

MANTELTARIFVERTRAG

(MTS)

vom 02. Dezember 1999

Zwischen dem

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

einerseits und der

**Industriegewerkschaft Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Stuttgart**

GELTUNGSBEREICH

Dieser Tarifvertrag gilt:

1. a) Räumlich: für das Bundesland Baden- Württemberg
- b) Persönlich: für alle Arbeiter,
Angestellten, soweit sie von den jeweiligen Gehaltstarifverträgen erfasst
werden,
Auszubildenden, soweit sich nicht aus dem Wesen des Ausbildungsverhält-
nisses etwas anderes ergibt,
sowie Arbeitgeber,
soweit die vorgenannten Mitglieder der Tarifvertragsparteien sind.
- c) Fachlich: für die nachstehenden Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen der
Sägeindustrie, übrigen holzbearbeitenden Industrie und verwandter Wirt-
schaftszweige.
 - A. **Sägewerke, Spaltwerke, Hobelwerke, Holzimprägnierwerke zur Herstel-
lung insbesondere von:**
Schnitthölzern, Hobelwaren, Leisten aller Art
Rohfriesen, Parkethölzern
Kanteln, Rundstäben, Klötzen
Holzschindeln
Schwellen
Masten, Telegrafentangen, Pfählen jeglicher Art
sowie zur Imprägnierung vorstehender und sonstiger Holzbearbeitungs- und
- verarbeitungserzeugnisse.
 - B. **Übrige holzbearbeitende Industrie zur Herstellung insbesondere von:**
Furnieren,
Tischlerplatten und ähnlichen Platten,
Sperrholz, Spanplatten, Faserplatten, Dämmplatten, Kunststoffplatten, be-
schichteten und vergüteten Platten aller Art und Paneele,

Presshölzern,
Schalungsplatten,
Kistenteilen (Einzelteilen einschliesslich anderen Verpackungsmaterials),
Kisten, Harassen, Containern, Paletten, Kabeltrommeln, Holzfassteilen
(Faßdauben), Packfässern, Kübeln, Bottichen, Holzspankörben, Holzspan-
schachteln und ähnlichem.
Holzzäunen, Holzpflaster,
Holzspänen, Hackschnitzeln,
Holzwolle, Holzdraht, Holzstiften.
Vorgefertigten Holzbauteilen, Leimbauteilen, und ähnlichen Teilen sowie von
Bauelementen.
Silos für Landwirtschaft und Industrie, Tribünen, Holzrohren, einfachen
Holzkonstruktionen, land-, forst- und gartenwirtschaftlichen Bauteilen sowie
deren Montage.
Fertighäusern, Holzhäusern, Baracken, Hallen, Messebauten und deren
Montage,
Grabkreuzen und ähnlichem.
Spaltholz, Brennholz, Holzkohle, und ähnlichen Hölzern.

C. Verwandte Wirtschaftszweige insbesondere:

Holzhandlungen und Holzimporteure (Rundholz, Schnittholz, Hobelware,
Leisten, und ähnliche, Platten, Zäune, Pfähle, und andere Holzzeugnisse
jeglicher Art sowie Kunststoffe),
Holzlager- und Holzammelplätze, Holzumschlagsplätze, auf denen Holz
bearbeitet und/oder zugerichtet wird, Handels- und Aufbereitungsbetriebe
für Grubenholz, Faserholz, Zellstoffholz, Papierholz, und ähnliches.
Betriebe zur Herstellung von Holzwaren, soweit diese nicht von anderen ta-
riflichen Regelungen erfasst werden.

**D. Angeschlossene Nebenbetriebe bzw. Betriebsabteilungen insbesonde-
re:**

Holzbauabteilungen
Sargfabrikation
Fenster und Türen
Kunststoffverwendende und -verarbeitende Abteilungen
Verpackungsbetriebe

**E. Betriebe oder Betriebsabteilungen die an Stelle von oder in Verbindung
mit Holz in vorstehenden Fällen A bis D Kunststoffe oder andere Werk-
stoffe verarbeiten.**

BEGINN UND BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

2. a) Für Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten neben den zwingenden gesetzlichen Vorschriften, insbesondere denen des Betriebsverfassungsgesetzes, die nachstehenden Bestimmungen.

Schwerbehinderte müssen bei Beginn des Arbeitsverhältnisses auf diese Eigenschaft hinweisen. Sie haben den späteren Eintritt oder eine Änderung dieser Eigenschaft einschließlich des Grades der Behinderung ohne Verzug zu melden.

Andere Arbeitnehmer, für die sonstige besondere arbeitsrechtliche Schutzvorschriften gelten (z.B. Gleichgestellte, unter das Mutterschutzgesetz Fallende usw.) müssen bei Befragen auf die den besonderen Schutz begründende Eigenschaft hinweisen.

- b) Nach Abschluß des Arbeitsvertrages sind die Arbeitsbedingungen, mindestens die Art der Tätigkeit, die Lohn- oder Gehaltsgruppe und die Zusammensetzung des Lohnes oder Gehaltes sowie die Art und Höhe von Zulagen (Leistungszulagen und sonstige

Zulagen) schriftlich festzulegen. Änderungen der Arbeitsbedingungen sind schriftlich zu bestätigen.

3. a) Bei Einstellung kann eine Probezeit vereinbart werden:

- Für Arbeiter bis zur Dauer von 4 Wochen.
- Für Angestellte soll die Probezeit 4 Monate nicht überschreiten.
- Für Schwerbehinderte und ihnen Gleichgestellte bis zu der im Rahmen des § 20 Abs. 1 Satz 1 Schwerbehindertengesetz genannten Frist.
- Für Auszubildende beträgt die Probezeit einen Monat; sie kann auf drei Monate verlängert werden.

b) Die Probezeit kann um die Zahl der ausgefallenen Arbeitstage verlängert werden.

4. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gelöst werden (§ 622 Abs. 2 BGB).

Bei Auszubildenden jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist.

5. Es können folgende befristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden:

- im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen,
- zur vorübergehenden Aushilfe,
- für einen bestimmten Zweck,
- auf feste Zeit bei Vorliegen eines sachlichen Grundes.

6. In den Fällen der Nummer 5 endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der vereinbarten Zeit, mit Fortfall des für die Aushilfstätigkeit massgebenden Grundes oder mit Erreichung des Zwecks.

7. a) Während der Aushilfszeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits gelöst werden:

- Bei Arbeitern / Arbeiterinnen ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist täglich zum Arbeitsschluss (Schichtende).
- Bei Angestellten innerhalb des 1. Monats ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist täglich zum Arbeitsschluss, innerhalb der nächsten 2 Monate unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einer Woche zum Wochenschluss.

b) Wird die Aushilfszeit fortgesetzt:

- bei Arbeitern / Arbeiterinnen über die Dauer von 8 Wochen,
 - bei Angestellten über die Dauer von 3 Monaten,
- so gelten die allgemeinen Kündigungsfristen der Nummer 10.

8. Arbeitsverträge mit einer Probezeit nach Nummer 3, auf Zeit, zur vorübergehenden Aushilfe oder für einen bestimmten Zweck, sind schriftlich zu vereinbaren. Wird die Schriftform nicht gewahrt, gilt der Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

9. Bei dringenden betrieblichen Notwendigkeiten hat der/die Arbeitnehmer/in vorübergehend auch andere Tätigkeiten, als für die er/sie eingestellt ist, ohne Lohn- oder Gehaltsminderung auszuführen.

Fällt die Arbeit in eine höhere Lohngruppe, so ist der dafür geltende Lohn ab der 9. Stunde zu zahlen.

Fällt die Arbeit in eine höhere Gehaltsgruppe, so ist nach Ablauf von 4 Wochen eine angemessene Entschädigung zu zahlen. Bestehen Meinungsverschiedenheiten über diese Entschädigung, ist der Betriebsrat hinzuzuziehen.

10. Für die Kündigung von Arbeitsverhältnissen gilt § 622 BGB, nämlich:

- a) Das Arbeitsverhältnis eines/einer Arbeiters/Arbeiterin oder eines/einer Angestellten (Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.
- b) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen:
- zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende des Kalendermonats,
 - fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - fünfzehn Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - zwanzig Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.
- Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des fünfundzwanzigsten Lebensjahres des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin liegen, nicht berücksichtigt.
- c) Das Arbeitsverhältnis endet automatisch, ohne dass es einer Kündigung bedarf, am Ende des Monats, in dem der/die Arbeitnehmer/in das 65. Lebensjahr vollendet. In Ausnahmefällen kann das Arbeitsverhältnis einvernehmlich über diesen Zeitpunkt hinaus verlängert werden.
11. Die gesetzlichen Vorschriften und die Bestimmungen der Nummer 53 über die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses bleiben unberührt.
12. Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist auf Verlangen schriftlich zu bestätigen.
13. a) Nach der Kündigung sowie vor Ablauf eines auf Zeit eingegangenen Arbeitsverhältnisses ist dem/der Arbeitnehmer/in auf Verlangen die notwendige Zeit zur Bewerbung um eine andere Arbeitsstelle bis zur Höchstdauer von acht Stunden unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts zu gewähren, sofern das Arbeitsverhältnis mindestens 3 Monate dauert. Die Notwendigkeit des Zeitaufwandes hat der/die Arbeitnehmer/in nachzuweisen.
- b) Nach der Kündigung sowie vor Ablauf eines auf Zeit eingegangenen Arbeitsverhältnisses ist dem/der Arbeitnehmer/in auf Verlangen ein vorläufiges Zeugnis zu erteilen, das bei der Aushändigung des endgültigen Zeugnisses zurückzugeben ist.
- c) Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses, das Angaben über Dauer und Art der Beschäftigung enthält. Auf Wunsch ist das Zeugnis auf die Führung und Leistungen unter Angabe des Spezialfaches und der besonderen Tätigkeit sowie auf die Zugehörigkeit zur entsprechenden Beschäftigungsgruppe auszudehnen.
14. Wird der/die Arbeitnehmer/in aus Gründen entlassen, die nicht in seiner/ihrer Person liegen oder krankheitsbedingt sind und innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten wieder eingestellt, so sind bei der Bemessung der tariflichen Ansprüche und Rechte die vor der Entlassung verbrachten Beschäftigungszeiten auf die Betriebszugehörigkeit anzurechnen.

ARBEITSZEIT

Allgemeine Arbeitszeitbestimmungen

15. a) Die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Ruhepausen beträgt ab 1. Januar 1999 35 Stunden pro Woche.
- b) Flexible Arbeitszeit mit Arbeitszeitkonten
1. Für den ganzen Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen oder Gruppen von Beschäftigten oder einzelne Beschäftigten: Zwischen 0 und 40 Stunden in der Woche. Der Zeitausgleich zur tariflich regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 35 Stunden erfolgt im Planungszeitraum von in der Regel bis zu 18 Monaten.
 2. Die Festlegung der jeweiligen wöchentlichen Arbeitszeit erfolgt für den ganzen Betrieb oder für Betriebsabteilungen oder Gruppen von Beschäftigten oder einzelnen Beschäftigten durch Betriebsvereinbarung mit einer Ankündigungsfrist von mindestens 7 Tagen. Bei dringenden betrieblichen Bedürfnissen kann die Änderungsfrist auf 3 Arbeitstage verkürzt werden.
 3. Es ist für die Beschäftigten jeweils ein Arbeitszeitkonto zu führen. Das persönliche Zeitsaldo ist zusammen mit der Entgeltabrechnung zu bestätigen. Die Abweichung von der tariflichen Soll-Wochenarbeitszeit darf für die einzelnen Beschäftigten nicht mehr als 100 Stunden Zeitguthaben bzw. 50 Stunden Zeitschuld betragen.
 4. Die Beschäftigten haben bei bestehenden persönlichem Zeitguthaben das Recht auf die Freizeitnahme und Berücksichtigung der betrieblichen Interessen nach den Grundsätzen des Urlaubsrechts.
 5. Sind durch betriebsbedingte Notwendigkeiten ergänzende Betriebsvereinbarungen notwendig, so bedürfen diese zu ihrer Wirksamkeit der Zustimmung der Tarifvertragsparteien. Beschäftigungssichernde Elemente sind in die Betriebsvereinbarung einzubauen.

Freischichtenregelung:

Freischichtenregelung unter Beibehaltung einer höheren Wochenstundenzahl bis 40 Stunden je Woche und Zeitausgleich durch bezahlte Freischichten im Kalenderjahr nach folgender Staffelung:

Wochenstunden	bezahlte Freischichten
	ab 1.1.1999
40	30
39	24
38	18
37	12
36	6

Bezahlt werden 35 Stunden pro Woche.

Für den Zeitraum von vier Monaten können nicht mehr als 10 Freischichten (ab 1. 1. 1999) vereinbart werden.

Die für den/die einzelnen/e Arbeitnehmer/in vereinbarten Freischichten können nicht verlegt werden.

Ruht das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr teilweise, besteht nur ein Anspruch auf anteilige Freischichten.

- c) In Betrieben mit bis zu 40 gewerblich Vollbeschäftigten bedarf es abweichend von Nummer 15 a) durch Betriebsvereinbarung - für den Fall, daß ein Betriebsrat nicht vorhanden ist, nach Anhörung der Belegschaft in einer Belegschaftsversammlung - eine regelmässige betriebliche Arbeitszeit von bis zu 37 Stunden in der Woche festgelegt werden.

Über die abweichende Regelung müssen die Tarifvertragsparteien schriftlich informiert werden.

- d) In Betrieben mit mehr als 40 gewerblich Vollbeschäftigte bedarf es bei einer Betriebsvereinbarung nach Nummer 15 c) Absatz 1 der Zustimmung der Tarifvertragsparteien.
- e) Gruppen können je nach Betriebsstruktur auch Betriebsabteilungen im Sinne dieses Tarifvertrages sein.
- f) Werden abweichende Betriebsvereinbarungen nach Nummer 15 b) getroffen, erfolgt die Lohnzahlung auf der Basis der jeweils gültigen regelmäßigen Wochenarbeitszeit gemäß Nummer 15 a) (verstetigtes Entgelt).
- g) Betriebsvereinbarungen nach Nummer 15 b) und e) haben sich an der zu erwartenden Auftrags- und Beschäftigungssituation des Betriebes unter Berücksichtigung der Interessen der Belegschaft zu orientieren.

- h) Wird eine Regelung nach Nummer 15 b) getroffen, ist Arbeitnehmern/innen bis zu einer Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten die tatsächliche Arbeitszeit zu vergüten. Scheidet ein/eine Arbeitnehmer/in nach einer Betriebszugehörigkeit von mehr als sechs Monaten aus, ist ein evtl. Ausgleich auf der Basis der 35-Stunden-Woche während der Kündigungsfrist durch entsprechende Arbeitsleistung (bis zu einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden zuschlagsfrei) oder bezahlte Freizeit herbeizuführen.

Ist dies nicht möglich, hat der Arbeitgeber bei mehr als durchschnittlich 35 geleisteten Arbeitsstunden je Woche den Ausgleich durch Zahlung eines entsprechenden Entgeltbetrages vorzunehmen; bei durchschnittlich weniger als 35 Stunden geleisteter Arbeit je Woche ist das zuviel gezahlte Entgelt zurückzuerstatten, wenn der/die Arbeitnehmer/in die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu vertreten hat.

Lohnzahlungspflichtige Krankheitszeiten gelten als geleistete Arbeit.

16. a) Die regelmäßige Arbeitszeit wird grundsätzlich auf die Tage von Montag bis Freitag verteilt und darf täglich 8 Stunden nicht überschreiten.

Entfallen auf eine Woche 35 oder weniger Stunden, so ist mit Zustimmung des Betriebsrats für einzelne Betriebsabteilungen oder den ganzen Betrieb eine Verteilung auf vier Tage ohne Mehrarbeitszuschläge zulässig. Gesetzliche, bezahlte Feiertage und Urlaubstage werden bei der Berechnung der Wochenarbeitszeit:

- ab 1. Januar 1999 mit 7 Stunden mitgezählt.

Protokollnotizen zu Nummer 16 a)

1. Für Betriebe bis zu 20 Beschäftigten wird Nummer 16 a) Abs. 2 Satz 2 entsprechend angewandt.
2. Die Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle erfolgt, wenn abweichende Betriebsvereinbarungen nach Nummer 15 b) getroffen werden oder wenn durch Betriebsvereinbarung Wochenarbeitszeiten von 35 Stunden oder weniger auf vier Tage verteilt werden, für alle Tage von Montag bis Freitag auf der jeweils gültigen regelmäßigen Wochenarbeitszeit gemäß Nummer 15 a) (verstetigtes Entgelt).

- b) Von Nummer 16 a) Abs. 1 kann durch Betriebsvereinbarung abgewichen werden:

1. Für Arbeitnehmer/innen in dreischichtiger Arbeitsweise durch Einbeziehung des Samstags in die Verteilung der regelmässigen Arbeitszeit, wenn die besonderen Verhältnisse des Betriebes unter Berücksichtigung der Interessen der Arbeitnehmer/innen dies erfordern, oder

2. für Arbeitnehmer/innen in zweischichtiger Arbeitsweise durch Einbeziehung des Samstags bis längstens 14.00 Uhr in die Verteilung der regelmässigen Arbeitszeit, wenn zwingende betriebliche Gründe hierfür vorliegen.
3. In diesen Fällen ist eine ungleichmäßige Verteilung der Wochenarbeitszeit gemäss Nummer 15 a) innerhalb von acht Wochen zulässig, wenn in diesem Zeitraum im Durchschnitt die 37 Stundenwoche (296 Stunden) bzw. 36 Stundenwoche (288 Stunden) bzw. 35 Stunden (280 Stunden) und eine regelmässige Arbeitszeit von 8 Stunden arbeitstäglich nicht überschritten wird. Die gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen bleiben unberührt. Es ist ein verstetigtes Entgelt auf der Basis der regelmässigen tariflichen Wochenarbeitszeit zu zahlen.
4. Für Samstagsarbeit gemäß Nummer 16 b) wird ein Zuschlag von 20 % (bis 14.00 Uhr) bzw. 25 % (ab 14.00 Uhr) gezahlt.

Protokollnotiz zu Nummer 16 b)

Vergünstigungen, die bisher in den Betrieben in unterschiedlichster Art für Samstagsarbeit gewährt werden, bleiben unberührt, soweit sie den Prozentsatz von 20 bzw. 25 % erreichen oder übersteigen.

- c) Von den in den Nummern 15 b), 16 a), und b) beschriebenen Arbeitszeitverteilungsmodellen kann durch Betriebsvereinbarung abgewichen werden.
Die Betriebsvereinbarung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Zustimmung der Tarifvertragsparteien. Diese gilt als erteilt, wenn eine der Tarifvertragsparteien nicht innerhalb von 10 Kalendertagen nach Zustellung der Betriebsvereinbarung gegenüber der jeweiligen anderen Tarifvertragspartei widersprochen hat. Im Fall eines Widerspruchs kann jede Betriebspartei eine betriebsverfassungsrechtliche Einigungsstelle anrufen.
Diese entscheidet verbindlich mit jeweils 3 Beisitzern, von denen nur eine/einer ausserbetrieblich sein darf und einem/einer Vorsitzenden, auf den sich die Parteien innerhalb einer Woche nach Anrufung einigen müssen.
Erfolgt innerhalb dieser Woche keine Einigung, so wird der/die Vorsitzende durch den Präsidenten des Landesarbeitsgericht Baden- Württemberg oder seiner Vertretung benannt.
 - d) Die Verteilung der regelmässigen Arbeitszeit nach Nummer 16 a) und b) erfolgt unter Beachtung der gesetzlichen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats und in Betrieben ohne Betriebsrat nach Anhörung der betroffenen Arbeitnehmer/innen.
17. a) Die Festlegung von Beginn und Ende der regelmässigen täglichen Arbeitszeit und der Ruhepausen wird unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorschriften im Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes durch Betriebsvereinbarung, im übrigen nach Anhörung der Belegschaft betrieblich geregelt.
 - b) Gleitende Arbeitszeit kann durch Betriebsvereinbarung eingeführt werden mit der Massgabe, dass der Gleitzeitrahmen bis zu 10 Stunden arbeitstäglich betragen kann und der Zeitausgleich zur regelmässigen Arbeitszeit gemäß Nummer 15 a) innerhalb eines Monats erfolgt.
18. a) Die durch Betriebsfeiern, Volksfeste, öffentliche Veranstaltungen oder aus ähnlichem Anlass an Arbeitstagen ausfallende Arbeitszeit kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat auf die Werktage von 6 zusammenhängenden Kalenderwochen verteilt werden. Das gilt auch, wenn in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit verkürzt wird oder ausfällt. Im Sinne dieser Bestimmungen gelten Weihnachten und Neujahr als zwei getrennte Anlässe. Die Vor- oder Nachholzeit muss unmittelbar an die Kalenderwoche anschliessen, in der die Ausfalltage liegen.
 - b) Der 24. Dezember ist arbeitsfrei. Die dadurch ausfallende Arbeitszeit wird nach dem Lohnausfallprinzip vergütet.

- c) Die Regelung nach Nummer 18 b) findet keine Anwendung auf Arbeitnehmer/innen, deren Tätigkeit für die Aufrechterhaltung der Ordnung und Sicherheit des Betriebes erforderlich ist; auf Reparaturarbeiten, die nicht während des laufenden Betriebs ausgeführt werden können.
19. Die tägliche Arbeitszeit darf bei Anwendung der Nummer 18 a) 10 Stunden nicht überschreiten.
20. a) Die regelmässige Arbeitszeit der Arbeitnehmer die regelmässig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft haben (z.B. Maschinisten, Heizer und Kraftfahrer) oder denen die Ausführung von Vor- und Abschlussarbeiten nach § 14 Abs. 2 Satz 2 Arbeitszeitgesetz übertragen ist, darf einschliesslich der Vor- und Abschlussarbeiten und der Arbeitsbereitschaft wöchentlich ab 1. Januar 1999 bis zu 45 Stunden verlängert werden. Die darüber hinausgehende Arbeitszeit ist zuschlagspflichtige Mehrarbeit.*)
- b) Bei einer regelmässigen wöchentlichen Arbeitszeit ab 1. Januar 1999 45 Stunden kann die tägliche Arbeitszeit - sofern eine unregelmässige Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Werktage erforderlich ist - auf 12 Stunden verlängert werden, wenn dies nicht der Nummer 21 widerspricht.
21. Die Arbeitszeit der Kraftfahrer/innen und Beifahrer/innen im Fernverkehr darf einschliesslich der Vor- und Abschlussarbeiten und der Arbeitsbereitschaft, jedoch ausschliesslich der Ruhepausen, 72 Stunden in der Woche und 132 Stunden in der Doppelwoche nicht überschreiten.
22. Bei der Festsetzung der Arbeitszeit der Kraftfahrer/innen und Beifahrer/innen sind die gesetzlichen Vorschriften der EG- (EWG-) Verordnungen sowie des Bundes und der Länder zu beachten.
23. Die Arbeitszeit der Wächter/innen kann täglich bis zu 12 Stunden, jedoch ohne Mehrarbeitszuschlag nicht über 53,5 Stunden und ab 1. Januar 1999 über 51,5 Stunden in der Woche, verlängert werden.
24. Werden Wächter/innen regelmässig an Sonn- und Feiertagen beschäftigt, so ist ihnen in jeder Woche als Ausgleich eine zusammenhängende Freizeit von 24 Stunden zu gewähren. Die Freizeit ist so zu legen, daß der/die Arbeitnehmer/in entweder jeden zweiten Sonntag mindestens in der Zeit von 6 bis 18 Uhr oder in jeder dritten Woche den ganzen Sonntag arbeitsfrei hat; im letzteren Fall muß jedoch die zusammenhängende Freizeit in der dritten Woche auf 36 Stunden verlängert werden.
25. Arbeitnehmern, die in dreischichtiger Arbeitsweise 7,4 Stunden oder länger oder regelmässig nur in Nachschicht arbeiten, sind pro Schicht insgesamt 30 Minuten bezahlte Pausen (Kurz- und/oder Ruhepausen) zu gewähren.
- Arbeitszeiten über acht Stunden einschliesslich der Pausen von 30 Minuten (Kurz und/oder Ruhepausen) pro Schicht sind als Mehrarbeit zu vergüten.
26. Arbeitnehmer/innen, die an dreischichtigen Arbeitsplätzen arbeiten, erhalten für 30 geleistete Nachtschichten eine bezahlte Freischicht, wenn sie diese Nachtschichten innerhalb eines Zeitraumes von höchstens 15 Monaten geleistet haben.
- Arbeitnehmer/innen, die auf eigenen Wunsch ständig Nachtschicht leisten, erhalten für 90 geleistete Nachtschichten eine bezahlte Freischicht.
- Die Gewährung der Freischichten ist durch Betriebsvereinbarung zu regeln.
27. In Betrieben, die Holzhandel und/oder Baumärkte betreiben, kann im Verkaufsbereich abweichend von der Nummer 16 a) der Samstag in die regelmässige Arbeitszeit einbezogen werden. In diesem Fall soll die/der einzelne Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer grundsätzlich nur an 5 Werktagen beschäftigt werden.

28. Im übrigen, insbesondere für die Arbeitszeit der Frauen und Jugendlichen, gelten die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes und des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Ein Abdruck dieser Vorschriften ist auszuhängen.

TEILZEITARBEIT

29. a) Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die zwischen Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber vereinbarte Arbeitszeit kürzer ist als die tarifliche regelmässige Arbeitszeit nach Nummer 15 a). Betriebsangehörige in Teilzeitarbeit sind den Betriebsangehörigen in Vollzeit in allen Rechten und Pflichten gleichgestellt, sofern sich aus gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen nichts anderes ergibt.
- b) Teilzeitarbeit soll nur dann vereinbart werden, wenn die Arbeitsbedingungen die Sozialversicherungspflicht begründen.
- c) Die Arbeitszeit kann im Rahmen der tariflichen Bestimmungen gleichmässig oder ungleichmässig auf Stunden pro Woche oder Tage pro Woche oder Wochen pro Monat verteilt werden. Die vereinbarte Arbeitszeit kann in Ausnahmefällen überschritten werden. Die über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit gilt als Mehrarbeit; Mehrarbeitszuschläge sind nur für die Stunden zu zahlen, die über die jeweilige betriebliche Regelarbeitszeit der vollzeitig Beschäftigten hinaus geleistet werden.
- d) Teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern/innen stehen sämtliche Ansprüche aus diesem Tarifvertrag nach Massgabe des tatsächlichen Umfangs ihrer Beschäftigung zu, anteilig im Verhältnis der vereinbarten Arbeitszeit zur regelmässigen Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte.

MEHRARBEIT, NACTARBEIT, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT

30. Mehrarbeit ist die über die regelmässige tägliche Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit. Keine Mehrarbeit liegt vor, wenn in Einzelfällen im Einvernehmen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in der entsprechende zeitliche Ausgleich innerhalb der wöchentlichen Arbeitszeit erfolgt.
31. Mehrarbeit für die Beschäftigten in Betriebsabteilungen und den ganzen Betrieb kann mit Zustimmung des Betriebsrats bis zu zehn Stunden täglich eingeführt werden.
32. Weitergehende Mehrarbeit kann mit Zustimmung des Betriebsrats nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen verlangt werden. Alle Mehrarbeitsstunden über 18 Stunden im Monat werden innerhalb eines Zeitraumes von drei Monaten durch bezahlte Freizeit ausgeglichen. Die Mehrarbeitszuschläge werden in jedem Fall für den Monat bezahlt, in dem die Mehrarbeit geleistet wurde.

Im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in kann für Mehrarbeit bis zu 18 Stunden im Monat ein Freizeitausgleich vereinbart werden. Kommt keine Einigung zustande, werden die Mehrarbeitsstunden bezahlt.

Durch Betriebsvereinbarung kann für einzelne Arbeitnehmer/innen oder Arbeitnehmergruppen ein Mehrarbeitsvolumen bis zu 25 Stunden im Monat ohne Freizeitausgleich zugelassen werden.

Ausgenommen von diesem Freizeitausgleich sind Monteure / Monteurinnen und sonstige Mitarbeiter/innen im Aussendienst.

Protokollnotiz zu Nummer 32

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass der Betriebsrat nur in solchen Fällen für die Ausdehnung der 18-Stunden-Grenze beim Freizeitausgleich zuständig ist, wenn er zuvor den Mehrarbeitsstunden gemäss Betriebsverfassungsgesetz zustimmen musste.

33. Über Mehrarbeit einzelner Arbeitnehmer/innen ist der Betriebsrat zu unterrichten.
34. Ist die regelmässige Arbeitszeit auf fünf Tage verteilt, so kann erforderliche Mehrarbeit auch auf den sechsten Werktag gelegt werden.
35. Als zuschlagspflichtige Nachtarbeit im Sinne dieses Tarifvertrages gilt die in der Zeit von 20.00 bis 6.00 Uhr geleistete Arbeit.
36. Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 0 bis 24 Uhr geleistete Arbeit.
37. Der Zeitraum für die Nachtarbeit sowie für die Sonn- und Feiertagsarbeit kann durch Betriebsvereinbarung - in Einzelfällen mit Zustimmung des Betriebsrats - verschoben werden.
38. Sonn- und Feiertagsarbeit darf nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen geleistet werden.

Zuschläge

39. Die Zuschläge betragen:
 - a) Für Mehrarbeit bis zu 2 Stunden täglich 25 %
ab 3. Stunde täglich 50 %
 - b) für Arbeit an Samstagen, die zuschlagspflichtige Mehrarbeit ist,
für alle Stunden bis 12 Uhr 25 %
ab 12 Uhr 50 %
 - c) für Nachtschichtarbeit und sonstige regelmässige Nachtarbeit 25 %
 - d) für unregelmässige Nachtarbeit 30 %
 - e) für Arbeit an Sonntagen 100 %
 - f) für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, für die ein Lohnausfallanspruch nicht besteht, sowie für Arbeiten am Oster- und Pfingstsonntag und am 24. Dezember 100 %
 - g) für Arbeit an lohnzahlungspflichtigen Feiertagen 150 %
 - h) für Arbeit in Wechselschicht
bis zum 30. September 1995 für die Zeit von 14 Uhr bis 20 Uhr 5 %
ab 1. Oktober 1995 für die Zeit von 6 Uhr bis 20 Uhr 5 %
Betriebliche Zulagen, die im Zusammenhang mit Wechselschicht gewährt werden, können auf den tariflichen Zuschlag angerechnet werden, unabhängig von der Zeit, für die sie gewährt werden.
Günstigere betriebliche Regelungen bleiben erhalten.

Protokollnotiz:
Eine Wechselschicht im Sinne der Nr. 39 h) liegt dann, wenn:

 - a) zwischen dem Beginn der verschiedenen Schichten mindestens eine Zeitdifferenz von drei Stunden besteht und
 - b) ein von den Betriebsparteien erstellter Schichtplan vorliegt.
40. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur der jeweils höhere Zuschlag zu zahlen; ausgenommen hiervon ist ein Zusammentreffen des Zuschlages nach Nummer 39 c) mit einem Zuschlag von 25 % nach Nummer 39 a) und b) sowie dem Zuschlag von 100 % nach Nummer 39 e).

41. Der Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag entfällt, soweit Mehrarbeit nach den Bestimmungen der Nummer 20 über Vor- und Abschlussarbeiten zulässig wäre oder infolge von Notfällen, Naturereignissen, Unglücksfällen oder anderen unvermeidlichen Störungen erforderlich ist.
42. Der Anspruch auf Nachtarbeitszuschlag entfällt:
Für die Tätigkeit der Wächter;
wenn eine Schicht spätestens um 21 Uhr endet oder frühestens um 5 Uhr beginnt;
für Abschlussarbeiten, die nach Beginn der Nachtzeit enden, sowie für Vorarbeiten, die vor Ende der Nachtzeit beginnen.
43. Der Anspruch auf Feiertagszuschlag und auf den Zuschlag für den 24. Dezember entfällt bei regelmässiger Schichtarbeit, wenn die Schicht an diesem Tage bis 6 Uhr endet oder ab 22 Uhr beginnt und wenn zwischen Schichtende und Schichtanfang eine Ruhezeit von 24 Stunden liegt.
Für die Tätigkeit der Wächter/innen entfällt der Anspruch auf den Sonn- und Feiertagszuschlag.
Die Regelung in Absatz 1 und 2 gilt nicht für die Oster- und Weihnachtstage und für den 1. Mai.
44. a) Die Zuschläge für Arbeiter/innen sind bei Zeitlohnarbeit von dem tatsächlichen Stundenlohn ohne Zuschläge nach Nummer 39 zu berechnen. Bei Akkord- und Prämienarbeit ist der Durchschnittsverdienst ohne Zuschläge des letzten - bei Neueingestellten des laufenden - Lohnabrechnungszeitraumes zugrunde zu legen. Für Wochen- bzw. Monatslohempfänger/innen ist der Zuschlag nach dem Wochen- bzw. Monatslohn ohne Zuschläge geteilt durch die Zahl der diesem zugrunde liegenden Arbeitsstunden zu errechnen.
b) Angestellte erhalten für die Mehrarbeitsstunde als Grundvergütung 1/160,5, ab 1. Januar 1999 1/151,5 des tatsächlichen Monatsgehaltes (ohne Zuschläge nach Nummer 39). Die Zuschläge nach Nummer 39 werden auf diese Grundvergütung berechnet.
45. Auf Handlungsreisende finden die Bestimmungen über Mehrarbeit, Nacharbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit (Nummern 30-38) sowie Zuschläge (Nummern 39 ff.) keine Anwendung.

KURZARBEIT

46. a) Zur Vermeidung von Entlassungen kann durch Betriebsvereinbarung von der regelmässigen betriebsüblichen wöchentlichen Arbeitszeit für den ganzen Betrieb oder für ganze Betriebsabteilungen ohne Kündigung der Arbeitsverhältnisse abgegangen und Kurzarbeit eingeführt werden.
b) Kommt innerhalb einer Frist von drei Arbeitstagen ab Antragstellung eine Betriebsvereinbarung nicht zustande, so ist unverzüglich eine Entscheidung der Einigungsstelle gemäss § 87 Abs. 2 BetrVG herbeizuführen.
c) Die Kurzarbeit ist den betroffenen Arbeitnehmern in der Produktion mindestens 5 und den betroffenen Arbeitnehmern/innen in der Verwaltung mindestens 15 Kalendertage vor ihrem Beginn betriebsüblich anzuzeigen.
d) Soweit die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld vorliegen, hat der Arbeitgeber sicherzustellen, dass der/die Arbeitnehmer/in rechtzeitig zum Entgelt-Auszahlungstermin Kurzarbeitergeld bzw. den entsprechenden Abschlag erhält.

ARBEITSUNTERBRECHUNG UND ARBEITSVERSÄUMNIS

47. a) Grundsätzlich wird Arbeitsentgelt nur für die Zeit gezahlt, in der Arbeit geleistet wird, sowie für die Zeit der Arbeitsbereitschaft, es sei denn, dass zwingende gesetzliche Vorschriften oder tarifliche Regelungen etwas anderes bestimmen.
- b) In allen Fällen der Arbeitsversäumnis ist der/die Arbeitnehmer/in- unbeschadet der Regelung in Nummer 54 und 58 - verpflichtet, dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen und zu begründen.

Arbeitsunterbrechung

48. Muss die Arbeit aus Gründen ruhen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, so sind die ausgefallenen Stunden voll zu vergüten.
49. Muss die Arbeit aus Gründen unterbrochen werden, die weder der Arbeitgeber noch der/die Arbeitnehmer/in zu vertreten hat (z.B. Maschinenschaden, Brennstoff-, Strom- und Wassermangel, behördliche, vom Arbeitgeber nicht verschuldete Massnahmen oder aussergewöhnliche Naturereignisse, wie z.B. starker Schneefall, starker Frost, Hochwasser), so gelten die Nummern 50 bis 53.
50. Am Ereignistag wird die ausgefallene Arbeitszeit der unterbrochenen Schicht bis zu vier Stunden bezahlt.
51. Die sonstige ausgefallene Arbeitszeit ist im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten innerhalb eines die Ausfalltage einschliessenden Zeitraumes von fünf Wochen nachzuholen. Die Nachholarbeit gilt nicht als zuschlagspflichtige Mehrarbeit. Die zeitliche Festlegung der Nachholstunden bedarf der Zustimmung des Betriebsrats.
52. Ist eine Regelung nach Nummer 51 nicht durchführbar, so haben die betroffenen Arbeitnehmer/innen, denen kein Kurzarbeitergeld nach § 63 ff. Arbeitsförderungsgesetz zusteht, Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Hälfte der ausgefallenen Arbeitszeit.
53. Nach dem Ende der am Ereignistag bezahlten Arbeitszeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits ohne Einhaltung einer Frist gelöst werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer/in mit den alten Rechten und ohne Kürzung des Urlaubsanspruchs wieder einzustellen, sobald die Betriebsstörung beseitigt ist. Ein Anspruch auf Wiedereinstellung entfällt für die Arbeitnehmer/innen, die nach Beseitigung der Störung auf Aufforderung des Arbeitgebers nicht unverzüglich erklären, dass sie - gegebenenfalls nach ordnungsgemässer Lösung eines bestehenden Arbeitsvertrages - zur Wiederaufnahme der Arbeit im alten Betrieb bereit sind.

Arbeitsversäumnis durch Krankheit

54. a) In Krankheitsfällen sind die Beschäftigten verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen und vor Ablauf des dritten Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine erste Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer nachzureichen.
- c) In Fällen unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit sowie einer während einer von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde, der Kriegsopferversorgung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger bewilligten Vorbeugungs-, Heil- oder Genesungskur und ärztlicher verordneter und vom Hausarzt bestätigter Schonzeit, ist das durchschnittliche Entgelt der letzten abgerechneten 13 Wochen bzw. 3 Monate bis zur Dauer von 6 Wochen fortzuzahlen.
- d) Anspruch auf Krankengeld nach § 45 10 Sozialgesetzbuch berührt den Betrieb nicht. Es ist bei der zuständigen Krankenversicherung geltend zu machen.
- e) Der durchschnittliche Stundenverdienst errechnet sich aus dem Arbeitsentgelt in dem, betreffenden Zeitraum einschliesslich aller Zulagen und Zuschläge sowie des Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld, jedoch ohne die Mehrarbeitsvergütung, Mehrarbeitszuschläge, Auslösungen, Kurzarbeitergeld, Mutterschaftsgeld, Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld sowie im Krankheitsfalle, vermögenswirksame Leistungen, einmalige Zuwendungen, insbesondere betriebliche Sonderzahlungen und zusätzliches Urlaubsgeld und dergleichen, geteilt durch die Anzahl der bezahlten Stunden ohne Mehrarbeitsstunden.

Arbeitsversäumnis aus sonstigen Gründen

55. In folgenden Fällen der Verhinderung an der Arbeitsleistung hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts:
- | | |
|---|-----------------|
| a) Bei seiner Eheschliessung für | 2 Tage |
| b) bei Niederkunft seiner Ehefrau für..... | 2 Tage |
| c) bei seiner Silberhochzeit für | 1 Tag |
| d) bei Tod seiner Ehegattin / seines Ehegatten für | 3 Tage |
| e) bei Tod seiner Eltern, Kinder, Schwiegereltern, Geschwister, Stiefkinder und Pflegekinder, falls sie in seinem Haushalt lebten, für | 2 Tage |
| f) bei Teilnahme an der Beerdigung der unter e) genannten Angehörigen, die nicht in seinem Haushalt lebten, sowie der Grosseltern für | 1 Tag |
| g) bei seinem Umzug einmal in 12 Monaten, wenn er einen eigenen Hausstand besitzt, sofern nicht das Arbeitsverhältnis durch den/die Arbeitnehmer/in gekündigt ist, für. wenn der/die Arbeitnehmer/in auf Wunsch des Arbeitgebers von ausserhalb zuzieht, für .. | 1 Tag
2 Tage |
56. In folgenden Fällen der Arbeitsverhinderung wird das Arbeitsentgelt für die unvermeidlich ausfallende Zeit während der Schicht bis zur Höchstdauer von 8 Stunden weitergezahlt:
- a) Soweit dem/der Arbeitnehmer/in nicht nach den gesetzlichen Bestimmungen ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle oder Krankengeld zusteht:

- bei Arbeitsunfall,
 - bei ambulanter Behandlung aufgrund eines während der Arbeitszeit erlittenen Arbeitsunfalls,
 - bei Arztbesuch anlässlich einer während der Arbeitszeit aufgetretenen akuten Erkrankung, sofern der Arzt / die Ärztin, ggf. der Werksarzt / -Ärztin, die Notwendigkeit des sofortigen Arztbesuches bescheinigt,
 - bei amtsärztlich angeordneten Untersuchungen, Vorsorgeuntersuchungen sowie bei Arztbesuch anlässlich einer notwendigen Spezialuntersuchung, sofern diese während der Arbeitszeit durchgeführt werden müssen und der Arzt dies bescheinigt;
- b) bei Vorladung vor Behörden, soweit diese den Verdienstausfall nicht ersetzen; der Anspruch besteht jedoch nicht, wenn der/die Arbeitnehmer/in im Strafprozess Beschuldigter oder im Zivilprozess Partei ist oder durch eigenes schuldhaftes Verhalten die Verhandlung vor Behörden veranlasst hat.
57. Das Arbeitsentgelt für die nach den vorstehenden Bestimmungen zu bezahlende Zeit wird nach dem Ausfallprinzip, bei Akkord- oder Prämienarbeit entsprechend Nummer 44 a Satz 2 berechnet.
58. Der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts besteht nur dann, wenn der/die Arbeitnehmer/in rechtzeitig beim Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter /in um Arbeitsbefreiung nachsucht oder, sofern dies nicht möglich ist, spätestens am nächsten Arbeitstag bis 12 Uhr mittags den Grund der Verhinderung glaubhaft macht.

Freistellung von der Arbeit zu Bildungszwecken

59. a) Betriebsratsmitglieder können einmal im Jahr unbezahlte Freizeit bis zur Höchstdauer von zwei Wochen, in Ausnahmefällen bis zur Höchstdauer von drei Wochen, zur Teilnahme an Schulungen und Ausbildungslehrgängen erhalten.
- b) Eine Freistellung bis zur Höchstdauer von einer Woche, in besonderen Fällen bis zu zwei Wochen, unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts zur Teilnahme an Schulungen über fachberufliche Themen und Schulungen der Tarifvertragsparteien über Fragen des Betriebsverfassungsgesetzes und Arbeitsstudien können erhalten.
- in Betrieben mit über 50 Beschäftigten ein Betriebsratsmitglied oder ein/e anderer/e Arbeitnehmer/in,
in Betrieben mit über 150 Beschäftigten zwei Betriebsratsmitglieder oder eine gleiche Anzahl anderer Arbeitnehmer/innen,
in Betrieben mit über 300 Beschäftigten drei Betriebsratsmitglieder oder eine gleiche Anzahl anderer Arbeitnehmer/innen.
- Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts besteht nicht, wenn und soweit der ausgefallene Verdienst aufgrund gesetzlicher Bestimmungen ersetzt wird.
- c) Freistellungen nach Nummer a) sind auf Freistellungen nach Nummer b) anzurechnen und umgekehrt.
- d) Der Zeitpunkt der Freistellung soll zwischen dem/der betreffenden Arbeitnehmer/in und dem Arbeitgeber frühzeitig vereinbart werden.
- e) Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auswahl sind die Tarifvertragsparteien hinzuzuziehen.

STERBEGELD

60. Stirbt der/die Arbeitnehmer/in nach mehr als 4jähriger Betriebszugehörigkeit, so erhalten Ehegatte, Eltern oder Kinder, sofern der/die Verstorbene zu deren Lebensunterhalt bis zu

seinem/ihrem Ableben überwiegend beigetragen hat, als Beihilfe zusätzlich einen Monatsverdienst, bei 9jähriger Betriebszugehörigkeit oder einem Arbeitsunfall unabhängig von der Betriebszugehörigkeit zwei Monatsverdienste.

Sonstige Geldleistungen des Arbeitgebers aus Anlass des Todes des/der Arbeitnehmers/in können auf die Beihilfe angerechnet werden.

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

ZAHLUNG DES ARBEITSENTGELTS

61. Die Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen werden durch gesonderten Tarifvertrag geregelt.
62. Der Zeitraum für die Lohnabrechnung und Lohnzahlung einschliesslich Abschlagszahlungen beträgt eine Woche bis zu einem Monat und ist durch Betriebsvereinbarung festzulegen.
Abrechnungszeitraum für das Gehalt und die Ausbildungsvergütung ist der Monat.
63. Bei der Arbeitsentgeltzahlung ist - abgesehen von Abschlagszahlungen – dem/der Arbeitnehmer/in eine Abrechnung zuzustellen, die das Bruttoentgelt sowie sämtliche Steuern, Sozialversicherungsbeiträge und sonstige Abzüge ausweist. Zuschläge für Mehrarbeit und dergl. sind besonders aufzuführen.
64. Die monatliche Lohnabrechnung muss so vorgenommen werden, daß der/die Arbeitnehmer/in spätestens am 8. Arbeitstag des folgenden Monats über den Lohn verfügen kann. Ist dies nicht möglich, kann mit dem Betriebsrat eine andere Regelung vereinbart werden.
Die Zahlung des Gehaltes und der Ausbildungsvergütung erfolgt am letzten Arbeitstag für den abgelaufenen Monat.
65. Der/die Arbeitnehmer/innen sind verpflichtet, die Unterlagen zur Berechnung des Arbeitsentgelts nach den Anweisungen des Betriebes rechtzeitig und vollständig auszufüllen.
66. Bei Barzahlung wird das Arbeitsentgelt während oder im unmittelbaren Anschluss an die Arbeitszeit gezahlt. Verzögert sich der Beginn der Auszahlung durch Verschulden des Arbeitgebers oder seines Beauftragten um mehr als 1/4 Stunde nach Arbeitsschluss, so ist zur Abgeltung aller Ansprüche für jede angefangene Stunde ein voller Stundenverdienst zu zahlen. Dies gilt jedoch nicht, wenn aufgrund aussergewöhnlicher Umstände und aus zwingenden Gründen der Auszahlungstag im Einvernehmen mit dem Betriebsrat verschoben wird. Die Verschiebung des Auszahlungstages ist in jedem Fall den Arbeitnehmer/innen spätestens 2 Stunden vor Arbeitsschluss bekanntzugeben.
67. Zuviel gezahltes Arbeitsentgelt kann der Arbeitgeber zurückfordern oder nachträglich verrechnen, sofern dieser Anspruch eine Woche nach Feststellung des Irrtums angezeigt wird. Über die Art der Tilgung des zu erstattenden Betrages soll zwischen den Arbeitsvertragsparteien eine Abmachung getroffen werden, die auf die Einkommensverhältnisse des/der Arbeitnehmers/in weitgehend Rücksicht nimmt.
68. Arbeitnehmer/innen, die nicht nur vorübergehend Minderleistungen erbringen, können unter den tariflichen Sätzen bezahlt werden. Der Lohn- oder Gehaltssatz für sie richtet sich nach dem Grad der Minderleistung. Die Minderbezahlung bedarf der Zustimmung der am geltenden Lohn- bzw. Gehaltstarifvertrag beteiligten Tarifvertragsparteien. Die Zustimmung gilt als erteilt, wenn innerhalb von 4 Wochen nach Antragstellung kein Widerspruch erfolgt.

WERKZEUGENTSCHÄDIGUNG

69. Sämtliches Werkzeug ist vollständig und in brauchbarem Zustand vom Arbeitgeber zu stellen. Für schuldhafte Verluste oder Beschädigungen haftet der/die Arbeitnehmer/in nach den gesetzlichen Vorschriften.
70. Soweit in Ausnahmefällen Arbeitnehmer/innen auf Verlangen des Arbeitgebers ihr Werkzeug selbst stellen, ist eine angemessene Entschädigung zu vereinbaren.

URLAUB

Urlaubsanspruch

71. Jede/r Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts.
72. Der Urlaub dient der Erholung und der Erhaltung der Arbeitskraft. Der Urlaubsanspruch ist deshalb grundsätzlich durch Freistellung von der Arbeit zu erfüllen. Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, dass dringende betriebliche oder in der Person des/der Arbeitnehmers/in liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erfordern.
73. Während des Urlaubs darf der/die Arbeitnehmer/in keine dem Erholungszweck widersprechende auf Erwerb gerichtete Arbeit oder Tätigkeit ausüben. Bei Verstößen gegen diese Bestimmung entfällt der Anspruch auf die Urlaubsvergütung und auf das zusätzliche Urlaubsgeld für so viele Urlaubstage, wie die Arbeit oder Tätigkeit während des Urlaubs gedauert hat.
74. Die zeitliche Regelung des Urlaubs richtet sich nach den Bestimmungen des § 87 Abs. 1 Nummer 5 des Betriebsverfassungsgesetzes.
75. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
76. Als Urlaubstage gelten alle Wochentage mit Ausnahme der Samstage, Sonntage, gesetzlichen Feiertage und des 24. Dezember.
Soweit der Samstag nach Nummer 16 b) in die regelmässige Arbeitszeit einbezogen wird, ist sicherzustellen, daß der Urlaubsanspruch in Höhe von 30 Arbeitstagen auch bei Aufteilung den Rahmen von 6 Wochen ergibt.
Als Urlaubstage gelten alle Tage, an denen der/die Arbeitnehmer/in in regelmässiger Arbeitszeit zu arbeiten hat.
77. Im Laufe des Arbeitsverhältnisses entsteht für jeden vollen Beschäftigungsmonat der Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs. Bruchteile von Urlaubstagen von 0,5 an aufwärts sind auf volle Urlaubstage aufzurunden, Bruchteile darunter entsprechend abzurunden.
78. Im Laufe des Kalenderjahres eintretende und/oder ausscheidende Arbeitnehmer/innen haben Anspruch auf so viele Zwölftel ihres Jahresurlaubs, als sie in diesem Jahr volle Beschäftigungsmonate in dem Betrieb erreichen. Angefangene Beschäftigungsmonate werden als volle Monate gerechnet, wenn das Arbeitsverhältnis länger als 14 Kalendertage in diesem Beschäftigungsmonat bestanden hat. Das Arbeitsverhältnis muß jedoch mindestens einen Monat gedauert haben. Nummer 53 Satz 2 bleibt unberührt.
79. Der volle Urlaubsanspruch kann im ersten Beschäftigungsjahr erstmalig nach einer Wartezeit von 6 Monaten geltend gemacht werden.
80. Wird der/die Arbeitnehmer/in aus einem von ihm verschuldeten Grund fristlos entlassen oder löst er/sie das Arbeitsverhältnis unberechtigt vorzeitig auf oder kündigt er/sie innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Urlaubsende, so ist das über den nach Nummern 77 und 78 entstandenen Urlaubsanspruch hinaus gezahlte Urlaubsentgelt Lohn- bzw. Gehaltsvorschuss. Diesen kann der Arbeitgeber zurückfordern. Der Anspruch nach Nummer 78 bleibt unberührt.

81. Der Urlaubsanspruch erlischt in der Regel am 31. Dezember des jeweiligen Urlaubsjahres, ausnahmsweise am 31. März des nachfolgenden Kalenderjahres, wenn der Urlaub bis zum 31. Dezember des vorangegangenen Urlaubsjahres infolge betrieblicher oder wichtiger persönlicher Gründe nicht genommen werden konnte.

Der Urlaubsanspruch erlischt auch nicht am 31. März des Folgejahres, wenn der/die Arbeitnehmer/in ihn vorher schriftlich geltend gemacht hat und aufgrund krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit daran gehindert war, den Urlaub bis zum 31. März zu nehmen. In diesem Fall kann der Urlaub bis zum Ende des Folgejahres genommen werden. Wird das Arbeitsverhältnis in diesem Zeitraum beendet, hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Abgeltung des Urlaubsanspruchs auch bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit.

82. Ein beim Ausscheiden aus dem Betrieb fälliger Urlaubsanspruch ist während der Kündigungsfrist zu erfüllen. Lassen die betrieblichen Verhältnisse dies nicht zu, so ist der Urlaub abzugelten.
83. Beim Ausscheiden aus dem Betrieb ist dem/der Arbeitnehmer/in eine Bescheinigung über den für das laufende Kalenderjahr bezahlten Urlaub auszuhändigen. Anspruch auf Urlaub besteht insoweit nicht, als er in einem anderen Betrieb bereits erfüllt wurde.
84. Schwerbehinderte erhalten den gesetzlichen Zusatzurlaub von 5 Arbeitstagen unter Beachtung der Vorschriften dieses Tarifvertrages, soweit § 47 des Schwerbehindertengesetzes nicht entgegensteht.

Urlaubsdauer

85. Die Urlaubsdauer beträgt 30 Arbeitstage für alle Arbeiter/innen, Angestellten und Auszubildenden.
86. Bei Krankheit kann, wenn die Arbeitsunterbrechung länger als fünf Monate im gleichen Urlaubsjahr dauert, der Urlaub für jeden weiteren angefangenen Monat um ein Zwölftel gekürzt werden. Ist die Krankheit die Folge eines Betriebsunfalls oder gehört der/die Arbeitnehmer/in dem Betrieb länger als zehn Jahre an, so ist der Urlaub in voller Höhe zu gewähren.
- Hat der/die Arbeitnehmer/n im Urlaubsjahr weniger als 24 Tage tatsächlich gearbeitet, so hat er/sie für je zwei Arbeitstage Anspruch auf einen Urlaubstag, sofern sich nicht nach Absatz 1 ein niedrigerer Urlaubsanspruch ergibt.
87. Bei Aussetzen der Arbeit auf Wunsch des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin mit Zustimmung des Arbeitgebers ist der Urlaub für je 10 Arbeitstage der Arbeitsunterbrechung um 1 Urlaubstag zu kürzen. Das gilt nicht für Freistellungen gemäss Nummer 59 sowie nach dem BetrVG.
88. Erkrankt der/die Arbeitnehmer/in während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage, an denen der/die Arbeitnehmer/in arbeitsunfähig erkrankt war, nicht auf den Urlaub angerechnet. Der/die Arbeitnehmer/in hat sich jedoch nach Ablauf des vorgesehenen Urlaubs oder, falls die Krankheit darüber hinaus andauert, nach Beendigung der Krankheit zunächst dem Arbeitgeber zur Dienstleistung zur Verfügung zu stellen und sich mit diesem darüber zu verständigen, in welchem Zeitraum die durch Krankheit ausgefallenen Urlaubstage nachgeholt werden können.
89. Kuren und Schonungszeiten im Sinne der Nummer 54 b) dürfen auf den Urlaub nicht angerechnet werden.

Urlaubsentgelt

90. a) Arbeiter/innen, deren Lohn und Arbeitszeit keinen Schwankungen unterliegen, erhalten als Urlaubsentgelt für jeden Urlaubstag den ausgefallenen Verdienst.
- b) Bei schwankendem Lohn bemisst sich das Urlaubsentgelt nach dem Durchschnittsbruttostundenlohn. Zur Ermittlung des Bruttostundenlohnes wird der Verdienst im Berechnungszeitraum durch die tatsächlich geleisteten Stunden zuzüglich der pflichtwid-

rig versäumten Stunden geteilt. Zahlungen im Krankheitsfalle, die nicht auf Grund des Entgeltfortzahlungsgesetzes erfolgen, Gratifikationen, Jahresabschlusszuwendungen und dergleichen bleiben hierbei ausser Betracht. Bei nicht nur vorübergehender Verdienständerung während des Berechnungszeitraumes oder des Urlaubs ist von dem geänderten Verdienst auszugehen.

- c) Der nach b) ermittelte Bruttostundenlohn ist für die infolge des Urlaubs ausgefallene Arbeitszeit zu zahlen. Bei ständig schwankender Arbeitszeit ist die durchschnittliche Arbeitszeit im Berechnungszeitraum zugrunde zu legen.
 - d) Als Berechnungszeitraum gelten bei monatlicher Lohnabrechnung die letzten abgerechneten drei Monate, bei wöchentlicher Lohnabrechnung die letzten abgerechneten 13 Wochen vor Urlaubsbeginn.
91. a) Während des Urlaubs der Angestellten ist das monatliche Gesamtgehalt einschliesslich sämtlicher monatlich regelmässig wiederkehrender Vergütungen weiterzuzahlen. Bei schwankendem Arbeitsverdienst ist die Urlaubsvergütung nach dem Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate zu berechnen.
- b) Nummer 90 b) Satz 3 und 4, Nummern 92, 93 und 94 finden entsprechende Anwendung.
92. Urlaubstage, die in eine Kurzarbeitszeit fallen, sind mit mindestens 7 Stundenverdiensten zu vergüten.
93. Nimmt ein/e Arbeitnehmer/in den Urlaub in mehreren Abschnitten, so kann unter Berücksichtigung der Nummer 90 b) Satz 4 der für den ersten Abschnitt ermittelte Bruttostundenverdienst für die weiteren Abschnitte des Urlaubs im Urlaubsjahr beibehalten werden.
94. Auf Antrag des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin ist vor Urlaubsantritt eine Vorauszahlung in ungefährender Höhe des Urlaubsentgelts zu leisten, sofern der Urlaub zusammenhängend bzw. in vollen Wochen genommen wird.

Zusätzliches Urlaubsgeld

95. Neben dem Urlaubsentgelt wird für den Erholungsurlaub nach Nummer 85 ein zusätzliches Urlaubsgeld gewährt. Es beträgt 50 % des Urlaubsentgelts.
96. Auszubildende erhalten 75 % ihrer Ausbildungsvergütung als zusätzliches Urlaubsgeld. Nummer 78 gilt entsprechend.
97. Der Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsgeld entsteht gleichzeitig mit dem Urlaubsanspruch. Arbeitnehmer/innen, deren Arbeitsverhältnis nicht länger als 6 Monate dauert, haben keinen Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsgeld.
98. Der Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsgeld entfällt:
- a) Wenn der/die Arbeitnehmer/in das Arbeitsverhältnis vor Ablauf des ersten Jahres seiner/ihrer Betriebszugehörigkeit kündigt,
 - b) bei verschuldeter fristloser Entlassung oder vertragswidriger Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den/die Arbeitnehmer/in,
 - c) wenn der/die Arbeitnehmer/in eine auf Erwerb gerichtete Arbeit oder Tätigkeit während des Urlaubs gegen Entgelt ausübt (Nummer 73 Satz 1),
 - d) wenn der/die Arbeitnehmer/in im Urlaubsjahr weniger als 3 Monate tatsächlich gearbeitet hat.
99. Kündigt der/die Arbeitnehmer/in nach Ablauf des ersten Jahres seiner Betriebszugehörigkeit innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Urlaubsende, so hat er/sie Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld für so viele Urlaubstage, wie er/sie nach den Nummern 77 und 78 erworben hat.

100. Für jeden Tag, an dem der/die Arbeitnehmer/in unentschuldigt fehlt (Bummeltag), verringert sich das zusätzliche Urlaubsgeld um einen Tagesbetrag. Der Anspruch bleibt bestehen, wenn der Bummeltag als Urlaubstag angerechnet wird.
101. In den Fällen der Nummern 98-100 gilt bereits gewährtes zusätzliches Urlaubsgeld als Lohn- bzw. Gehaltsvorschuss, der zurückzuzahlen ist.
102. Soweit Ansprüche irgendwelcher Art von der Höhe des Arbeitsentgelts abhängig sind (z.B. bei Errechnung eines Durchschnittsverdienstes), wird das zusätzliche Urlaubsgeld nicht mitgerechnet.
103. Auf Antrag des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin ist vor Urlaubsantritt eine Vorauszahlung in ungefährender Höhe des zusätzlichen Urlaubsgeldes zu leisten, sofern der Urlaub zusammenhängend bzw. in mindestens vollen Wochen genommen wird.

GELTENDMACHUNG UND VERWIRKUNG VON ANSPRÜCHEN

104. Der/die Arbeitnehmer/in ist zur sofortigen Nachprüfung des ausgezahlten Arbeitsentgelts verpflichtet. Stimmt der Geldbetrag mit dem Arbeitsentgeltnachweis nicht überein, so hat der/die Arbeitnehmer/in dies sofort dem/der Auszahlenden zu melden. Spätere Einwendungen werden nicht berücksichtigt.
105. Einwendungen gegen die rechnerische Richtigkeit der Arbeitsentgeltabrechnung sind nur dann zu berücksichtigen, wenn sie spätestens bis zum Ablauf der nächsten Arbeitswoche erhoben werden.
106. Einwendungen gegen die Richtigkeit der rechnerischen Grundlagen der Arbeitsentgeltabrechnung sind nur dann zu berücksichtigen, wenn sie innerhalb von zwei Monaten nach Erhalt der Abrechnung geltend gemacht worden sind.
107. Ansprüche aus Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, auf Zahlung von Zulagen jeder Art und auf Erstattung von Barauslagen sind spätestens zwei Monate nach Fälligkeit geltend zu machen.
108. Alle sonstigen gegenseitigen Ansprüche sind innerhalb einer Frist von 3 Monaten nach Fälligkeit geltend zu machen und im Falle der Ablehnung durch die andere Partei innerhalb einer Frist von 2 Monaten beim Arbeitsgericht einzuklagen.
109. Nach Ablauf der angeführten Fristen sind die Ansprüche verwirkt, es sei denn, dass sie vorher durch den/die Arbeitnehmer/in oder durch den Betriebsrat schriftlich geltend gemacht bzw. eingeklagt worden sind.

Die Ausschlussfristen gelten nicht für beiderseitige Schadensersatzansprüche sowie für beiderseitige nachwirkende Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis.

SCHLICHTUNGSVEREINBARUNG

110. Zur Hilfeleistung bei Abschluss eines neuen Manteltarifvertrages treffen die Vertragsparteien die als Anlage beigegebene Schlichtungsvereinbarung.

VERTRAGSDAUER

111. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2000 in Kraft. Er ersetzt den MTS vom 09. März 1995.

Der Vertrag kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, erstmalig zum 31. Dezember 2004, gekündigt werden.

Stuttgart, den 02. Dezember 1999

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

Industriegewerkschaft Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Stuttgart

K. Hummel
(Präsident)

Berthold Huber
(Bezirksleiter)

Dr. A.P. Brucker
(Hauptgeschäftsführer, Sprecher
der Tarifkommission)

Karl Hasenohr

**Anlage zum
MANTELTARIFVERTRAG für die SÄGEINDUSTRIE
und übrige HOLZBEARBEITUNG
in Baden- Württemberg
(MTS)**

02. Dezember 1999

SCHLICHTUNGSVEREINBARUNG

Zweck des Schlichtungsverfahrens

- § 1 Zur Hilfeleistung beim Abschluß eines neuen Manteltarifvertrages vereinbaren die Tarifvertragsparteien ein Schlichtungsverfahren.
- § 2 Zur Durchführung des Schlichtungsverfahrens wird von Fall zu Fall eine Schlichtungsstelle errichtet. Sie hat den Vorrang vor gesetzlichen Schlichtungseinrichtungen.

Zusammensetzung der Schlichtungsstelle

- § 3 Die Schlichtungsstelle setzt sich zusammen aus dem unparteiischen Vorsitzenden und je drei Beisitzer, die von den Vertragsparteien benannt werden. Die Bestellung des unparteiischen Vorsitzenden hat innerhalb von 7 Tagen zu erfolgen.
- § 4 Einigen sich die Vertragsparteien nicht über die Person unparteiischen Vorsitzenden, so ist die oberste Arbeitsbehörde des Landes um die Benennung eines unparteiischen Vorsitzenden zu bitten. Der von ihr Vorgeschlagene gilt als von den Vertragsparteien bestellt.
- § 5 Jede Vertragspartei benennt ihre Beisitzer/innen. In begründeten Fällen kann im Laufe des Verfahrens ein Austausch erfolgen.
- § 6 Die Geschäftsstelle der Schlichtungsstelle ist im jährlichen Wechsel die Geschäftsstelle des Verbandes einer der Vertragsparteien, beginnend im Jahre 1995 mit der Gewerkschaft Holz und Kunststoff.

Anrufung der Schlichtungsstelle

- § 7 Das Schlichtungsverfahren kann erst eingeleitet werden, wenn die Tarifverhandlungen gescheitert sind oder wenn eine Partei sich weigert, nach Auslaufen des gekündigten Manteltarifvertrages Tarifverhandlungen aufzunehmen.
- § 8 Die Verhandlungen gelten als gescheitert, wenn beide Vertragsparteien dies gemeinsam feststellen oder wenn eine Vertragspartei dieses der anderen Vertragspartei durch eingeschriebenen Brief unter Angabe der Gründe erklärt.
- § 9 Die Schlichtungsstelle muss auf Anruf einer Vertragspartei tätig werden. Die Vertragsparteien sind verpflichtet, sich auf das Schlichtungsverfahren einzulassen.
- § 10 Die Anrufung erfolgt bei der Geschäftsstelle der Schlichtungsstelle.
- § 11 Die Geschäftsstelle hat im Einvernehmen mit dem unparteiischen Vorsitzenden der Schlichtungsstelle unter Einhaltung einer 7tägigen Einladungsfrist die Beisitzer/innen über die Vertragsparteien und die Parteien des Verfahrens zu einer Sitzung der Schlichtungsstelle einzuladen.
- § 12 Die Schlichtungsstelle muss innerhalb von zwei Wochen nach ihrer Anrufung zusammentreten. Zwischen den Vertragsparteien kann eine Verlängerung dieser Frist vereinbart werden. Die Vereinbarung bedarf der Schriftform.

Verfahren vor der Schlichtungsstelle

- § 13 Die Verhandlungen und Beratungen der Schlichtungsstelle werden durch den unparteiischen Vorsitzenden der Schlichtungsstelle geleitet.
- § 14 Die Verhandlungen vor der Schlichtungsstelle sind nicht öffentlich. Parteivertreter/innen sind zugelassen. Über ihre Anzahl verständigen sich die Parteien.
- § 15 Die Schlichtungsstelle hat durch Anhörung der Parteien die Streitpunkte und die für die Beurteilung wesentlichen Verhältnisse klarzustellen.
- § 16 Die Schlichtungsstelle soll versuchen, eine Einigung der Vertragsparteien herbeizuführen. Kommt eine Einigung zustande, so ist sie in ihrem Wortlaut niederzuschreiben und von den Parteien zu unterzeichnen.
- § 17 Kommt eine Einigung nicht zustande, hat die Schlichtungsstelle einen Schlichtungsspruch zu fällen.
- § 18 Die Beschlüsse werden mit qualifizierter Mehrheit von 5 Stimmen gefasst. Auf Antrag von mindestens zwei Mitgliedern der Schlichtungsstelle ist geheim abzustimmen.
- § 19 Der Schlichtungsspruch ist vor der Verkündung schriftlich abzufassen und von den Mitgliedern der Schlichtungsstelle zu unterzeichnen. Den Parteivertreterinnen / Parteivertretern ist bei Verkündung eine Abschrift des Schlichtungsspruches auszuhändigen.
- § 20 Nehmen die Vertragsparteien den Schlichtungsspruch sofort an, so ist diese Annahme von der Schlichtungsstelle zu protokollieren und von den Parteivertreterinnen / Parteivertretern zu unterzeichnen. Wenn die Parteien den Schlichtungsspruch nicht sofort annehmen, haben sie in einer von der Schlichtungsstelle festzusetzenden Frist die Annahme oder Ablehnung der Geschäftsstelle schriftlich zu erklären.
- § 21 Ein durch beide Vertragsparteien angenommener Schlichtungsspruch hat die Wirkung eines Tarifvertrages.

Beendigung des Schlichtungsverfahrens

- § 22 Das Schlichtungsverfahren ist beendet:
- c) wenn ein Schlichtungsspruch gefällt wurde und eine oder beide Vertragsparteien die Ablehnung erklären,
 - a) wenn eine Einigung nach § 16 zustande kommt,
 - b) wenn beide Vertragsparteien den Schlichtungsspruch angenommen haben,
 - d) wenn die Schlichtungsstelle eine Fortführung des Schlichtungsverfahrens durch Beschluss für aussichtslos erklärt,
 - e) wenn nach erfolglosem Einigungsversuch nach zweimaliger Abstimmung über den gleichen Schlichtungsvorschlag kein Schlichtungsspruch zustande kommt,
 - f) wenn eine oder beide Vertragsparteien sich nicht innerhalb der nach § 20 von der Schlichtungsstelle festgesetzten Frist geäußert haben.

Verfahren ohne unparteiischen Vorsitzenden

- § 23 Die Vertragsparteien können im beiderseitigen Einvernehmen auf die Hinzuziehung eines unparteiischen Vorsitzenden zunächst verzichten.
- § 24 Die Beisitzer/innen jeder Vertragspartei bestimmen einen von ihnen zu ihrem Vorsitzenden.
- § 25 Die Verhandlungen und Beratungen der Schlichtungsstelle werden von Verhandlung zu Verhandlung abwechselnd von einem der Vorsitzenden geleitet. Der andere Vorsitzende bekleidet jeweils das Amt eines Stellvertreters.
- § 26 Die Beschlussfassung erfolgt im Verfahren ohne unparteiische/n Vorsitzende/n mit einfacher Stimmenmehrheit.
- § 27 Im übrigen finden die §§ 7 bis 22 sinngemäss Anwendung.
- § 28 Führen die Verhandlungen vor der Schlichtungsstelle ohne unparteiische/n Vorsitzende/n zu keinem Ergebnis, so ist das Verfahren mit einer/einem unparteiischen Vorsitzenden weiterzuführen.

Friedenspflicht

- § 29 Die Vertragsparteien verpflichten sich, bis zur Beendigung des Schlichtungsverfahrens keine Kampfmassnahmen zu führen.

Kosten des Verfahrens

- § 30 Die Kosten des Schlichtungsverfahrens trägt jede Vertragspartei zur Hälfte.
- § 31 Die Entschädigung ihrer Beisitzer/innen übernimmt jede Vertragspartei; jede Vertragspartei trägt die Kosten der von ihr geladenen Sachverständigen.

Dauer der Schlichtungsvereinbarung

- § 32 Die Schlichtungsvereinbarung bleibt 6 Monate über die Laufdauer dieses Manteltarifvertrages hinaus in Kraft.

Stuttgart, den 02. Dezember 1999

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

Industriegewerkschaft Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Stuttgart

K. Hummel
(Präsident)

Berthold Huber
(Bezirksleiter)

Dr. A.P. Brucker
(Hauptgeschäftsführer, Sprecher
der Tarifkommission)

Karl Hasenohr

