bleiben außer Betracht; für die Berechnung des Arbeitsentgelts gilt im übrigen § 4 des Entgeltfortzahlungsgesetzes. Durch Betriebsvereinbarung kann die Berechnung des Netto-Arbeitsentgelts abweichend geregelt werden.

gesetzlich gewährten Bezügen 100 % der laufenden monatlichen Nettobezüge übersteigt, um den überschießenden Betrag. Nicht zu berücksichtigen bei der Berechnung sind Mehrarbeit und Mehrarbeitszuschläge, auch soweit diese pauschaliert sind.

4. Begrenzung des Zuschusses bzw. der Zuwendung

Hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine gesetzliche oder satzungsmäßige Barleistung, so entsteht in Höhe dieser Barleistung kein Anspruch auf die Zahlung des Zuschusses oder der Zuwendung. Der Anspruch auf Zuschuss oder Zuwendung entfällt ganz, wenn er den Wegfall, oder teilweise, soweit er eine Minderung der gesetzlichen oder satzungsmäßigen Barleistungen zur Folge hätte.

IV.

Zuschuss bzw. Zuwendung bei Betriebsunfällen

1. Bei Betriebsunfällen schwerer Art (Überschreitung des Entgeltfortzahlungszeitraums im Krankheitsfall) ist der Zuschuss oder die Zuwendung unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit bis zum Ende des sechsten Monats der Arbeitsunfähigkeit zu zahlen.
2. Betriebsunfälle sind Unfälle, die sich auf dem Betriebsgrundstück während der Arbeitszeit oder während der Pausen, beim Betreten oder Verlassen des Betriebsgrundstücks und bei Arbeiten ereignen, die im Auftrage des Arbeitgebers außerhalb des Betriebsgrundstückes ausgeführt werden. Betriebsunfälle sind auch Unfälle, die auf dem Wege von und zu der Arbeitsstätte eintreten (Wegeunfälle).
3. Der Anspruch besteht nicht, wenn der Unfall durch schuldhafte Verletzung der Unfallverhütungs- oder Verkehrsvorschriften allgemeiner oder besonderer Art herbeigeführt worden ist. Ob ein Verschulden vorliegt, wird entsprechend den gesetzlichen Vorschriften über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall beurteilt.

V.

Forderungsübergang bei Dritthaftung

1. Wird die Arbeitsunfähigkeit durch Dritte herbeigeführt, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die ihm gegenüber Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche in Höhe seines Anspruchs auf Weiterzahlung des Entgelts, des Zuschusses oder der Zuwendung an den Arbeitgeber abzutreten, sofern sie nicht schon kraft Gesetzes auf diesen übergegangen sind. Der Arbeitnehmer darf insoweit über seine Schadensersatzansprüche nicht anderweitig verfügen.
2. Bei der Geltendmachung dieser Schadensersatzansprüche muss der Arbeitnehmer den Arbeitgeber nach besten Kräften unterstützen, ihm insbesondere unverzüglich die erforderlichen Angaben machen, Auskunft erteilen und alle erforderlichen Unterlagen zugänglich machen.

§ 10

Entgeltfortzahlung im Todesfall

I.

Stirbt der Arbeitnehmer, so erhalten nahe Angehörige (Ehegatte, Partner in einer eingetragenen Lebensgemeinschaft, Eltern, Kinder) oder Personen, zu deren Lebensunterhalt der Verstorbene bis zu seinem Ableben überwiegend beigetragen hat oder die überwiegend die Bestattungskos-

ten tragen, für den Sterbemonat die bisherigen laufenden Monatsbezüge; die über den Todestag hinaus erbrachten anteiligen Zahlungen an die unterhaltsberechtigten Hinterbliebenen sind Versorgungsleistungen.

II.

Hat der Verstorbene zu dem Lebensunterhalt der in Abschnitt I genannten Personen bis zu seinem Ableben überwiegend beigetragen, so werden die bisherigen laufenden Monatsbezüge weitergewährt

nach einer mindestens einjährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit für einen Monat,

nach einer mindestens fünfjährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit oder wenn der Tod auf einen Arbeitsunfall im Sinne des Sozialgesetzbuches VII zurückzuführen ist für zwei Monate.

Die Betriebszugehörigkeit gilt als nicht unterbrochen, wenn eine von dem Arbeitnehmer nicht verursachte Unterbrechung von weniger als einem Jahr vorliegt.

III.

Einmalige und laufende Leistungen für die Zeit der Entgeltfortzahlung, die der Arbeitgeber auf seine Kosten aus Anlass des Todes des Arbeitnehmers gewährt, können auf diese Zahlungen angerechnet werden. Das gleiche gilt für entsprechende Leistungen Dritter, die nur auf Beiträgen oder Zuwendungen des Arbeitgebers beruhen. Hierunter fallen auch Leistungen betrieblicher Sozialeinrichtungen, nicht aber Leistungen der gesetzlichen Sozialversicherung.

IV.

Kommen nach den Abschnitten I und II für die Zahlung mehrere Personen als Empfänger in Betracht, so wird die Verpflichtung des Arbeitgebers durch Leistungen an eine von ihnen erfüllt.

§ 11 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

I. Einstellung

1. Der Arbeitnehmer wird unter Beachtung der gesetzlichen Rechte des Betriebsrates eingestellt.
2. Ist bei der Einstellung kein schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen worden, hat der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis innerhalb einer Woche nach Aufnahme der Beschäftigung schriftlich zu bestätigen.

Der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages bedarf der Schriftform.

3. Hat der Arbeitgeber vor der Einstellung eines Arbeitnehmers dessen persönliche Vorstellung verlangt, so hat er die nachgewiesenen notwendigen Kosten für die Reise und den Aufenthalt zu ersetzen.

II. Probezeit und befristete Arbeitsverhältnisse

1. Die Vereinbarung einer Probezeit ist zulässig, soweit nicht ein befristetes Arbeitsverhältnis in gleicher Tätigkeit vorangegangen ist. Sie ist schriftlich zu vereinbaren. Ihre Dauer bemisst sich nach den Verhältnissen des Einzelfalls, insbesondere nach der Art der auszuübenden Tätigkeit und darf 6 Monate nicht überschreiten.¹¹⁾

Bei einer Probezeit von bis zu 3 Monaten kann das Arbeitsverhältnis beiderseits unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Tagen gelöst werden, bei einer längeren Probezeit beträgt die beiderseitige Kündigungsfrist einen Monat zum Monatsende.

2. Für Ausbildungsverhältnisse beträgt die Probezeit einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen.
3. Befristete Einstellungen oder Einstellungen für einen bestimmten Zweck erfolgen unter Beachtung der gesetzlichen Rechte des Betriebsrates. Diese Arbeitsverhältnisse enden ohne Kündigung nach Ablauf der vereinbarten Frist oder nach Erreichung des Zweckes. Wird ein Arbeitnehmer, der befristet oder für einen bestimmten Zweck eingestellt ist, darüber hinaus unbefristet weiter beschäftigt, so kann das Arbeitsverhältnis nur unter Einhaltung der tariflichen Kündigungsfristen gelöst werden.

Befristete oder zweckbestimmte Arbeitsverhältnisse sind im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften zulässig, wobei auf Grundlage von § 14 Absatz 2 Satz 3 TzBfG die zulässige Dauer von ohne Sachgrund befristeten Arbeitsverhältnissen auf bis zu 48 Monate ausgedehnt wird. Die Nutzung des erweiterten Rahmens nach dem TzBfG ist von dem Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung oder der Zustimmung des Betriebsrates im Einzelfall abhängig.

III. Ende des Arbeitsverhältnisses

1. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf der Schriftform. Auf Verlangen sind die Kündigungsgründe schriftlich anzugeben; das gilt nicht für die Probezeit. Die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes bleiben unberührt.
2. Für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten, soweit im Tarifvertrag nichts anderes bestimmt ist, die gesetzlichen Bestimmungen.
3. Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer gelten folgende Kündigungsfristen; dabei ist maßgebend die Summe aus Lebens- und Unternehmenszugehörigkeitsjahren (Messzahl):

Bis zu einer Unternehmenszugehörigkeit von 2 Jahren	2 Wochen,
bis Messzahl 25 und dabei einer Unternehmenszugehörigkeit von mindestens 2 Jahren	2 Wochen zum Monatsende,
ab Messzahl 26 und dabei einer Unternehmenszugehörigkeit von mindestens 2 Jahren	1 Monat zum Monatsende.

Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber erhöht sich die Kündigungsfrist

¹¹⁾ Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass es tarifwidrig ist, wenn einheitlich eine sechsmonatige Probezeit für alle Arbeitsverhältnisse eines Betriebes vereinbart wird.

- | | |
|--|----------------------------|
| ab Messzahl 35 und dabei einer Unternehmenszugehörigkeit von mindestens 3 Jahren auf | 6 Wochen zum Monatsende, |
| ab Messzahl 40 und dabei einer Unternehmenszugehörigkeit von mindestens 5 Jahren auf | 2 Monate zum Monatsende, |
| ab Messzahl 45 und dabei einer Unternehmenszugehörigkeit von mindestens 5 Jahren auf | 3 Monate zum Quartalsende, |
| ab Messzahl 60 auf | 4 Monate zum Quartalsende, |
| ab Messzahl 70 auf | 5 Monate zum Quartalsende, |
| ab Messzahl 75 auf | 6 Monate zum Quartalsende. |
4. Ergänzende betriebliche Bestimmungen und die gesetzlichen Bestimmungen über das Recht zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund bleiben unberührt.
 5. Die Kündigungsfrist kann durch schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verlängert werden. Arbeitgeber und Betriebsrat können darüber beraten, für welchen Kreis von Arbeitnehmern derartige Verlängerungen zweckmäßig sein können.
 6. Hat der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis gekündigt, so ist die dem Arbeitnehmer zur Bewerbung um einen neuen Arbeitsplatz zustehende angemessene Freizeit ohne Entgeltminderung zu gewähren.

IV. Zeugnis

1. Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses. Das Zeugnis hat Auskunft zu geben über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses und die ausgeübte Tätigkeit. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist das Zeugnis auf die Leistungen und die Führung im Dienst auszudehnen.
2. Im begründeten Einzelfall ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen ein Zwischenzeugnis auszuhandigen.
3. Unbeschadet des Anspruchs auf ein endgültiges Zeugnis hat der Arbeitnehmer nach der Kündigung Anspruch auf die unverzügliche Aushändigung eines vorläufigen Zeugnisses.

§ 12 Urlaub

I. Urlaubsanspruch

Der Urlaub dient der Erholung und der Erhaltung der Arbeitskraft. Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine Erwerbsarbeit leisten.

1. Der Arbeitnehmer hat für jedes Kalenderjahr Anspruch auf einen bezahlten Urlaub.
2. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
3. Im Eintrittsjahr hat der Arbeitnehmer für jeden angefangenen Beschäftigungsmonat im Unternehmen Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs. Der Urlaub, der ihm für diese Be-

schäftigungsmonate bereits von einem anderen Unternehmen gewährt oder abgegolten worden ist, wird angerechnet. Der Anspruch auf ein Urlaubszwölftel setzt voraus, dass das Arbeitsverhältnis mindestens einen Monat bestanden hat. Der Arbeitnehmer kann den Urlaub für das Eintrittsjahr nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit, spätestens aber im Dezember, geltend machen.

4. Der Anspruch auf vollen Jahresurlaub entsteht erstmals für das auf das Eintrittsjahr folgende Urlaubsjahr, sobald das Arbeitsverhältnis 6 Monate bestanden hat. Die Regelung für das Austrittsjahr gemäß Ziffer 5 bleibt hiervon unberührt.
5. Im Austrittsjahr hat der Arbeitnehmer für jeden angefangenen Beschäftigungsmonat im Unternehmen Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs. Scheidet der Arbeitnehmer wegen Erreichung der Altersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung oder wegen voller Erwerbsminderung¹²⁾ aus, so erhält er den vollen Jahresurlaub, es sei denn, dass das Arbeitsverhältnis im Eintrittsjahr endet. Der Anspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer vor seinem Ausscheiden mindestens 12 Monate lang nicht gearbeitet hat.
6. Bei einer Dauer des Arbeitsverhältnisses von weniger als sechs Monaten besteht abweichend von Ziffern 3 und 5 für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.
7. Bruchteile von Urlaubstagen von 0,5 an aufwärts sind auf volle Urlaubstage aufzurunden, Bruchteile darunter entsprechend abzurunden.
8. Eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit, die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesen wird, unterbricht den Urlaub. Der Arbeitnehmer muss mit dem Arbeitgeber vereinbaren, wann er den Resturlaub nehmen kann.
9. Der Urlaub ist grundsätzlich in längeren zusammenhängenden Abschnitten zu nehmen und zu gewähren. Bei der Aufstellung des Urlaubsplanes sind die betrieblichen Notwendigkeiten und die Wünsche des einzelnen Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Ergeben sich hierbei Schwierigkeiten, erfolgt eine Regelung im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.
10. Die Anrechnung von Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation auf den Erholungsurlaub richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen; jedoch können für die ersten fünf Tage, an denen der Arbeitnehmer infolge einer solchen Maßnahme an seiner Arbeitsleistung verhindert ist, vom Arbeitgeber keine Urlaubstage angerechnet werden.
11. Der Urlaub ist spätestens bis 31. März des folgenden Kalenderjahres zu gewähren.

Der Urlaubsanspruch erlischt, wenn er nicht bis dahin geltend gemacht worden ist.

II. Urlaubsdauer

1. Der Urlaub beträgt 30 Urlaubstage.
2. Arbeitnehmer, die im Urlaubsjahr überwiegend in vollkontinuierlicher Wechselschichtarbeit eingesetzt sind und die deshalb regelmäßig nach ihrem Schichtplan Sonntagsarbeit leisten, erhalten einen Zusatzurlaub von 3 Urlaubstagen; Arbeitnehmer, die nicht überwiegend, aber mindestens 3 Monate im Urlaubsjahr in vollkontinuierlicher Wechselschichtarbeit eingesetzt sind, erhalten einen Zusatzurlaub von einem Urlaubstag.

¹²⁾ Bei Renten, die sich nach der Rechtslage vor dem 1. Januar 2001 richten: wegen Erwerbsunfähigkeit.

Arbeitnehmer, die nicht regelmäßig nach ihrem Schichtplan Sonntagsarbeit leisten, deren Arbeitsplatz aber gemäß § 4 Abschnitt III Ziffer 1 als vollkontinuierlich gilt, erhalten einen Zusatzurlaub von 2 Urlaubstagen.

3. Amtlich anerkannte Schwerbehinderte erhalten den gesetzlichen Zusatzurlaub.
4. Für die Berechnung des sich aus den Ziffern 1, 2 und 3 ergebenden Urlaubs zählen als Urlaubstage grundsätzlich die Arbeitstage mit Ausnahme der Sonntage und der gesetzlichen Feiertage.

Für Arbeitnehmer, die regelmäßig in 5-Tage-Woche mit einem arbeitsfreien Werktag, insbesondere mit arbeitsfreiem Samstag, beschäftigt sind, zählen als Arbeitstage die Tage, an denen der Arbeitnehmer aufgrund der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit zu arbeiten hätte.

Arbeitnehmern, deren regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als 5 Werktagen in der Woche verteilt ist, ist ein zeitlich gleichwertiger Urlaub zu gewährleisten; das gilt insbesondere für Arbeitnehmer in regelmäßiger Schichtarbeit, Arbeitnehmer mit Arbeitsbereitschaft und für Teilzeitbeschäftigte. Der Urlaub dieser Arbeitnehmer gilt dann als zeitlich gleichwertig, wenn er unter Einrechnung der in die Urlaubszeit fallenden arbeitsfreien Werktage ebenso viele Werktage umfasst, wie bei der Urlaubsberechnung nach Absatz 2; hierbei sind die jeweiligen Schichtpläne und die danach anfallenden arbeitsfreien Werktage zu berücksichtigen.

Bei einer ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit muss sichergestellt werden, dass der Urlaub zeitlich und in bezug auf die ausfallende Arbeitszeit gleichwertig ist.

Näheres kann durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Dabei müssen die tariflichen Urlaubsansprüche — einschließlich der Ansprüche auf Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld — für den Jahresurlaub insgesamt gewährleistet werden.

III. Urlaubsentgelt

1. Für den Urlaub ist ein Entgelt zu zahlen in Höhe des Arbeitsverdienstes, den der Arbeitnehmer erhalten würde, wenn er gearbeitet hätte.¹⁴⁾

Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach der tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit oder der davon abweichend vereinbarten Arbeitszeit ohne Mehrarbeit und Mehrarbeitszuschläge, auch soweit diese pauschaliert sind. Bei der Ermittlung des Urlaubsentgelts bleiben Kurzarbeitszeiten bis zur Dauer von 6 Monaten sowie Zahlungen im Krankheitsfalle nach 6 Wochen, Gratifikationen, Jahresabschlusszuwendungen und dergleichen außer Ansatz.

2. Wird der Urlaub geteilt, so richtet sich die Bemessungsgrundlage einheitlich nach den Verhältnissen vor Antritt des ersten Teilurlaubs.
3. Auf Antrag des Arbeitnehmers ist vor Antritt seines Urlaubs ein Vorschuss in ungefährer Höhe des Urlaubsentgelts zu leisten, wenn der Termin für die Entgeltzahlung in den Urlaub fällt.

IV. Urlaubsabgeltung

1. Der Urlaub kann grundsätzlich nicht abgegolten werden.

¹⁴⁾ Hiernach wirken sich während des Urlaubs eintretende Entgeltänderungen aus.

2. Soweit jedoch bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt ist, ist er abzugelten. Nicht erfüllbare Urlaubsansprüche sind nicht abzugelten.
3. Die Urlaubsabgeltung ist für das Urlaubsjahr zulässig, in dem der Arbeitnehmer wegen des Bezugs einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder wegen voller Erwerbsminderung^{14a)} aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.
4. Die Urlaubsabgeltung ist in Höhe des Urlaubsentgelts zuzüglich des Urlaubsgelds zu gewähren; das Urlaubsentgelt ist in diesem Falle nach dem Entgelt bzw. den Monatsbezügen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu berechnen.
5. Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung ist nicht übertragbar.

§ 13 Rationalisierungsschutz und Arbeitsplatzsicherung

I. Rationalisierungsbegriff

1. Führen betriebliche Maßnahmen, die eine rationellere Arbeitsweise bezwecken, die jedoch nicht unmittelbar durch Absatzrückgang bedingt sind (Rationalisierungsmaßnahmen) unmittelbar oder infolge einer dadurch bedingten Umsetzung zu Entgeltminderungen, Umschulungsmaßnahmen oder Entlassungen, so gelten die folgenden Bestimmungen.
2. Rationalisierungsmaßnahmen sind unter den Voraussetzungen der Ziffer 1:
Der Einsatz von Maschinen, Anlagen oder Verfahren mit größerer technischer Leistungsfähigkeit;
höhere Mechanisierung oder Automatisierung der bisherigen Maschinen und Anlagen;
wesentliche Änderungen der fertigungstechnischen Arbeitsmethoden,
wesentliche organisationstechnische Umgestaltungen des betrieblichen Arbeitsablaufs¹⁵⁾ und die Vergabe betrieblicher Dienstleistungsarbeiten an Spezialunternehmen, wenn diese Maßnahmen eine Gruppe oder mehrere Gruppen von Beschäftigten betreffen;
Stilllegungen von Produktionen oder Verwaltungen in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit ihrer Verlegung innerhalb des Unternehmens an einen anderen Ort.

II. Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

Sind im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen Auswirkungen gem. Abschn. I Ziff. 1 zu erwarten, so beraten Arbeitgeber und Betriebsrat in enger Zusammenarbeit die zu treffenden personellen Maßnahmen. Die Zusammenarbeit muss rechtzeitig einsetzen.

Diese Bestimmung findet keine Anwendung bei laufenden Veränderungen, deren personelle und soziale Auswirkungen im Verhältnis zur Betriebsgröße nur wenige Arbeitnehmer betreffen.

^{14a)} Bei Renten, die sich nach der Rechtslage vor dem 1. Januar 2001 richten: wegen Erwerbsunfähigkeit.

¹⁵⁾ Der betriebliche Arbeitsablauf ist nicht auf Produktionsabläufe beschränkt.

III. Umsetzungen

Fallen infolge von Rationalisierungsmaßnahmen Arbeitsplätze weg, sollen die betroffenen Arbeitnehmer nach Möglichkeit auf andere gleichwertige Arbeitsplätze umgesetzt werden.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, andere zumutbare Arbeiten zu leisten.

Sind keine gleichwertigen und zumutbaren Arbeiten vorhanden, sollen den betroffenen, im Betrieb tätigen Arbeitnehmern nach Möglichkeit später freiwerdende derartige, ihrem Leistungsvermögen entsprechende Arbeiten bevorzugt angeboten werden.

Bei rationalisierungsbedingten Umsetzungen, die mit Verdienstaussgleich gemäß Abschn. VII verbunden sind, tritt anstelle einer sonst etwa erforderlichen Änderungskündigung eine Ankündigung mit einer Frist von einem Monat zum Quartalsende.

IV. Abfindungen

1. Arbeitnehmer, die aufgrund einer rationalisierungsbedingten Kündigung entlassen werden, erhalten als Abfindung

nach Vollendung des 40. Lebensjahres und nach 10 Jahren Betriebszugehörigkeit¹⁶⁾ einen laufenden Monatsbezug,

nach Vollendung des 45. Lebensjahres und nach 15 Jahren Betriebszugehörigkeit zwei laufende Monatsbezüge,

nach Vollendung des 50. Lebensjahres und nach 20 Jahren Betriebszugehörigkeit drei laufende Monatsbezüge,

nach Vollendung des 55. Lebensjahres und nach 25 Jahren Betriebszugehörigkeit vier laufende Monatsbezüge,

nach Vollendung des 60. Lebensjahres und nach 25 Jahren Betriebszugehörigkeit sechs laufende Monatsbezüge;

außerdem nach Vollendung des 45. Lebensjahres und nach 10 Jahren Betriebszugehörigkeit¹⁶⁾ bei an das Ausscheiden aus dem Betrieb anschließender Arbeitslosigkeit eine weitere Abfindung, wenn und solange der Entlassene Arbeitslosengeld bezieht, längstens jedoch bis zur Dauer von 12 Monaten seit dem Ausscheiden.

Der monatliche Bruttoabfindungsbetrag errechnet sich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen dem jeweiligen regelmäßigen monatlichen Arbeitslosengeld¹⁷⁾ und 90% des bisherigen Nettomonatsverdienstes. Der Anspruch auf die Abfindung entsteht jeweils rückwirkend für die Dauer des Bezugs von Arbeitslosengeld im vorangegangenen Kalendermonat.

¹⁶⁾ Betriebszugehörigkeit im Sinne dieser Vorschrift ist die gesamte im Betrieb verbrachte Beschäftigungszeit. Das gilt auch für die Beschäftigungszeit als Jugendlicher. Eine frühere Beschäftigungszeit wird nicht angerechnet, wenn das Arbeitsverhältnis länger als ein Jahr zusammenhängend unterbrochen war.

War das Arbeitsverhältnis einer Arbeitnehmerin zusammenhängend länger als ein Jahr, aber nicht länger als fünf Jahre wegen einer Niederkunft unterbrochen, so wird eine frühere Beschäftigungszeit angerechnet, wenn die Arbeitnehmerin während der Unterbrechungszeit das Kind aufgezogen hat und in dieser Zeit nicht anderweitig beschäftigt war.

¹⁷⁾ Kürzungen des Arbeitslosengeldes (z.B. infolge der Anrechnung von Einkommen des Arbeitslosen) bleiben hierbei unberücksichtigt.

2. Für die Berechnung maßgebend sind die laufenden Monatsbezüge der letzten sechs Monate vor der Entlassung, § 12 Abschnitt III Ziffer 1 gilt entsprechend.
3. Keinen Anspruch auf Abfindung haben Arbeitnehmer, die eine zugleich mit der Kündigung angebotene im Ganzen gleichwertige und zumutbare andere Tätigkeit auch in einem fremden Betrieb aufnehmen oder eine derartige Tätigkeit oder eine Umschulung gemäß Abschnitt V dafür abgelehnt haben,
nach der Entlassung Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung beanspruchen können oder durch vom Betrieb bewirkte Leistungen mindestens gleichgestellt sind,
vor fristgemäßer Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Vertragsbruch aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden.

V. Umschulung

Führt der Arbeitgeber für rationalisierungsbetroffene Arbeitnehmer eine Umschulung durch, so gelten die folgenden Bestimmungen:

1. Während der Umschulung, längstens jedoch für die Dauer von 6 Monaten, erhält der Arbeitnehmer Verdienstaumgleich gemäß Abschn. VII, falls die Umschulung mit einer Verdienstminderung verbunden ist.
2. Der Arbeitgeber trägt die sachlichen Kosten der Umschulung einschließlich notwendiger Fahrtkosten bei Umschulungen außerhalb des Betriebes.
3. Soweit Umschulungen während der regelmäßigen Arbeitszeit erfolgen, ist der Arbeitnehmer dafür freizustellen. Umschulungen außerhalb des Betriebes berühren den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses nicht.
4. Bricht der Arbeitnehmer die Umschulung ohne wichtigen Grund vorzeitig ab oder setzt er nach der Umschulung ohne wichtigen Grund das Arbeitsverhältnis nicht für einen Zeitraum weiter fort, der mindestens der Dauer der Umschulungszeit gleichkommt, kann der Arbeitgeber den Teil des Nettoverdienstaumgleichs zurückfordern, für den der Arbeitnehmer während der Umschulungszeit keine für den Arbeitgeber verwertbare Leistung erbracht hat. Dieser Rückforderungsanspruch entfällt, wenn die Umschulung aus Gründen, die der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hat, nicht zum Angebot eines der Umschulung entsprechenden Arbeitsplatzes führt.
5. Sind im Anschluss an die Umschulung noch die Voraussetzungen des Abschn. VII erfüllt, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den dort geregelten Verdienstaumgleich; die Dauer der Umschulung ist jedoch auf den in Abschn. VII genannten Zeitraum anzurechnen.

VI. Wiedereinstellung und betriebsbedingte Umsetzungen

1. Aus betriebsbedingten Gründen entlassene Arbeitnehmer, die länger als 12 Monate dem Betrieb angehört haben und deren Entlassung nicht mehr als 12 Monate zurückliegt, werden im Falle der Neubesetzung von für sie geeigneten Arbeitsplätzen bevorzugt wieder eingestellt.

Kommen mehr entlassene Arbeitnehmer in Betracht, als Arbeitsplätze wieder zur Verfügung stehen, hat der Arbeitgeber unter Beachtung des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates gemäß § 99 BetrVG eine sachgerechte Auswahl zu treffen.

2. Fallen Arbeitsplätze aus betriebsbedingten Gründen, die nicht durch Abschnitt I erfasst werden, weg, sollen die betroffenen Arbeitnehmer nach Möglichkeit auf andere, gleichwertige Arbeitsplätze im selben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens umgesetzt werden.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, andere zumutbare Arbeiten zu leisten.

Sind keine gleichwertigen und zumutbaren Arbeiten vorhanden, sollen den betroffenen, im Betrieb tätigen Arbeitnehmern nach Möglichkeit später freiwerdende derartige, ihrem Leistungsvermögen entsprechende Arbeiten bevorzugt angeboten werden.

VII. Verdienstschutz

1. Fallen Arbeitsplätze aus Rationalisierungs- oder sonstigen betriebsbedingten Gründen weg und führt dies infolge einer dadurch bedingten Umsetzung zu einer Minderung des durchschnittlichen Stunden- bzw. Monatsverdienstes, so erhält der Arbeitnehmer, wenn er auf dem bisherigen Arbeitsplatz mindestens ein Jahr ununterbrochen¹⁸⁾ tätig war, nach 10jähriger Betriebszugehörigkeit¹⁶ und nach Vollendung des 50. Lebensjahres als Verdienstschutz für die Dauer von neun Monaten einen Verdienstaussgleich in der Weise, dass er im Durchschnitt des Verdienstabrechnungszeitraumes seinen bisherigen vor der Umsetzung erzielten durchschnittlichen Stunden- bzw. Monatsverdienst erreicht.

Das Gleiche gilt für Rationalisierungsmaßnahmen, die ohne Umsetzung unmittelbar zu einer Verdienstminderung führen.

2. Berechnungsgrundlage des Verdienstschutzes ist der durchschnittliche Stunden bzw. Monatsverdienst eines durch Betriebsvereinbarung festzulegenden Zeitraumes, der mindestens die letzten drei Verdienstabrechnungszeiträume vor der Verdienstminderung umfassen muss.

Mehrarbeitszuschläge, Sonn- und Feiertagszuschläge im Sinne von § 4 Abschnitt I Ziffern 4, 5 und 6 sowie tarifliche Erschwerniszulagen bleiben für den Vergleich der Stunden- bzw. Monatsverdienste vor und nach der Verdienstminderung außer Betracht.

VIII. Allgemeine Bestimmungen

1. Arbeitnehmer, die das 65. Lebensjahr vollendet haben oder es innerhalb von drei Monaten vollenden werden, erwerben aus den vorstehenden Bestimmungen keine Ansprüche.
2. Leistungen, die auf anderer Rechtsgrundlage zu den gleichen Zwecken wie die in dieser Regelung aufgeführten Leistungen gewährt werden, können auf Ansprüche aus den vorstehenden Bestimmungen angerechnet werden. Darunter fallen auch gesetzliche oder durch Vergleich vereinbarte Abfindungsansprüche gegen den Arbeitgeber (§§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz, §§ 112, 113 BetrVG).

Diese Bestimmung gilt nicht für das Arbeitslosengeld. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die ihm nach den gesetzlichen Regelungen zustehenden oder zugänglichen Leistungen in Anspruch zu nehmen.

¹⁸⁾ Kurzfristige Unterbrechungen der Beschäftigung am Arbeitsplatz bis zu einer Woche bleiben hierbei unberücksichtigt

3. Die §§ 111 ff. BetrVG werden durch die vorstehenden Bestimmungen weder eingeschränkt noch erweitert.

§ 14

Verdienstsicherung im Alter

1. Für Arbeitnehmer, die nach mindestens 10jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit das 50. Lebensjahr vollendet haben und unverschuldet an einen anderen Arbeitsplatz mit geringeren Anforderungen umgesetzt werden, ist betrieblich im Einvernehmen mit dem Betriebsrat eine Verdienstsicherung zu treffen.
2. Die betriebliche Regelung muss das jeweilige Tarifentgelt der zuletzt innegehabten Entgeltgruppe in der darin erreichten Stufe gewährleisten.

Tarifliche Zulagen und Zuschläge, die der Arbeitnehmer am neuen Arbeitsplatz verdient, werden auf die Verdienstsicherung nicht angerechnet und bleiben deshalb bei dem Vergleich zwischen dem durchschnittlich erzielten Stundenverdienst bzw. den laufenden Monatsbezügen des Arbeitnehmers am neuen Arbeitsplatz und dem jeweiligen Tarifentgelt der zuletzt innegehabten Entgeltgruppe außer Betracht.

3. Für die ersten neun Monate nach der Umsetzung muss die Verdienstsicherung darüber hinaus die Weiterzahlung der bisherigen laufenden Monatsbezüge sicherstellen.

Berechnungsgrundlage der Verdienstsicherung für die ersten neun Monate ist der durchschnittliche Verdienst eines durch Betriebsvereinbarung festzulegenden Zeitraumes, der mindestens die letzten drei Verdienstabrechnungszeiträume vor der Umsetzung erfassen muss.

Mehrarbeitszuschläge, Sonn- und Feiertagszuschläge im Sinne von § 4 Abschnitt I Ziffern 4, 5 und 6 sowie tarifliche Erschwerniszulagen bleiben für den Vergleich der Stunden- bzw. Monatsverdienste vor und nach der Verdienstminderung außer Betracht.

4. Der Arbeitnehmer darf eine seinem Leistungsvermögen entsprechende Arbeit nicht ausschlagen.

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Übereinstimmung, dass durch diese Regelung der gesetzliche Kündigungsschutz nicht erweitert wird.

§ 16

Leistungsvergütung

1. Arbeiten, die in ihrem Ergebnis nach Zeit, Menge, Güte, Ersparnis, Nutzung oder nach vergleichbaren Maßstäben messbar oder bestimmbar sind, können nach einem Leistungsvergütungssystem vergeben werden¹⁹⁾. Im Leistungsvergütungssystem können auch mit Ak-

¹⁹⁾ Einführung, Anwendung und Änderung von Arbeitsbewertungssystemen und Leistungsbewertungssystemen (Leistungsbeurteilungssysteme) zum Zwecke der Entgeltfindung im Sinne des § 87 Absatz 1 Ziffer 10 BetrVG sowie die Aufstellung von Beurteilungsgrundsätzen setzen auch dann die Zustimmung des Betriebsrates voraus, wenn sie nicht mit einem System der Leistungsvergütung verbunden sind. Die Anwendung von bestehenden Systemen bleibt hiervon unberührt.

kord- und Prämiensätzen vergleichbare leistungsbezogene Entgeltsätze festgesetzt werden²⁰.

Die für die Feststellung der Arbeitsergebnisse und für Zwecke der Leistungsvergütung zu ermittelnden Daten können z.B. durch Messen, Zählen, Schätzen, Rechnen, Interpolieren und mit Hilfe von Tabellen, Statistiken, Katalogen und Datenerfassungsgeräten bestimmt werden.

2. Das System der Leistungsvergütung ist durch Betriebsvereinbarung unter Beachtung der nachstehenden Bestimmungen zu vereinbaren. Dabei sind Grundsätze, Methoden oder Leitfäden, die zur Anwendung kommen, festzulegen und der unter das System fallende Personenkreis zu umschreiben. Haben Arbeitgeber und Betriebsrat eine solche Betriebsvereinbarung abgeschlossen, so ist die Arbeit in Leistungsvergütung auszuführen.
3. Die Bedingungen der Leistungsvergütung sind allen beteiligten Arbeitnehmern in umfassender, verständlicher und geeigneter Weise bekannt zu geben. Es ist sicherzustellen, dass alle zum Zwecke der Leistungsvergütung ermittelten Daten reproduzierbar sind.
4. Die sachlichen Bezugsgrößen sind im Rahmen des zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbarten Leistungsvergütungssystems so festzulegen, dass bei menschengerechter Gestaltung der Arbeitsbedingungen die für diese Arbeiten geeigneten Arbeitnehmer unabhängig vom Geschlecht und Lebensalter bei normaler Arbeitsleistung auf Dauer und ohne gesteigerte Anstrengung das Tarifentgelt erreichen können.

Als sachliche Bezugsgrößen kommen sowohl einzeln als auch kombiniert Zeit, Menge, Güte, Ersparnis, Nutzung und vergleichbare Maßstäbe in Betracht.

5. Werden sachliche Bezugsgrößen aus Zeitenkatalogen, Tabellen, Richt- und Erfahrungswerten oder ähnlichen Zusammenstellungen entnommen, so muss sichergestellt sein, dass bei einer Meinungsverschiedenheit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat im Einzelfall diese Werte durch ausreichende, im Betrieb durchgeführte oder im Bedarfsfalle noch durchzuführende Untersuchungen belegbar sind. Das gilt auch für die Anwendung von Methoden vorbestimmter Zeiten.
6. Beruht die Leistungsvergütung auf Vorgabezeiten, so müssen diese so bemessen sein, dass sie von einem ausreichend geeigneten Arbeitnehmer nach vollzogener Einarbeitung und voller Übung auf die Dauer erreicht und erwartet werden können, wenn der Arbeitnehmer persönliche Verteil- und Erholungszeiten einhält.

Lassen sich aufgrund technologischer oder ablaufbedingter Voraussetzungen höhere Anforderungsbelastungen nicht vermeiden, so ist das durch Festlegung von Erholungszeiten in dem nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen und arbeitsmedizinischen Erkenntnissen erforderlichen Umfang zu berücksichtigen, soweit dies nicht bereits in der Verteilzeit besonders oder in Unterbrechungszeiten, die tatsächlich erholungswirksam sind, hinreichend berücksichtigt wurde.

Erholungszeiten können in Arbeitsunterbrechungen zusammengefasst und mit gesetzlich oder tariflich zu gewährenden Pausen verbunden und im Falle der Bezahlung der Pausen auch mit diesen zusammengelegt werden; die Erholungswirksamkeit darf dadurch nicht beeinträchtigt werden.

7. Ist das Leistungsvergütungssystem ein Akkordentgeltsystem, sind die Akkordsätze einschließlich des Geldfaktors so festzulegen, dass bei normalen Arbeitsbedingungen und

²⁰⁾ Provisionen, Tantiemen und vergleichbare Vergütungen sind nicht als Leistungsvergütungen im Sinne dieser Tarifregelung anzusehen.

sachgerechter Arbeitsausführung sich für die normale betriebliche Akkordleistung ein Verdienst ergibt, der 115 % des Tarifentgelts nicht unterschreiten darf.

Als normale betriebliche Akkordleistung gilt die von den Akkordarbeitnehmern mit ausreichender Eignung nach vollzogener Einarbeitung und voller Übung bei gleichartigen oder vergleichbaren Akkordarbeiten während eines ausreichenden Abrechnungszeitraums erbrachte Leistung.

Der einzelne Akkordarbeitnehmer kann je nach seinen Leistungen einen höheren oder geringeren Verdienst erzielen. Der Anspruch auf das Tarifentgelt wird hierdurch nicht berührt.

Die Akkordverrechnung erfolgt proportional, soweit nichts anderes vereinbart ist.²¹⁾

8. Ist das Leistungsvergütungssystem ein Mengenleistungsprämienystem und wird das Mengenergebnis überwiegend von der Leistung der Arbeitnehmer beeinflusst, sind einfache Mengenleistungsprämien oder mit anderen Prämienfaktoren kombinierte Mengenleistungsprämien betrieblich so festzulegen, dass bei normalem betrieblichen Arbeitsergebnis im Durchschnitt der beteiligten Arbeitnehmer im Prämienabrechnungszeitraum ein Arbeitsverdienst erreicht wird, der insgesamt 108 % des Tarifentgelts nicht unterschreiten darf. Entsprechendes gilt für Zeitersparnis- und Termineinhaltungsprämien, sofern sie einer Mengenleistungsprämie gleichzustellen sind und das Mengenergebnis überwiegend von der Leistung der Arbeitnehmer beeinflusst wird.

Hierbei ist als normal das Arbeitsergebnis zugrunde zu legen, das bei normalen betrieblichen Arbeitsbedingungen, sachgerechter Arbeitsausführung und normalen Betriebsverhältnissen auf die Dauer zu erwarten ist.

Diese Verdienstbestimmung gilt nicht für Arbeiten, die während des Prämienabrechnungszeitraums im Zeitentgelt anfallen.

9. Die Leistungsvergütung kann für Arbeitnehmer einzeln oder auch für Gruppen vereinbart werden.
10. Arbeitnehmer, die ständig in Leistungsvergütung beschäftigt werden, erhalten für vorübergehende Beschäftigung mit Nicht-Leistungsvergütungsarbeiten bis zur Dauer von zwei Wochen ihren während des letzten abgeschlossenen Entgeltabrechnungszeitraums in Leistungsvergütung erzielten Durchschnittsverdienst weiter vergütet.

Arbeitnehmer, die infolge der Eigenart ihrer Beschäftigung oder der Betriebsverhältnisse abwechselnd in Leistungsvergütung und nicht in Leistungsvergütung arbeiten, erhalten für Arbeiten, die nicht in Leistungsvergütung erfolgen, unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und entsprechend der Art der Arbeit und der Leistung des einzelnen Arbeitnehmers einen angemessenen Zuschlag zum Tarifentgelt. Die Festlegung des Zuschlages unterliegt der betrieblichen Regelung.

Im Arbeitsablauf auftretende Fehler und Störungen sind vom Arbeitnehmer unverzüglich zu melden. Ist die Dauer solcher Unterbrechungszeiten vom Arbeitnehmer beeinflussbar, so wird die Vergütung dieser Zeiten im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat geregelt.

11. Arbeitnehmer in Leistungsvergütung, die aus betrieblichen Gründen auf einem anderen Arbeitsplatz mit Leistungsvergütung beschäftigt werden, erhalten für die Dauer der erforderlichen Einarbeitungszeit ihr durchschnittliches Leistungsentgelt des letzten abgeschlossenen

²¹⁾ Soweit bisher betriebliche Akkordsysteme ohne proportionale Verrechnung angewandt werden, werden diese Systeme durch das Inkrafttreten dieser Bestimmung nicht berührt.

Entgeltabrechnungszeitraumes, sofern eine dem Einarbeitungsstand angemessene Leistung erbracht wird.

12. In die Betriebsvereinbarung über das System der Leistungsvergütung sind auch Bestimmungen über die Bedingungen für die Änderung von festgesetzten Leistungsvergütungsvorgaben aufzunehmen.

Sind solche Bestimmungen insbesondere bei schon länger bestehenden Leistungsvergütungsregelungen nicht vereinbart, so kann eine Änderung festgesetzter Leistungsvergütungsvorgaben zuungunsten des Arbeitnehmers außer im Falle offenkundiger Unrichtigkeit der zugrunde gelegten Bezugsgrößen (insbesondere Rechenfehler), deren sofortige Richtigstellung geboten ist, nur nach vorhergehender Ankündigung und Einhaltung einer Frist von zwei Wochen erfolgen, wenn sie

- a) durch Änderung des Arbeitsablaufs, des Musters oder des Materials,
- b) durch Einführung technischer Verbesserungen oder
- c) durch eine wesentliche Änderung der in Auftrag gegebenen Stückzahlen sachlich gerechtfertigt ist.

Sind nach Ablauf der Ankündigungsfrist die neuen Leistungsvergütungsvorgaben noch nicht festgesetzt, so ist bis zur Neufestsetzung der vorher erzielte Durchschnittsverdienst zu zahlen.

13. Bei Meinungsverschiedenheiten, die sich aus der Anwendung von Leistungsvergütungssystemen im Einzelfall ergeben, kann eine paritätisch besetzte Leistungsvergütungskommission angerufen werden, die betrieblich im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat gebildet wird. Die Kommission kann fachlich erfahrene, mit den Betriebsverhältnissen vertraute Arbeitnehmer der jeweiligen Abteilung oder Gruppe des Betriebes hinzuziehen. Der Kommission sind alle für die Klärung des jeweiligen Streitfalles notwendigen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

Kommt die Kommission ausnahmsweise zu keiner Entscheidung, so haben Arbeitgeber und Betriebsrat die Angelegenheit zu regeln. Gelingt eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht, so steht der Rechtsweg offen.

Leistungsvergütungsarbeit darf wegen Meinungsverschiedenheiten nicht verweigert werden.

§ 17 Ausschlussfristen

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die richtige und vollständige Abrechnung von Vergütungen für Schicht-, Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie bei Barzahlungen die Übereinstimmung des in der Abrechnung genannten Betrages mit der tatsächlichen Auszahlung unverzüglich zu überprüfen.
2. Die Ansprüche beider Seiten aus dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Nach Ablauf dieser Frist ist die Geltendmachung ausgeschlossen. Das gilt nicht, wenn die Berufung auf die Ausschlussfrist wegen des Vorliegens besonderer Umstände eine unzulässige Rechtsausübung ist.
3. Im Falle des Ausscheidens müssen die Ansprüche beider Seiten spätestens einen Monat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht werden.

4. Wird ein Anspruch erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig, muss er spätestens einen Monat nach Fälligkeit geltend gemacht werden.
5. Die genannten Ausschlussfristen gelten nicht für beiderseitige Schadensersatzansprüche sowie für beiderseitige nachwirkende Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis.

§ 18

Schlussbestimmungen

1. Der Manteltarifvertrag vom 24. Juni 1992 in der Fassung vom 16. April 2008 tritt am 1. Mai 2008 in Kraft.
2. Durch das Inkrafttreten des Manteltarifvertrages werden bestehende günstigere betriebliche oder einzelvertragliche Regelungen der allgemeinen Arbeitsbedingungen nicht berührt.
3. Der Manteltarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Halbjahresende, frühestens zum 31. Dezember 2007 gekündigt werden.

Protokollnotizen

I.

Die Tarifvertragsparteien verstehen im Manteltarifvertrag:

1. unter "Tarifentgelt" die gemäß § 8 BETV in den bezirklichen Entgelttarifverträgen als Stunden- bzw. Monatssätze ausgewiesenen Tarifentgelte;
2. unter "Monatsentgelt" das monatliche Tarifentgelt, die tariflichen und die übertariflichen Zulagen, soweit diese regelmäßig monatlich gezahlt werden und nicht von der Arbeitszeit abhängig sind;
3. unter "laufende Monatsbezüge" das Monatsentgelt und alle anderen monatlich regelmäßig gezahlten Beträge einschließlich Pauschalen für Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonntags- und Feiertagsarbeit;
4. unter "Arbeitsverdienst" die laufenden Monatsbezüge.
5. Bei der Entgeltfortzahlung ohne Arbeitsleistung können Entgeltbestandteile, die monatlich regelmäßig, aber nicht in gleicher Höhe anfallen, nach den durchschnittlichen Verhältnissen der letzten 12 abgerechneten Kalendermonate oder eines anderen durch Betriebsvereinbarung festzulegenden Zeitraums berechnet werden; weist der Arbeitnehmer eine geringere Betriebszugehörigkeit auf, ist Bemessungsgrundlage dieser kürzere Zeitraum.
6. Richtet sich die Bezahlung nach der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden, sind zur Ermittlung des Monatsentgelts und der laufenden Monatsbezüge die entsprechenden Stundenentgelte mit dem sich aus Anmerkung 6 ergebenden Divisor zu multiplizieren.

II.

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass folgende Tarifregelung einschließlich der dazu getroffenen Detailvereinbarung weiter gilt:

Einigen sich Arbeitgeber und Betriebsrat bei der Arbeitszeitverkürzung von 40 auf 39 Wochenstunden nicht über die Verteilung, fällt jeweils im Turnus von acht Wochen eine unbezahlte Freizeit von acht Stunden abwechselnd für die einzelnen Arbeitnehmer der in Betracht kommenden Arbeitnehmergruppen an. Fällt die Arbeit z.B. wegen Urlaub, Krankheit, Kuren aus, entsteht kein Anspruch auf Zeitausgleich. Kann eine Freizeit wegen Krankheit, Urlaub, Dienstreise oder ähnlichen Gründen nicht gewährt werden, ist sie spätestens innerhalb von drei Monaten nachzugewähren, andernfalls verfällt sie.

Einigen sich Arbeitgeber und Betriebsrat bei der Arbeitszeitverkürzung von 39 auf 37,5 Wochenstunden nicht über die Verteilung, fallen je Arbeitswoche 1,5 Stunden unbezahlte Freizeit an, die im wöchentlichen Turnus für die einzelnen Arbeitnehmer der in Betracht kommenden Arbeitnehmergruppen bei Aufrechterhaltung der bisherigen Betriebsnutzungs- und Ansprechzeiten abwechselnd an den verschiedenen Wochenarbeitstagen, bei Fünf-Tage-Woche abwechselnd von Montag bis Freitag, zu gewähren ist. Fällt die Arbeit z.B. wegen Urlaub, Krankheit, Feiertag oder Freistellung von der Arbeit aus, verringert sich der Zeitausgleich je Fehltag um 18 Minuten.

Kann der Zeitausgleich wegen Krankheit, Urlaub, Dienstreise oder ähnlichen Gründen an dem turnusmäßigen Wochentag nicht gewährt werden, ist er spätestens innerhalb des nächsten Entgeltabrechnungszeitraums nachzugewähren; hält die Abwesenheit länger an, verfällt er.

Diese Auffangregelung gilt nicht für Auszubildende und hauptberufliche Ausbilder sowie Arbeitsverhältnisse, die damit in unmittelbarem Zusammenhang stehen. Für diesen Bereich ist betrieblich eine gesonderte Regelung, zum Beispiel im Zusammenhang mit Berufsschulferien, zu treffen.

III.

Wettbewerbsverbote, die bis zum 30.6.1979 gemäß § 13a in der bis dahin geltenden Fassung des Manteltarifvertrages vereinbart worden sind, werden in ihrem rechtlichen Bestand von der Streichung dieser Bestimmung nicht berührt. Für diese Wettbewerbsverbote findet die genannte tarifliche Regelung unverändert weiter Anwendung.

IV.

Betriebliche Regelungen über die Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder des Urlaubsentgelts sind, soweit erforderlich, so umzugestalten, dass die Nichtberücksichtigung von Mehrarbeit und Mehrarbeitszuschlägen – auch soweit diese pauschaliert sind - wirksam wird. Treten hierbei Meinungsverschiedenheiten auf, die betrieblich nicht zu bereinigen sind, werden die regionalen Tarifvertragsparteien eingeschaltet.

V.

Aus Praktikabilitätsgründen sind bei der Nettoberechnung nach § 7 II MTV Pauschalierungen, Durchschnittsberechnungen (z.B. des steuerpflichtigen Anteils an Sonntags- oder Nachtzuschlägen) oder die Anwendung von Referenzzeiträumen (i.d.R. 12 Monate) zulässig.

VI.

Maßgeblich für die Berechnung des Zuschusses zum Kurzarbeitergeld gemäß § 7 II MTV ist der dem Arbeitnehmer gewöhnlich – d.h. ohne Berücksichtigung von Einkünften aus Nebentätigkeiten oder individuellen Fehlbeträgen – zustehende Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

VII.

Im Falle der Kurzarbeit ist das Nettoarbeitsentgelt gemäß der Fußnote 10 zu § 9 III MTV maßgeblich, das der Arbeitnehmer vor Einführung der Kurzarbeit bezogen hat.