

Tarifvertrag

zur Verdienstsicherung und zum Kündigungsschutz
älterer Arbeitnehmer
gültig ab 1. Juni 1980

zwischen dem

Verband Badischer Sägewerke e.V. Freiburg
**Verband der Württembergischen Säge-
und Holzbearbeitungsindustrie e.V., Stuttgart**

und
einerseits

und der

**Gewerkschaft Holz und Kunststoff,
Bezirksleitung Baden-Württemberg, Stuttgart**

andererseits

wird folgender Tarifvertrag vereinbart:

I. Geltungsbereich

1. Dieser Vertrag gilt

räumlich: Für das Bundesland Baden-Württemberg

fachlich: Für die Betriebe der Sägeindustrie mit mehr als 20 nach dem Betriebsverfassungsgesetz wahlberechtigten Arbeitnehmern/innen nach Massgabe des fachlichen Geltungsbereiches des Bundesmanteltarifvertrags für die Sägeindustrie und übrige Holzbearbeitung (BMS jetzt MTS) vom 21. März 1980.

persönlich: für Arbeiter/innen, für Angestellte, soweit sie von den jeweiligen Gehaltstarifverträgen erfasst werden, sowie für Arbeitgeber, soweit die Vorgenannten Mitglieder der Tarifvertragsparteien sind.

II. Verdienstsicherung

Anspruchsvoraussetzungen

2. Ein/eine Arbeitnehmer/in,

- der/die das 55. Lebensjahr vollendet und dem Betrieb zu diesem Zeitpunkt mindestens 10 Jahre ununterbrochen angehört hat oder dem Betrieb mindestens 35 Jahre ununterbrochen angehört hat
- und der/die wegen alters- und gesundheitsbedingter ständiger Minderung seiner/ihrer Leistungsfähigkeit in die für die Beurteilenden erkennbare Masse gehindert ist, seine/ihre bisherige Tätigkeit auszuüben, oder in dieser die bisherige Leistung zu erbringen

- und hierdurch eine Verdienstminderung erleiden würde,
hat auf Antrag Anspruch auf Verdienstsicherung.

Ein Anspruch auf Verdienstsicherung besteht nicht für Arbeitnehmer/innen, die das 65. Lebensjahr vollendet haben oder Bezieher/in von Altersruhegeld sind oder Anspruch darauf haben.

Eine Leistungsminderung, vom Arbeitnehmer/in selbst verschuldet im Sinne des Lohnfortzahlungsgesetzes herbeigeführt, schliesst den Anspruch auf Verdienstsicherung aus.

Formen der Verdienstsicherung

3. Die Verdienstsicherung kann erfolgen
 - a) durch Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz unter Beachtung betriebsverfassungsrechtlicher Bestimmungen (Nr.6);
und oder
 - b) durch Gewährung eines Verdienstaustgleichs (Nr.7).

Verfahren

4. Der Antrag auf Verdienstsicherung ist schriftlich zu stellen und schriftlich zu begründen. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung des Antrags auf Verdienstsicherung entscheiden Geschäftsleitung und Betriebsrat. Bei Bedarf ist der Betriebsarzt hinzuzuziehen.

Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz

5. Die Antragstellung auf Verdienstsicherung schliesst die Zustimmung des Arbeitnehmers zur Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz, zum Wechsel der Entlohnungsart und gegebenenfalls auch zu einer Umgruppierung ein.
6. Erfolgt die Verdienstsicherung ausschliesslich durch Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz (Nr. 3a), so muss dieser dem Arbeitnehmer/in unter Berücksichtigung seiner /ihrer geminderten Leistungsfähigkeit zumutbar sein und ihm/ihr die Erreichung der bisherigen Verdiensthöhe nach Massgaben der Nr. 8 ermöglichen.

Verdienstaustgleich

7. Erfolgt die Verdienstsicherung – gegebenenfalls in Verbindung mit der Massnahme nach Nr. 5 – in Form der Gewährung eines Verdienstaustgleichs (Nr. 3b), so erhält der /die Arbeitnehmer/in eine Vergütung, die der Differenz zwischen dem bisherigen Bruttoverdienst nach Massgabe Nr. 8 und dem Bruttoverdienst entspricht, den der/die anspruchsberechtigte Arbeitnehmer/in nach Durchführung der Verdienstsicherungsmassnahme ohne diesen Ausgleich zu erhalten hätte.

Berechnung des bisherigen Bruttoverdienstes

8. Der Berechnung des bisherigen Bruttoverdienstes sind zugrunde zu legen:
- a) Bei einem/einer Zeitlohnarbeiter/in
der Brutto-Stundenlohn zum Zeitpunkt der Antragstellung;
 - b) bei einem/einer Akkord-, Prämienlohn- und Wechselarbeiter/in
der durchschnittliche Zeitgrad der letzten gerechneten 24 Monate vor Antragstellung. Die Beweislast für die Höhe des Zeitgrades obliegt dem Arbeitgeber. Überschreitet dieser durchschnittliche Zeitgrad 120 Prozent, so wird die Mehrleistung dem Zeitgrad 120 Prozent zur Hälfte hinzugerechnet. Urlaubs-, Krankheits- und andere Zeiten mit Entgeltfortzahlung auf der Grundlage des Durchschnittsverdienstes bleiben ausser Betracht;
 - c) bei einem/einer Angestellten
das Bruttogehalt zum Zeitpunkt der Antragstellung.
In den vorgenannten Fällen a) bis c) werden von der Berechnung ausgenommen:
 - Vermögenswirksame Leistungen
 - Mehrarbeitsvergütungen einschliesslich Mehrarbeitszuschläge sowie Zuschläge für Sonn- und Feiertage und diesen gleichgestellte arbeitsfreie Tage
 - Aufwandsentschädigungen (z.B. Trennungsgelder, Auslösungen, Fahrtkosten)
 - Montage- und Erschwerniszuschläge sowie Zuschläge für Schicht- und Nacharbeit, soweit es sich nicht um regelmässig gezahlte Zulagen handelt für eine Tätigkeit, die wegen der Folge der Erschwernis nicht mehr ausgeführt werden kann
 - Einmalige Zuwendungen und sonstige Sonderzahlungen, wie zum Beispiel
 - Weihnachtsgratifikation
 - Jahresabschlussvergütungen
 - Jubiläumsgelder
 - Zusätzliche Urlaubsvergütungen
 - Vertreterzulagen
 - Zusätzliche Vergütungen für aushilfsweise Tätigkeiten
 - Tantiemen

Provisionen, sowie sie zusammen mit dem Fixum das zum Zeitpunkt der Antragstellung zutreffende Tarifgehalt um mehr als 15 Prozent übersteigen

 - Geldwerte Sachleistungen aller Art
 - Aufwendung des Arbeitgebers für Versorgungswerke, Versicherungen etc..

Zusammensetzung des neuen Verdienstes

9. Der neue Verdienst setzt sich zusammen aus:
- a) Dem Tarifgrundlohn der Lohngruppe oder dem Tarifgrundgehalt der Gehaltsgruppe der Tätigkeit, die der/die anspruchsberechtigte Arbeitnehmer/in nach der Verdienstsicherungsmaßnahme tatsächlich ausübt,
 - b) der übertariflichen Lohn- oder Gehaltszulage zum Zeitpunkt der Antragstellung,
 - c) der Verdienstaussgleichszulage (Differenz aus dem bisherigen Bruttoverdienst nach Massgabe der Nr. 8 und der Summe der Verdienstbestandteile aus a) und b) zuzüglich sonstiger Vergütungen, auf die ein Rechtsanspruch besteht).

Tariferhöhungen

10. Bei Tariflohn- und Gehaltserhöhungen erhöht sich die Verdienstaussgleichszulage gemäss Nr. 9 c entsprechend.

Anrechnung anderer Leistungen

11. Erhält der/die Arbeitnehmer/in aus demselben Anlass, der zur Verdienstsicherung geführt hat, anderweitige Zahlungen – z.B. Renten, Leistungen von Drittschädigern-, so ist er/sie verpflichtet, diese Zahlungen und deren Veränderung dem Arbeitgeber anzuzeigen. Der Verdienstaussgleich vermindert sich um solche Zahlungen. Der/die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, seine/ihre Ansprüche auf anderweitige Zahlungen vorrangig geltend zu machen. Unterlässt er/sie dies, entfällt der Anspruch auf Verdienstsicherung.
12. Hat der/die Arbeitnehmer/in bereits Zahlungen gemäss Nr. 11 für einen Lohn-/Gehaltszahlungszeitraum, für den der Arbeitgeber Verdienstaussgleich geleistet hat, erhalten oder erhält er/sie solche später, so gilt der Verdienstaussgleich bis zur Höhe der anderweitigen Zahlungen für diesen Zeitraum als Arbeitsentgeltvorschuss, den der Arbeitgeber zurückfordern kann.

Betriebsbedingte Verdienstminderung

13. Führen betriebliche Gründe zu niedrigeren Lohn-/ Gehaltsgruppe oder zu geringeren persönlichen Leistungen und damit zu einer Verdienstminderung, wird diese von der vorstehenden Verdienstsicherung nicht betroffen.

Fälligkeit der Verdienstsicherung

14. Die Verdienstsicherung wird mit dem auf die Feststellung des Anspruchs folgenden Lohn- oder Gehaltsabrechnungszeitraum erstmalig gewährt.

Begrenzung der Verdienstsicherung

15. Die Verdienstsicherung darf nicht dazu führen; dass der/die Arbeitnehmer/in einen höheren Verdienst erhält, als er/sie erhalten würde, wenn er/sie nicht leistungsgemindert wäre.

Übertarifliches Entgelt

16. Hinsichtlich der übertariflichen Entgeltbestandteile gelten die allgemeinen rechtlichen Grundsätze; im Rahmen des Gleichbehandlungsprinzips berechtigt die Tatsache der Verdienstsicherung nicht zu einem Anspruch auf unterschiedliche Behandlung.

Ausschluss weiterer Verdienstsicherungen

17. Hat ein/eine Arbeitnehmer/in Verdienstaussgleich erhalten, so kann er/sie bei einem erneuten Antrag keinen höheren Verdienstaussgleich erlangen.

Erlöschen der Verdienstsicherung

18. Geht der/die Arbeitnehmer/in während des Bezugs des Verdienstaussgleiches ein weiteres Arbeitsverhältnis ein, erlischt sein/ihr Anspruch auf Verdienstaussgleich. Für den Zeitraum des weiteren Arbeitsverhältnisses gewährter Verdienstaussgleich ist zurückzuzahlen.

III. Kündigungsschutz

19. Einem/einer Arbeitnehmer/in, der/die das 55. Lebensjahr, aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet hat und der/die dem Betrieb zu diesem Zeitpunkt mindestens 10 Jahre angehört, kann nur aus wichtigem Grund gemäss § 626 BGB gekündigt werden.

Zulässig sind auch Kündigungen

- a) Beim Bezug von oder beim Anspruch auf Altersruhegeld,
- b) aus personen- und/oder verhaltensbedingten Gründen, wenn im Kündigungsschutzgesetz der wichtige Grund bestätigt, jedoch aus Gründen der Zumutbarkeit nur eine fristgemässe Kündigung anerkannt wird,
- c) aus betriebsbedingten Gründen, wenn nach übereinstimmender Auffassung von Geschäftsleitung und Betriebsrat ein anderer zumutbarer Arbeitsplatz nicht gefunden wird oder einem sozial schwächer gestellten Arbeitnehmer/in der Arbeitsplatz unter Beachtung des Kündigungsschutzgesetzes (§ 1 Absatz 3, Satz 1) erhalten werden muss,
- d) bei Vorliegen eines für den/die betroffenen Arbeitnehmer/in geltenden Sozialplanes, in Betrieben ohne Betriebsrat bei Vorliegen eines Tatbestandes im Sinne der §§ 111 ff. BetrVG.

Änderungskündigungen

20. Nr. 19 mit Ausnahme von Buchstabe a) gilt auch bei Änderungskündigungen.

IV. Vertragsdauer

Dieser Vertrag tritt am 1. Juni 1980 in Kraft und kann erstmals unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum 30. Juni 1983 gekündigt werden.

Niefern, den 24. April 1980

Arbeitsgemeinschaft
Baden-Württemberg
Sägewerksverbände

Gewerkschaft
Holz und Kunststoff,
Bezirksleitung
Baden-Württemberg

Dr. H. Gaiser
(Vorsitzender des Sozialpolitischen Ausschusses)

F. Dast

Verband Badischer Sägewerke e.V.

G. Koch
(Vorsitzender)

J. Gaebeler
(Geschäftsführer)

Verband der Württembergischen Säge-
und Holzbearbeitungsindustrie e.V.

A. Steinhilber
(Vorsitzender)

K. Bek
(Geschäftsführer)