



**Industriegewerkschaft Metall
Bezirk Baden-Württemberg**

**Tarifvertrag
über Löhne, Gehälter und
Ausbildungsvergütung
der Säge- und Holzindustrie
Baden-Württemberg**

| | |
|---------------------|-------------------|
| Abschluss: | 30.04.2004 |
| Gültig ab: | 01.02.2004 |
| Kündbar zum: | 28.02.2006 |
| Frist: | 1 Monat |

Tarifvertrag über Löhne, Gehälter und Aus- bildungsvergütung

Zwischen dem

**Verband der Säge- und Holzindustrie
Baden- Württemberg e.V., Stuttgart**

einerseits und der

***IG Metall, Bezirk Baden-Württemberg*
Bezirksleitung Baden-Württemberg, Stuttgart**

andererseits wird folgender

Tarifvertrag

über Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen

abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

- a) räumlich: für das Bundesland Baden-Württemberg,
- b) fachlich: für Sägewerke und verwandte Betriebe gem. Ziffer 1c MTS,
- c) persönlich: für alle Mitglieder der Vertragsparteien gem. § 3 TVG

§ 2 Entgelte

2.1.1. Arbeiter/innen

Der tarifliche Ecklohn (Lohngruppe IV 100 %) wird zum 01.05.2004 um 1,5 % (= 0,19 €), zum 01.03.2005 um weitere 1,5 % (= 0,19 €) erhöht.

2.1.2. Allgemeine Arbeitsbedingungen

Für die allgemeinen Arbeitsbedingungen gelten:

1. der Manteltarifvertrag für die Sägeindustrie Baden- Württemberg vom 02. Dez. 1999;
2. die Akkordvereinbarung für die Sägeindustrie in Baden-Württemberg vom 28. Mai 1971;
3. die Prämienlohnvereinbarung für die Sägeindustrie in Baden-Württemberg vom 3. Juni 1977;
4. der Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen vom 25. Januar 1979.

2.1.3 Lohngruppeneinteilung

Lohngruppe I (88%)

Gilt in Sägewerken mit angeschlossener Parkettfabrik für besonders leichte und einfache Hilfsarbeiten.

Lohngruppe II (90%)

Alle sonstigen, nicht in die Lohngruppen III und IV fallenden Arbeiten.

Lohngruppe III (95%)

Alle sonstigen Arbeiten an Maschinen wie unter IV aufgeführt. Ferner selbständiges Kistennageln an Maschinen und Arbeiten an einfachen Kreissägen sowie Schwellenhauen, Schwellenputzen, Holzschleifen, Stangen- und Mastenzurichten. Außerdem Polsterer, Fuhrleute, Schwigger und Beifahrer.

Lohngruppe IV (100%)

Selbständiges Arbeiten an Maschinen, wie z.B. Gattersägen, schweren Kreissägen, Blockstamm-, Band- und Zylindersägen, Abrichte, Hobel-, Kehl-, Nut- und Spundmaschinen, an Messer- und Schälmaschinen, Pressen, Schärfen von Sägen und Messern, Führen von Kranen, Loks und Kraftfahrzeugen. Außerdem Heizer und Maschinisten.

Lohngruppe V (105%)

Vorarbeiter, selbständige Holzsortierer und Holzeinteiler.

Lohngruppe VI (110%)

Handwerker, soweit sie unter vorstehende Lohnregelung fallen, die in ihrem Beruf tätig sind und eine ordnungsgemäß abgeschlossene Lehrzeit in ihrem Beruf durchgemacht haben. Als Handwerker in vorstehendem Sinne gelten auch geprüfte Kraftfahrer, d.h. Kraftfahrer, die eine abgeschlossene Lehrzeit als Kraftfahrzeughandwerker nachweisen und selbständig kleinere Reparaturen ausführen können.

2.1.4 Lohnregelung

1. Zulagen auf die Tariflöhne sind zu gewähren, soweit sie durch besondere Leistungen, Erfahrungen und Erschwernisse begründet sind. Die Höhe derselben wird vom Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgelegt.
2. Bisher bezahlte höhere Löhne können aus Anlass dieser Vereinbarung nicht herabgesetzt werden.
3. Übertarifliche Zulagen bleiben unberührt, ausgenommen solche, die im Hinblick auf die jetzige Lohnregelung gewährt worden sind.

- Die Stückakkorde, Wochen- und Monatslöhne erhöhen sich im gleichen Verhältnis wie die tariflichen Stundenlöhne.

2.2 Angestellte

2.2.1

Die tariflichen Gehälter erhöhen sich ab 01.05.2004 um 1,5 % und ab 01.03.2005 um weitere 1,5 %.

2.2.2

Die übertariflichen Zulagen werden durch die Erhöhung der Tarifgehälter nicht berührt.

2.2.3

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass das Gehalt der nach einer freien Vereinbarung Beschäftigten der Gruppe K 7 und T 7 um mindestens den Betrag erhöht wird, um den sich das Gehalt in der Gruppe K 6 und T 6 erhöht.

2.3 Auszubildende

2.3.1 Vergütung

- Auszubildende erhalten eine Ausbildungsvergütung. Die Ausbildungsvergütung für den laufenden Monat ist spätestens am letzten Werktag des Monats zu zahlen. Ihre Zahlung kann in Teilbeträgen in der betriebsüblichen Weise erfolgen.
- Die monatliche tarifliche Ausbildungsvergütung beträgt brutto:

| | | |
|-----------------------|----------|-----------------------|
| bis 31. August 2004 | | ab 01. September 2004 |
| im 1. Ausbildungsjahr | 527,73 € | 533,00 € |
| im 2. Ausbildungsjahr | 578,86 € | 584,00 € |
| im 3. Ausbildungsjahr | 655,55 € | 661,00 € |
| ab 01. September 2005 | | |
| im 1. Ausbildungsjahr | 538,00 € | |
| im 2. Ausbildungsjahr | 589,00 € | |
| im 3. Ausbildungsjahr | 666,00 € | |

- Wird ein erfolgreicher Fachschulbesuch oder eine Vorbildung auf die Ausbildungszeit angerechnet, so gilt für die Höhe der Ausbildungsvergütung der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als geleistete Lehr- oder Anlernzeit.
- Wird die regelmäßige Ausbildungszeit aus Gründen, die in der Person des Auszubildenden liegen, verlängert, so ist während des Zeitraumes der Verlängerung die Ausbildungsvergütung des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnittes zu zahlen.
- Nach Abschluss der Ausbildungszeit entsprechend dem Ausbildungsvertrag oder nach bestandener Abschlussprüfung ist dem Ausgebildeten die seiner Tätigkeit entsprechende tarifliche Vergütung zu zahlen. Das gilt auch bei vorzeitiger Zulassung nach § 40 des Berufsbildungsgesetzes.

2.3.3 Kost und Wohnung

Werden dem Auszubildenden Kost und Wohnung gewährt, so können dafür jeweils die geltenden Sätze der Verordnung der Landesregierung über die Festsetzung des Wertes der Sachbezüge für die Sozialversicherung in Anwendung gebracht werden.

2.3.4 Mehrarbeit

Leistet ein Auszubildender Mehrarbeit im Sinne des geltenden Manteltarifvertrages für die Sägeindustrie und übrige Holzbearbeitung (MTS), ist jede Mehrarbeitsstunde besonders zu vergüten. Die Mehrarbeitsvergütung beträgt je Mehrarbeitsstunde 1,25% der Ausbildungsvergütung.

2.3.5 Arbeitsunterbrechung, Krankheit

1. Für die infolge des Besuchs der Berufsschule ausfallende Arbeitszeit ist die Ausbildungsvergütung weiterzuzahlen.

Auszubildenden ist:

- a) bei einer durch Krankheit verursachter Arbeitsunfähigkeit,
- b) bei einer unverschuldeten Arbeitsverhinderung aus sonstigen in ihrer Person liegenden Gründen,
- c) bei einem Arbeitsausfall aus nicht in ihrer Person liegenden Gründen,

die Ausbildungsvergütung (Barleistung, Kost und Wohnung) bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn die Krankheit auf einem Betriebsunfall beruht, bis zur Dauer von zwölf Wochen, jedoch nicht über die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses hinaus, weiter zu gewähren.

2. Können Kost und Wohnung infolge Krankheit nicht weitergewährt werden, so sind die vollen Sätze der Ausbildungsvergütung oder der tariflichen Vergütung nach § 2, 2.3.1 zu zahlen.
3. Für notwendig werdenden Ausfall von regelmäßiger täglicher Ausbildungszeit (ohne etwaige Mehrarbeitsstunden) wird in den in Ziffer 55-58 MTS geregelten Fällen Freizeit nach dem in diesen Bestimmungen jeweils festgelegten Umfang gewährt, ohne dass ein Abzug von der Ausbildungsvergütung vorgenommen werden darf.
4. Sind die Voraussetzungen für die Fortzahlung der Ausbildungsvergütung nicht gegeben, so kann für jede ausgefallene Arbeitsstunde 1/200 der monatlichen Ausbildungsvergütung abgezogen werden.

2.3.6 Bisher gezahlte höhere Sätze

Bisher gezahlte höhere Sätze als die hier vereinbarten, dürfen aus Anlass dieses Vertrages nicht herabgesetzt werden.

2.4 Tabellen über Löhne und Gehälter

Die Höhe der Löhne und Gehälter sind in den Tabellen geregelt, die Bestandteil des Tarifvertrages sind.

§ 3 Meinungsverschiedenheiten

Bei Meinungsverschiedenheiten, die sich aus diesem Vertrag in einzelnen Betrieben ergeben, sind, wenn Verhandlungen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat zu keinem Ergebnis führen, die Vertragsparteien zwecks Klärung und Schlichtung einzuschalten.

§ 4 In-Kraft-Treten und Vertragsdauer

Dieser Tarifvertrag gilt ab dem 01. Februar 2004 und tritt an die Stelle der Tarifverträge vom 24. Juni 2002 (Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütung).

Er kann mit einmonatiger Frist, erstmals zum 28.02.2006 gekündigt werden, jedoch werden die vereinbarten Entgelte und Ausbildungsvergütungen bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrages weiterbezahlt. Die Parteien verpflichten sich, im Falle einer Kündigung noch während der Kündigungsfrist in Verhandlungen über eine tarifliche Neuregelung einzutreten.

§ 5 Rechtswirksamkeit

Mit Rechtswirksamkeit dieses Tarifvertrages treten alle diesem Tarifvertrag entgegenstehenden Bestimmungen außer Kraft.

Stuttgart, den 30.04.2004

**Verband der Säge- und Holzindustrie
Baden- Württemberg e.V.**

**IG Metall
Bezirksleitung Baden-
Württemberg**

Dr. A. P. Brucker
Hasenohr
(Hauptgeschäftsführer)

J. Hofmann
K.
(Bezirksleiter)

Protokollnotiz 1:

Dieser Tarifvertrag wird von der IG Metall auch namens und im Auftrag der Gewerkschaft ver.di für die dort organisierten Mitglieder geschlossen, die am 2. Juli 2001 Mitglied der DAG waren.

Protokollnotiz 2:

In der Schlichtungsverhandlung am 24. Juni 2002 wurde unter Ziff. 5 der schriftlichen Vereinbarung zwischen IGM und VSH festgelegt:

Für die Verstetigung der Löhne von Lohnempfängern/ innen wird eine Berechnungsbasis vereinbart. Hierfür ist die 35 Std.-Woche mit einer monatlichen durchschnittlichen Stundenzahl von 152,25 (35 x 4,35) zugrunde zu legen. Bei der 37 – Stunden – Woche ist entsprechend zu verfahren. Nr. 44 b MTS wird entsprechend angepasst.

