Manteltarifvertrag

für die gewerblichen Arbeitnehmer/-innen
in der feinkeramischen Industrie
der Bundesrepublik Deutschland

vom 18. Dezember 2012,
gültig ab 01.03.2013

BVKI

Bundesverband Keramische Industrie e. V.
Selb

Auszug Tarifvertrag

Inhaltsverzeichnis

		Seite
§ 1	Geltungsbereich	5
§ 2	Arbeitszeit	7
§ 2a	Altersfreizeit	11
§ 3	Mehrarbeit, Arbeit an Sonntagen und Feiertagen, Nachtarbeit, Zuschläge und Zulagen	13
§ 4	Freistellung, Krankheit und Kuren, Betriebsstörungen	18
§ 5	Sozialregelung für ältere Arbeitnehmer und Leistungen beim Ausscheiden aus dem Erwerbsleben und im Todesfall	24
§ 6	Rationalisierungsschutz	29
§ 7	Lohn	37
§ 8	Leistungsentlohnung	45
§ 9	Erschwerniszulage	54
§ 10	Lohnabrechnung und Lohnzahlung	55
§ 11	Urlaub – Urlaubsgeld	56
§ 12	Auszubildende	61
§ 13	Kurzarbeit	62
§ 14	Probezeit, Befristung und Kündigung	63

Auszug Tarifvertrag

§ 15 Ausschlussfristen 65

§ 16 Allgemeines 65

§ 17 Inkrafttreten und Kündigung 66

§ 18 Abweichende Regelungen für die gewerblichen Arbeitnehmer in der feinkeramischen Industrie der Bundesländer Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Berlin (Ost) 67

Lohngruppenkatalog (Anlage) 68

Auszug Tarifvertrag

Auszug Tarifvertrag

§ 1

Zwischen dem

Bundesverband Keramische Industrie e.V.,
Selb,

einerseits

und der

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie,
Hauptvorstand Hannover,

andererseits

wird für deren Mitglieder folgender

Manteltarifvertrag

abgeschlossen.

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Manteltarifvertrag gilt:

1. **räumlich:**

   Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. **fachlich:**

   Für alle Industriebetriebe der feinkeramischen Industrie einschließlich aller Hilfs- und Nebenbetriebe, soweit diese

Auszug Tarifvertrag

dem Betriebszweck des Hauptbetriebes dienen, sowie die Kristallglasfabrik Wadgassen; die Badmöbelfertigung der Firma DURAVIT in Hornberg sowie die Betriebe der Glasveredelung in Rheinland-Pfalz ohne den ehemaligen Regierungsbezirk Pfalz.

Als Betriebe der feinkeramischen Industrie werden angesehen alle Betriebe, die Geschirr-, Gebrauchs- und Ziergegenstände, sanitäre Waren, technische Artikel und medizinische Erzeugnisse aus feinkeramischen Massen herstellen oder dekorieren, d. h. aus Porzellan, Speckstein und Steatit, Feuerton, Feinsteinzeug, Steingut, Steinzeug, Fayence, Terrakotta, Kunststoff und sonstigen feinkeramischen Spezialmassen, zu denen auch nichtoxydische Massen- und Schmelzkeramik sowie Massen der Oxydkeramik, insbesondere der Hochfrequenzkeramik, der elektronischen Keramik und der chemotechnischen Keramik zählen, weiter alle Industriebetriebe, die keramische Wand- und Bodenfliesen sowie keramisches Mosaik, braunes oder graublaues Steinzeug, Steinzeugröhren, Ofenkacheln, Baukeramik, Blumen- und Anzuchttöpfe, Gebrauchs- und Ziertonwaren, Schleifmittel sowie Zähne herstellen oder dekorieren; ferner alle Industriebetriebe, die keramische Erzeugnisse weiterverarbeiten (z. B. passive elektronische Bauelemente). Unter Hilfs- und Nebenbetrieben sind auch Verkaufsniederlassungen, Auslieferungslager u. Ä. zu verstehen.

3. persönlich:

Für alle gewerblichen Arbeitnehmer/-innen*, die eine arbeiterrentenversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, einschließlich der gewerblich Auszubildenden.

*Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird darauf verzichtet, die Formulierung jeweils geschlechtsspezifisch auszurichten. Die Gleichbehandlung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist unabhängig von der Bezeichnung.

Auszugsentwurf

Schüler, Studenten und andere vergleichbare Personen, die nur vorübergehend aushilfsweise im Betrieb beschäftigt sind, fallen nicht unter diesen Tarifvertrag.

§ 2

Arbeitszeit

1. a) Die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 38 Stunden. Sie gilt nicht für Teilzeitbeschäftigte.

   b) Für einzelne Arbeitnehmergruppen oder mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien für große abgeschlossene Betriebsteile oder ganze Betriebe kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abweichend von der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit eine bis zu 2 Stunden längere oder bis zu 3 Stunden kürzere regelmäßige Arbeitszeit festgelegt werden. Beschäftigte mit so reduzierter regelmäßiger Arbeitszeit gelten als Vollzeitbeschäftigte.

   Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine der vereinbarten Arbeitszeit entsprechende Bezahlung. Jahresschlusszahlung, Urlaubsgeld und vermögenswirksame Leistungen werden hiervon nicht berührt.

2. Ist für Maschinisten, Heizer, Pförtner, Wächter, Kraftwagenfahrer, Beifahrer und Brenner aus betriebsbedingten Gründen eine Überschreitung der in Ziffer 1. festgelegten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit erforderlich, kann diese im Einvernehmen mit dem Betriebsrat um höchstens 8 Stunden ausgedehnt werden.

Auszug Tarifvertrag

§ 2

Als Brenner im Sinne dieser Bestimmung gelten:

an kontinuierlich betriebenen Ofensystemen:
Ofenführer und Wagenschieber
an periodisch betriebenen Ofensystemen:
Brenner und Kohlenschürer
an Generatoren:
Generatorenwärter und Generatorenbeschicker
an Schmelzen:
Schmelzer und Ausleerer

ferner Bediener von Reglerstationen.

3. Die regelmäßige tarifliche oder abweichend festgelegte wöchentliche Arbeitszeit kann auch im Durchschnitt eines Verteilzeitraumes von bis zu 15 Monaten erreicht werden, ohne dass hierdurch Mehrarbeitszuschläge entstehen. Entstehen dabei Zeitschulden oder Zeitguthaben, so sollen diese bis zum Ende des Verteilzeitraumes ausgeglichen und von den Betriebsparteien zumindest jedes Quartal überprüft werden.

Die Verteilung wird zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung geregelt.

a) Einigen sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht, so sind die Tarifvertragsparteien anzurufen. Einigen sich auch die Tarifvertragsparteien nicht, so entscheidet die tarifliche Schlichtungsstelle. Im Nichteinigungsfall gilt § 87 Betriebsverfassungsgesetz.

b) Einigen sich Arbeitgeber und Betriebsrat im vollkontinuierlichen Betrieb über die Verteilung nicht, so wird die Wochenarbeitszeitverkürzung unter Beibehaltung vorhandener Schichtpläne in der Weise umgesetzt, dass für die einzelnen Arbeitnehmer eine entsprechende Anzahl von Freischichten anfällt, wobei aus

Auszug Tarifvertrag

Gründen des Betriebsablaufes innerhalb des Verteilungszeitraumes mehrere Freischichten zusammengefasst werden können.

c) Soweit im Rahmen betrieblicher Arbeitszeitregelungen ein Freizeitausgleich vereinbart wird, gilt Folgendes:

aa) Fällt die Arbeit z. B. wegen Urlaub, Krankheit, Kuren, Erziehungsurlaub u. Ä. aus, entsteht kein Anspruch auf Freizeitausgleich.

bb) Kann ein Freizeitausgleich wegen Krankheit, Urlaub, Dienstreise oder aus ähnlichen Gründen nicht gewährt werden, so ist er spätestens innerhalb von 3 Monaten nachzugewähren, anderenfalls verfällt er.

cc) Der Berechnung der Urlaubsvergütung, der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie in allen sonstigen Fällen der Vergütung ohne Arbeitsleistung, mit Ausnahme der Feiertagsentlohnung, ist die Arbeitszeit zugrunde zu legen, die sich aus einer gleichmäßigen Verteilung der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit pro Arbeitstag bzw. der im Rahmen dieses Tarifvertrages abweichend festgelegten Arbeitszeit anteilig ergibt.

4. Die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit für Lkw-Fahrer und Beifahrer einschließlich der Lenkungs- und Ruhezeiten richtet sich nach der EG-Verordnung.

5. Für die Arbeitszeit der Jugendlichen gelten die jeweiligen gesetzlichen Vorschriften.

6. Ruhepausen zählen nicht zur Arbeitszeit.

Auszug Tarifvertrag

§ 2

Dies gilt nicht:

a) Für Brenner an Rund- und Kammeröfen sowie für Schmelzer jeweils für die Dauer des Brennvorganges,

b) für Maschinisten und Heizer für die Zeit, während der sie die Maschinenanlagen zu beobachten haben,

c) für die vorgesehenen Kurzpausen bei Arbeiten, die einen ununterbrochenen Fortgang erfordern und in ständigem Schichtwechsel ausgeführt werden.

7. Beginn und Ende der regelmäßigen werktäglichen Arbeitszeit sowie der Pausen werden im Einvernehmen mit dem Betriebsrat betrieblich festgelegt. Pausen sind ihrer Zweckbestimmung entsprechend einzuhalten. Betriebsleitung und Betriebsrat haben auf die Einhaltung zu achten. Waschen und Umkleiden gehören nicht zur Arbeitszeit. Bei besonders schmutzenden Arbeiten im Sinne des § 9 ist eine bezahlte Waschzeit betrieblich zu vereinbaren.

8. Am Kalendertag vor Neujahr und Weihnachten endet die Arbeitszeit in der Regel ohne Lohnminderung um 13:00 Uhr. Dies gilt nicht für vollkontinuierliche Wechselschichtarbeit, für Inventur- und Abschlussarbeiten sowie für Reparaturarbeiten, die nicht während des laufenden Betriebes ausgeübt werden können.

   Die an Heiligabend und Silvester ausfallende Arbeitszeit ist im Rahmen des ArbZG vor- bzw. nachzuarbeiten. Dabei ist bei Verlegung der Arbeitszeit im Normalschichtbetrieb die Zeit mit Mehrarbeitszuschlag zu vergüten, die ohne die Verlegung nach 13:00 Uhr angefallen wäre.

   Verzichtet der Arbeitgeber auf die Vor- bzw. Nacharbeit, so ist die nach 13:00 Uhr ausfallende Arbeitszeit zu vergüten.

Auszug Tarifvertrag

Wird an Heiligabend oder Silvester Urlaub gewährt, so ist jeweils ein ganzer Urlaubstag zu nehmen und zu verrechnen.

9. Ist das Arbeitsverhältnis auf Zeit oder für einen bestimmten Zweck abgeschlossen, so endet es mit Ablauf der Zeit oder mit Erreichung des Zweckes. Ist das Arbeitsverhältnis für einen bestimmten Zweck abgeschlossen, so soll dem Arbeitnehmer nach Möglichkeit die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit einer angemessenen Frist angekündigt werden.

§ 2a

Altersfreizeit*
(anbei Regelung neue Bundesländer in § 18)

1. Arbeitnehmer, die das 58. Lebensjahr vollendet haben, erhalten eine Altersfreizeit von 2 Stunden je Woche.

   Diese Regelungen gelten nicht für Teilzeitbeschäftigte und Arbeitnehmer die Kurzarbeit leisten sowie für Arbeitnehmer, deren vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit unter der Arbeitszeit liegt, die sich aus § 2 Ziffer 1. a) ergibt. Sie gelten ferner nicht für die feinkeramische Industrie und die Glasveredelung in Rheinland-Pfalz ohne den ehemaligen Regierungsbezirk Pfalz. Weiterhin ist § 5 Ziffer 2. Altersteilzeittarifvertrag vom 22.11.2000 bzw. 22.02.2001 zu berücksichtigen.

2. Die Altersfreizeiten sind zu vollen Freischichten zu bündeln. Die Lage der Freischichten wird im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat nach den Bedürfnissen des Betriebes festgelegt. Wünsche der Arbeit-

Auszug Tarifvertrag

nehmer sollen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten berücksichtigt werden.

Einigen sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht, so fallen die Altersfreizeiten jeweils in der 1. bzw. in der 3. Woche eines Monats auf den Mittwoch. Der Stundenausgleich ist dabei gegebenenfalls zu berücksichtigen.

3. Von Ziffer 2. abweichende Regelungen sind betrieblich möglich.

4. Die Freischichten sind im vollkontinuierlichen Wechselschichtbetrieb möglichst gleichmäßig verteilt in dem Verhältnis auf Früh-, Spät- und Nachtschichten zu legen, wie diese im Laufe des Kalenderjahres nach dem jeweiligen Schichtplan anfallen.

5. Für die Arbeitszeit, die infolge einer Altersfreizeit ausfällt, wird das Arbeitsentgelt fortgezahlt, das der Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn er gearbeitet hätte, einschließlich der tariflichen Schichtzuschläge, jedoch ohne alle sonstigen manteltariflichen Zuschläge und Zulagen.

6. Die Altersfreizeit entfällt, wenn der Arbeitnehmer am gleichen Tag aus einem anderen Grunde, insbesondere wegen Urlaub, Krankheit, Kuren, Feiertag oder Freistellung von der Arbeit nicht arbeitet. Macht der Arbeitnehmer von einer Altersfreizeit keinen Gebrauch, so ist die Nachgewährung ausgeschlossen.

   Wird auf Verlangen des Arbeitgebers eine Altersfreizeit aus dringenden betrieblichen Gründen nicht am vorgesehenen Tag gegeben, so ist sie innerhalb von 3 Monaten nachzugewähren.

7. Altersfreizeiten bleiben bei der Mehrarbeitsberechnung unberücksichtigt.

Auszug Tarifvertrag

§ 3

Mehrarbeit, Arbeit an Sonntagen und Feiertagen, Nachtarbeit, Zuschläge und Zulagen

I. Mehrarbeit

1. Mehrarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden. Nicht vermeidbare Mehrarbeit ist unter Anlegung eines strengen Maßstabes im Rahmen der tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen zu leisten. Das gesetzliche Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates ist zu beachten. Bei dringenden Sofortmaßnahmen ist der Betriebsrat nachträglich zu verständigen.

   Geleistete Mehrarbeit ist grundsätzlich durch Freizeit auszugleichen. Der Mehrarbeitszuschlag entfällt. Der Ausgleich ist innerhalb eines Zeitraumes von weiteren drei Monaten vorzunehmen. Kann der Freizeitausgleich aus Gründen, die der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hat (z. B. Krankheit), nicht innerhalb des vorgesehenen Ausgleichszeitraums vorgenommen werden, so ist er spätestens im darauffolgenden Monat vorzunehmen.

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

2. Der Ermittlung der Mehrarbeitsstunden wird die monatliche Arbeitszeit zugrunde gelegt, die unter Beachtung des § 2 Ziffern 1. und 2. festgelegt wurde. Wird gemäß § 2 Ziffer 3. ein Verteilzeitraum festgelegt, so gilt dieser. Dies gilt nicht für Teilzeitbeschäftigte und Arbeitnehmer, die gemäß § 2a Anspruch auf Altersfreizeit haben, solange

Auszug Tarifvertrag

nicht die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 2 Ziffer 1., jeweils bezogen auf den Verteilzeitraum, überschritten wird.

Die Mehrarbeitsstunden des abgelaufenen Monats werden mit dem Lohn pro Stunde ohne Zulagen und Zuschläge, der auch dem tariflichen Monatslohn zuzüglich des leistungsabhängigen Mehrverdienstes zugrunde liegt, multipliziert und spätestens im Folgemonat verrechnet. Für die so ermittelten Mehrarbeitsstunden wird ein Zuschlag von 25 % gezahlt.

3. Im Hinblick auf den Zuschlag gelten:

a) Wochenfeiertage,

b) Krankheitstage,

c) Urlaubstage,

d) Kur- und Heilverfahren, soweit sie durch einen Rentenversicherungsträger angeordnet wurden,

e) Arbeitsverhinderungszeiten im Sinne der Bestimmungen des § 4,

f) solche unbezahlte Freistellungen, die zwischen der Betriebsleitung und dem Arbeitnehmer wegen unaufschiebbarer persönlicher Angelegenheiten vorher vereinbart wurden,

g) unbezahlte Freistellungen zur Wahrnehmung öffentlicher Ehrenämter, zur Teilnahme an Tarifverhandlungen und deren Vorbereitung

als geleistete Arbeitszeit, sofern dadurch Arbeit tatsächlich ausgefallen ist.

Auszug Tarifvertrag

4. Mehrarbeit kann mit Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers durch entsprechende Freizeit an anderen Tagen abgegolten werden. Erfolgt der Freizeitausgleich im Laufe eines mit dem Arbeitnehmer zu vereinbarenden Zeitraumes, der bis zu 6 Monate betragen kann (persönlicher Verteilzeitraum), entfällt die Zuschlagspflicht. Kommt eine Einigung mit dem Arbeitnehmer nicht zustande oder kann ein Freizeitausgleich innerhalb des persönlichen Ausgleichszeitraumes nicht durchgeführt werden, sind die anfallenden Zuschläge in Geld oder im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer in Freizeit abzugelten.

5. Der Zuschlag nach Ziffer 2. entfällt, wenn

   a) die Mehrarbeit infolge von Notfällen (Naturereignisse, Unglücksfälle usw.), die ein sofortiges Eingreifen von Belegschaftsmitgliedern erforderlich machen, geleistet wird,

   b) die Überschreitung der betrieblich festgelegten Arbeitszeit auf Wunsch des einzelnen Arbeitnehmers durch Verkürzung an anderen Tagen ausgeglichen wird,

   c) zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat vereinbart wird, dass an bestimmten Tagen nur teilweise oder gar nicht gearbeitet und die an diesen Tagen ausfallende Arbeitszeit - gleichgültig ob innerhalb oder außerhalb des Abrechnungszeitraumes - vor- oder nachgearbeitet wird.

II. Arbeit an Sonntagen und Feiertagen

1. Als Sonntags- und Feiertagsarbeit gilt jede an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit von 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr geleistete Arbeit. Sie darf nur unter Beachtung

Auszug Tarifvertrag

der jeweils durch Gesetz oder Verordnung getroffenen Vorschriften geleistet werden.

Durch Vereinbarung mit dem Betriebsrat kann für Schichtarbeiter auch ein anderer 24-stündiger Zeitraum festgelegt werden.

2. Es sind folgende Zuschläge zu bezahlen:

   a) Für Arbeiten an Sonntagen 50 %,

   b) für Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen, an denen Lohnausfall zu vergüten ist, auch wenn diese auf einen Sonntag fallen, sowie in jedem Falle an den hohen Feiertagen Ostern, Pfingsten, Weihnachten, Neujahr und 1. Mai 150 %.

III. Nachtarbeit und Schichtarbeit

1. Für Arbeiten in der Zeit von 22:00 Uhr bis 06:00 Uhr wird ein Nachtarbeitszuschlag von 15 % gezahlt. Aus betrieblichen oder örtlich bedingten Gründen (z. B. Zugverkehr) kann betrieblich auch ein anderer achtstündiger Zeitraum vereinbart werden.

2. Für Arbeiten, die in dreischichtigem oder mehr als dreischichtigem Wechsel verrichtet werden und bei denen im Schichtenturnus regelmäßig Nachtschichten geleistet werden, wird für die Nachtschicht in der Zeit von 22:00 Uhr bis 06:00 Uhr ein Nachtzuschlag von 20 % gezahlt. Für diese Arbeiten entfällt der Zuschlag nach Ziffer 1.

   Aus betrieblich oder örtlich bedingten Gründen kann betrieblich auch ein anderer Zeitraum vereinbart werden.

Auszug Tarifvertrag

3. Für Arbeiten, die in dreischichtigem oder mehr als dreischichtigem Wechsel verrichtet werden und bei denen im Schichtenturnus regelmäßig Nachtschichten geleistet werden, wird für die zweite Schicht eine Schichtzulage von 5 % gezahlt.

4. Für Arbeiten, die in zweischichtigem Wechsel verrichtet werden, wird für die zweite Schicht eine Schichtzulage von 3 % gezahlt.

IV. Berechnung der Zuschläge und Zulagen

1. Die Berechnung der Zuschläge für Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonntagsarbeit, Feiertagsarbeit und der Zulage nach Abschnitt III. Ziffern 3. und 4. erfolgt von dem Lohn pro Stunde ohne Zulagen und Zuschläge, der auch dem tariflichen Monatslohn zuzüglich des leistungsabhängigen Mehrverdienstes zugrunde liegt. Die Zuschlags- und Zulagestunden eines Monats werden mit diesem Lohnsatz und dem Zuschlags- und Zulagesatz multipliziert und spätestens im Folgemonat verrechnet.

   Ändert sich während der laufenden Lohnperiode die tarifliche Entlohnungsgrundlage (z. B. durch eine Tariflohnerhöhung oder lohngruppenmäßige Umstufung), so ist ab Inkrafttreten der Änderung der vorgenannte Lohn pro Stunde im Ausmaß der eingetretenen Änderung zu korrigieren und der Berechnung der Zuschläge und Zulagen zugrunde zu legen.

   Die Berechnung der Zuschläge erfolgt aus dem in der Referenzperiode durchschnittlich voll erarbeiteten Lohn. Lediglich die manteltariflich festgelegten Zulagen und Zuschläge bleiben hierbei außer Betracht.

Auszug Tarifvertrag

2. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge, zu denen die Zuschläge und Zulagen gemäß Abschnitt III. nicht zählen, ist nur der jeweils höhere Zuschlag zu zahlen.

§ 4

Freistellung, Krankheit und Kuren, Betriebsstörungen

I. Freistellung wegen Arbeitsverhinderung

Dem Arbeitnehmer, der aus persönlichen Gründen von der Arbeit freigestellt wird oder der ohne sein Verschulden für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit an der Arbeitsleistung verhindert ist, wird der Monatslohn gemäß Abschnitt IV. fortgezahlt. Die nachstehend aufgeführten Fälle im Sinne des § 616 BGB stellen eine erschöpfende Aufzählung der Zahlungspflicht dar.

Freistellungskatalog:

1. Im Ausmaß der nachweislich erforderlichen Zeit, jedoch höchstens einen Arbeitstag:

   a) Beim erstmaligen Aufsuchen des Arztes/Zahnarztes, wenn dies nachweislich während der Arbeitszeit erforderlich ist und der Arbeitnehmer nicht arbeitsunfähig krankgeschrieben wird. Hierunter fällt auch erstmalige Überweisung an einen Facharzt, jedoch besteht für den Arbeitsausfall durch das Aufsuchen beider Ärzte zusammengerechnet nur ein Anspruch bis zur Höchstdauer eines Arbeitstages. Bei ein und demselben Leiden besteht jedoch nach Ablauf von je drei Monaten erneut dieser Anspruch. Bei verschiedenen Krankheiten besteht Anspruch auf bezahlte Freistellung auch innerhalb dieses 3-Monats-Zeitraumes.

Auszug Tarifvertrag

Hierunter sind vor allem Erkrankungen zu verstehen, die ein sofortiges Aufsuchen des Arztes während der Arbeitszeit erforderlich machen. Das Aufsuchen des Arztes während der Arbeitszeit kann auch dann notwendig sein, wenn der Arzt außerhalb der Arbeitszeit nicht zu erreichen ist. In beiden Fällen hat der Arbeitnehmer auf Verlangen den Nachweis der Notwendigkeit des Aufsuchens des Arztes während der Arbeitszeit zu erbringen.

b) Bei schwerer Erkrankung der zur Wohngemeinschaft gehörenden Familienmitglieder, sofern der Arbeitnehmer die Notwendigkeit seiner Anwesenheit zur vorläufigen Pflege nachweist. Dieser Anspruch besteht nur, soweit nicht der Arbeitnehmer Leistungen von dritter Seite in Anspruch nehmen kann.

c) Bei Vorladung vor Behörden, soweit kein Anspruch auf Erstattung des Lohnausfalls besteht, mit Ausnahme von Vorladungen als Beschuldigter oder Angeklagter oder als Partei oder bei polizeilichen Vorladungen. Bei Anspruch auf Erstattung des Lohnausfalls ist der Arbeitnehmer verpflichtet, in jedem Falle die ihm zustehende öffentlich-rechtliche Vergütung in Anspruch zu nehmen. Sofern diese Vergütung den Verdienst nicht erreicht, ist der Unterschiedsbetrag vom Arbeitgeber zu erstatten.

d) Bei Mitwirkung zur Bekämpfung von Feuer- und Wassernot und sofortiger Hilfeleistung auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, jedoch unter Anrechnung der ihm hierfür zustehenden Vergütung.

2. Für die Dauer eines Arbeitstages:

a) Bei der Teilnahme an der Eheschließung der eigenen und der zur Wohngemeinschaft gehörenden Kinder,

Auszug aus Arbeitsvertrag

b) bei der eigenen Silberhochzeit bzw. Goldenen Hochzeit,

c) bei der Entbindung der Ehefrau,

d) bei Todesfällen in der Familie (Kinder, Eltern sowie Pflegeeltern und Pflegekinder); beim Tode von Stief- und Schwiegereltern, Schwiegerkindern und Geschwistern, jedoch nur, wenn diese mit dem Arbeitnehmer zuletzt in Wohngemeinschaft gelebt haben,

e) bei der Teilnahme an der Beerdigung des Ehegatten und der in d) genannten Angehörigen, auch wenn keine Wohngemeinschaft bestand,

f) bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand, jedoch nur einmal im Jahr und nur bei ungekündigtem Arbeitsverhältnis. Als eigener Hausstand gilt, wenn der Arbeitnehmer in eine andere Wohnung umzieht und dabei der Umzug eigener Möbel notwendig ist. Arbeiten beide Ehepartner in demselben Betrieb, so haben beide Anspruch auf bezahlte Freistellung,

g) bei Arbeitsjubiläen anlässlich 25-jähriger, 40-jähriger und 50-jähriger Betriebszugehörigkeit oder im Rahmen der betrieblichen Gepflogenheiten.

3. Für die Dauer von zwei Arbeitstagen:

a) Bei der eigenen Eheschließung,

b) beim Tode des Ehegatten.

4. Fällt ein Ereignis nach 2. c), 2. d) oder 3. b) in den Urlaub oder auf einen arbeitsfreien Tag, dann ist der Arbeitnehmer an einem der darauf folgenden Arbeitstage, der im Einvernehmen mit der Betriebsleitung festgelegt wird, entsprechend von der Arbeit freizustellen.

Auszug Tarifvertrag

§ 4

II. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

1. Im Krankheitsfall wird gemäß dem Entgeltfortzahlungsgesetz der Monatslohn einschließlich des leistungsabhängigen Mehrverdienstes fortgezahlt (100 %). Der nach diesem Gesetz zusätzlich zu zahlende Zuschlagslohn wird aus der Referenzperiode wie folgt errechnet:

   Der Zuschlagslohn (Sonn-, Feiertags- und Schichtzuschlag sowie Erschwerniszuschläge, sofern sie wegen ihrer Regelmäßigkeit in pauschalierter Form gezahlt werden) einschließlich der Zuschlagslohnanteile in der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle und in der Urlaubs- und Feiertagsvergütung aus dieser Referenzperiode wird durch die im gleichen Zeitraum bezahlten Stunden abzüglich der Mehrarbeitsstunden zuzüglich der unbezahlten Fehlstunden dividiert.

   Dieser Betrag pro Stunde wird mit den Arbeitsstunden je Tag der Arbeitsunfähigkeit multipliziert, die sich aus der Verteilung der tariflichen Arbeitszeit auf die Arbeitstage (ohne Mehrstunden nach § 2 Ziffer 2.) ergeben.

   Bei Teilzeitbeschäftigten ist deren jeweils regelmäßig geleistete kürzere Arbeitszeit zugrunde zu legen.

   Referenzperiode ist der Verteilzeitraum gemäß § 2 Ziffer 3. Abs. 1. Durch Betriebsvereinbarung können davon abweichende Regelungen getroffen werden. Dabei sind lediglich die Zeiten zu berücksichtigen, in denen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung besteht. Die Referenzperiode darf drei Monate nicht unterschreiten. Kommt eine Einigung nicht zustande, sind die Tarifvertragsparteien anzurufen.

   Tarifliche Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur sind vom Zeitpunkt ihres Inkrafttretens an zu berücksichtigen.

Auszug Tarifvertrag

§ 4

2. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich von der Bewilligung einer Kur zu unterrichten. Die Einberufung zu einer Kur hat er dem Arbeitgeber unverzüglich - spätestens innerhalb von drei Tagen - mitzuteilen und durch Vorlage des Bescheides des Sozialversicherungsträgers nachzuweisen.

3. Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz in seiner jeweils gültigen Fassung, insbesondere ist in den ersten vier Wochen eines Arbeitsverhältnisses keine Entgeltfortzahlung zu leisten.

III. Betriebsstörungen

1. Bei Betriebsstörungen, bei denen der Betrieb ganz oder teilweise zum Erliegen kommt und die der Arbeitgeber nicht vorhersehen, verhindern oder alsbald beseitigen kann, sind die Arbeitnehmer, die durch eine solche Störung in ihrer üblichen Arbeit verhindert sind, verpflichtet, andere ihnen zugewiesene Arbeiten zu übernehmen.

2. Kann keine andere Arbeit zugewiesen werden, so ist die durch die Störung ausfallende Arbeitszeit zu vergüten, soweit sie nicht innerhalb von vier Wochen nachgearbeitet wird.

3. Hat der Arbeitgeber innerhalb von zwei Stunden nach Eintritt der Störung dem betroffenen Arbeitnehmer noch keine andere Arbeit zugewiesen oder nicht bekannt gegeben, wann die Störung behoben ist, dann kann der Arbeitnehmer ohne Verlust seines Anspruches nach Ziffer 2. das Werk verlassen.

4. Sind die Voraussetzungen der §§ 169 ff. SGB III gegeben, so ist zum nächstmöglichen Zeitpunkt im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat Kurzarbeit einzuführen.

Auszug Tarifvertrag

5. Bei Betriebsstörungen nach Ziffer 1., die zu einer längeren Betriebsunterbrechung für den ganzen Betrieb oder wesentlicher Betriebsteile führen, kann das Arbeitsverhältnis in Abweichung der gesetzlichen Kündigungsfrist beiderseits mit einer Frist von 14 Tagen gekündigt werden.

IV. Vergütung bei Arbeitsverhinderung und Betriebsstörungen

1. Bei Arbeitsverhinderung nach Abschnitt I. wird der Monatslohn gemäß § 7 II. Ziffer 2. zuzüglich des leistungsabhängigen Mehrverdienstes gemäß § 7 II. Ziffer 3. a) fortgezahlt.

2. Sofern nach Abschnitt III. Lohn zu zahlen ist, gilt folgende Regelung:

   a) Wird keine Arbeit geleistet, so wird der Monatslohn gemäß § 7 II. Ziffer 2. fortgezahlt. Im Leistungslohn tätige Arbeitnehmer erhalten den tariflichen Monatslohn plus 20 %.

   b) Wird eine andere Arbeit zugewiesen, so wird der Monatslohn gemäß § 7 II. Ziffer 2. zuzüglich des leistungsabhängigen Mehrverdienstes gemäß § 7 II. Ziffer 3. a) fortgezahlt.

V. Feiertagsvergütung

Die Vergütung für Feiertage, an denen laut Bundesfeiertagsgesetz Lohnausfall zu zahlen ist, wird entsprechend § 4 II. Ziffer 1. errechnet.

Auszug Tarifvertrag

§ 4 § 5

VI. Gewerkschaftstätigkeit

Zur Vermeidung sozialversicherungsrechtlicher Nachteile ist dem Arbeitnehmer in den Fällen der Freistellung durch den Arbeitgeber zur Wahrnehmung gewerkschaftlicher Funktionen der ausfallende Verdienst fortzuzahlen. Ausfallender Verdienst ist der Bruttolohn zuzüglich des Sozialversicherungsbeitrages des Arbeitgebers.

In Höhe dieser Zahlung entsteht ein Erstattungsanspruch gegen die zuständige Gewerkschaft.

Die Verdienstfortzahlung erfolgt nur, wenn die Gewerkschaft diesen Anspruch vor der Freistellung des Arbeitnehmers schriftlich auf einem zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbarten Formblatt erklärt (siehe Anhang).

§ 5

Sozialregelung für ältere Arbeitnehmer und Leistungen beim Ausscheiden aus dem Erwerbsleben und im Todesfall

I. Verdienstsicherung

Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens 10 Jahre ununterbrochen angehören, haben Anspruch auf Verdienstsicherung nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen, wenn sie wegen unverschuldeter Minderung ihrer Leistungsfähigkeit nicht nur vorübergehend daran gehindert sind, ihre bisherige Tätigkeit auszuüben und deshalb in freier Vereinbarung an einen anderen Arbeitsplatz mit geringeren Anforderungen versetzt werden und dadurch eine Verdienstminderung erleiden würden.

Auszug Tarifvertrag

§ 5

1. Als Verdienstsicherung wird dem Arbeitnehmer nach erfolgter Versetzung der jeweilige Tariflohn der zuletzt innegehabten Tariflohngruppe garantiert. Dieser Tariflohn bleibt Berechnungsgrundlage für das 13. Monatseinkommen.

   Darüber hinaus wird dem Arbeitnehmer folgende Verdienstsicherung garantiert:

Für die ersten drei Monate nach der Versetzung	100 %
für weitere drei Monate	75 %
für weitere drei Monate	50 %
für weitere drei Monate	25 %

   der Differenz zwischen dem Durchschnittsverdienst der letzten abgerechneten 12 Monate vor Umsetzung ohne manteltarifliche Zuschläge und Zulagen und dem vor der Versetzung innegehabten Lohntafelsatz. Bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes der vergangenen 12 Monate bleiben einmalige Bezüge außer Betracht. In dieser Periode eingetretene Veränderungen der tariflichen Berechnungsgrundlagen sind für die gesamte Referenzzeit zu berücksichtigen.

2. Die Inanspruchnahme der Verdienstsicherung durch den Arbeitnehmer schließt seine Zustimmung zur Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz, zum Wechsel der Entlohnungsart und zur Umgruppierung ein.

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

4. Der Anspruch auf die Verdienstsicherung entsteht mit Beginn des auf die Versetzung folgenden Abrechnungszeitraumes.

Auszug Tarifvertrag

§ 5

5. Besteht keine Einigkeit über die Minderleistungsfähigkeit bzw. die Notwendigkeit eines Arbeitsplatzwechsels und die Einsatzfähigkeit, so ist hierzu eine Stellungnahme des zuständigen Betriebsarztes im Sinne des Arbeitssicherungsgesetzes oder eines Arztes des zuständigen überbetrieblichen arbeitsmedizinischen Dienstes oder eines Arztes aus dem Gutachterdienst der Rentenversicherung einzuholen.

6. Ein Anspruch auf Verdienstsicherung ist nicht gegeben bzw. erlischt,

   a) wenn der Arbeitnehmer während des Bezuges der Verdienstsicherung ein zweites Arbeitsverhältnis oder eine damit vergleichbare Nebentätigkeit ausübt,

   b) sobald der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Gewährung einer gesetzlichen Rente geltend machen kann, spätestens jedoch zu dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer eine ungeminderte Altersrente beanspruchen kann.

7. Erhält der Arbeitnehmer aus demselben Anlass, der zur Leistungsminderung und damit zum Verdienstausgleich geführt hat, anderweitige Zahlungen, wie z. B. Renten, Leistungen von Drittschädigern (auch Pauschalabfindungen) u. Ä., so ist er verpflichtet, die Zahlung und deren Veränderung dem Arbeitgeber anzuzeigen. Der Geldbetrag des Verdienstausgleichs vermindert sich um diese Zahlungen.

   Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seine Ansprüche auf anderweitige Zahlungen vorrangig geltend zu machen.

   Werden andere Zahlungen gemäß Abs. 1 für einen Abrechnungszeitraum gezahlt, für den der Arbeitgeber Verdienstsicherung geleistet hat, so hat der Arbeitnehmer

Auszug Tarifvertrag

den hierbei erhaltenen Verdienstausgleich bis zur Höhe der geleisteten anderweitigen Zahlungen zurückzuzahlen.

8. Soweit im Rahmen der Verdienstsicherung der Tariflohn einer höheren Lohngruppe gezahlt wird als sie der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit entspricht, wird bei Beschäftigung mit leistungsabhängiger Vergütung diejenige Lohngruppe die Berechnungsgrundlage für den Leistungslohn, die der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit entspricht.

9. Durch die Ziffern 1. – 8. wird der gesetzliche Kündigungsschutz nicht berührt.

II. Erweiterter Kündigungsschutz

1. Für Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens 12 Jahre ununterbrochen angehören, verlängert sich die Frist für eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses auf 7 Monate zum Monatsende.

2. Einem Arbeitnehmer, der das 55. Lebensjahr vollendet hat und dem Betrieb mindestens 15 Jahre ununterbrochen angehört, kann nur noch aus Gründen die in seiner Person liegen und aus betriebsbedingten Gründen nur dann gekündigt werden, wenn es sich um Entlassungen im Zusammenhang mit der Erstellung eines Sozialplanes handelt.

   Diese Regelung berührt nicht Fälle in denen das Arbeitsverhältnis in beiderseitigem Einvernehmen gelöst wird oder in denen der Betriebsrat der Kündigung zugestimmt hat.

   Kündigungen aus Gründen, die eine fristlose Kündigung rechtfertigen, bleiben hiervon ebenfalls unberührt.

Auszug Tarifvertrag

§ 5

3. Die Ziffern 1. und 2. gelten nicht für Änderungskündigungen. Auch Versetzungen im Zusammenhang mit der Regelung einer Verdienstsicherung werden hiervon nicht berührt.

4. Der Kündigungsschutz gemäß Ziffern 1. und 2. erlischt, sobald der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Gewährung einer gesetzlichen Rente geltend machen kann, spätestens jedoch zu dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer eine ungeminderte Altersrente beanspruchen kann.

III. Leistungen beim Ausscheiden aus dem Erwerbsleben und im Todesfall

1. Scheidet ein Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis infolge oder nach Erreichen der Altersgrenze, durch Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit oder durch Berufserkrankung aus, ohne zukünftig einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, so erhält er bei einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 10 Jahren einen Monatsgrundlohn.

2. Stirbt der Arbeitnehmer, so erhalten nahe Angehörige (Ehegatte, Eltern, Kinder), zu deren Lebensunterhalt der Verstorbene bis zu seinem Ableben mit mehr als der Hälfte des gesamten Familieneinkommens beigetragen hat, den Monatsgrundlohn gemäß § 7 II. Ziffer 2. für den Sterbemonat fortgezahlt.

   Hat der Verstorbene zum Lebensunterhalt der genannten Personen bis zu seinem Ableben mit mehr als der Hälfte des gesamten Familieneinkommens beigetragen, so wird der Monatsgrundlohn gemäß § 7 II. Ziffer 2. über den Sterbemonat hinaus für einen weiteren Monat fortgezahlt, sofern der Verstorbene mindestens 5 Jahre dem Betrieb angehört hat.

Auszug Tarifvertrag

3. Ist der Tod durch Betriebsunfall herbeigeführt, der nicht auf Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers beruht, oder hat der Verstorbene dem Betrieb mindestens zehn Jahre angehört, so wird der Monatsgrundlohn gemäß § 7 II. Ziffer 2. über den Sterbemonat hinaus für zwei weitere Monate an den in Ziffer 2. genannten Personenkreis fortgezahlt.

4. Erhalten Hinterbliebene Leistungen aus Unterstützungseinrichtungen, die der Arbeitgeber allein finanziert, können zeitgleiche Leistungen aus solchen Unterstützungseinrichtungen auf die Leistung gemäß Ziffern 2. und 3. angerechnet werden.

5. Kommen für die Zahlungen mehrere Personen als Empfänger in Betracht, so wird die Verpflichtung des Arbeitgebers durch Leistung an eine von ihnen erfüllt.

§ 6

Rationalisierungsschutz

I. Begriffsbestimmung

1. Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne dieses Paragraphen sind folgende betriebliche Maßnahmen, die eine rationellere Arbeitsweise bezwecken:

   a) Der Einsatz oder die höhere Mechanisierung oder Automatisierung von Maschinen und technischen Anlagen einschließlich Transportmitteln und datentechnischen Geräten,

   b) Änderung der fertigungstechnischen Arbeitsmethoden,

Auszug Tarifvertrag

c) Änderung der Arbeitsorganisation einschließlich der Abläufe,

d) Vergabe betrieblicher Dienstleistungen an Fremdfirmen.

2. Führen diese Rationalisierungsmaßnahmen

- zu Lohn- oder Gehaltsminderungen infolge Zuweisung einer anderen oder niedriger eingruppierten Tätigkeit

  oder

- zu Umschulungsmaßnahmen

  oder

- zu Entlassungen,

so gelten die Bestimmungen dieses Paragraphen. Dies gilt nicht bei Umsetzung in gleichartige Tätigkeit bei gleicher Lohngruppe und gleicher Entlohnungsform (Leistungs- oder Zeitlohn).

3. Maßnahmen, die sich aus Gesetzen oder Verordnungen ergeben, die durch Absatzrückgang bedingt sind, die ausschließlich der Arbeitssicherheit oder Arbeitserleichterung dienen oder die aus marktbedingten Änderungen des Produktionsprogramms hervorgehen, fallen nur dann unter die Vorschriften dieses Paragraphen, wenn es sich gleichzeitig dabei um Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne dieses Paragraphen handelt.

Auszug Tarifvertrag

II. Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

Sind im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen Auswirkungen gemäß Abschnitt I. zu erwarten, so beraten Arbeitgeber und Betriebsrat unter Berücksichtigung der §§ 90 und 92 BetrVG in enger Zusammenarbeit die zu treffenden personellen Maßnahmen mit dem Ziel, durch frühzeitige Dispositionen Entlassungen und/oder Einkommensverluste zu vermeiden.

III. Versetzungen

1. Sofern als Folge von Rationalisierungsmaßnahmen Arbeitsplätze wegfallen, hat der Arbeitgeber - soweit möglich - den betroffenen Arbeitnehmern im Sinne der Lohn- und Gehaltsgruppenkataloge gleichwertige und zumutbare Arbeitsplätze anzubieten.

2. Können solche Arbeitsplätze nicht angeboten werden, so hat der Arbeitgeber - soweit möglich - den betroffenen Arbeitnehmern andere zumutbare Arbeitsplätze anzubieten. Soweit hierzu Umschulungsmaßnahmen erforderlich sind, richten sich diese nach Abschnitt IV.

3. Werden den betroffenen Arbeitnehmern im Einvernehmen mit dem Betriebsrat solche anderen Arbeitsplätze angeboten, so sind sie gehalten, sich innerhalb von acht Tagen nach Zugang der Mitteilung zu erklären, ob sie mit der Versetzung einverstanden sind.

   a) Gibt ein Arbeitnehmer sein Einverständnis zur Versetzung, ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer ab dem Tage nach Zugang der Einverständniserklärung zu versetzen.

Auszug Tarifvertrag

b) Ist der Arbeitnehmer nicht einverstanden oder gibt er innerhalb der Erklärungsfrist keine Erklärung ab, verbleibt es bei den gesetzlichen, tariflichen oder vertraglichen Kündigungsfristen. Der Arbeitnehmer ist jedoch verpflichtet, während der Kündigungszeit eine andere Tätigkeit zu verrichten. Während der Kündigungszeit erhält der gewerbliche Arbeitnehmer den Monatslohn gemäß § 7 III.

4. Sind keine gleichwertigen oder andere zumutbare Arbeiten vorhanden, sollen den betroffenen im Betrieb tätigen Arbeitnehmern nach Möglichkeit später freiwerdende derartige Arbeiten bevorzugt angeboten werden.

IV. Umschulung

Führt der Arbeitgeber für rationalisierungsbetroffene Arbeitnehmer eine Umschulung durch, so gelten die folgenden Bestimmungen, wobei Leistungen durch den Arbeitgeber nur zu erbringen sind, sofern nicht Ansprüche gegenüber Dritten bestehen:

1. Art und Umfang der Schulung bestimmen sich aus dem beabsichtigten künftigen betrieblichen Einsatz.

2. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, an Umschulungsmaßnahmen teilzunehmen. Lehnt der Arbeitnehmer die Umschulung ab, so entfallen Ansprüche aus diesen Bestimmungen.

3. Der Arbeitgeber trägt die sachlichen Kosten der Umschulung einschließlich notwendiger Fahrtkosten bei Umschulungen außerhalb des Betriebes.

Auszug Tarifvertrag

4. Soweit Umschulungen während der regelmäßigen Arbeitszeit erfolgen, ist der Arbeitnehmer unter Fortzahlung seiner Bezüge freizustellen. Umschulungen außerhalb des Betriebes berühren den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses nicht.

5. 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 tatsächlich aufgewendeten Zeit für die Umschulung gleichkommt, kann der Arbeitgeber den Teil des Verdienstes zurückfordern, für den der Arbeitnehmer während der Umschulungszeit keine für den Arbeitgeber verwertbare Leistung erbracht hat. Soweit der Arbeitgeber Kosten für die Umschulung aufgewendet hat, sind auch diese Kosten zurückzuerstatten.

   Dieser Rückforderungsanspruch entfällt, wenn die Umschulung aus Gründen, die der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hat, nicht zum Angebot eines der Umschulung entsprechenden Arbeitsplatzes führt.

6. Sind im Anschluss an die Umschulung noch die Voraussetzungen von Abschnitt V. erfüllt, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf das dort geregelte Übergangsgeld. Die Dauer der Umschulung ist jedoch auf die in Abschnitt V. genannten Leistungszeiträume anzurechnen.

V. Übergangsgeld

1. Arbeitnehmer, die dem Betrieb mindestens 10 Jahre ununterbrochen angehören und die auf Grund einer Versetzung, die unter die Bestimmung dieses Paragraphen fällt, eine Verdienstminderung an ihrem neuen Arbeitsplatz erleiden würden, haben Anspruch auf Übergangsgeld nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen. Bei der Be-

Auszug Tarifvertrag

rechnung der Dauer der Betriebszugehörigkeit werden Zeiten, die vor der Vollendung des 35. Lebensjahres liegen, nicht berücksichtigt.

2. Als Übergangsgeld wird dem Arbeitnehmer nach erfolgter Versetzung eine Zulage gewährt, die sich aus der Differenz zwischen dem Durchschnittsverdienst der letzten voll abgerechneten 12 Monate vor Versetzung bei regelmäßiger tariflicher Arbeitszeit und dem Verdienst, den der Arbeitnehmer an seinem neuen Arbeitsplatz bei gleicher Leistung (wenn die bisherige und die neu zuzuweisende Tätigkeit im Leistungslohn ausgeführt werden, so wird zur Berechnung des Übergangsgeldes in beiden Tätigkeitsverdiensten vom gleichen Zeit- oder Prämiengrad, bei Geldakkord vom Verdienstgrad, ausgegangen) und regelmäßiger tariflicher Arbeitszeit (bei Teilzeitarbeit ist die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit maßgebend) erhält, errechnet. Dabei bleiben manteltarifliche Zuschläge und Zulagen sowie einmalige Zahlungen aller Art außer Betracht.

Der Arbeitnehmer erhält

für die ersten 4 Monate nach der Versetzung	100 %
für weitere 2 Monate	75 %
für weitere 2 Monate	50 %
für weitere 2 Monate	25 %
für weitere 2 Monate	10 %

von dieser Differenz. Der Differenzbetrag wird zum Zeitpunkt der Versetzung ermittelt. Er entfällt, wenn der Arbeitnehmer seine alte Tätigkeit oder eine gleichwertige Tätigkeit wieder aufnimmt.

Auszug Tarifvertrag

VI. Abfindung beim Ausscheiden

1. Sofern Kündigungen aus rationalisierungsbedingten Gründen vom Arbeitgeber ausgesprochen werden müssen, erhalten gekündigte Arbeitnehmer zum Zeitpunkt ihres Ausscheidens eine Abfindung nach folgender Staffel:

Betriebs-zugehörig-keit	Lebensalter ab 45 Jahre	ab 50 Jahre	ab 52 Jahre	ab 55 Jahre	
ab 10 Jahre	1	1,5	2	3	Monatsverdienste
ab 13 Jahre	1,5	2	2,5	3,5	Monatsverdienste
ab 15 Jahre	2	2,5	3	4	Monatsverdienste
ab 18 Jahre	2,5	3	3,5	4,5	Monatsverdienste
ab 20 Jahre	3	3,5	4,5	7	Monatsverdienste
ab 23 Jahre	3,5	4	5	7,5	Monatsverdienste
ab 25 Jahre	5	5,5	6	8	Monatsverdienste
ab 28 Jahre	5,5	6	7	8,5	Monatsverdienste
ab 30 Jahre	6	7	8	9	Monatsverdienste

2. Basis für die Errechnung des Monatsverdienstes ist der Durchschnittsverdienst der letzten 12 voll abgerechneten Monate vor dem Ausscheiden ohne manteltarifliche Zuschläge und Zulagen und ohne einmalige Zahlungen aller Art, berechnet auf der Basis der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Bei Teilzeitbeschäftigten ist die vereinbarte kürzere Arbeitszeit zugrunde zu legen.

3. Maßgebend ist die Lebens- oder Betriebszugehörigkeitsstufe, die der Arbeitnehmer zu Beginn des laufenden Kalenderjahres erreicht hat.

4. Der Abfindungsbetrag wird an dem nächsten auf das Ausscheiden des Arbeitnehmers folgenden Lohn- bzw. Gehaltszahlungstermins zur Zahlung fällig.

Auszug Tarifvertrag

§ 6

5. Der Abfindungsanspruch besteht nicht:

   a) Für Arbeitnehmer, die im Kündigungszeitraum aus Gründen, die in ihrer Person oder in ihrem Verhalten liegen, zu einer fristgemäßen oder fristlosen Kündigung Anlass geben;

   b) für Arbeitnehmer, die gegen die ausgesprochene Kündigung Kündigungsschutzklage erhoben haben.

VII. Allgemeine Bestimmungen

1. Ansprüche nach diesem Paragraphen bestehen nicht:

   a) Für Arbeitnehmer, die eine nach Abschnitt III. angebotene Tätigkeit abgelehnt oder sich nicht fristgerecht geäußert haben oder die eine angebotene Umschulung abgelehnt haben. Dies gilt auch, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine gleichwertige Tätigkeit in einem Betrieb des gleichen Unternehmens oder der gleichen Unternehmensgruppe beschafft;

   b) für Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Ausscheidens oder innerhalb weiterer 13 Monate danach Ansprüche auf Gewährung von Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung beanspruchen oder eine ungeminderte Altersrente beanspruchen können. Dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer durch Leistungen, die vom Betrieb bewirkt werden, dem Status aus der gesetzlichen Rentenversicherung mindestens gleichgestellt ist.

2. Leistungen, die auf anderer Rechtsgrundlage zu den gleichen Zwecken wie die in dieser Regelung aufgeführten Leistungen gewährt werden, werden auf Ansprüche aus den vorstehenden Leistungen angerechnet.

Auszug Tarifvertrag

Darunter fallen auch gesetzliche oder durch Vergleich vereinbarte Abfindungsansprüche gegen den Arbeitgeber (§§ 9, 10 KSchG und §§ 112 und 113 BetrVG).

Diese Bestimmung gilt nicht für das ALG I sowie ALG II.

3. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die ihm nach den gesetzlichen Regelungen zustehenden oder zugänglichen Leistungen in Anspruch zu nehmen und dem Arbeitgeber über solche Leistungen Mitteilung zu machen.

4. Beim Zusammentreffen von Leistungen nach Ziffern 2. und 3. mit Leistungen wegen Übergangsgeld nach Abschnitt V. gilt die für den Arbeitnehmer günstigste Regelung.

5. Bei Inkrafttreten dieser Regelung bestehende betriebliche Regelungen bleiben unberührt, jedoch können vergleichbare Leistungen nicht kumulativ geltend gemacht werden.

§ 7

Lohn*
(anbei Regelung neue Bundesländer in § 18)

I. Allgemeines

1. Für die Entlohnung aller Arbeitnehmer gilt, dass bei gleicher Arbeit die gleiche Lohngruppe zugrunde zu legen ist, soweit nicht in diesem Tarifvertrag Ausnahmen festgelegt sind.

2. Die Löhne werden in gesonderten Verträgen (Lohnabkommen) festgelegt. Der Geltungsbereich und die Laufzeit dieser Tarifverträge sind von denen des Manteltarif-

Auszug Tarifvertrag

vertrages unabhängig. Die in den einzelnen Tarifgemeinschaften des Geltungsbereiches zu vereinbarenden Löhne sind in Lohntafeln festzulegen.

3. Die Tarifvertragsparteien erwarten von Arbeitgebern, deren wirtschaftliche Situation dies erlaubt, dass sie die Beschäftigten am Unternehmenserfolg beteiligen. Die Beteiligung am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens kann insbesondere durch eine Einmalzahlung geschehen. Nähere Einzelheiten können unter Beachtung des § 76 Abs. 6 BetrVG geregelt werden. Die Betriebsparteien sind gehalten, hinsichtlich der Einführung Beratungen aufzunehmen, wenn eine Seite dies fordert.

4. Für den Lohnanspruch bleibt der arbeitsrechtliche Grundsatz unberührt, dass Entgelt nur für geleistete Arbeit zu zahlen ist, soweit nicht gesetzliche Vorschriften oder Bestimmungen dieses Tarifvertrages dem entgegenstehen.

5. Werden Tätigkeiten in gewissen Abständen wiederkehrend in Zeitlohn oder Leistungslohn verrichtet, so erhalten die betroffenen Arbeitnehmer zeitanteilig den für die jeweils verrichtete Arbeit zustehenden Zeit- oder Leistungslohn. Diese Wechselarbeiten sind zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat zu vereinbaren.

6. Wird ein im Leistungslohn tätiger Arbeitnehmer, für den Ziffer 5. nicht zutrifft, mit der gleichen oder einer gleichartigen Tätigkeit vorübergehend nicht im Leistungslohn beschäftigt, so hat er für diese Zeit Anspruch auf Fortzahlung des Monatslohns gemäß § 7 II. Ziffer 2. zuzüglich des leistungsabhängigen Mehrverdienstes gemäß § 7 II. Ziffer 3. a).

Aus Tarifvertrag

II. Monatslohn

1. Die Entlohnung erfolgt im Monatslohn.

2. Der tarifliche Monatslohn je Lohngruppe wird im Lohntarifvertrag festgelegt. Dabei ist in den bezirklichen Tarifverträgen der jeweilige Monatslohn einschließlich der im Rahmen der Differenzierungsregelungen des § 2 Ziffer 1. b) möglichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auszuweisen.

   Dieser Monatslohn wird unabhängig von der Anzahl der jeweiligen tariflichen Arbeitsstunden des Monats und der Anzahl der nach Gesetz und Tarifvertrag zu bezahlenden Fehlstunden jeden Monat der Lohnabrechnung zugrunde gelegt.

   Wird für die Lohnberechnung der tarifliche Stundenlohn benötigt, so wird hierzu der tarifliche Monatslohn bei einer regelmäßigen tariflichen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden durch 174 dividiert, bei einer regelmäßigen tariflichen Wochenarbeitszeit von 39 Stunden durch 170 und bei einer regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit von 38 Stunden durch 165 (37 Std./161; 36 Std./157; 35 Std./152).

   Bei Teilzeitbeschäftigten ist der Divisor, der den vorgenannten Zahlen entspricht, wie folgt zu errechnen:
   Vereinbarte Wochenarbeitszeit x 4,35 = Divisor. Dieser Divisor ist kaufmännisch auf 2 Stellen nach dem Komma auf- bzw. abzurunden.

3. Dem tariflichen Monatslohn gemäß Ziffer 2. werden die variablen Lohnarten hinzugerechnet. Diese sind:

   a) Der leistungsabhängige Mehrverdienst;
      dieser errechnet sich durch Multiplikation des tariflichen Monatsgrundlohnes mit dem um 1,0 verminder-

Auszug Tarifvertrag

ten Verdienstgradfaktor. Dieser ergibt sich aus dem im Vormonat erarbeiteten Lohn pro gearbeitete Stunde ohne Zuschläge und Zulagen dividiert durch den tariflichen Stundenlohn.

Hat der Arbeitnehmer im Vormonat weniger als 100 Stunden gearbeitet, so ist der Verdienstgradfaktor des nächstzurückliegenden Monats zugrunde zu legen, in dem mindestens 100 Stunden gearbeitet worden sind;

b) der Mehrarbeitslohn;

c) der Zuschlags- und Zulagenlohn. Die Berechnung erfolgt aus den Daten des Vormonats. Zuschläge für regelmäßige Nachtarbeit, Sonntagsarbeit und Schichtarbeit können pauschaliert werden.

4. Gewährter unbezahlter Urlaub und Stunden, die der Arbeitnehmer ohne sachlich ausreichende Entschuldigung gefehlt hat, werden zeitanteilig abgesetzt. Die Berechnung erfolgt aus den Daten des Vormonats. Fühlt ein Arbeitnehmer sich auf Grund dieser Regelung benachteiligt, ist die Berechtigung des Lohnabzuges zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat zu klären.

5. Aus den Ziffern 2. bis 4. ergibt sich der effektive Monatsverdienst.

6. Im Eintrittsmonat erhält der Arbeitnehmer den Monatsgrundlohn, ggf. zeitanteilig nach folgender Berechnungsweise:
Monatsgrundlohn geteilt durch Anzahl der Arbeitstage auf Grund der tariflich und betrieblich vereinbarten Normalarbeitszeit x Anzahl der gearbeiteten Tage.

Auszug Tarifvertrag

7. Im Austrittsmonat erhält der Arbeitnehmer:

   a) Den Monatsgrundlohn des Austrittsmonats, ggf. zeitanteilig (siehe Ziffer 6.),

   b) die variablen Lohnanteile gemäß Ziffer 3. des Vormonats,

   c) die variablen Lohnanteile gemäß Ziffer 3. des Austrittsmonats.

III. Vorübergehende Zuweisung einer anderen Arbeit

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, vorübergehend eine andersartige Tätigkeit auszuüben. In diesem Falle wird der Monatslohn gemäß § 7 II. Ziffer 2. zuzüglich des leistungsabhängigen Mehrverdienstes gemäß § 7 II. Ziffer 3. a) fortgezahlt.

2. Kann die bisherige Tätigkeit wegen nachgewiesenem auftragsbedingten Arbeitsmangel nicht ausgeübt werden und wird dem Arbeitnehmer deshalb vorübergehend eine andere Tätigkeit zugewiesen, so wird bis zum Ablauf des laufenden Kalendermonats mindestens der Monatslohn gemäß § 7 II. Ziffer 2. zuzüglich des leistungsabhängigen Mehrverdienstes gemäß § 7 II. Ziffer 3. a) fortgezahlt.

3. Die Fortzahlung des Monatslohnes in den Ziffern 1. und 2. setzt voraus, dass der Arbeitnehmer sich bemüht, eine angemessene Leistung zu erbringen. In Zweifelsfällen wird diese angemessene Leistung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat festgelegt.

Auszug Tarifvertrag

§ 7

IV. Arbeitsplatzwechsel

Bei Umsetzung eines Arbeitnehmers in eine andere Tätigkeit ist eine Änderungskündigung erforderlich, es sei denn, er ist mit der Umsetzung einverstanden. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach den Bestimmungen der §§ 99 ff. BetrVG bleibt unberührt.

V. Fließarbeit

Zeitlohnarbeit, deren Tempo und Mengenausbringung von Maschinen oder mechanischen Vorrichtungen, Takt- oder Fließbändern (Fertigungs-, Transportbändern usw.) derart abhängig ist, dass sich der Arbeitnehmer in seiner Tätigkeit danach zu richten hat, wird mit einer Zulage von mindestens 10 % zu tariflichen Zeitlohn bezahlt. Solchen Arbeiten werden gleichgesetzt: Tätigkeiten, deren Tempo und Mengenausbringung von unmittelbar vor- oder nachgelagerten Leistungslohntätigkeiten bestimmt werden. Anspruch auf die Zulage besteht nur, sofern bei Ausübung der vorgenannten Tätigkeiten eine angemessene Leistung erbracht werden muss. In Zweifelsfällen wird zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat festgestellt, ob diese Leistung vorliegt.

Die 10%ige Zulage entfällt, wenn je Stunde eine Pause von 6 Minuten eingebaut wird.

VI. Lohngruppen

1. Alle Tätigkeiten sind in eine der 7 Lohngruppen eingestuft. Die 7 Lohngruppen stellen - aufbauend auf der Lohngruppe I - eine aufsteigende Rangfolge der Tätigkeiten dar.

Auszug Tarifvertrag

Der Lohngruppenkatalog ist in der Anlage aufgeführt.

2. Die Eingruppierung neuer Tätigkeiten im Betrieb erfolgt durch die Betriebsleitung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, dabei sind die Oberbegriffe maßgebend. Im Nichteinigungsfalle sind die Tarifvertragsparteien hinzuzuziehen.
   In jedem Fall bedarf die ergänzende betriebliche Eingruppierung von neuen Tätigkeiten der Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

3. Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf den Lohn der Lohngruppe, in die die von ihm ausgeübte Tätigkeit fällt, es sei denn, dass dieser Tarifvertrag etwas anderes bestimmt. Die entsprechende Lohngruppe ist dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen.

4. Wird ein Arbeitnehmer mit Tätigkeiten beschäftigt, die in verschiedenen Lohngruppen eingestuft sind, so wird der tarifliche Monatsgrundlohn nach der unteren vorkommenden Lohngruppe festgelegt. Die Vergütung der höherwertigen Tätigkeit erfolgt durch Multiplikation des tariflichen Monatsgrundlohnes mit dem um 1,0 verminderten Verdienstgradfaktor. Dieser ergibt sich aus dem im Vormonat erarbeiteten Lohn pro gearbeiteter Stunde, ohne Zuschläge und Zulagen, dividiert durch den tariflichen Stundenlohn.

   Hat der Arbeitnehmer im Vormonat weniger als 100 Stunden gearbeitet, so ist der Verdienstgradfaktor des nächstzurückliegenden Monats zugrunde zu legen, in dem mindestens 100 Stunden gearbeitet wurden.
   Diese Berechnungsweise schließt auch den leistungsabhängigen Mehrverdienst gemäß Abschnitt II. Ziffer 3. a) dieses Paragraphen ein.

Auszug Tarifvertrag

§ 7

5. Soweit Anlernzeiten erforderlich sind, besteht ab Lohngruppe III für die Dauer der Anlernzeit Anspruch auf den tariflichen Zeitlohn der nächstniedrigeren Lohngruppe.

6. Als Vorarbeiter gelten solche Arbeitnehmer, die dazu von der Betriebsleitung schriftlich ernannt worden sind. Sie erhalten zu dem Tariflohn der Lohngruppe, in die sie eingruppiert sind, einen Funktionszuschlag von 20 %. In diesem Funktionszuschlag ist der Zuschlag gemäß Abschnitt VII. enthalten.

VII. Zeitlohnzuschlag für Handwerker

1. Handwerker, die in ihrem Fach arbeiten und im Zeitlohn beschäftigt sind, erhalten für jede gearbeitete Stunde eine Zulage von 10 % auf den ihnen zustehenden tariflichen Lohntafelsatz, es sei denn, dass diese Zulage durch bezirkliche Lohnabkommen bereits in den Lohntafelsatz eingebaut worden ist. Als Handwerker im Sinne dieser Vertragsbestimmungen gelten solche branchenfremden Facharbeiter, die eine ordnungsgemäße Ausbildungszeit erfolgreich abgeleistet haben.

2. Die Sonderregelung über die Bezahlung der Handwerker und Spezialfacharbeiter in der Speckstein- und Steatitindustrie wird durch diese Bestimmung nicht berührt.

Auszug Tarifvertrag

VIII. Arbeitsbewertung

1. Bei der Einführung einer Arbeitsbewertung ist die Zustimmung der Tarifvertragsparteien erforderlich.

2. Bei der Anwendung einer Arbeitsbewertung gilt Abschnitt VI. Ziffern 1. bis 4. nicht. Die Rechte des Betriebsrates nach dem Betriebsverfassungsgesetz bleiben unberührt.

3. Besondere Erschwernisse, die bei der Arbeitsbewertung bereits berücksichtigt sind, begründen keinen Anspruch auf Zuschläge nach § 9.

§ 8

Leistungsentlohnung

I. Allgemeines

1. Arbeiten, die sich zur Ausführung im Leistungslohn eignen, können entweder als Stück-/Geldakkord nach Abschnitt II., als Zeitakkord nach Abschnitt III. oder als Prämienlohn nach Abschnitt IV. im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat vergeben werden.

   Besteht Einvernehmen, so sind zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat die Arbeiten und die Art der Entlohnung schriftlich zu vereinbaren. Die Arbeiten sind dann im Leistungslohn zu verrichten.

2. Geldakkorde, Zeitakkord- und Prämienberechnungsgrundlagen werden in geeigneter Form schriftlich bekannt gegeben und treten mit dem in der Bekanntgabe vermerkten Datum, jedoch nicht rückwirkend, in Kraft.

Auszug Tarifvertrag

§ 8

3. Leistungsentlohnung kann für die Tätigkeiten, die von einzelnen Arbeitnehmern oder von Gruppen auszuführen sind, festgelegt werden. Bei Gruppenarbeit ist der Verteilungsschlüssel anzugeben.

4. a) Eine Neufestsetzung bestehender Akkorde oder Prämien ist - außer im Falle offenbarer Unrichtigkeit, deren unverzügliche Richtigstellung vorzunehmen ist - unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Wochen möglich bei Änderungen der Arbeitsbedingungen, wie Änderung des Arbeitsvorganges, des Musters, des Materials oder technischer Änderungen, wenn sich eine Auswirkung auf die Vorgabezeiten oder Prämiengrundlagen oder eine wesentliche Änderung der Verdienstmöglichkeiten beim Geldakkord ergibt.

   b) Während der dreiwöchigen Kündigungsfrist gelten die bisherigen Berechnungsgrundlagen weiter. Ist eine Abrechnung wegen des Wirksamwerdens der Änderung auf der Basis der bisherigen Berechnungsgrundlage nicht möglich, so hat der Arbeitnehmer bis zum Ende der Kündigungsfrist Anspruch auf Fortzahlung des Monatslohnes gemäß § 7 II. Ziffer 2. zuzüglich des leistungsabhängigen Mehrverdienstes gemäß § 7 II. Ziffer 3. a).
   Werden jedoch innerhalb der dreiwöchigen Kündigungsfrist neue Geldakkordsätze vereinbart, neue Vorgabezeiten oder Prämiengrundlagen ermittelt, so ist danach vom Tage der Bekanntgabe ab zu verrechnen.
   Spätestens drei Wochen nach Ablauf der Kündigungsfrist müssen Vorschläge zur Neuregelung vorliegen; ist dies nicht der Fall, ist die Kündigung als Übergang zu einer anderen Lohnform zu betrachten.

   c) Der Stichtag der Verrechnungsänderung ist dem Arbeitnehmer unverzüglich mitzuteilen.

Auszug Tarifvertrag

d) Für die Fortzahlung des Monatslohnes gilt § 7 III. Ziffer 3. entsprechend.

e) Wird eine Leistungslohnregelung nicht getroffen, so hat der Arbeitnehmer drei Wochen nach entsprechender Bekanntgabe Anspruch auf den ihm zustehenden tariflichen Monatslohn.

5. Bei Einführung neuer Arbeitsverfahren oder -methoden, durch die in der Anlaufzeit Lohnminderungen eintreten, werden zur Einarbeitung zeitlich begrenzte Zuschläge gewährt. Ihre Höhe und Zeitdauer werden im Einzelfall zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat festgelegt.

6. Die Leistung von Akkord- und Prämienarbeit darf wegen Unstimmigkeiten oder Meinungsverschiedenheiten nicht verweigert werden.

7. Garantielohn bei Leistungslohnarbeit (Akkord oder Prämie) ist der zuständige tarifliche Monatsgrundlohn.

8. Den Mitgliedern der Preiskommission nach Abschnitt II. Ziffer 1. und dem Sachverständigen nach Abschnitt III. Ziffer 6. a) dürfen aus ihrer Tätigkeit keine Nachteile entstehen.

II. Geldakkordentlohnung

1. Die einzelnen Akkordsätze sind unter Hinzuziehung mindestens eines mit der betreffenden Arbeit vertrauten Arbeitnehmers und eines sachverständigen Betriebsratsmitgliedes (Preiskommission) schriftlich zu vereinbaren.
Die Akkordsätze sind in Euro pro Einheit festzulegen und auszuweisen. Eine Liste der gültigen Akkordsätze ist dem Betriebsrat zu überlassen.

Auszug Tarifvertrag

§ 8

2. Neue Akkordsätze sind als richtig vereinbart anzusehen, wenn die am Akkord beteiligten Arbeitnehmer bei durchschnittlicher Arbeitsleistung und normalen Arbeitsbedingungen beim einzelnen Artikel 20 % über dem jeweiligen tariflichen Monatslohn verdienen können.

3. Falls im Zuge der Vereinbarung von Akkordsätzen Arbeit im Probeakkord ausgeführt wird, haben die damit beauftragten Arbeitnehmer für die Dauer der Probearbeit Anspruch auf Fortzahlung des Monatslohnes gemäß § 7 II. Ziffer 2. zuzüglich des leistungsabhängigen Mehrverdienstes gemäß § 7 II. Ziffer 3. a).

III. Zeitakkordentlohnung

1. a) Arbeiten, die messbar sind, können im Zeitakkord vergeben werden.

   b) Die Vorgabezeiten werden betrieblich nach den Grundsätzen von REFA ermittelt.

   c) Will ein Betrieb REFA einführen, so ist die Heranziehung der Sachverständigen der Tarifvertragsparteien erforderlich. Soll ein anderes Verfahren eingeführt werden, so ist die Zustimmung der Tarifvertragsparteien erforderlich.

   d) Die im Betrieb angewandte Zeitermittlungsmethode ist den Arbeitnehmern bei Beginn der Einführung von Zeitakkorden oder der Änderung der bisherigen Methode bekannt zu geben.

Auszug Tarifvertrag

2. Leistungsgrundlage ist die Normalleistung. Normalleistung ist diejenige menschliche Leistung, die von einem ausreichend geeigneten Arbeitnehmer nach vollzogener

   Einarbeitung und voller Übung ohne Gesundheitsschädigung auf die Dauer erreicht und erwartet werden kann, wenn er die in der Vorgabezeit enthaltenen persönlichen Verteil- und Erholungszeiten einhält.

3. Die Berechnungsgrundlage für die Abgeltung einer Stunde Normalleistung (= 100 %) wird in bezirklichen Abkommen festgelegt.

4. Die Akkordverrechnung erfolgt proportional. Abweichende Regelungen sind durch Tarifvertrag oder mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien durch Betriebsvereinbarung möglich.

5. Ist eine Akkord- bzw. Vorgabezeitermittlung bei einem Arbeitnehmer notwendig, der noch keine volle Übung und ausreichende Einarbeitung besitzt, so ist der Akkord bzw. die Vorgabezeit als „vorläufig" zu bezeichnen und nach Erfüllung der vorgenannten Bedingungen ggf. in längstens drei Monaten richtigzustellen.

6. Zur betrieblichen Ermittlung und Festlegung der Vorgabezeiten gilt in Auslegung der Ziffer 1. b) folgender Verfahrensweg:

   a) Der Betriebsrat benennt ein für die Vorgabezeitermittlung sachverständiges Belegschaftsmitglied.

   b) Die Arbeitsstudienabteilung gibt dem Sachverständigen Kenntnis von der beabsichtigten Vorgabezeitermittlung. Außerdem ist der Sachverständige über den voraussichtlichen Beginn und die Dauer des Fertigungsauftrages zu informieren.

Auszug Tarifvertrag

§ 8

c) Die Vorgabezeitermittlung erfolgt durch die Arbeitsstudienabteilung. Der vom Betriebsrat benannte Sachverständige kann sich über alle mit dem Arbeitsablauf zusammenhängenden Vorgänge informieren und die

Zeitermittlung beobachten. Voraussetzung für die Vorgabezeitermittlung ist die vorherige Festlegung der Arbeitsmethode. Eine grobe Beurteilung der Leistung ist dem betreffenden Arbeitnehmer im Anschluss an die Zeitaufnahme mitzuteilen. *

d) Das Ergebnis der Vorgabezeitermittlung ist dem vom Betriebsrat benannten Sachverständigen durch die Arbeitsstudienabteilung mit dem genauen Arbeitsablauf zur Einsichtnahme vorzulegen.

e) Die ermittelten Vorgabezeiten werden, sofern nicht von dem Sachverständigen spätestens innerhalb von fünf Arbeitstagen ein begründeter Einspruch eingelegt wird, von der Betriebsleitung oder ihrem Beauftragten und dem Vorsitzenden des Betriebsrates oder dem von ihm beauftragten Sachverständigen unterzeichnet. Bis dahin und im Falle des Einspruchs bis zu seiner Klärung gilt die Vorgabezeit als vorläufig. Der Lohnabrechnung ist in solchen Fällen die endgültige Vorgabezeit rückwirkend zugrunde zu legen. Im Übrigen gilt die Ziffer 8. a).

f) Die sachlichen Verteilzeiten, die arbeitsunabhängige persönliche Verteilzeit und arbeitsabhängige Verteilzeit (Erholungszeit) sind gesondert zu ermitteln und in den Vorgabezeitunterlagen auszuweisen.

g) Aus der Bekanntgabe der Vorgabezeiten müssen die Gesamtzeit, die Erholungszeit und die übrigen Verteilzeiten in Minuten je Einheit (z. B. Tonne, Kilogramm, Stück usw.), ferner die Rüstzeit ersichtlich sein.

Auszug Tarifvertrag

h) Die arbeitsabhängige, persönliche Verteilzeit (Erholungszeit) soll von jedem Arbeitnehmer nach ihrer Zweckbestimmung zur Erhaltung von Gesundheit und Leistungsfähigkeit verwendet werden.

i) Vorgabezeiten sind mit Kugelschreiber, Kopierstift oder Tinte auf geeigneten Formularbogen niederzuschreiben, welche grundsätzlich als Urkunden anzusehen sind. Alle sachlichen und technischen Bedingungen sind zu vermerken. Die Errechnung der Vorgabezeit erfolgt nach der Mittelwertmethode.

j) Der beurteilte Leistungsgrad ist während der Zeitstudien am Arbeitsplatz ohne Rücksicht auf den Zeitverbrauch einzusetzen. Vorbedingung für ein sachlich einwandfreies Leistungsgradschätzen sind die sondierenden Leitfragen nach REFA.

7. a) Werden Vorgabezeiten aus Teilzeiten (Zeitenkatalog) zusammengesetzt, so muss sichergestellt sein, dass die Werte des Zeitenkataloges durch ausreichende im Betrieb durchgeführte Zeitstudien an mehreren Arbeitsplätzen und Personen belegt sind. Treten Änderungen im Arbeitsablauf, der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsmethode ein, so sind die hiervon berührten Teilzeiten auf ihre Richtigkeit zu überprüfen (die Ziffer 8. a) gilt entsprechend).

b) Der Sachverständige des Betriebsrates erhält ein Exemplar des gültigen Zeitenkataloges, das er streng vertraulich zu behandeln und im Betriebsratsbüro unter Verschluss zu halten hat. Die Vertreter der Tarifvertragsparteien sind von der Einsichtnahme in den Zeitenkatalog nicht ausgeschlossen. Der Zeitenkatalog bleibt Firmeneigentum und ist an die Arbeitsstudienabteilung zurückzugeben, wenn er nicht mehr angewendet wird.

Auszug Tarifvertrag

c) Die gemäß Buchstabe a) festgelegten Vorgabezeiten müssen auf begründetes Verlangen des Sachverständigen während ihrer Anwendung durch Kontrollaufnahmen überprüft werden.

8. a) Wird von dem vom Betriebsrat benannten Sachverständigen ein begründeter Einspruch eingelegt (s. Ziffer 6. e), so ist dieser mit der Arbeitsstudienabteilung zu klären. Kommt keine Klärung zustande, so sind durch die Arbeitsstudienabteilung mit dem vom Betriebsrat benannten Sachverständigen Vergleichszeitaufnahmen durchzuführen. Das gemeinsame Ergebnis dieser Vergleichszeitaufnahmen ist dann verbindlich und der Lohnabrechnung, ggf. rückwirkend, zugrunde zu legen.

b) Ergeben sich Meinungsverschiedenheiten aus einer vereinbarten Vorgabezeit oder zeigen sich Mängel, so ist wie in a) zu verfahren.

IV. Prämienentlohnung

1. Arbeiten, die aus nachstehenden Gründen nicht oder nicht mehr im Akkord vergeben werden, können im Prämienlohn vergeben werden. Solche Gründe sind:

a) Das Sachleistungsergebnis ist vom Arbeitnehmer nur begrenzt beeinflussbar,

b) die das Sachleistungsergebnis beeinflussenden Faktoren schwanken,

c) das Sachleistungsergebnis ist von mehreren verschiedenen Bezugsgrößen abhängig,

d) die Akkorde können nicht ermittelt werden.

Auszug Tarifvertrag

2. Die Prämien können in Form von

   a) Mengenprämien

   b) Nutzungsprämien, Qualitätsprämien, Ersparnisprämien bzw. Kombinationen solcher Prämien

   c) aus a) und b) kombinierten Prämien festgelegt werden.

3. Grundlagen für die Prämienermittlung können sein: Stückzahlen, Gewichte, Zeiten, Qualitätsstufen u. a.

4. Bei der Festlegung der Sachleistung sind alle hierbei entscheidenden Faktoren einschließlich einer normalen Arbeitsleistung bzw. Normalleistung zu berücksichtigen.

5. Die Prämie ist schriftlich so zu vereinbaren, dass der Arbeitnehmer im Lohnabrechnungszeitraum einen Verdienst in Höhe des tariflichen Monatslohns plus 15 % erreichen kann.

6. Die Bestimmungen der Abschnitte II. Ziffern 1. und 3. sowie III. Ziffern 5., 6. und 8. gelten sinngemäß.

V. Ergeben sich Meinungsverschiedenheiten in der betrieblichen Anwendung dieser Bestimmungen oder der Einführung von Zeitakkorden, so werden Sachverständige der Tarifvertragsparteien hinzugezogen.

Auszug Tarifvertrag

§ 9

Erschwerniszuschläge

1. Für Arbeiten beim Reinigen der Kessel, Rauchkanäle, Ekonomiser und Gasgeneratoren ist ein Erschwerniszuschlag von 25 % zu zahlen. Reguläre Rostreinigung der Kessel während der Arbeitszeit im laufenden Arbeitsgang oder automatisches Abschlacken der Gasgeneratoren bei laufendem Arbeitsgang fallen nicht hierunter.

2. Den beim Ofeneinsetzen und -austragen auf dem Glühboden und im Brennhaus im Ofen sowie bei Arbeiten im oder unter dem Tunnelofen beschäftigten Arbeitnehmern ist, wenn die Temperatur dabei 40 Grad übersteigt, eine Hitzezulage zu gewähren, deren Höhe zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat zu vereinbaren und gesondert auszuweisen ist.

3. Bei der Heranziehung eines Arbeitnehmers zu Sonderarbeiten (einzelne Sonderfälle wie z. B. Abreißen einer Maschine, sofern dabei außergewöhnliche Staubentwicklung entsteht, Reinigen von Kläranlagen, Arbeiten auf dem Tunnelofen bei großer Hitze), bei denen er nach übereinstimmender Auffassung der Betriebsleitung und des Betriebsrates in besonderem Maße Hitze, Staub oder Schmutz ausgesetzt ist, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen besonderen Zuschlag. Die Höhe dieses Zuschlages ist zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat zu vereinbaren.

4. Zuschläge nach den Ziffern 1. bis 3. sind nach § 3 IV. Ziffer 1. zu berechnen.
   Sind bei Anwendung arbeitswissenschaftlicher Systeme, wie üblich, Erschwerniszuschläge bereits im Lohn berücksichtigt, so besteht kein zusätzlicher Anspruch auf diese Zuschläge.

Auszug Tarifvertrag

5. Arbeitnehmer, die unter besonderen Hitzeeinwirkungen arbeiten müssen, haben Anspruch auf ausreichende erfrischende alkoholfreie Getränke, die ihnen kostenlos zur Verfügung zu stellen sind.

§ 10

Lohnabrechnung und Lohnzahlung

1. Die Lohnabrechnung erfolgt monatlich. Die Lohnzahlung erfolgt einmal monatlich bargeldlos.

2. Bei Arbeitsbeginn vor Mitternacht wird die erste Schicht dem Tag zugerechnet, an dem die Schicht begonnen hat. Durch Betriebsvereinbarung kann davon abgewichen werden. Die Berechnung der Sonn- und Feiertagszuschläge wird hiervon nicht berührt.

3. Der tarifliche Monatslohn, die tariflichen Zuschläge, der Bruttoverdienst sowie die Abzüge müssen auf der Lohnabrechnung ausgewiesen sein.

4. Abtretungen von Lohnansprüchen sind unzulässig und für den Arbeitgeber unwirksam.

Auszug Tarifvertrag

§ 11

Urlaub – Urlaubsgeld*
(anbei Regelung neue Bundesländer in § 18)

I. Allgemeines

1. Jeder gewerbliche Arbeitnehmer und jeder über 18 Jahre alte gewerblich Auszubildende hat einmal im Jahr Anspruch auf einen bezahlten Erholungsurlaub. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
   Für Jugendliche, die zu Beginn des Urlaubsjahres noch nicht 18 Jahre alt sind, gelten die jeweiligen gesetzlichen Vorschriften. Soweit der tarifliche Mindesturlaub länger ist als der gesetzliche Urlaub für Jugendliche (bezogen auf Arbeitstage), erhalten diese den tariflichen Mindesturlaub.

2. Der Urlaub soll der Erholung dienen, er soll zusammenhängend oder in zwei Teilen genommen werden. Der Arbeitnehmer darf während der Urlaubszeit keine Erwerbstätigkeit leisten.

3. Die Festlegung der Urlaubszeit erfolgt im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat nach den Bedürfnissen des Betriebes. Wünsche der Arbeitnehmer sollen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten berücksichtigt werden.

4. Soweit es die betrieblichen Verhältnisse erfordern, kann zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat für den gesamten Betrieb oder für Betriebsteile Betriebsurlaub vereinbart werden.

Auszug Tarifvertrag

II. Urlaubsanspruch

1. Der volle Urlaubsanspruch entsteht unbeschadet der Bestimmungen unter Abschnitt III. - Urlaubsdauer - Ziffer 3. Abs. 1 erstmalig nach sechsmonatiger ununterbrochener Tätigkeit im Betrieb (Wartezeit). Die Wartezeit ist auch bei Wiedereintritt in den Betrieb zu erfüllen, sofern die Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses länger als ein Jahr dauerte, eine fristlose Entlassung vorlag oder das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmer freiwillig gelöst wurde.

2. Der Urlaubsanspruch besteht nur insoweit, als dem Arbeitnehmer nicht für das Urlaubsjahr bereits von einem anderen Arbeitgeber Urlaub gewährt oder abgegolten worden ist.

3. Der den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigende Teil des Urlaubsanspruches entfällt, wenn der Arbeitnehmer aus einem Grunde entlassen wird, der seine fristlose Entlassung rechtfertigt, oder wenn er das Arbeitsverhältnis - Ausbildungsverhältnis - ohne Einhaltung der Kündigungsfrist widerrechtlich löst.

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

Auszug Arbeitsvertrag

§ 11

III. Urlaubsdauer

1. Der Urlaub beträgt nach dem vollendeten 18. Lebensjahr 30 Urlaubstage.

   Arbeitnehmer, die überwiegend in vollkontinuierlicher Wechselschichtarbeit eingesetzt sind und die deshalb regelmäßig nach ihren Schichtplänen Sonn- und Feiertagsarbeit leisten, erhalten einen Zusatzurlaub von zwei Arbeitstagen.

   Urlaubstage sind alle Wochentage von Montag bis einschließlich Freitag mit Ausnahme der gesetzlichen Feiertage. Ist regelmäßig ein anderer Werktag als der Samstag arbeitsfrei, so treten die übrigen fünf Werktage an die Stelle von Montag bis Freitag.

   Arbeitnehmer, deren regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Tage in der Woche verteilt ist, ist ein zeitlich gleichwertiger Urlaub zu gewährleisten; dies gilt insbesondere für Arbeitnehmer in regelmäßiger Schichtarbeit, Arbeitnehmer mit Arbeitsbereitschaft und für Teilzeitbeschäftigte. Als zeitlich gleichwertiger Urlaub gilt: Der Urlaub dieser Arbeitnehmer muss - einschließlich der in die Urlaubszeit fallenden arbeitsfreien Werktage - so viele Werktage umfassen, wie sich aus der Regelung der Urlaubsdauer nach Absatz 1 ergeben würden.

2. Der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

3. Im Eintritts- und Austrittsjahr berechnet sich die Urlaubsdauer anteilig nach angefangenen Beschäftigungsmonaten, und zwar gilt jeder Monat als ein Zwölftel der Gesamturlaubsdauer, im Endergebnis aufgerundet auf volle Urlaubstage.

Auszug Vertrag

Im Eintrittsmonat wird jedoch der anteilige Urlaub nur gewährt, wenn der Arbeitnehmer mindestens an 12 Kalendertagen tatsächlich gearbeitet hat. Im Austrittsmonat wird er nur gewährt, wenn der Arbeitnehmer mindestens 15 Tage im Beschäftigungsverhältnis stand und davon mindestens zwei Tage tatsächlich gearbeitet hat.

Beim Ausscheiden aus dem Erwerbsleben ist eine Abgeltung des Urlaubsanspruches zulässig.

4. Es bleibt der betrieblichen Vereinbarung überlassen, bei längerer Betriebszugehörigkeit (z. B. Jubiläum) Zusatzurlaub festzulegen. Eine Änderung diesbezüglicher alter Vereinbarungen ist möglich.

5. Bei ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit innerhalb der Urlaubszeit werden Krankheitstage nicht auf den Urlaub angerechnet, sofern der Arbeitnehmer die ärztliche Bescheinigung unverzüglich dem Arbeitgeber zugestellt hat.

IV. Urlaubsvergütung

Die Urlaubsvergütung ist im Monatslohn enthalten. Im Übrigen gilt § 4 II. entsprechend.

Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist bei Urlaubsantritt ein Vorschuss in angemessener Höhe zu leisten.

Eine Abgeltung des Urlaubs ist grundsätzlich unzulässig, außer im Falle der ordnungsgemäßen Lösung des Arbeitsverhältnisses, wenn es nicht möglich war, vor dessen Beendigung den Urlaub ganz oder teilweise noch zu gewähren.

Auszug Tarifvertrag

§ 11

V. Zusätzliches Urlaubsgeld* (anbei Regelung neue Bundesländer in § 18)

Jeder Arbeitnehmer erhält außer der Urlaubsvergütung für jeden tariflich gewährten Urlaubstag - Jugendliche für jeden gesetzlichen Urlaubstag (bezogen auf Arbeitstage) - ein zusätzliches Urlaubsgeld.

1. Die Höhe des zusätzlichen tariflichen Urlaubsgeldes beträgt je tariflich gewährtem und genommenen Urlaubstag Euro 19,82.

2. Teilzeitbeschäftigte erhalten das zusätzliche Urlaubsgeld entsprechend dem Verhältnis ihrer vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Wochenarbeitszeit.

3. Der Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsgeld entsteht erstmals nach einer ununterbrochenen sechsmonatigen Betriebszugehörigkeit (Wartezeit).

4. Das zusätzliche Urlaubsgeld ist gemeinsam mit der Urlaubsvergütung nach Maßgabe der jeweiligen Urlaubsdauer zu zahlen. Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat kann eine anderweitige Regelung über den Zeitpunkt der Auszahlung des zusätzlichen Urlaubsgeldes festgelegt werden.

5. Scheidet ein Arbeitnehmer vor Ablauf des Urlaubsjahres auf Grund eigener Kündigung aus, so vermindert sich sein Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsgeld für jeden Kalendermonat nach seinem Ausscheiden um ein Zwölftel der Urlaubsgeldsumme.
   Der Arbeitgeber kann den zuviel gezahlten Betrag zurückfordern und auch mit diesem Betrag gegen Ansprüche aller Art des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber aufrechnen.

Auszug Tarifvertrag

6. Soweit Ansprüche des Arbeitnehmers, gleich welcher Art, von seinem Arbeitsentgelt berechnet werden, ist das gezahlte zusätzliche Urlaubsgeld in den jeweiligen Verdienst nicht mit einzubeziehen. Das zusätzliche Urlaubsgeld findet, soweit gesetzlich nicht anders geregelt, bei Verdienstberechnungen keine Berücksichtigung. Es stellt eine einmalige Zuwendung dar. Das gilt auch, wenn das Urlaubsgeld in mehreren Teilbeträgen ausgezahlt wird oder wenn ein Teilbetrag als Vorschuss oder Abschlag bezeichnet wird.

7. Der Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld erlischt drei Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres (Kalenderjahres), es sei denn, dass der Urlaub erfolglos geltend gemacht wurde.

8. Im Falle einer berechtigten fristlosen Entlassung durch den Arbeitgeber und bei Lösung des Arbeitsverhältnisses durch Bruch des Arbeitsvertrages durch den Arbeitnehmer entfällt der Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsgeld. Der Arbeitgeber kann ein schon gezahltes zusätzliches Urlaubsgeld zurückfordern.

§ 12

Auszubildende

1. Die Vergütungen für die Auszubildenden sind in den jeweiligen Lohntarifverträgen festzulegen.

2. In besonderen Fällen ist im letzten Halbjahr der Ausbildungszeit eine Beteiligung der Auszubildenden an der Akkordarbeit zulässig, sofern dadurch die Ausbildung innerhalb der vertraglich festgesetzten Ausbildungszeit nicht behindert, sondern gefördert wird.

Auszug Tarifvertrag

3. Werden Auszubildende im Akkord beschäftigt, so gilt auch für die Auszubildenden der für diese Arbeit festgesetzte Akkord. Die dem Auszubildenden zustehende Vergütung ist in jedem Fall garantiert.

§ 13

Kurzarbeit

1. Kurzarbeit kann nach einer Ankündigungsfrist von acht Tagen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat unter Beachtung des gesetzlichen Mitbestimmungsrechts eingeführt werden.

2. Arbeitgeber und Betriebsrat können eine kürzere Ankündigungsfrist betrieblich vereinbaren.

3. Die Gründe für die beabsichtigte Einführung der Kurzarbeit und die etwaigen Maßnahmen zu deren Verhinderung sind mit dem Betriebsrat eingehend zu erörtern.

4. Kommt innerhalb der Ankündigungsfrist eine Einigung nicht zustande, so ist unverzüglich die Einigungsstelle anzurufen, die innerhalb einer Frist von fünf Tagen zusammenzutreten und verbindlich zu entscheiden hat.

5. Die Einigungsstelle setzt sich aus dem Vorsitzenden und höchstens je drei Beisitzern zusammen.

   Der Vorsitzende muss Wirtschaftsfachmann und kraft seines Standesrechts zur Verschwiegenheit verpflichtet sein. Die Betriebsparteien einigen sich nach Inkrafttreten dieses Vertrages auf mindestens zwei Persönlichkeiten, die die vorgenannten Voraussetzungen erfüllen und bereit sind, ggf. dieses Amt zu übernehmen.

Auszug Tarifvertrag

Kommt eine Einigung über den Vorsitzenden nicht zustande, so ist dieser unter Beachtung der obigen Vorschriften vom Vorsitzenden des zuständigen Arbeitsgerichts zu bestellen.

6. Wird die Kurzarbeit vorübergehend bis zu höchstens drei Wochen durch Vollarbeit unterbrochen, so ist ihre Wiederaufnahme nicht von einer vorhergehenden Ankündigung abhängig. Dies darf jedoch nur einmal innerhalb von 13 Wochen erfolgen.

7. Dauert die Kurzarbeit länger als einen Monat, so können die betroffenen Arbeitnehmer, sofern mit der Kurzarbeit eine Kürzung der Bezüge verbunden ist, das Arbeitsverhältnis nach Ablauf des Monats mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende kündigen.

   Bestehen kraft Tarifvertrag, Arbeitsvertrag oder Gesetz kürzere Kündigungsfristen, so gelten diese.

§ 14

Probezeit, Befristung und Kündigung

1. Die Vereinbarung einer Probezeit ist zulässig. Sie darf jedoch grundsätzlich vier Wochen nicht überschreiten. Während dieser Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit dreitägiger Kündigungsfrist jederzeit gelöst werden. In Ausnahmefällen kann die Probezeit von vier Wochen um weitere vier Wochen verlängert werden; jedoch gilt in diesem Falle für die Verlängerungszeit die vierzehntägige Kündigungsfrist.

   Bei Schwerbehinderten beträgt entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen die Probezeit sechs Monate.

Auszug Tarifvertrag

§ 14

2. Befristete oder zweckbestimmte Arbeitsverhältnisse sind im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften zulässig, wobei auf der Grundlage von § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG die zulässige Dauer von ohne Sachgrund befristeten Arbeitsverhältnissen auf bis zu 48 Monate ausgedehnt wird. Während dieser Dauer ist die höchstens viermalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages möglich. Die Tarifvertragsparteien bezwecken damit unter anderem die Eingrenzung der Zeit- und Leiharbeit.

3. Bezüglich der Kündigung gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Bei älteren Arbeitnehmern sind die Bestimmungen des § 5 dieses Vertrages zu beachten.

4. Sofern einzelvertraglich nichts anderes vereinbart ist, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer die gesetzliche Altersgrenze im Sinne der Rentenversicherung erreicht, spätestens jedoch zu dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer eine ungeminderte Altersrente beanspruchen kann.

5. Sofern die Lohnabrechnung maschinell, z. B. über die EDV, erstellt wird und es aus technischen oder organisatorischen Gründen nicht möglich ist, die Arbeitspapiere auszuhändigen, ist die Ausstellung einer Bescheinigung über den Inhalt der Arbeitspapiere zulässig.

6. Auf Verlangen ist dem Arbeitnehmer beim Ausscheiden ein Zeugnis auszustellen, das auf Wunsch auch über die Führung und Leistung Auskunft gibt.

   In begründeten Fällen ist dem Arbeitnehmer ein Zwischenzeugnis auszustellen.

Auszug Tarifvertrag

§ 15

Ausschlussfristen

Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb von drei Monaten nach Zugang der beanstandeten Abrechnung oder Entstehung des Anspruchs schriftlich oder zu Protokoll des Lohn- oder Personalbüros geltend gemacht werden.

Im Falle des Ausscheidens müssen alle Ansprüche spätestens einen Monat nach Erhalt der letzten Abrechnung schriftlich oder zu Protokoll des Lohn- oder Personalbüros geltend gemacht werden.

Im Falle der Ablehnung sind die Ansprüche innerhalb weiterer 30 Kalendertage nach schriftlicher Ablehnung gerichtlich geltend zu machen.

Nach Ablauf der oben genannten Fristen ist die Geltendmachung von Ansprüchen ausgeschlossen.

§ 16

Allgemeines

1. Betriebsvereinbarungen, die für den Arbeitnehmer günstigere Bedingungen enthalten, als sie dieser Tarifvertrag vorsieht, werden aus Anlass der Inkraftsetzung desselben nicht unwirksam.

2. Protokollnotizen und vereinbarte Kommentare sind Bestandteil dieses Tarifvertrages.

Auszug Tarifvertrag

§ 17

Inkrafttreten und Kündigung

1. Dieser Manteltarifvertrag tritt am 1. März 2013 in Kraft. Er kann mit sechsmonatiger Kündigungsfrist zum Schluss eines Kalenderjahres gekündigt werden.

2. Es besteht Übereinstimmung zwischen den Tarifvertragsparteien, dass ernsthafte Besprechungen über Änderungen und Ergänzungen des Manteltarifvertrages auch bei ungekündigtem Manteltarifvertrag aufgenommen werden können.

   Beantragt eine Partei solche Besprechungen, so werden diese innerhalb einer Frist von längstens drei Monaten aufgenommen.

3. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich zur Aufnahme von Gesprächen zur Anpassung des Manteltarifvertrages, wenn bisher streitige Auslegungsfragen tarifvertraglicher Regelungen im Hinblick auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) höchstrichterlich entschieden sind.

Auszug Tarifvertrag

§ 18

Abweichende Regelungen für die gewerblichen Arbeitnehmer in der feinkeramischen Industrie der Bundesländer Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Berlin (Ost)

1) Zu § 2a – Altersfreizeit

In den neuen Bundesländern einschließlich Berlin (Ost) gilt diese Bestimmung nicht.

2) Zu § 11 V. Ziffer 1. – Urlaub - Urlaubsgeld

Für die neuen Bundesländer einschließlich Berlin (Ost) wird die Höhe des zusätzlichen Urlaubsgeldes begrenzt durch die jeweilige Höhe in den alten Bundesländern und Berlin (West).

3) Zu § 7 I. Ziffer 3. – Lohn

In den neuen Bundesländern einschließlich Berlin (Ost) gilt diese Bestimmung nicht.

Selb, den 13. Dezember 2012

Bundesverband Keramische Industrie e.V.	Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

[redacted]

Auszug Tarifvertrag

Anlage

Lohngruppenkatalog für die

- **Geschirr- und Zierporzellanindustrie**
- **Keramische Fliesenindustrie**
- **Sanitär-Keramische Industrie**
- **Steingutgeschirr- und Majolikaindustrie**
- **Ofenkachelindustrie sowie Baukeramik**
- **Technische Keramische Industrie**

Lohngruppe I

Einfache Tätigkeiten, die nach kurzer Anleitung verrichtet werden können.

Lohngruppe II

Einfache Tätigkeiten, für die aufgabenspezifische Fertigkeiten oder Geschicklichkeiten erforderlich sind, die in der Regel eine Anlernzeit von vier Wochen erfordern.

Lohngruppe III

Tätigkeiten, die in der Regel eine Anlernzeit von bis zu sechs Monaten erfordern oder Tätigkeiten der Lohngruppe II, die mit schweren körperlichen Belastungen verbunden sind.

Auszug Tarifvertrag

Lohngruppe IV

Schwierige Tätigkeiten, die in der Regel eine Anlernzeit von mehr als sechs Monaten erfordern und überwiegend selbständig ausgeführt werden.

Lohngruppe V

Komplexe Tätigkeiten, die besondere betriebliche Kenntnisse und Erfahrung und eine hohe einem Facharbeiter nahekommende Qualifikation oder Tätigkeit mit erfolgreichem Abschluss einer 2-jährigen Berufsausbildung erfordern.

Lohngruppe VI

Fachtätigkeiten *), die in der Regel den erfolgreichen Abschluss einer mindestens 3-jährigen einschlägigen Berufsausbildung erfordern.

Lohngruppe VII

Schwierige Fachtätigkeiten, die über die Anforderungen der Lohngruppe VI hinausgehende zusätzliche Fachqualifikation erfordern.

---

*) Die Ausübung von Teiltätigkeiten, wie sie in den Ausbildungsverordnungen für keramische Facharbeiter enthalten sind, führen nicht automatisch zu einer Eingruppierung in die Lohngruppe VI, auch nicht bei abgeschlossener Ausbildung als Industriekeramiker.

Auszug Tarifvertrag

Protokollnotiz zum Lohngruppenkatalog für die technische keramische Industrie

(Speckstein- und Steatitindustrie, technische Porzellanindustrie sowie Kondensatoren- und Widerstandsfertigung)

Ausschließlich wegen des spezifischen Fertigungsablaufs in der technischen keramischen Industrie (Speckstein- und Steatitindustrie, technische Porzellanindustrie sowie Kondensatoren- und Widerstandsfertigung) und der damit verbundenen Schwierigkeiten bei der Einstufung der betrieblichen Tätigkeiten in die Lohngruppen I und II, somit ohne jedes Präjudiz für andere Sparten, sind sich die Kommissionen, die den Lohngruppenkatalog für die technische keramische Industrie erstellt haben, über Folgendes einig:

Einem Arbeitnehmer, der jederzeit bereit und in der Lage ist, in voller Leistungsbereitschaft und nicht nur vorübergehend mehrere Tätigkeiten in der Lohngruppe I oder in den Lohngruppen I und II auszuüben, wird durch Vereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat die Stammlohngruppe II zuerkannt, vorausgesetzt, dass er diese verschiedenen Tätigkeiten auch ausführt.

Unter den gleichen Voraussetzungen wird einem Arbeitnehmer durch Vereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat die Stammlohngruppe III zuerkannt, wenn er mehrere verschiedenartige Tätigkeiten der Lohngruppe II und eine Tätigkeit der Lohngruppe III auszuführen bereit ist und diese auch regelmäßig ausführt.

Die Zuordnung einer dieser Stammlohngruppen begründet für den Leistungslöhner den Anspruch auf einen Zuschlag in Höhe des Differenzbetrages zwischen dem Lohntafelsatz der Lohngruppe I und dem Lohntafelsatz der Lohngruppe II, bzw. II und III, für die Zeit, während der er in der Lohngruppe I bzw. II beschäftigt wird. Der Zuschlag wird im Anhängeverfahren gezahlt.

Mit Feststellung des Wegfalls obiger Voraussetzungen durch die Betriebsparteien erlischt der Anspruch auf die Stammlohngruppe II bzw. III.

Auszug Tarifvertrag

Industriegewerkschaft Bergbau - Chemie – Energie

Herr/Frau _____

Wohnung _____

Beschäftigt bei Firma _____

_____

nimmt am _____ bis _____

an einer gewerkschaftlichen Veranstaltung gemäß beiliegender Einladung teil.

Bei Freistellung von der Arbeit ist nach den tarifvertraglichen Bestimmungen der Lohn- bzw. das Gehalt durch den Arbeitgeber - bei Erstattungsanspruch unserer Gewerkschaft gegenüber - fortzuzahlen.
Wir erkennen diesen Erstattungsanspruch gem. der entsprechenden Ziffer des Manteltarifvertrages ausdrücklich an und bitten um nachfolgende Berechnung.

Ursch. zurück an:

Industriegewerkschaft
Bergbau-Chemie-Energie

_____

_____
(vom Arbeitgeber auszufüllen
nicht abtrennen)

Auszug Tarifvertrag

ERSTATTUNGSANSPRUCH

1. _____ ausgefallene Arbeitsstunden à € _____ €

Bruttoeinkommen einschl. Sozialversicherungsanteil des Arbeitgebers _____ €

2. Sonstige Lohnbestandteile
und zwar _____ _____ €

Mithin zu erstatten _____ €

Der Betrag ist wie folgt zu überweisen:

Kto. Nr. _____

Geldinstitut: _____

_____
Firmenstempel u. Unterschrift

_____
(Nur für interne gewerkschaftliche Verwaltung)

Veranstaltung: _____

Sachlich richtig und festgestellt: Betrag anweisen:

(Unterschrift des Einladers) (Unterschrift des Verantwortlichen)

_____

1. Ausfertigung zurück an Einlader der Gewerkschaft
2. Ausfertigung zum Verbleib beim Arbeitgeber

Auszug Tarifvertrag