



Bezirk
Baden-Württemberg

Manteltarifvertrag

Holz und Kunststoff
verarbeitende Industrie

Tarifgebiet Baden-Württemberg

Abschluss:	23.04.2009
Gültig ab:	01.01.2009
Kündbar zum:	31.12.2012
Frist:	6 Monate

Manteltarifvertrag

**für die Holzindustrie und Kunststoffverarbeitung
in Baden-Württemberg**

vom 23. April 2009

Zwischen dem

**Verband der Holzindustrie und Kunststoffverarbeitung
Baden-Württemberg e.V., 70182 Stuttgart**

-einerseits-

und der

**IG Metall,
vertreten durch den Bezirk Baden-Württemberg,
Bezirksleitung Baden-Württemberg,
70469 Stuttgart**

-andererseits-

wird folgender

Manteltarifvertrag

vereinbart:

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich	4
§ 2 Einstellung	5
§ 3 Probezeit und Aushilfstätigkeit	6
§ 4 Kündigung, Änderungskündigung, Zeugnisse	7
§ 5 Arbeitszeit	9
I. Arbeitszeit, Ruhepausen	9
II. 3-Schicht-Betrieb	12
III. Allgemeine Bestimmungen	13
§ 6 Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	15
§ 7 Vergütung für Mehr-, Schicht-, Spät-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit..	17
§ 8 Kurzarbeit	19
§ 9 Arbeitsunterbrechung, Arbeitsverhinderung und Unterstützung bei Todesfall.....	20
§ 10 Entgeltregelung	24
I. Allgemeine Bestimmungen	24
II. Lohnbestimmungen	25
A. Lohngruppenregelung	25
B. Zeitentlohnung.....	31
C. Akkordbestimmungen.....	31
D. Prämientlohnung	34
III. Gehaltsbestimmungen	37
IV. Abrechnung und Zahlung von Lohn, Gehalt und Ausbildungsvergütung	37
§ 11 Alterssicherung	38
I. Verdienstsicherung	38
II. Arbeitsplatzschutz.....	43
§ 12 Montageregelung.....	43

§ 13 Urlaub	45
I. Allgemeines	45
II. Urlaubsanspruch.....	45
III. Urlaubsdauer	47
IV. Urlaubsentgelt.....	48
§ 14 Verwirkung von Ansprüchen	49
§ 15 Unfallschutz	49
§ 16 Arbeitnehmervertretung	49
§ 17 Einzelstreitigkeiten	50
§ 18 Schiedsverfahren	50
§ 19 Übergangsbestimmungen	50
§ 20 Beschäftigungsförderung	51
§ 21 Vertragsdauer	52
Anlage 1 Schiedsordnung	53

§ 1 Geltungsbereich

räumlich: fachlich:	für Baden-Württemberg a) für die Betriebe, Hilfs- und Nebenbetriebe, für selbständige Betriebsabteilungen sowie Montagestellen der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie einschließlich Sperrholz-, Faser- und Spanplattenindustrie, Herstellung von Fertighäusern, Hallen, Wohnwagen und Reisemobilen b) für Betriebe verwandter Industriezweige sowie für kunststoffherstellende Betriebe c) für Betriebe, die an Stelle oder in Verbindung mit Holz andere Werkstoffe oder Kunststoff verarbeiten
persönlich:	für alle – auch fachfremde – rentenversicherungspflichtig Beschäftigte, die in den und für die vorgenannten Betriebe eine Tätigkeit ausüben sowie für in einem Ausbildungsverhältnis Beschäftigte (Auszubildende), soweit für diese keine gesetzlichen oder tariflichen Sonderregelungen bestehen. ^{1 2} Nicht als Beschäftigte im Sinne dieses Tarifvertrages gelten die Personen, die unter § 5 Abs. 2 und 3 Betriebsverfassungsgesetz fallen.
Tarifgebundenheit:	Tarifgebunden sind gemäß § 3 Tarifvertragsgesetz Mitglieder der vertragsschließenden Gewerkschaften und die Mitglieder der vertragsschließenden Arbeitgeberverbände.
Ergänzende Betriebsvereinbarungen:	Der Tarifvertrag regelt die Mindestbedingungen der Arbeitsverhältnisse. Bestimmungen, die keine abschließende oder keine vollständige Regelung enthalten, können durch Betriebsvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ergänzt werden. Derartige Bestimmungen können nicht zu Ungunsten der Beschäftigten vom Tarifvertrag abweichen.

¹ Beschäftigte im Sinne dieses Tarifvertrages sind Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer.

² Für Auszubildende gilt § 4 Berufsbildungsgesetz.

§ 2 Einstellung

1. Bei Einstellungen und Entlassungen gelten neben den gesetzlichen Bestimmungen - insbesondere den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) - die nachstehenden Vereinbarungen.

1.1. Bei gleicher abgeforderter Qualifikation sollen Frauen bevorzugt eingestellt werden.

2. Der Arbeitsvertrag ist vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses schriftlich zu vereinbaren. Aus ihm müssen hervorgehen:

- Tarifgruppe,
- Höhe und Zusammensetzung des Lohnes (brutto) bzw. des Monatsgehaltes (brutto),
- Lohnart (Zeit- oder Leistungslohn),
- bei Angestellten die Tätigkeit,
- bei Teilzeitbeschäftigten die Dauer der regelmäßigen täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit.

Soweit vereinbart, muss der Arbeitsvertrag weiterhin enthalten:

- Probezeit,
- Beschäftigung zur Aushilfe, für einen bestimmten Zweck oder eine bestimmte Zeitdauer, unter Angabe des sachlichen Grundes,
- besondere Kündigungsfristen,
- Beschäftigung mit Arbeitsbereitschaft nach § 5 III. Ziff. 10 MTV.

3. Wird vom Arbeitgeber ausdrücklich **persönliche Vorstellung** vor der Einstellung gewünscht, so sind den Bewerbern die ihnen entstehenden Kosten für die Reise und den Aufenthalt entsprechend den Tarifen der öffentlichen Verkehrsmittel und den jeweils gültigen steuerrechtlichen Reisekostenbestimmungen zu vergüten.

4. Schwerbehinderte und ihnen Gleichgestellte 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 Beschäftigte, die unter arbeitsrechtliche Schutzvorschriften fallen, müssen auf Befragen auf diese Eigenschaft hinweisen, werdende Mütter jedoch nur dann, wenn sich ausschließlich Frauen auf dem Arbeitsplatz beworben haben und die Art der Tätigkeit die Beschäftigung Schwangerer außerhalb der Schutzfristen ausschließt oder erheblich einschränkt.

5. Original-Zeugnisse und andere den Bewerbungen beigelegte oder abgegebene Original-Unterlagen müssen spätestens innerhalb von 4 Wochen nach Einstellung zurückgegeben werden.
6. Die Beschäftigten haben vorübergehend auch andere **zumutbare Tätigkeiten** auszuführen als die, für die sie eingestellt wurden.

§ 3 Probezeit und Aushilfstätigkeit

1. Die **Probezeit** kann für die Beschäftigten bis zu drei Monate, für Schwerbehinderte und ihnen Gleichgestellte bis zu fünf Monate dauern und um die in sie fallenden Fehlzeiten verlängert werden.³

Mit der Zustimmung des Betriebsrates kann die Probezeit für die Beschäftigten bis zu fünf Monate verlängert werden.
2. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits bis zum letzten Tag der Probezeit bzw. der verlängerten Probezeit für die Beschäftigten mit Zwei-Wochenfrist zum Wochenende bzw. zum letzten Schichtende einer Woche schriftlich gekündigt werden.⁴
3. Ist eine **Aushilfstätigkeit** nicht befristet, kann der Arbeitsvertrag eines gewerblich Beschäftigten innerhalb der Aushilfszeit zum Arbeitsschluss bzw. Schichtende des nächsten Arbeitstages gelöst werden. Mit Angestellten kann eine monatliche Kündigungsfrist zum Ende des Kalendermonats einzelvertraglich vereinbart werden.

Dauert die Aushilfstätigkeit bei einem gewerblich Beschäftigten länger als zwei Monate, bei einem Angestellten länger als vier Monate, so gilt das Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

³ Für Auszubildende gilt § 13 Berufsbildungsgesetz

⁴ Für Auszubildende gilt § 15 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz

§ 4 Kündigung, Änderungskündigung, Zeugnisse

1. Kündigungsfristen

Soweit in diesem Tarifvertrag nichts Abweichendes bestimmt ist (§ 3 Ziff. 2 und 3, § 4 Ziff. 5), beträgt die Kündigungsfrist für auf unbestimmte Zeit abgeschlossene Arbeitsverträge:⁵

- a) Beiderseits ein Monat zum Monatsende.
 - b) Die Kündigungsfrist beträgt für Arbeitgeber bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit des Beschäftigten von
 - 5 Jahren und vollendetem 30. Lebensjahr
3 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - 8 Jahren und vollendetem 33. Lebensjahr
4 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - 10 Jahren und vollendetem 35. Lebensjahr
5 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - 12 Jahren und vollendetem 37. Lebensjahr
6 Monate zum Ende eines Kalendermonats.
2. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses muss schriftlich erfolgen. Auf Verlangen ist den Beschäftigten eine Begründung schriftlich nachzureichen.
 3. Die Kündigungsfrist beginnt frühestens mit dem vereinbarten Tag der Arbeitsaufnahme zu laufen. Eine hiervon abweichende Absprache muss schriftlich niedergelegt sein.
 4. Soweit bei Versetzung innerhalb des Betriebes oder bei sonstiger Änderung des Arbeitsvertrages eine Kündigungsfrist einzuhalten und hiervon mindestens zwei Beschäftigte betroffen sind, beträgt diese **Änderungskündigungsfrist** unabhängig von Betriebszugehörigkeit und Lebensalter einen Monat zum Monatsende. § 622 Abs. 2 S. 2 BGB und § 2 des Gesetzes über die Fristen für die Kündigung von Angestellten finden keine Anwendung.

⁵ Die besonderen Kündigungsbestimmungen für besondere Beschäftigtengruppen sind zu beachten: Schwerbehinderte, werdende Mütter und Wöchnerinnen, Wehrpflichtige, Auszubildende, ältere Beschäftigte gemäß § 11 Ziff. 15 MTV, Mitglieder des Betriebsrates und andere nach dem Betriebsverfassungsgesetz geschützte Arbeitnehmer.

Erklären der/die Beschäftigten binnen einer Woche nach Zugang der Änderungskündigung, dass er/sie das Angebot ablehnen, so verlängert sich die Kündigungsfrist bis zur Dauer der persönlichen Kündigungsfrist nach Ziff. 1. Er/sie ist in diesem Falle verpflichtet, ab dem 1. des folgenden Monats bis zum Ende der Kündigungsfrist die angebotene zumutbare Arbeit gegen das bisherige Entgelt zu leisten. Gibt der/die Beschäftigte eine zustimmende oder keine Erklärung ab, ist er/sie verpflichtet, die angebotene zumutbare Arbeit zu leisten; er/sie behält das bisherige Entgelt bis zum Ablauf der persönlichen Kündigungsfrist nach Ziff. 1.

5. In begründeten Fällen muss nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses den Beschäftigten auf Verlangen ein **Zwischenzeugnis** ausgestellt werden.⁶
6. Nach Kündigung eines dauernden Arbeitsverhältnisses ist Beschäftigten zum **Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle** die notwendige Zeit zu gewähren. Die Vergütung wird bis zu zwei Tage fortgezahlt.
7. Ein früheres Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber oder seinem Rechtsvorgänger wird auf die Betriebszugehörigkeit des laufenden Arbeitsverhältnisses angerechnet, wenn es länger als sechs Monate bestand und Beschäftigte ohne ihr Verschulden entlassen und innerhalb von 12 Monaten wieder eingestellt wurden. Die Elternzeit unterbricht die Betriebszugehörigkeit nicht.
8. Wegen beruflicher Fortbildung oder Umschulung darf Beschäftigten nicht gekündigt werden, soweit dadurch nicht dringende betriebliche Erfordernisse berührt werden.

⁶ Für Auszubildende gilt § 8 Berufsbildungsgesetz

§ 5 Arbeitszeit

I. Arbeitszeit, Ruhepausen

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 35 Stunden von montags bis freitags. Durch Betriebsvereinbarungen kann im Rahmen der nachfolgenden Bestimmungen für Arbeitnehmergruppen, Betriebsabteilungen oder den ganzen Betrieb davon abgewichen werden.
2. Durch Betriebsvereinbarungen für Arbeitnehmergruppen, Betriebsabteilungen oder den ganzen Betrieb sind folgende abweichende Regelungen zulässig:

a) Planwochenarbeitszeiten

zwischen 20 und 45 Stunden, wenn im Planungszeitraum durchschnittlich die regelmäßige Arbeitszeit gem. Ziffer 1. pro Woche für jeden Vollzeit Arbeitnehmer erreicht wird.

b) Freischichtregelung

unter Vereinbarung mit einer höheren Wochenstundenzahl bis zu 40 Stunden pro Woche und Zeitausgleich durch geplante ganze Freischichten, bei einer Planung für ein volles Jahr nach folgender Staffel:

Wochenstunden	Freischichten
40,0	30
39,5	27
39,0	24
38,5	21
38,0	18
37,5	15
37,0	12
36,5	9
36,0	6
35,5	3

und bei einem kürzeren Zeitraum entsprechend. Der Planungszeitraum für Vereinbarungen gemäß 2. a) und b) beträgt höchstens ein Jahr und mindestens vier Wochen im Jahr. Der Planungszeitraum ist auch Ausgleichszeitraum.

c) **Arbeitszeitkonten**

Auf Grundlage der 35-Stunden-Woche mit Arbeitszeiten zwischen 0 und 45 Stunden.

Die wechselnden Arbeitszeiten sind zunächst für den Vereinbarungszeitraum in Form von Planwochenarbeitszeiten für einen Planungszeitraum durch Betriebsvereinbarung gem. § 5 Ziff. 2 a) MTV festzulegen. Unterbleibt eine derartige Vereinbarung, gilt als Planwoche die 35-Stunden-Woche.

Eine erzwingbare Betriebsvereinbarung regelt die Abweichungen von der durch Planwochenarbeitszeit festgelegten Sollwochenarbeitszeit im Arbeitszeitkonto auf Initiative des Arbeitgebers.

Die Abweichungen von der festgelegten Planwochenarbeitszeit sind in einem individuellen Arbeitszeitkonto festzuhalten. Hierbei dürfen für den einzelnen Arbeitnehmer nicht mehr als 200 Stunden Zeitguthaben bzw. 100 Stunden Zeitschuld entstehen.

Für Arbeitszeitkonten erfolgt ab der 101. Stunde entsprechend § 8 a ATZG eine Insolvenzsicherung. Die Art und der Umfang des Ausgleichs von dem auf dem Arbeitszeitkonto bestehenden Zeitguthaben oder der Zeitschuld muss nicht im Voraus mit geplant werden. Er erfolgt grundsätzlich innerhalb von 12 Monaten nach Entstehung des Zeitguthabens oder der Zeitschuld.

Die Betriebsparteien werden erstmals 9 Monate nach Beginn des Jahreszeitraums gemäß v. g. Regelung darüber beraten, ob und wie die aufgelaufenen Arbeitszeitguthaben bzw. Arbeitszeitunterschreitungen abgebaut werden können. Sie werden dabei eine Verlängerung des Ausgleichszeitraumes, vordringlich Maßnahmen des zusätzlichen Personaleinsatzes, dauerhafte Neueinstellungen sowie ganz oder teilweise Bezahlung ohne Mehrarbeitszuschläge in ihre Überlegungen einbeziehen.

Kommt eine freiwillige Betriebsvereinbarung nicht zustande, verlängert sich der Ausgleichszeitraum auf 30 Monate. Die Obergrenze des Zeitguthabens erhöht sich um 80 Plusstunden (auf 280 Stunden). Die Betriebsparteien werden innerhalb dieses Zeitraums in von ihnen festzulegenden regelmäßigen Abständen darüber beraten, wie die aufgelaufenen Zeitsalden abgebaut werden können. Nach Ablauf des 30-Monats-Zeitraums werden die verbleibenden Zeitguthaben als Mehrarbeitsstunden mit einem Zuschlag von 25 % ausgezahlt.

Ist eine Unterdeckung des Arbeitszeitkontos nach 27 Monaten abzusehen, einigen sich die Betriebsparteien bis zum Ablauf des 30. Monats über einen Ausgleich. Kommt eine Einigung nicht zustande, verlängert sich der Ausgleichszeitraum um 6 Monate. Danach entfällt das Minussaldo.

Erreicht das Arbeitszeitkonto innerhalb des 30-Monats-Zeitraums die Null-Linie, beginnt der 12 Monats-Zeitraum erneut zu laufen. Das Gleiche gilt nach durch Betriebsvereinbarung vereinbarten Abbau und/oder Ausbezahlung des Arbeitszeitguthabens oder nach Auszahlung aufgrund des Ablaufs des 30-Monats-Zeitraums.

Unbeschadet dieser Regelungen hat jeder Arbeitnehmer bei bestehendem Zeitguthaben das Recht auf Freizeitausgleich im Rahmen einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung.

- d) Die Regelungen § 5 Ziff. 2 a) bis c) können miteinander kombiniert werden.
3. Werden abweichende Betriebsvereinbarungen getroffen, erfolgt die Entgeltzahlung auf Basis der 35-Stunden-Woche.
4. Regelungen nach § 5 Ziff. 2 a) bis c) mit Planungs-Zeiträumen von 6 und mehr Monaten können 7 Tage vor der in Frage stehenden Arbeitswoche bei sich gegenüber dem Plan verändernden Situationen durch Betriebsvereinbarung abgeändert werden. Regelungen nach § 5 Ziff. 2 a) bis c) müssen mindestens sieben Tage vor Beginn des Planungs-Zeitraumes bekannt gegeben werden.
5. Betriebsvereinbarungen nach § 5 Ziff. 2. und 3. haben sich an der zu erwartenden Auftrags- und Beschäftigungssituation des Betriebes und den Interessen der Belegschaft zu orientieren.
6. Die Dauer der Ruhepausen richtet sich nach dem Arbeitszeitgesetz und dessen Durchführungsvorschriften. Sie sind so zu bemessen, dass die Pausen zur Einnahme der Mahlzeiten und zur Erholung ausreichen.
7. Arbeitnehmern, die dreischichtig arbeiten, sind pro Schicht insgesamt 30 Minuten bezahlte Pausen (Kurz- und/oder Ruhepausen) zu gewähren. Mehrarbeit ist bei dreischichtiger Arbeitsweise die über die vereinbarte tägliche Arbeitszeit einschließlich der bezahlten Pausen von 30 Minuten hinaus geleistete Arbeit.
8. Zu bezahlende freie Tage, an denen keine Arbeitsleistung erbracht wurde, werden mit jeweils sieben Stunden angesetzt. Sie werden auf die Wochenarbeitszeit angerechnet. Die Entgeltberechnung erfolgt gemäß § 13 IV Ziff. 20 MTV. Davon abweichend kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung eine andere Regelung getroffen werden.
9. Bei im Planungs-Zeitraum eintretenden oder ausscheidenden Beschäftigten wird die tatsächliche Arbeitszeit vergütet.

II. 3-Schicht-Betrieb

- a) Arbeitnehmer, 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, die auf eigenen Wunsch ständig Nachtschicht leisten, erhalten für 90 geleistete Nachtschichten eine bezahlte Freischicht. Die Gewährung der Freischichten ist durch Betriebsvereinbarung zu regeln.
- b) Die Freischichten gem. § 5 Ziff. 2.) b und II. a) sind in den Schichtplan einzuarbeiten und gleichmäßig über das ganze Jahr zu verteilen. Bei der zeitlichen Lage der Freischichten ist zu beachten, dass mindestens ein Drittel der Freischichten vor oder im Anschluss an ein Wochenende bzw. vor oder im Anschluss an Wochenfeiertage zu gewähren sind.
- c) Für dreischichtige Arbeitsbereiche darf eine tägliche Arbeitszeit von 8 Stunden und eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden je Beschäftigte nicht überschritten werden. Die Schichtpläne sind so zu gestalten, dass samstags und sonntags grundsätzlich arbeitsfrei ist, mindestens aber eine zusammenhängende Ruhezeit zwischen Freitag und Montag von 48 Stunden besteht.
- d) Schichtpläne müssen mindestens 6 Monate im Voraus erstellt werden. Die Schichtpläne für die Beschäftigten und eventuelle Änderungen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrates.
- e) Die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit und die zeitliche Lage der Freischichten für das Kalenderjahr erfolgt durch Betriebsvereinbarung. In dieser Betriebsvereinbarung ist festzulegen:
- die regelmäßige Wochenarbeitszeit
 - der entsprechende bezahlte Freizeitanspruch in Form von halben oder ganzen Freischichten
 - der tägliche Arbeitsbeginn und das Arbeitsende sowie die Lage der Pausen

III. Allgemeine Bestimmungen

10. **Arbeitsbereitschaft**

Die regelmäßige Arbeitszeit kann mit Zustimmung des Betriebsrats, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, ohne Mehrarbeitszuschlag wie folgt verlängert werden:

- a) Bis auf 10 Stunden täglich, jedoch höchstens um 5 Stunden in der Woche, wenn die Arbeitsbereitschaft mehr als 25 % der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 5, I. Ziff. 1 ff. beträgt.
- b) Bis auf 10 Stunden täglich, jedoch höchstens um 10 Stunden in der Woche, wenn die Arbeitsbereitschaft mehr als 40 % der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 5, I. Ziff. 1 ff. beträgt.
- c) In die Gruppen unter a) und b) können beispielsweise fallen: MaschinistInnen, KraftfahrerInnen, HeizerInnen, WächterInnen, PförtnerInnen. Erhalten diese Beschäftigten ihre Vergütung in wöchentlichen oder monatlichen Abrechnungsperioden, ist bei der Berechnung der Vergütung etwaige regelmäßige Nacht- oder Sonntagsarbeit zu berücksichtigen.

11. **Teilzeitbeschäftigte**

Für Teilzeitbeschäftigte ist die Dauer der Arbeitszeit und die zeitliche Lage der Arbeit durch Betriebsvereinbarung festzulegen. Dabei sind die Interessen der Beschäftigten zu berücksichtigen.

In Freischichtregelungen nach § 5, I. Ziff. 2. b) werden Teilzeitbeschäftigte in der Regel einbezogen.

12. Gleitzeit ist nur durch Betriebsvereinbarung zulässig.

13. **Ausfallende Arbeitszeit**

Die durch Betriebsfeiern, Volksfeste, öffentliche Veranstaltungen oder aus ähnlichem Anlass an Werktagen ausfallende Arbeitszeit kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat auf die Werktage von fünf zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen verteilt werden. Dasselbe gilt, wenn in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit ausfällt, um den Beschäftigten eine längere, zusammenhängende Freizeit zu gewähren.

Ist einer der Beschäftigten zum Zeitpunkt der Vor- oder Nacharbeit erkrankt, so gilt diese Zeit für etwaige Vergütungsansprüche als vor- oder nachgearbeitet.

14. Der 24.12. und 31.12. sind arbeitsfrei. Es werden pro Tag jeweils 3,5 Stunden Arbeitszeit bezahlt.

Für Teilzeitbeschäftigte gilt diese Regelung anteilig.

15. Wird mittels einer bereits vor dem Inkrafttreten dieses MTV bestehenden betrieblichen Regelung Arbeitszeit unentgeltlich geleistet oder auf Anteile von Weihnachts- oder Urlaubsgeld verzichtet, so findet Ziff. 14. bis 31.12.2010 keine Anwendung.

16. **10 Jahre Schichtarbeit**

Beschäftigte, die mindestens 10 Jahre regelmäßig in Schichtarbeit (Mehrschichtarbeit, Nachtschichtarbeit) tätig waren, werden auf ihren Wunsch hin bei der Besetzung von Stellen in einer für sie günstigeren Schichtform bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt, es sei denn, dass anderen Bewerbern/Bewerberinnen aus dringenden betrieblichen oder persönlichen Gründen der Vorrang eingeräumt werden muss.

17. **Jugendliche**

Für die Arbeitszeit der Jugendlichen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres gelten die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes, soweit nicht durch diesen Tarifvertrag eine günstigere Arbeitszeit vereinbart ist.

18. **Frauen**

Besondere Schutzbestimmungen für Frauen sind zu beachten.

19. **Leistungsverdichtung**

Unzumutbare Leistungsverdichtung soll durch Neueinstellung, eine Änderung der Arbeitsverteilung oder in sonstiger Weise vermieden werden. Erachten der Betriebsrat und/oder die betroffenen Beschäftigten die vorgesehenen Maßnahmen als ungenügend, so haben sie ein Beschwerderecht gemäß § 84 BetrVG.

20. **Absenkung der Arbeitszeit**

Zur Vermeidung von Entlassungen und zur Sicherung der Beschäftigung kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für Arbeitnehmergruppen, Betriebsabteilungen oder für den ganzen Betrieb für einen Zeitraum von maximal 12 Monaten bis zu 3 Stunden abgesenkt werden.

Die Betriebsparteien können in begründeten Fällen eine Verlängerung des Zeitraums vereinbaren. Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine der hiernach festgelegten Arbeitszeit entsprechende Bezahlung.

Um eine Absenkung der monatlichen Entgelte zu vermeiden oder zu mindern, können die Betriebsparteien Ausgleichszahlungen vereinbaren, die mit dem

anteiligen 13. Monatseinkommen und/oder dem zusätzlichen Urlaubsgeld verrechnet werden. Für den Zeitraum eines abgesenkten Arbeitszeitvolumens sind betriebsbedingte Kündigungen der betroffenen Arbeitnehmer ausgeschlossen.

Sollten zukünftige betriebliche Ereignisse während der Wirksamkeit der freiwilligen Betriebsvereinbarung über die Absenkung der Arbeitszeit betriebsbedingte Kündigungen unumgänglich machen, bedürfen diese der Zustimmung des Betriebsrates (§ 102, VI BetrVG). Den von Kündigung betroffenen Arbeitnehmern wird die Einkommensdifferenz seit Wirksamkeit der freiwilligen Betriebsvereinbarung nachgezahlt. Diese Nachzahlungsverpflichtung ist begrenzt auf einen Zeitraum von 12 Monaten vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Das Gleiche gilt für auslaufende Zeitverträge und spätere betriebsbedingte Kündigungen bis 12 Monate nach Auslaufen dieser Vereinbarung.

21. Einigung

Kommt zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber keine Einigung über die sich aus § 5 MTV ergebenden Regelungen zustande, entscheidet die Einigungsstelle gemäß § 76 BetrVG verbindlich.

§ 6 Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. **Mehrarbeit** ist jede geleistete Arbeit, die über diejenige tägliche Arbeitszeit hinausgeht, die sich aus den Vereinbarungen gemäß § 5 MTV ergibt.
2. Mehrarbeit kann mit Zustimmung des Betriebsrates bis zu 10 Stunden täglich Gesamtarbeitszeit, jedoch höchstens bis zu einer wöchentlichen Gesamtmehrarbeit von 10 Stunden eingeführt werden. Eine solche Vereinbarung gilt jeweils für 2 Monate. Weitergehende Mehrarbeit kann im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen mit Zustimmung des Betriebsrates und - soweit erforderlich - mit Genehmigung des Gewerbeaufsichtsamtes verlangt werden.

Über notwendige Mehrarbeit einzelner Beschäftigter ist der Betriebsrat nachträglich zu unterrichten.

3. Auf Wunsch der Beschäftigten und unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange wird für Mehrarbeit bis zu 16 Stunden im Monat Freizeitausgleich gewährt. Auf Wunsch der Beschäftigten sind auch die Mehrarbeitszuschläge durch Freizeit auszugleichen.

4. Mehrarbeit über 16 Stunden im Monat ist durch bezahlte Freischichten innerhalb von 4 Monaten (gerechnet ab Ende des Monats, in dem die Mehrarbeit geleistet wurde) auszugleichen.
5. Kommt eine Regelung über die Lage des Freizeitausgleichs nicht zustande, so ist darüber in entsprechender Anwendung von § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG zu entscheiden.
6. Mehrarbeitszuschläge gemäß § 7 Ziff. 1 a MTV sind auch bei einem Freizeitausgleich für die Mehrarbeitsstunden für den Monat zu bezahlen, in dem die Mehrarbeit geleistet wurde.
7. Beschäftigte, die mit Zustimmung des Betriebsrats an vereinbarten Freischichten arbeiten, erhalten neben dem Arbeitsentgelt den Zuschlag gemäß § 7 Ziff. 1 a. Darüber hinaus erhalten sie innerhalb von 4 Monaten nach Leistung der Arbeit einen bezahlten Freizeitausgleich.
8. **Keine Mehrarbeit** liegt vor:
 - wenn in Einzelfällen in beiderseitigem Einvernehmen der entsprechende zeitliche Ausgleich innerhalb der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit erfolgt
 - soweit vertragswidrig versäumte Arbeitszeit ausgeglichen wird
 - bei Vor- und Abschlussarbeiten
 - bei Nachholung durch Arbeitsunterbrechung ausgefallener Arbeitszeit gemäß § 9 Abs. 2 MTV
 - bei Vor- und Nacharbeit gemäß § 5 III., Ziff. 14 MTV.
9. Ausgenommen von den Regelungen Ziff. 4 und 5 sind Monteure/Monteurinnen und sonstige Beschäftigte im Außendienst. Für diese kann eventuell ein Freizeitausgleich durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.
10. **Spätarbeit** liegt vor, wenn die regelmäßige Arbeitszeit ab 12:00 Uhr beginnt und nach 19:00 Uhr endet.
11. **Nacharbeit** ist die in der Zeit zwischen 19:00 Uhr und 6:00 Uhr geleistete Arbeit.
12. **Sonn- und Feiertagsarbeit** ist die an Sonn- und Feiertagen in der Zeit zwischen 0:00 Uhr und 24:00 Uhr geleistete Arbeit. Beginn und Ende der Sonn- und Feiertagsarbeit können bei Schichtarbeit im Dreischichtbetrieb unter Beibehaltung einer Zeitdauer von 24 Stunden abweichend von der kalendertäglichen Regelung 0:00 Uhr bis 24:00 Uhr mit Zustimmung des Betriebsrates betrieblich festgelegt werden.

§ 7 Vergütung für Mehr-, Schicht-, Spät-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Die Zuschläge betragen für:
- | | | |
|-----|--|-------|
| a) | Mehrarbeit | |
| aa) | in der Zeit zwischen 6:00 Uhr und 19:00 Uhr
bis zu 2 Stunden täglich | 25 % |
| | ab der 3. Stunde täglich | 50 % |
| | ab der 11. Stunde wöchentlich | 50 % |
| ab) | in der Zeit zwischen 19:00 Uhr und 6:00 Uhr | 50 % |
| ac) | an Samstagen sowie am 24. und 31.12.
bis 13:00 Uhr | 25 % |
| | ab 13:00 Uhr | 50 % |
| ad) | für Arbeiten an vereinbarten bezahlten Freischichten | 50 % |
| b) | Schichtarbeit | 4 % |
| c) | jede Spätarbeitsstunde
ausgenommen sind Teilzeitbeschäftigte | 10 % |
| d) | Nachtarbeit: | |
| – | die zugleich Spätarbeit ist | 10 % |
| – | die keine Spätarbeit ist | 25 % |
| – | ausgenommen sind Teilzeitbeschäftigte außerhalb der Fertigung | |
| e) | Arbeit an Sonntagen | 50 % |
| f) | Arbeit | |
| – | am Ostersonntag und Pfingstsonntag | |
| – | am 1. Januar sowie 25. und 26.12., wenn diese Tage auf
Sonntage fallen, | |
| – | an lohnzahlungspflichtigen Feiertagen gemäß dem Gesetz
über die Sonntage und Feiertage, wenn diese auf einen Ar-
beitstag fallen | 200 % |
| g) | Arbeit an Feiertagen gemäß dem Feiertagsgesetz, die auf ei-
nen arbeitsfreien und nicht entgeltpflichtigen Kalendertag,
beispielsweise Sonntag, fallen | 100 % |
| | ausgenommen der Neujahrstag sowie die Weihnachtsfeier-
tage gemäß f) | |

2. Der **Berechnung der Zuschläge** ist zugrunde zu legen:
 - a) bei Zeitlohnarbeit der tatsächliche Stundenlohn,
 - b) bei Akkord- und Prämienarbeit der Durchschnittsverdienst des letzten Lohnabrechnungszeitraumes, bei Neueingestellten der Durchschnittsverdienst des laufenden Lohnabrechnungszeitraumes,
 - c) bei Beschäftigten, die ein monatliches Arbeitsentgelt erhalten, dieses Entgelt geteilt durch die Zahl der regelmäßigen Monatsarbeitszeit von 151,20 Stunden,
 - d) bei verstetigtem Monatseinkommen gemäß § 10 Ziff. 10 MTV 1/151,20 des verstetigten Monatsentgelts.
3. Treffen **mehrere Zuschläge** zusammen, ist bei gleicher Höhe nur einer, bei unterschiedlicher Höhe der jeweils höchste zu zahlen, jedoch wird bei Nachtarbeit an Sonn- und Feiertagen außer dem Sonn- und Feiertagszuschlag auch der Nachtarbeitszuschlag nach Ziff. 1 d gezahlt.
4. Bei Beschäftigten mit einem monatlichen Arbeitsentgelt ist jede Mehrarbeitsstunde, gleichgültig, ob sie am Tage, in der Nacht oder an Sonn- und Feiertagen geleistet wird, 1/151,20 des Monatsentgelts zuzüglich des entsprechenden Zuschlags zu vergüten.
5. Mit Beschäftigten kann für Mehrarbeit eine **Pauschalabgeltung** vereinbart werden. Diese Abgeltung muss den Umfang der tatsächlichen Mehrarbeit einschließlich der Zuschläge angemessen berücksichtigen. Sie ist schriftlich zu bestätigen und bei Lohn- und Gehaltsänderungen neu zu vereinbaren.
6. Die Vergütung für Mehr-, Schicht-, Spät-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit ist wie folgt auszuzahlen:
 - a) bei Stundenlohn zusammen mit dem Lohn des Monats, in dem diese Arbeiten geleistet wurden,
 - b) bei Monatsentgelt spätestens zusammen mit dem Entgelt des Monats, der auf den Monat folgt, in dem diese Arbeiten geleistet wurden.

§ 8 Kurzarbeit

1. Zur Vermeidung von Entlassungen kann mit Zustimmung des Betriebsrats von der regelmäßigen betriebsüblichen wöchentlichen Arbeitszeit für den ganzen Betrieb oder für Betriebsabteilungen ohne Kündigung des Arbeitsverhältnisses abgegangen und Kurzarbeit im Sinne des Arbeitsförderungsgesetzes eingeführt werden. Der Antrag auf Gewährung von Kurzarbeitergeld ist vom Arbeitgeber unverzüglich zu stellen.
2. Bei Einführung von Kurzarbeit gelten das SGB III sowie die folgenden Bestimmungen.
3. Zwischen Bekanntgabe und Einführung der Kurzarbeit muss eine Frist von mindestens fünf Arbeitstagen liegen.
4. Der Arbeitgeber hat zum gekürzten Lohn bzw. Gehalt und dem Kurzarbeitergeld einen Zuschuss in der Höhe zu zahlen, dass Beschäftigte 60 % ihres vor der Einführung der Kurzarbeit erzielten Brutto-Monatsentgelts ohne Mehrarbeitsvergütung erreichen.
5. Wird die Kurzarbeit durch eine mindestens 8 Wochen dauernde Vollarbeit unterbrochen oder wird die nach Ablauf der Ankündigungsfrist innerhalb von sechs Wochen nicht eingeführt, muss eine neue Ankündigungsfrist gemäß Ziff. 4 eingehalten werden. Über eine Veränderung der Fristen können in Einzelfällen zwischen den Tarifvertragsparteien anderslautende Vereinbarungen getroffen werden.
6. Entfallen nach Abschluss einer Betriebsvereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit oder nach Ankündigung der Kurzarbeit ganz oder teilweise die wirtschaftlichen Voraussetzungen (SGB III, §§ 169 ff.) für die Durchführung der Kurzarbeit, ist der Arbeitgeber berechtigt, entsprechend der neuen Wirtschaftslage von einzelnen oder allen für die Kurzarbeit vorgesehenen Beschäftigten volle oder eine höhere als die vorgesehene gekürzte Arbeitsleistung zu verlangen.
7. Die Zustimmung des Betriebsrats bei Antrag des Arbeitgebers bzw. die Zustimmung des Arbeitgebers bei Antrag des Betriebsrates zur Kurzarbeit gilt als erteilt, wenn der Einführung nicht unverzüglich, spätestens innerhalb von drei Arbeitstagen nach Unterrichtung widersprochen wurde.

Kommt es zu keiner Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, ist die Einigungsstelle innerhalb von drei Arbeitstagen anzurufen; diese muss binnen weiterer drei Arbeitstage entscheiden.

8. Genehmigt die Arbeitsbehörde bei Massenentlassungen nach § 17 Kündigungsschutzgesetz die Einführung von Kurzarbeit während der Sperrfrist (§ 19 Kündigungsschutzgesetz), so ist hierfür die Zustimmung des Betriebsrates nicht erforderlich.

§ 9 Arbeitsunterbrechung, Arbeitsverhinderung und Unterstützung bei Todesfall

1. Grundsätzlich wird Entgelt nur für die Zeit gezahlt, in welcher Arbeit geleistet wird, so wie für die Zeit der Arbeitsbereitschaft, es sei denn, dass tarifliche oder gesetzliche Vorschriften etwas anderes bestimmen.

2. Arbeitsunterbrechung

Wird die Arbeit aus Gründen unterbrochen, die weder der Arbeitgeber noch die Beschäftigten zu vertreten hat/haben, sind die betreffenden Beschäftigten verpflichtet, andere zumutbare Arbeiten zu verrichten.

Ist dies nicht möglich, kann die ausgefallene Arbeitszeit innerhalb eines die Ausfalltage einschließenden Zeitraumes von 5 Wochen ohne Mehrarbeitszuschlag nachgearbeitet werden; die zeitliche Festlegung der Nachholzeiten bedarf der Zustimmung des Betriebsrats.

Am Ereignistag wird die ausgefallene Arbeitszeit ohne Nachholverpflichtung bis zu 4 Stunden gezahlt. Kann im Übrigen die ausgefallene Arbeitszeit nicht oder nicht vollständig nachgeholt werden und kommt auch keine etwaige betriebliche Ausgleichsvereinbarung zustande, so ist die ausgefallene Arbeitszeit hälftig, jedoch höchstens bis zu insgesamt 12 Stunden zu vergüten.

Der Arbeitgeber hat die ausgefallene Arbeitszeit insoweit nicht zu vergüten, als ein Anspruch auf Zahlung des Entgeltausfalls aus öffentlichen Mitteln besteht.

3. Krankheit

- a) In Krankheitsfällen sind die Beschäftigten verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen und vor Ablauf des 3. Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer nachzureichen.
- b) In Fällen unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit sowie während einer von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger bewilligten Vorbeugungs-, Heil- oder Genesungskur und ärztlich 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. Die Entgeltberechnung erfolgt nach § 13 IV Ziff. 20 MTV.

Rechtsanspruch auf diesen Tarifvertrag haben nur Mitglieder der IG Metall
Mitglied werden: <http://www.bw.igm.de>

- c) Beschäftigte erhalten einmal im Kalenderjahr als Zuschuss zu den Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nach 5jähriger Zugehörigkeit zu demselben Unternehmen über die Dauer von 6 Wochen hinaus für einen Monat, Beschäftigte mit mindestens 10jähriger Zugehörigkeit zu demselben Unternehmen für zwei Monate den Unterschiedsbetrag zwischen 90 % der monatlichen Nettobezüge und dem aus Anlass der Krankheit von öffentlichen oder privaten Kassen bezogenen Krankengeld.⁷
- d) Bei nicht krankenversicherungspflichtigen Beschäftigten ist für die Zuschussberechnung nach Ziff. c) der Krankengeldhöchstsatz für Versicherungspflichtige zugrunde zu legen; maßgebend sind die Sätze der für den Betrieb zuständigen Krankenkasse.⁷
- e) **Arbeitsunfähigkeit durch Betriebsunfall**
Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines nicht durch grobe Fahrlässigkeit verursachten Betriebsunfalls wird ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit von der 7. bis zur 28. Woche der Unterschiedsbetrag zwischen den Leistungen der Sozialversicherungsträger (Krankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld) und dem Nettoeinkommen, das der/die Beschäftigten während dieses Zeitraums als Lohn- oder Gehaltsfortzahlung erhalten hätte, bezahlt.
- f) Können Beschäftigte aufgrund gesetzlicher Vorschriften von Dritten **Schadensersatz wegen Verdienstausfalls** beanspruchen, der ihnen durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, haben sie diese Ansprüche insoweit an den Arbeitgeber abzutreten, als dieser für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit aufgrund gesetzlicher oder tariflicher Bestimmungen Zahlungen an sie zu leisten hat und die Ansprüche nicht bereits kraft Gesetzes auf den Arbeitgeber übergegangen sind.
Diese Beschäftigten sind verpflichtet, dem Arbeitgeber die zur Rechtsverfolgung dienlichen Auskünfte zu erteilen und Beweismaterial zur Verfügung zu stellen.

4. **Arbeitsbefreiung**

Freistellung von der Arbeit ist unter Fortzahlung des Entgelts ohne Anrechnung auf den Urlaub nur in den nachfolgenden Fällen zu gewähren. Die Freistellung muss in zeitlichem Zusammenhang mit dem Anlass stehen.⁸

⁷ Krankengeld gerechnet vor Abzug der Sozialversicherungsbeiträge

⁸ gilt auch für eheähnliche Gemeinschaften, wenn ein gemeinsamer Hausstand besteht.

Die Entgeltberechnung erfolgt gemäß § 13 IV Ziff. 20 MTV

- | | |
|--|---------------|
| a) bei 25- und 40-jährigem Arbeitsjubiläum | 1 Arbeitstag |
| b) bei eigener Eheschließung | 2 Arbeitstage |
| c) bei der Niederkunft der Ehefrau | 2 Arbeitstage |
| d) bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand
höchstens einmal jährlich oder bei der
Gründung eines eigenen Hausstandes | 2 Arbeitstage |
| e) bei Eheschließung von eigenen Kindern und
Stiefkindern | 1 Arbeitstag |
| f) beim Tod des Ehegatten/der Ehegattin | 3 Arbeitstage |
| g) beim Tod der Eltern, Kinder, Stiefkinder,
Geschwister und Schwiegereltern | 1 Arbeitstag |
| jedoch bei der Teilnahme an der Beerdigung | 2 Arbeitstage |
| h) bei Teilnahme an der Beerdigung von Großeltern
und Enkeln | 1 Arbeitstag |
| i) die während der Arbeitszeit unvermeidlich ausfallende Zeit bis höchstens
zum Ende der täglichen Arbeitszeit gemäß § 5 MTV: | |
| – bei Vorladung vor eine Behörde, soweit Gebühren nicht bezahlt werden
(Aufforderung wie z. B. zur Vorführung eines Kraftfahrzeugs gelten
nicht als Vorladung im Sinne dieser Bestimmung), | |
| – bei Ausübung von Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern;
Voraussetzung für die Fortzahlung des Entgelts ist, dass der Ausfall
nicht von anderer Seite ersetzt wird oder ersetzt verlangt werden kann, | |
| j) die während der Arbeitszeit unvermeidlich ausfallende Zeit bis höchstens
zum Ende der täglichen Arbeitszeit gemäß § 5 MTV, jedoch nur, soweit den
Beschäftigten nicht nach den gesetzlichen Bestimmungen ein Anspruch auf
Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle oder Krankengeld oder
Übergangsgeld zusteht: | |
| – bei Arbeitsunfall | |
| – bei ambulanter Behandlung aufgrund eines während der Arbeitszeit
erlittenen Arbeitsunfalls | |
| – bei Arztbesuch wegen einer während der Arbeitszeit aufgetretenen
akuten Erkrankung, sofern der Arzt, gegebenenfalls der Werksarzt, die
Notwendigkeit des sofortigen Arztbesuches bescheinigt | |
| – bei amtsärztlich angeordneten Untersuchungen, Reihenunter-
suchungen sowie bei Arztbesuch anlässlich einer notwendigen
Spezialuntersuchung und -behandlung, sofern diese während der
Arbeitszeit durchgeführt werden müssen und der Arzt dies bescheinigt;
dies gilt auch für Vorsorgeuntersuchungen für eine Freistellung bis zu
höchstens drei Stunden. | |

Im Falle einer Freistellung von der Arbeit haben Beschäftigte, soweit möglich, dem Betrieb vorher anzuzeigen, dass sie der Arbeit fernbleiben wollen oder müssen. In begründeten Zweifelsfällen muss auf Verlangen der Grund für die Arbeitsverhinderung nachgewiesen werden. Hierfür entstehende Kosten trägt der Arbeitgeber.

5. Anspruch auf Krankengeld nach § 45 SGB V berühren den Betrieb nicht. Sie sind bei der zuständigen Krankenversicherung geltend zu machen.

6. Mitglieder von Tarifkommissionen der Tarifvertragsparteien werden für die Dauer der Teilnahme an Tarifkommissionssitzungen und Tarifverhandlungen an diesem Tag unbezahlt freigestellt.

Pro Betrieb wird ein freigestelltes Betriebsratsmitglied unter Fortzahlung des Entgelts für Sitzungen der Tarifkommission und Tarifverhandlungen freigestellt.

(Protokollnotiz: Diese Regelung gilt erstmals ab dem 23. April 2009)

7. Betriebsratsmitglieder oder eine gleiche Anzahl anderer Beschäftigter können einmal im Jahr unbezahlte Freizeit bis zur Höchstdauer von insgesamt 3 Wochen zur Teilnahme an Schulungen und Ausbildungslehrgängen erhalten. Der Zeitpunkt soll zwischen den betreffenden Beschäftigten und dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse frühzeitig vereinbart werden.

8. Unterstützung im Todesfall

Beim Tod von Beschäftigten gewährt der Arbeitgeber an unterhaltsberechtigten Angehörige eine Unterstützung in Höhe eines Monatseinkommens für die Dauer von 1 1/2 Monaten. Nach 5jähriger Zugehörigkeit zu demselben Unternehmen erhöht sich der Betrag auf zwei Monatseinkommen. Bei tödlichen Betriebsunfällen gewährt der Arbeitgeber einen Betrag von drei Monatseinkommen. Die Bestimmung der Anspruchsberechtigten trifft der Arbeitgeber nach Anhörung des Betriebsrats.

§ 10 Entgeltregelung

I. Allgemeine Bestimmungen

1. Die Arbeitsplätze sollten nach den arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen menschengerecht gestaltet werden.
2. Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung sind gemäß § 87 Abs. 1 Ziff. 10 BetrVG zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat zu vereinbaren, soweit sie nicht tariflich geregelt sind.
3. Die Höhe der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen werden durch gesonderte Tarifverträge geregelt. Die dort festgelegten Sätze sind Mindestsätze.
4. Die Beschäftigten werden in die ihren Tätigkeitsmerkmalen entsprechende Gehaltsgruppe des Gehaltsrahmentarifvertrages bzw. Lohngruppe gemäß II A c) Ziff. 28 eingruppiert und erhalten die entsprechende Vergütung.
5. Die Entlohnung von gewerblichen Beschäftigten kann nach den betrieblichen Verhältnissen im Zeit- oder Leistungslohn erfolgen.
6. Für Leistungen, die über das Übliche hinausgehen, soll bei Angestellten und Beschäftigten im Zeitlohn eine Leistungszulage gewährt werden. Die Bewertungsgrundlage ist zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren.
7. Die Zusammensetzung des Entgelts nach Tarifgrundentgelt, Tarifzulagen und - soweit vorhanden - sonstigen Zulagen ist den Beschäftigten gegenüber schriftlich nachzuweisen.
8. Der Berechnung von Wochen- oder Monateinkommen liegt eine Arbeitszeit gemäß § 5 MTV zugrunde.
9. Bei Monatsentgelten errechnet sich die Vergütung für eine Arbeitsstunde aus dem Monateinkommen geteilt durch 151,2 Stunden.
10. Gewerblich Beschäftigten ist ein verstetigtes Monatsentgelt auf der Basis von 151,2 Stunden mal dem persönlich tatsächlichen Stundenverdienst zu zahlen. Zwischenabrechnungen für Beschäftigte im Akkord- und Prämienlohn sollen in der Regel gleichzeitig mit der Zahlung des zusätzlichen Urlaubsgeldes oder der tariflichen Sonderzahlung vorgenommen werden. Weitere Einzelheiten zur Berechnung des verstetigten Monatsentgelts und der Zwischenabrechnungen sind in Betriebsvereinbarungen gemäß § 5 Ziff. I. MTV mit zu regeln. Im Übrigen gilt § 5 Ziff. 8 MTV.

11. Beschäftigte, 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 ist in den Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, mit diesem zu beraten. Die Tarifvertragsparteien sind über die vorgesehene Minderbezahlung in jedem Fall zu unterrichten. Erheben sie innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der Mitteilung keinen Einspruch, tritt die Minderbezahlung in Kraft. Dem Betroffenen ist die Entgeltfestsetzung durch den Arbeitgeber mit Begründung schriftlich mitzuteilen.

II. Lohnbestimmungen

A. Lohngruppenregelung

a) Allgemeine Eingruppierungsgrundsätze

12. Als Grundlage für die Entlohnung der gewerblichen Beschäftigten werden die Tätigkeiten in zehn Lohngruppen eingeteilt.
13. Maßgebend für die Anwendung der Lohngruppeneinteilung ist ausschließlich die ausgeübte Tätigkeit. Die Dauer der Ausübung einer bestimmten Tätigkeit ist kein Maßstab für die Eingruppierung. Eine unterschiedliche Eingruppierung von Männern und Frauen bei gleicher Tätigkeit ist nicht zulässig.
14. Bei der Einstufung der Tätigkeiten in die einzelnen Lohngruppen sind die Bewertungsmerkmale Können und Verantwortung im Sinne der tariflichen Definition (b) zu berücksichtigen. Bei der Feststellung der Bewertungsmerkmale ist stets davon auszugehen, dass die Arbeit mit Normalleistung ausgeführt wird.

b) Begriffsbestimmungen

15. Die Begriffsbestimmungen beziehen sich nur auf die durch die Tätigkeit abverlangten Anforderungsmerkmale.
16. Unter **Tätigkeiten bzw. Arbeiten** ist die Tätigkeit bzw. die Summe der Tätigkeiten zu verstehen, die von den einzelnen Beschäftigten tatsächlich ausgeführt werden.
17. Das **Können** umfasst die Arbeitskenntnisse und die Geschicklichkeit, die die Erfüllung einer Arbeitsaufgabe voraussetzt. Es wird erworben durch Berufsausbildung, Anlernen, Erfahrung.

18. **Verantwortung** besteht in der bei pflichtgemäßer Arbeitsweise geforderten Gewissenhaftigkeit und Zuverlässigkeit, in der Umsicht Schäden zu vermeiden und in aufzuwendender Sorgfalt, Behinderung und Störung des Produktionsganges und der Tätigkeit anderer Arbeitskräfte nicht eintreten zu lassen.
19. **Belastung** ist die Gesamtheit der erfassbaren Einflüsse, die im Arbeitssystem auf den Menschen einwirken (DIN 33400).
20. **Arbeitsbeanspruchung** ist die individuelle Auswirkung der Arbeitsbelastung im Menschen in Abhängigkeit von seinen Eigenschaften und Fähigkeiten (DIN 33400).
21. Bei den Lohngruppendefinitionen sind mittlere Belastungen berücksichtigt.
22. Die physische und psychische Belastung ist zu ermitteln im Rahmen der gesetzlichen Gefährdungsanalyse.
23. Bei der Feststellung der jeweiligen Belastung in den einzelnen Belastungsarten ist zu berücksichtigen, inwieweit die Tätigkeit durch einen Grad der Belastung geprägt ist, der nachhaltig über einer mittleren Belastung liegt (=Mehrbelastung).
24. Im Ergebnis der Gefährdungsanalyse festgestellte Mehrbelastung ist zu beseitigen.
25. Bestehen bleibende Mehrbelastung ist gemäß dem Verfahren „Mehrbelastungsbeurteilung“ zu kompensieren. Dabei ist im Sinne der Belastungsminderung (§ 5 ArbSchG) vorrangig ein Ausgleich in Zeit zu gewähren, es sei denn, die Betriebsparteien entscheiden etwas anderes.
26. Eine Gefährdungsanalyse muss außerdem durchgeführt werden, wenn es zu dauerhaften Veränderungen an einem Arbeitssystem kommt bzw. bei Einführung eines neuen Arbeitssystems.
27. Aus Anlass der Einführung der Ziffern von 12 bis 48 gilt eine Übergangsregelung; § 19 MTV, Ziff. 2 ff.

Schema der Mehrbelastungsbeurteilung

Mechanische Gefährdung	Ungeschützte bewegte Maschinenteile	Teile mit gefährlichen Oberflächen	Unkontrollierte bewegte Teile	Bewegte Transport- oder Arbeitsmittel	Herabfallende, umstürzende Gegenstände	Elektrisch betriebene Türen/Tore
Elektrische Gefährdung	Gefährliche Körperdurchströmung	Lichtbögen	Elektrostatische Aufladung			
Gefahrstoffe	Gase	Dämpfe	Schwebstoffe (Nebel, Rauch, Stäube, Partikel)	Flüssigkeiten	Feststoffe	
Brand- und/oder Explosionsgefährdung	Brandgefährdung durch Feststoffe, Flüssigkeiten, Gase	Explosionsgefährdung durch Stäube, Dämpfe, Gase	Zündquellen bei Brand- bzw. Expl.-Gefahr	Brandfördernde Stoffe	Explosivstoffe	
Thermische Gefährdung	Kontakt mit heißen Medien	Kontakt mit kalten Medien				
Belastung durch Arbeitsumgebung	Klima (Temperatur, Feuchte Luftgeschwindigkeit)	Beleuchtung (Beleuchtungsstärke, Blendung, Reflexion)	Lüftung (Luftwechsel)	Lärm	psychische Belastung	
Physische Belastung / Arbeitsschwere	Schwere dynamische Arbeit	Einseitige dynamische Arbeit	Haltungsarbeit/ Haltarbeit	Arbeiten in engen Räumen oder Behältern		
Weitere Gefährdungen	Sturz, Absturz, Ausrutschen	Verkehrs- und Transportwege (Zustand)	Fußböden, Treppen (Trittsicherheit)	Druckbehälter		

1 - 8 Kreuze

2,5% Entgelt der tarifl. Ecklohngruppe oder der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit

9 - 20 Kreuze

4,0% Entgelt der tarifl. Ecklohngruppe oder der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit

21 – 34 Kreuze

5,5% Entgelt der tarifl. Ecklohngruppe oder der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit

c) Lohngruppendefinitionen und Lohngruppenschlüssel

28. Für die Eingruppierung gelten folgende in den Lohngruppendefinitionen enthaltenen Anforderungsmerkmale und Lohngruppenschlüssel.

Die zugehörigen Begriffsbestimmungen erläutern die Schlüsselmerkmale der Lohngruppendefinitionen.

LG	Lohngruppendefinition	Begriffsbestimmung	Schlüssel
Basis-LG	Arbeiten, die durch <u>Anweisung</u> und ohne Übung ausgeführt werden können.	die Anweisung legt genau dar, wie eine Verrichtung auszuführen ist <i>(im Rahmen der Erfordernis, i.d.R. mit einmaligem Charakter)</i>	82,0%
1	Arbeiten mit geringen Anforderungen, die nach entsprechender <u>Einweisung</u> ohne weitere Sach- und Arbeitskenntnisse ausgeführt werden können.	Einweisung: die Tätigkeiten an einem neuen Arbeitsplatz erklären <i>(bis zu einer Woche)</i>	86,0%
2	Arbeiten mit geringen Anforderungen, die nach entsprechender <u>Unterweisung</u> mit geringen Sach- und Arbeitskenntnissen ausgeführt werden können.	Unterweisung: Vermittlung von Kenntnissen und/oder Fertigkeiten durch Anleitung oder Belehrung <i>(bis zu zwei Wochen)</i>	88,5%
3	Arbeiten, die nach entsprechendem <u>Anlernen</u> geringe Sach-, Arbeits- und berufsspezifische Kenntnisse voraussetzen	Anlernen: Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten durch Belehrung, Anleitung und methodische Übung <i>(bis zu sechs Wochen)</i>	91,0%
4	Tätigkeiten, welche bezogen auf Teile eines oder mehrerer Berufsbilder eine entsprechende <u>Einarbeitung</u> voraussetzen	Einarbeitung: Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten aus Arbeitsinhalten eines Berufsbildes durch fundiertes Anlernen <i>(bis zu sechs Monaten)</i>	96,0%
5	Aufgaben, deren komplexe Anforderungen den Einsatz von umfassenden <u>Fachkenntnissen im Sinne eines Berufsbildes</u> erfordern.	Fachkenntnissen im Sinne eines Berufsbildes: <i>Berufserfahrung nicht unter drei Jahren oder anerkannte Ausbildungsberufe</i>	100,0%
6	Aufgaben, die neben einer umfassenden <u>Entfaltung erweiterter Fachkenntnisse</u> eine zu großen Teilen selbständige und eigenverantwortliche Arbeitsweise abfordern.	Entfaltung erweiterter Fachkenntnisse: <i>Berufserfahrung nicht unter vier Jahren oder nach Abschluss anerkannter Ausbildungsberufe mindestens ein Jahr Berufserfahrung</i>	108,0%
7	Aufgaben, die neben einem hohen Maß an fachlicher Kompetenz <u>Selbständigkeit, Verantwortung und Können</u> voraussetzen sowie auf die Funktion bezogene <u>Aspekte des betrieblichen Zusammenwirkens</u> beinhalten.	Aspekte des betrieblichen Zusammenwirkens: <i>nachgewiesene zusätzliche Qualifizierung oder umfangreiche Kenntnisse der betrieblichen Situation/Tätigkeitsbereiche</i>	115,0%
8	<u>Organisatorische Aufgabenfelder</u> , die ergänzend zu der entsprechenden fachlichen und Führungskompetenz <u>Selbständigkeit, mehrjährige Erfahrungsanwendung und Verantwortung</u> erfordern.	Organisatorische Aufgabenfelder: <i>Koordination übergreifender Aufgaben durch planerisches Denken und Handeln</i>	120,0%
9	Aufgabenfelder, deren <u>Entscheidungsspielräume</u> nur durch hervorragendes Können, Dispositionsvermögen und Führungskompetenz ausgefüllt werden können.	Entscheidungsspielräume: <i>beinhaltet ständige personelle und/oder materielle Entscheidungsprozesse</i>	125,0%

29. Soweit in Betrieben bisher mehr als zehn Lohngruppen vorhanden sind, wird dieser Zustand von den Tarifvertragsparteien anerkannt. Weiterhin können, wenn die fachlichen und betrieblichen Voraussetzungen gegeben sind, vertraglich im Einverständnis mit den Tarifvertragsparteien weitere Lohngruppen gebildet werden.

d) Eingruppierung der Tätigkeiten

30. Gegenstand der Eingruppierung ist nur die Arbeitsaufgabe (Tätigkeit bzw. Arbeit). Sie kann entweder eine übertragene Einzelaufgabe (Summe ihrer Teilvorgänge) oder ein Aufgabenbereich (betriebs- oder arbeitsorganisatorisch festgelegter Umfang der übertragenen und ausgeführten Arbeiten) sein.
31. Die Erlangung einer Lohngruppe setzt voraus, dass die Anforderungen der darunter liegenden Lohngruppen ebenfalls erfüllt sind.
32. Bei der Bewertung des Aufgabenbereichs sind sämtliche ausgeführten Arbeiten nicht für sich, sondern insgesamt zu berücksichtigen.
33. Die Eingruppierung in die Lohngruppen erfolgt im Einvernehmen mit dem Betriebsrat.
34. Das Ergebnis der Eingruppierung ist den Beschäftigten schriftlich mitzuteilen. Es muss daraus ersichtlich sein, in welche Lohngruppe sie eingestuft sind. Sollte die Berücksichtigung eines der Bewertungsmerkmale zu einer höheren Eingruppierung geführt haben, ist dies besonders festzuhalten.

e) Änderung der Eingruppierung

35. Ändert sich nicht nur vorübergehend eine Anforderung derart, dass eine andere Einstufung erforderlich erscheint, so ist auf Antrag die bisherige Eingruppierung zu überprüfen.
36. Die beantragte Überprüfung ist unverzüglich vorzunehmen. Ihr Ergebnis ist den Beteiligten schriftlich bekannt zu geben.
37. Ergibt die Überprüfung eine Höhergruppierung, so gilt vom Zeitpunkt des Antrags ab die neue Lohngruppe.
38. Ergibt die Überprüfung eine Herabgruppierung, so wird diese unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 10 Wochen zum Schluss der Arbeitswoche wirksam. Wenn irgend möglich, ist jedoch den Betroffenen eine andere Arbeit, die der bisherigen Lohngruppe entspricht, anzubieten.

f) Paritätische Kommission

39. Kommt es im Zuge einer Um- oder Neueingruppierung, einem Antrag nach Ziff. 28 bzw. einer Mehrbelastungsbeurteilung zur Nichteinigung zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber bzw. Betriebsrat und Arbeitgeber, wird die Paritätische Kommission angerufen.
40. Die Paritätische Kommission kann von jeder Partei angerufen werden. Der Anruf erfolgt schriftlich beim Arbeitgeber (in Betrieben ohne Betriebsrat ist der einzelne Beschäftigte Partei).
41. Die Paritätische Kommission besteht aus je zwei Vertretern der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite, die Mitwirkung von Betroffenen ist ausgeschlossen.
42. Die Paritätische Kommission muss binnen 14 Tagen nach Anrufung zusammentreten (mit Ausnahme der einvernehmlichen Verschiebung).
43. Tritt die Paritätische Kommission nicht binnen 14 Tagen zusammen, so wird verfahren wie im Falle von Uneinigkeit (Punkt 44.ff.).
44. Kommt in der Paritätischen Kommission keine Einigung zustande, so wird im Rahmen dieser Sitzung ein Vertrauensmann als Vorsitzender ausgelost.
45. Der Vertrauensmann ruft erneut die Paritätische Kommission zur Sitzung zusammen. In dieser Sitzung wird abschließend entschieden.
46. Nimmt eine der Betriebsparteien an dieser Sitzung der Paritätischen Kommission nicht teil, so entscheidet der Vertrauensmann gemeinsam mit den teilnehmenden Vertretern ebenfalls abschließend.
47. Ist abschließend entschieden, so gelten § 10 II e Ziff. 37.* und 38.* Im Übrigen steht Beschäftigten und Arbeitgebern der Rechtsweg offen.

** (Hinweis: Bei erstmaliger Umgruppierung bis zum 31.12.2006 finden die Regeln des § 19 Anwendung.)*

48. Als Vertrauensmänner stehen für eine Periode von 4 Jahren je ein Vertreter der Gewerkschaft, ein Vertreter des Arbeitgeberverbandes sowie ein neutraler Sachverständiger zur Verfügung.

Die Vertrauensmänner werden den Betriebsparteien namentlich genannt und haben volles Stimmrecht. Bei den Verbandsvertretern ist eine Stellvertretung möglich.

B. Zeitentlohnung

49. Im Zeitlohn Beschäftigte werden nach ihrer Lohngruppe auch dann bezahlt, wenn sie in beschränktem Umfang oder vorübergehend Arbeiten einer höheren oder niedrigeren Lohngruppe ausführen.

C. Akkordbestimmungen

50. Arbeiten, die sich nach den betrieblichen Voraussetzungen zur Ausführung im Akkord eignen, können nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen im Akkord vergeben werden (Ziff. 34 bis Ziff. 50). Im Übrigen gilt § 87 Abs. 1 Ziff. 11 BetrVG.

Bei der Gestaltung der Arbeitsplätze ist § 90 Satz 2 BetrVG zu beachten.

51. **Akkordarbeitnehmer sind die Beschäftigten,**

- a) die als solche eingestellt sind oder
- b) mit denen Akkordarbeit nachträglich vereinbart wird oder
- c) die einmal 6 zusammenhängende Kalendermonate lang mindestens 2/3 ihrer Arbeitszeit Akkordarbeit geleistet haben, nach Ablauf dieser 6 zusammenhängenden Kalendermonate.

52. Werden einem Akkordarbeiter/Akkordarbeitnehmerin Tätigkeiten

- a) **einer höheren Lohngruppe** übertragen, so besteht für diese Arbeiten Anspruch auf Vergütung nach der höheren Lohngruppe;
- b) **einer niedrigeren Lohngruppe** übertragen, so besteht für diese Arbeiten Anspruch auf Vergütung nach ihrer Lohngruppe.

53. **Werden Akkordarbeiter/Akkordarbeitnehmerinnen vorübergehend mit Zeitlohnarbeit beschäftigt,** so erhalten sie ihren tatsächlichen Akkorddurchschnittsverdienst des letzten Abrechnungszeitraums.

Dauert die vorübergehende Zeitlohnarbeit länger als drei Monate, muss spätestens mit Ablauf dieses Zeitraums - wenn keine einzelvertragliche Vereinbarung getroffen wird - eine Änderungskündigung ausgesprochen werden.

Tariferhöhungen steigern den Durchschnittsverdienst entsprechend.

54. **Beschäftigte,** die infolge der Eigenart ihrer Beschäftigung oder der Betriebsverhältnisse **teilweise im Zeitlohn, teilweise im Akkordlohn** arbeiten, erhalten für die Zeitlohnarbeit den dafür vereinbarten bzw. zu vereinbarenden Zeitlohn, mindestens den Akkordrichtsatz.

55. Die Akkorde sind so vorzugeben, dass bei **Normalleistung (Bezugsleistung)** und den im Betrieb üblichen Arbeitsbedingungen der Akkordrichtsatz verdient wird. Als Normalleistung gilt diejenige Leistung, die von geeigneten Beschäftigten nach Einarbeitung und Übung bei normalem Kräfteinsatz mit den vorhandenen Betriebsmitteln ohne Gesundheitsschädigung auf die Dauer erzielt werden können, wenn die in der Vorgabezeit enthaltenen Zeitzuschläge eingehalten werden.

56. Die **Ermittlung der Akkorde** (Vorgabezeiten, Stückakkorde) geschieht durch Zeitaufnahme, aufgrund von Berechnungsunterlagen oder durch Vergleich mit ähnlichen Arbeiten im Betrieb. In der **Vorgabezeit müssen enthalten und gesondert ausgewiesen sein:**

- a) erforderliche sachliche Verteilzeit,
- b) angemessene persönliche Verteilzeit,
- c) ausreichende Erholungszeit, soweit diese durch die Arbeit erforderlich ist.

Rüstzeiten sind gesondert zu ermitteln.

Die Ermittlung der Akkorde hat in übersichtlicher schriftlicher Form zu erfolgen; sie sind so festzuhalten, dass eine Reproduzierbarkeit gewährleistet ist.

57. Eine Stunde Vorgabezeit wird mit dem **Akkordrichtsatz** (Tarifgrundlohn + 15 v. H.) entlohnt. Der Geldfaktor für die Minute errechnet sich in der Weise, dass der Akkordrichtsatz durch 60 (für die Industrieminute durch 100) geteilt wird.

Die errechneten Werte werden beim Akkordrichtsatz auf volle Cent und beim Minutenfaktor auf 1/100 Cent auf- bzw. abgerundet. Dabei wird von 0,5 und darüber nach oben und unter 0,5 nach unten - bei 1/100 Cent entsprechend - auf- bzw. abgerundet.

58. **Neu festgesetzte Akkorde** sind beim Betriebsrat vor Anwendung mitzuteilen. Aufgabe des Betriebsrats ist, die Einhaltung der betriebsüblichen Methode bei Ermittlung der Akkorde zu überwachen. Der Betriebsrat ist berechtigt:

- a) sich die Unterlagen der Akkordermittlung vorlegen zu lassen,
- b) sich am betreffenden Arbeitsplatz über festgesetzte Akkorde zu informieren.

Erfolgt die Ermittlung der Vorgabezeit durch eine Zeitstudie, so hat der vom Arbeitgeber dafür Beauftragte dem Betriebsrat seine Absicht bekanntzugeben.

Wenn es der Betriebsrat in einzelnen Fällen für notwendig erachtet, kann ein Mitglied bei Zeitstudien anwesend sein und sein Urteil über die Durchführung und Richtigkeit abgeben.

59. Zur Beilegung von **Akkordstreitigkeiten** ist auf Antrag des Arbeitgebers oder des Betriebsrats eine **Akkordkommission** zu bilden. Die Kommission setzt sich aus je einem Vertreter/einer Vertreterin - höchstens drei - des Arbeitgebers und des Betriebsrates zusammen. Mitglied der Akkordkommission auf Betriebsratsseite kann auch ein fachlich orientierter Beschäftigter/eine Beschäftigte sein. Die Mitwirkung von Betroffenen ist ausgeschlossen.

Kommt in der Akkordkommission keine Einigung zustande, so ist eine betriebliche Verständigung unter Hinzuziehung der Tarifvertragsparteien anzustreben. Kommt auch dann keine Einigung zustande, ist die Einigungsstelle anzurufen. Bei Akkordstreitigkeiten darf die Leistung der Akkordarbeit nicht unterbrochen werden.

Wird der Akkord erhöht, so gilt der höhere Satz vom Zeitpunkt der Reklamation an. Wird der Akkord gesenkt, so gilt dieser vom Zeitpunkt der Neufestsetzung an. Für die Dauer der Arbeitszeit an einer Arbeit, für die der Akkord reklamiert ist, wird der Durchschnittsverdienst der jeweiligen Beschäftigten gezahlt.

60. **Bestehende Akkorde können**

- a) unter Einhaltung einer 14tägigen Ankündigungsfrist **neu festgesetzt** werden, wenn dies durch Änderung technischer Art oder der Arbeitsmethoden, Einführung neuer Maschinen oder durch wesentliche Änderung der Stückzahl oder des Materials begründet ist;
- b) **berichtigt** werden bei offenkundiger Unrichtigkeit in der Akkordberechnung.

Der Betriebsrat ist von der Neufestsetzung bzw. Berichtigung zu unterrichten.

61. Der Arbeitsvorgang ist in einer möglichst vollständigen Arbeitsbeschreibung bekannt zu geben.

62. Im Akkord Beschäftigte erhalten vor Beginn der Arbeit einen **Akkordzettel**, auf dem die Art der Arbeit, die Stückzahl, die Vorgabezeit, die Lohngruppe oder der Stücklohn verzeichnet sein müssen. Anstelle des Akkordzettels kann eine Bekanntmachung der Akkorde an leicht zugänglicher Stelle treten. Auch die Einschreibung in Lohnzettel oder Lohnbücher ist zulässig. Entsprechendes gilt auch bei Gruppenakkorden.

Solange dem/der Beschäftigten ein neuer oder abgeänderter Akkord nicht bekannt ist, wird die Arbeit mit seinem/ihrem bisherigen Akkord-Durchschnittsverdienst verrechnet.

63. Akkordbeschäftigte einer Lohngruppe erhalten unabhängig von ihrem Alter für die gleichen Arbeiten die gleichen Akkordrichtsätze und Vorgabezeiten.

64. Bei **Gruppenakkorden** wird die erzielte Leistung in der Weise verrechnet, dass jeder der Beteiligten den entsprechenden Anteil, bezogen auf seine

Lohngruppe, erhält.

65. Der/die einzelne Akkordbeschäftigte kann je nach seinen/ihren Leistungen einen höheren oder niedrigeren Verdienst erzielen.

Erreicht ein Akkordarbeiter/eine Akkordarbeiterin bei dem einzelnen Akkord nicht den Akkordrichtsatz, so ist ihm/ihr dieser zu zahlen, wenn er/sie den Nachweis führt, dass sein/ihr **Minderverdienst** auf einem vom Betrieb zu vertretenden Umstand beruht. Mangel an Material oder Werkzeug oder sonstige betriebliche Umstände, die den Akkordverdienst beeinflussen, sind jedoch vom Akkordarbeiter/von der Akkordarbeiterin unverzüglich zu melden.

Unterschreitet der Akkordverdienst den tariflichen Zeitlohn, so ist dieser zu zahlen, wenn nicht der Arbeitgeber den Nachweis führt, dass der Minderverdienst in der Person des/der Akkordarbeiters/Akkordarbeiterin begründet ist.

66. Für **Arbeiten**, die bis zum Schluss der Abrechnungsperiode **nicht fertiggestellt** sind, wird für die aufgewendete Arbeitszeit ein angemessener Abschlag bezahlt.

Für Arbeiten an einem Werkstück, das aus vom Akkordarbeiter/von der Akkordarbeiterin nicht verschuldeten Gründen nicht fertiggestellt wird, erhält er/sie seinen/ihren Durchschnittsverdienst für die aufgewendete Zeit.

67. **Akkordscheine** verfallen eine Woche nach Aushändigung der Lohnabrechnung für den Zeitraum, in dem die Arbeit fertiggestellt wurde. Krankheits- und Urlaubszeiten werden bei dieser Verfallfrist nicht mitgerechnet.

D. Prämienentlohnung

68. Arbeiten, die sich nach den betrieblichen Voraussetzungen zur Ausführung im Prämienlohn eignen, können nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen und gemäß § 87 Abs. 1 Ziff. 10 und 11 BetrVG im Prämienlohn vergeben werden. Die Einzelheiten werden in einer Betriebsvereinbarung festgelegt.

Bei der Gestaltung der Arbeitsplätze ist § 90 Satz 2 BetrVG zu beachten.

69. Die Prämienentlohnung ist ein selbständiger Entlohnungsgrundsatz. Verschiedene Prämienarten sind möglich z. B.:

- a) Mengenprämien
- b) Nutzungsprämien
- c) Qualitätsprämien
- d) Ersparnisprämien
- e) kombinierte Prämien

Zu a) Als Bezugsmerkmale für die Mengenprämien sind im Betrieb ermittelte Werte oder betriebliche Kennzahlen für eine Sachleistung zu verwenden (z. B. Zeiten, Mengen-, Maß- oder Gewichtseinheiten oder betriebliche Planzahlen).

Zu b) Nutzungsprämien werden für die Erhöhung der Nutzung von Betriebsmitteln bzw. für die Unterschreitung von vorgegebenen Stillstandzeiten für Maschinen und Anlagen gezahlt. Die Nutzung kann entweder in Prozent oder in Fertigungseinheiten pro Zeiteinheit ausgedrückt werden.

Zu c) Bezugsmerkmale für Qualitätsprämien sind Gütedaten, Verminderung von Ausschuss, Vermeidung von Fehlern.

Zu d) Bezugsmerkmale für Ersparnisprämien sind betriebswirtschaftliche Kennziffern über den Verbrauch bzw. die Einsparung von Stoffen aller Art und Energie.

Zu e) Bei kombinierten Prämien werden mehrere Bezugsmerkmale zugrunde gelegt.

70. Die Grundlagen für eine Vereinbarung (vgl. Ziff. 68.) der Prämienbedingungen können z. B. durch statistisches Material, Planzahlen, Arbeitsanalysen, Zeitstudien, aufzeichnende Geräte ermittelt werden.

71. Die Prämien können auf Einzel- oder Gruppenarbeit bezogen werden. Wird die Prämie auf das Arbeitsergebnis einer Gruppe bezogen, so erfolgt die Verteilung auf die einzelnen Gruppenmitglieder - soweit in der Betriebsvereinbarung keine andere Regelung vorgesehen ist - entsprechend den Prozentsätzen des Lohngruppenschlüssels und der zeitlichen Beteiligung. Das Gruppenergebnis und der jeweilige persönliche Anteil sind bekannt zu geben.

72. Die Prämienbedingungen müssen auf Dauer zumutbar sein. Die sachlichen Bedingungen des Arbeitsvollzugs sind in einer möglichst vollständigen Arbeitsbeschreibung festzuhalten, d. h. der Arbeitsablauf und die Arbeitsbedingungen müssen beschrieben werden und eine genügende Genauigkeit der Daten nach Ziffer 70. muss gewährleistet sein.

In den Prämiensollzeiten müssen enthalten sein:

a) alle für die Arbeitsausführung notwendigen planmäßigen Zeiten und Verteilzeiten;

b) ausreichende Erholungszeit, soweit diese für die Art der Arbeit erforderlich ist.

73. Die Prämienbedingungen einschließlich der Prämiensätze sind den Beteiligten in geeigneter Form bekannt zu geben.
74. Warten auf Material oder sonstige arbeitsablaufbedingte Wartezeiten sowie die Reinigungszeiten, soweit sie nicht in die Prämienvereinbarung eingeschlossen sind, werden mit dem Prämien Durchschnittsverdienst vergütet.
- Die betroffenen Beschäftigten sind verpflichtet, den Beginn einer solchen Unterbrechung unverzüglich der zuständigen Stelle zu melden. Kommen sie dieser Verpflichtung nicht nach, besteht kein Anspruch auf Vergütung der durch diese Verzögerung eingetretenen Wartezeit.
75. Bestehende Prämien sind neu zu vereinbaren, wenn sich die in der Arbeitsbeschreibung festgehaltenen technischen oder organisatorischen Bedingungen des Arbeitsvollzugs geändert haben. Prämien sind sofort zu berichtigen, wenn offensichtliche Schreib-, Rechen- oder Ermittlungsfehler bekannt werden. Dem Betroffenen und dem Betriebsrat ist die Änderung bzw. Berichtigung bekannt zu geben.
76. Zur Beilegung von Prämienstreitigkeiten ist auf Antrag des Arbeitgebers oder des Betriebsrats eine Prämienkommission zu bilden. Die Kommission setzt sich aus je einem Vertreter/einer Vertreterin - höchstens drei - des Arbeitgebers und des Betriebsrats zusammen. Mitglied der Prämienkommission auf Betriebsratsseite kann auch ein/eine fachlich orientierte/r Beschäftigte/Beschäftigter sein. Die Mitwirkung von Betroffenen ist ausgeschlossen.
- Kommt in der Prämienkommission keine Einigung zustande, so ist eine betriebliche Verständigung unter Hinzuziehung der Tarifvertragsparteien anzustreben. Kommt auch dann keine Einigung zustande, ist die Einigungsstelle anzurufen.
- Bei Prämienstreitigkeiten darf die Leistung der Prämienarbeit nicht unterbrochen werden.
- Wird der Prämienatz erhöht, so gilt der höhere Satz vom Zeitpunkt der Reklamation an. Wird der Prämienatz gesenkt, so gilt dieser vom Zeitpunkt der Neufestsetzung an. Für die Dauer der Arbeitszeit an einer Arbeit, für die der Prämienatz reklamiert ist, wird der Durchschnittsverdienst des/der jeweiligen Beschäftigten gezahlt.
77. Bei Tariflohnerhöhungen sind bei Mengenprämien und Nutzungsprämien die Prämienätze entsprechend anzuheben.

III. Gehaltsbestimmungen

78. Die **Eingruppierung der Angestellten** richtet sich nach den Bestimmungen des Gehaltsrahmentarifvertrages.

79. **Angestellte im Außendienst**

- a) Die Bestimmungen des Tarifvertrags gelten für alle Angestellten im Außendienst von Betrieben, die ihren Sitz im räumlichen Geltungsbereich dieses Vertrags haben, auch wenn diese Angestellten ihren Wohnsitz außerhalb des Tarifgebiets haben.
- b) Angestellte im Außendienst, die vollberuflich und ausschließlich für ein Unternehmen tätig und für ihre Tätigkeit an dessen Weisungen gebunden sind, erhalten als Vergütung Gehalt oder Provision (Prämie o. ä.) oder beides. Auch falls sie ganz oder teilweise auf Provision (Prämie o. ä.) gestellt sind, erhalten sie als Mindesteinkommen das ihrer Aufgabe entsprechende Tarifgehalt. Die zu vergütenden Reisespesen bleiben dabei außer Ansatz. Das Mindesteinkommen gilt als gewährt, wenn es im Vierteljahresdurchschnitt erreicht wird. Angestellte im Außendienst erhalten anstelle der tariflichen Vergütung für Mehr-, Nacht-, Spät-, Sonn- und Feiertagsarbeit die im Anstellungsvertrag vereinbarte Entschädigung.
- c) Reisespesen werden je nach Vereinbarung entweder als pauschale Spesen bis zur Höhe der Steuerrichtlinien oder aufgrund der für diese Reisetätigkeit nachgewiesenen angemessenen Aufwendungen vergütet.
- d) Abrechnung und Auszahlung der Provision (Prämie o. ä.) erfolgt spätestens bis Ende des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Provision (Prämie o. ä.) fällig geworden ist. Eine andere Regelung kann einzelvertraglich getroffen werden.

IV. Abrechnung und Zahlung von Lohn, Gehalt und Ausbildungsvergütung

- 80. Der Abrechnungszeitraum für Lohn, Gehalt und Ausbildungsvergütung, der bis zu einem Monat betragen kann, sowie die Zahlungstermine sind mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.
- 81. Die Beschäftigten sind verpflichtet, die Unterlagen zur Berechnung des Arbeitsentgelts nach den Anweisungen des Betriebs vollständig auszufüllen und rechtzeitig vorzulegen.
- 82. Am Ende eines Abrechnungszeitraums ist den Beschäftigten jeweils eine Abrechnung auszuhändigen. Sie muss das Bruttoentgelt, Steuern, Sozialversicherungsbeiträge und sonstige Abzüge sowie bei zuschlagspflichtiger Arbeit die Zahl der zuschlagspflichtigen Stunden und die Höhe der Zuschläge ausweisen.

83. Die Zahlung von Lohn, Gehalt und Ausbildungsvergütung soll durch Überweisung geleistet werden; wird ausnahmsweise bar geleistet, so sind diese Zahlungen während der Arbeitszeit vorzunehmen.
84. Die monatliche Abrechnung und Zahlung von Lohn soll so vorgenommen werden, dass der Lohn am 8. Arbeitstag des folgenden Monats im Besitz des/der Beschäftigten ist. Die Zahlung von Gehalt und Ausbildungsvergütung in bar erfolgt spätestens am letzten Arbeitstag für den abgelaufenen Kalendermonat. Bei bargeldloser Zahlung muss die Überweisung so rechtzeitig erfolgen, dass Gehalt bzw. Ausbildungsvergütung am letzten Arbeitstag des Kalendermonats auf dem Konto verfügbar ist.
85. Die bargeldlose Entgeltzahlung bedarf einer Betriebsvereinbarung (§ 87 Abs. 1 Ziff. 4 BetrVG), die auch die Behandlung von Kontoführungsgebühren einschließen kann.

§ 11 Alterssicherung

In Betrieben mit mehr als 20 nach dem Betriebsverfassungsgesetz wahlberechtigten Beschäftigten haben diese bei Erfüllung der Voraussetzungen Anspruch auf Verdienstsicherung und Arbeitsplatzschutz.

I. Verdienstsicherung

1. Anspruchsvoraussetzungen

Beschäftigte,

- die das 55. Lebensjahr vollendet und dem Betrieb zu diesem Zeitpunkt mindestens 10 Jahre ununterbrochen angehört haben oder die dem Betrieb mindestens 35 Jahre ununterbrochen angehört haben,
- und die wegen alters- oder gesundheitsbedingter ständiger Minderung ihrer Leistungsfähigkeit gehindert sind, ihre bisherige Tätigkeit auszuüben oder in dieser die bisherige Leistung zu erbringen
- und hierdurch eine Verdienstminderung erleiden würden,

haben nach Geltendmachung Anspruch auf Verdienstsicherung.

Ein Anspruch auf Verdienstsicherung besteht nicht für Beschäftigte, die das 65. Lebensjahr vollendet haben oder Altersruhegeld beziehen oder Anspruch darauf haben.

Der Anspruch auf Verdienstsicherung ist ausgeschlossen, wenn die Leistungsminderung im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes selbst verschuldet ist.

Bei Zweifeln über die alters- oder gesundheitsbedingte Minderung der Leistungsfähigkeit ist durch den/die Beschäftigte/n zur abschließenden Festlegung das Gutachten eines Arbeitsmediziners nach Wahl des/der Beschäftigten auf Kosten des Arbeitgebers vorzulegen.

2. Formen der Verdienstsicherung

Die Verdienstsicherung kann erfolgen:

- a) durch Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz unter Beachtung betriebsverfassungsrechtlicher Bestimmungen (Ziff. 3 Abs. 2) und/oder
- b) durch Gewährung eines Verdienstaustgleichs (Ziff. 4)

3. Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz

Die Geltendmachung auf Verdienstsicherung schließt die Zustimmung des/der Beschäftigten zur Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz, zum Wechsel der Entlohnungsart und gegebenenfalls auch zu einer Umgruppierung ein.

Erfolgt die Verdienstsicherung ausschließlich durch Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz (Ziff. 2 a), so muss dieser dem/der Beschäftigten unter Berücksichtigung seiner/ihrer geminderten Leistungsfähigkeit zumutbar sein und ihm/ihr die Erreichung der bisherigen Verdiensthöhe nach Maßgabe der Ziff. 5 ermöglichen.

4. Verdienstaustgleich

Erfolgt die Verdienstsicherung - gegebenenfalls in Verbindung mit den Maßnahmen nach Ziff. 3 Abs. 1 - in Form der Gewährung eines Verdienstaustgleichs (Ziff. 2 b), so erhält der/die Beschäftigte eine Vergütung, die der Differenz zwischen dem bisherigen Bruttoverdienst nach Maßgabe der Ziff. 5 und dem Bruttoverdienst entspricht, den der/die Anspruchsberechtigte nach Durchführung der Verdienstsicherungsmaßnahme ohne diesen Ausgleich zu erhalten hätte.

5. Berechnung des bisherigen Bruttoverdienstes

Der Berechnung des bisherigen Bruttoverdienstes sind zugrunde zu legen:

a) beim **Zeitlohn** der Brutto-Stundenlohn zum Zeitpunkt der Geltendmachung

b) bei Akkord-, **Prämienlohn- und Wechselarbeit** der durchschnittliche Zeitgrad der letzten abgerechneten 24 Monate vor der Vollendung des 55. Lebensjahres oder, falls eine Verdienstsicherung früher stattfindet, vor Geltendmachung. 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, jedoch maximal bis zur Obergrenze von 125 Prozent hinzugerechnet. Urlaubs-, Krankheits- und andere Zeiten mit Entgeltfortzahlung auf der Grundlage des Durchschnittsverdienstes bleiben außer Betracht.

c) bei **Angestellten** das Bruttogehalt zum Zeitpunkt der Geltendmachung

In den vorgenannten Fällen a) bis c) werden **von der Berechnung ausgenommen:**

- Vermögenswirksame Leistungen
- Mehrarbeitsvergütungen einschließlich Mehrarbeitszuschläge sowie Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit
- Aufwandsentschädigung (z. B. Trennungsgelder, Auslösungen, Fahrtkosten)
- Montage- und Erschwerniszuschläge sowie Zuschläge für Schicht-, Spät- und Nachtarbeit, soweit es sich um regelmäßig gezahlte Zulagen handelt für eine Tätigkeit, die wegen der Folgen der Erschwernis nicht mehr ausgeführt werden kann
- einmalige Zuwendungen und sonstige Sonderzahlungen, wie zum Beispiel:
 - betriebliche Sonderzahlungen
 - Weihnachtsgratifikationen
 - Jahresabschlussvergütungen
 - Jubiläumsgelder
 - zusätzliches Urlaubsgeld
 - Vertretungszulagen
 - zusätzliche Vergütungen für aushilfsweise Tätigkeiten
 - Tantiemen
 - Provisionen, soweit sie zusammen mit dem Fixum das zum Zeitpunkt der Geltendmachung zutreffende Tarifgehalt um mehr als 15 Prozent übersteigen
- geldwerte Sachleistungen aller Art
- Aufwendungen des Arbeitgebers für Versorgungswerke, Versicherungen usw.

6. **Zusammensetzung des neuen Verdienstes**

Der neue Verdienst setzt sich zusammen aus:

- a) dem Tarifzeitlohn bzw. dem tariflichen Akkordverdienst der Lohngruppe oder dem Tarifgehalt der Gehaltsgruppe der Tätigkeit, die der/die Anspruchsberechtigte nach der Verdienstsicherungsmaßnahme tatsächlich ausübt.
- b) der übertariflichen Lohn- und Gehaltszulage zum Zeitpunkt der Geltendmachung.
- c) der Verdienstaussgleichszulage - Differenz aus dem bisherigen Bruttoverdienst nach Maßgabe der Ziff. 5 und der Summe der Verdienstbestandteile aus a) und b) - zuzüglich sonstiger Vergütungen, auf die ein Rechtsanspruch besteht.

Die Zusammensetzung des neuen Verdienstes ist dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen.

7. **Tariferhöhungen**

Bei Tariflohn- und Gehaltserhöhungen erhöht sich die Verdienstaussgleichszulage gemäß Ziff. 6 c) entsprechend.

8. **Anrechnung anderer Leistungen**

Erhalten Beschäftigte aus demselben Anlass, der zur Verdienstsicherung geführt hat, anderweitige Zahlungen - z. B. Renten, Leistungen von Drittschädigern -, so sind sie verpflichtet, diese Zahlungen und deren Veränderungen dem Arbeitgeber anzuzeigen. Der Verdienstaussgleich vermindert sich um solche Zahlungen. Die Beschäftigten sind verpflichtet, ihre Ansprüche auf anderweitige Zahlungen vorrangig geltend zu machen. Unterlassen sie dies, entfällt der Anspruch auf Verdienstsicherung.

Haben Beschäftigte bereits Zahlungen gemäß Abs. 1 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.

9. **Betriebsbedingte Verdienstminderung**

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

10. **Fälligkeit der Verdienstsicherung**

Bei Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen gemäß Ziff. 1 wird die Verdienstsicherung mit dem auf die Geltendmachung folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnungszeitraum erstmalig gewährt.

11. **Begrenzung der Verdienstsicherung**

Die Verdienstsicherung darf nicht dazu führen, dass Beschäftigte einen höheren Verdienst erhalten, als sie erhalten würden, wenn sie nicht leistungsgemindert wären.

12. **Übertarifliche Entgelte**

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.

13. **Ausschluss weiterer Verdienstsicherungen**

Haben Beschäftigte Verdienstaussgleich erhalten, so können sie bei einer erneuten Geltendmachung keinen höheren Verdienstaussgleich erlangen.

14. **Erlöschen der Verdienstsicherung**

Gehen Beschäftigte während des Bezugs des Verdienstaussgleichs ein weiteres Arbeitsverhältnis ein, erlischt ihr Anspruch auf Verdienstaussgleich. Für den Zeitraum des weiteren Arbeitsverhältnisses gewährter Verdienstaussgleich ist zurückzuzahlen.

II. Arbeitsplatzschutz

15. Einem Arbeitnehmer, der das 55., aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet hat und der dem Betrieb zu diesem Zeitpunkt mindestens 5 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 betriebsbedingten Gründen, wenn nach übereinstimmender Auffassung von Arbeitgeber und Betriebsrat ein anderer zumutbarer Arbeitsplatz nicht gefunden wird oder einem/einer sozial schwächer gestellten Beschäftigten der Arbeitsplatz unter Beachtung von § 1 Abs. 3 Satz 1 Kündigungsschutzgesetz erhalten werden muss.
- c) bei Vorliegen eines für den/die Betroffenen geltenden Sozialplanes, in Betrieben ohne Betriebsrat bei Vorliegen eines Tatbestandes im Sinne der §§ 111 ff. BetrVG.

16. Änderungskündigung

Ziff. 15 mit Ausnahme von Buchstabe a) gilt auch bei Änderungskündigungen.

17. Sind die Voraussetzungen nach dem Sozialgesetzbuch für das vorgezogene Altersruhegeld gegeben, entfällt der besondere Arbeitsplatzschutz.

§ 12 Montageregulung

- 1. Beschäftigte, die zu Montage- und Reparaturarbeiten entsandt werden, erhalten zur Abgeltung der dadurch entstehenden Mehraufwendungen einen **Montagezuschlag (Auslösung)**, wenn die Arbeit mehr als 4 Stunden in Anspruch nimmt. Der Zuschlag beträgt je Stunde 10 % des Akkordrichtsatzes der Lohngruppe 5.
- 2. Ist die betriebliche **Abwesenheit mit Übernachtung** verbunden, dann beträgt die für Verpflegung und Übernachtung zu zahlende **Auslösung** 6 Stundenlöhne, in Höhe des Akkordrichtsatzes gemäß Ziff. 1.

Der Zuschlag nach Ziff. 1 entfällt.

Am Anreisetag sind die Bedingungen für diesen Anspruch erfüllt, wenn die Fahrt zur Montagestelle vor 13:00 Uhr begonnen wird. Erfolgt die Fahrt später, darf eine Kürzung von $\frac{1}{4}$ vorgenommen werden.

Am Rückreisetag wird die Auslösung in jedem Fall für die wegfallende Übernachtung um $\frac{2}{6}$ gekürzt. Wenn die Reise vor 13:00 Uhr beendet ist, wird die Auslösung um insgesamt $\frac{4}{6}$, wenn sie vor 18:00 Uhr beendet ist, um insgesamt $\frac{3}{6}$ gekürzt.

Bei Gewährung von Kost durch den Arbeitgeber können von der Auslösung 2/6, bei Gewährung von Unterkunft ebenfalls 2/6 abgezogen werden.

3. Die Vereinbarung einer pauschalen Abgeltung der Auslösung gemäß Ziff. 1 und 2 bedarf der Schriftform.
4. **Wege- und Fahrzeit** vom Betrieb zur Montagestelle und zurück sowie von Montagestelle zu Montagestelle wird als Arbeitszeit vergütet. An Zuschlägen werden nur etwaige Sonn- und Feiertagszuschläge gezahlt. Der Fahrer/die Fahrerin, der/die während der Arbeitszeit auftragsgemäß Arbeiten im Interesse des Betriebs (z. B. Transport anderer Beschäftigter oder von betrieblichen Materialien) durchführt, erhält zusätzlich sonstige etwaige Zuschläge des § 7 MTV.
5. Die notwendigen **Fahrtkosten** von der Wohnung der Beschäftigten zur Montagestelle und zurück werden insoweit ersetzt, als sie die Kosten der Fahrt von der Wohnung zum Betrieb übersteigen. Bei Benutzung eines eigenen Fahrzeugs mit betrieblicher Genehmigung erhält der/die Beschäftigte Kilometergeld.
6. Der **Berechnung der Fahrzeit sowie der Fahrtkosten** ist die kürzeste zumutbare Verbindung zugrunde zu legen.
7. Dauert die Montage länger als 2 Wochen, so ist die Vergütung für **Heimfahrten** besonders zu vereinbaren. Dem Beschäftigten steht jedoch für je 2 Wochen auswärtiger Montage eine freie Hin- und Rückfahrt zu.
8. Für Montagearbeiten gilt die **Feiertagsregelung** des Montageortes.
9. **Abweichende Betriebsvereinbarungen bedürfen der Zustimmung der Tarifvertragsparteien.**

§ 13 Urlaub

I. Allgemeines

1. Jeder Beschäftigte hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.
2. Der Urlaub dient der Erholung und der Erhaltung der Arbeitskraft. Während des Urlaubs darf keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit ausgeübt werden.
Bei Verstößen gegen diese Bestimmung entfallen der Anspruch auf das Urlaubsentgelt für die Zeit der Erwerbstätigkeit und der Anspruch auf das gesamte zusätzliche Urlaubsgeld. Bereits bezahlte Beträge sind als Vorschuss zurückzuzahlen und können vom Arbeitgeber bei der nächsten Entgeltzahlung einbehalten werden.
3. Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren und zu nehmen, es sei denn, dringende betriebliche oder in der Person liegende Gründe machen eine Teilung des Urlaubs erforderlich.

II. Urlaubsanspruch

4. Im Laufe des Beschäftigungsverhältnisses entsteht für jeden vollen Monat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs. Im Laufe des Kalenderjahres eintretende oder ausscheidende Beschäftigte haben Anspruch auf so viele Zwölftel ihres Jahresurlaubs, als sie in diesem Jahr volle Monate in dem Betrieb beschäftigt worden sind.

Angefangene Monate werden als volle Monate gerechnet, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens 15 Kalendertage in diesem Monat bestanden hat.

Bruchteile von Urlaubstagen von 0,5 an aufwärts sind auf volle Urlaubstage auf-, Bruchteile darunter abzurunden.

5. Der volle und ein nach II. Ziff. 5 Abs. 2 entstandener anteiliger Jahresurlaubsanspruch können im ersten Beschäftigungsjahr erstmalig nach einer **Wartezeit** von 6 Monaten geltend gemacht werden. In jedem folgenden Beschäftigungsjahr entfällt die Wartezeit. Vor Ablauf der 6monatigen Wartefrist aus dem Betrieb ausscheidende Arbeitnehmer erhalten - sofern das Arbeitsverhältnis mindestens einen vollen Monat bestand - für jeden Monat ein Zwölftel des Jahresurlaubs.
Zur Feststellung der Erfüllung der Wartezeit und des mindestens einmonatigen Bestehens des Arbeitsverhältnisses erfolgt keine Auf- oder Abrundung der Monate.
6. Urlaub, der im gleichen Urlaubsjahr in einem früheren Arbeitsverhältnis jeder Art gewährt oder abgegolten worden ist, kann auf den Urlaubsanspruch angerechnet werden.

7. Scheiden Beschäftigte aufgrund **eigener Kündigung** innerhalb einer Frist von einem Monat ab Urlaubende aus dem Arbeitsverhältnis aus, obwohl sie mehr Urlaub erhalten haben, als ihnen gemäß II. Ziff. 5 zusteht, so sind das überzahlte Urlaubsentgelt und das überzahlte zusätzliche Urlaubsgeld ein Entgeltvorschuss; dieser kann beim Ausscheiden vom Arbeitgeber vom restlichen Entgelt einbehalten bzw. zurückgefordert werden. Dies gilt nicht, wenn die Kündigung des/der Beschäftigten auf Verschulden des Arbeitgebers beruht, das den/die Beschäftigten zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses berechtigen würde.
8. Bei **verschuldeter fristloser Entlassung** oder vertragswidriger Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Beschäftigte wird der Anspruch auf noch nicht gewährten Urlaub einschließlich des Anspruchs auf Urlaubsentgelt und das zusätzliche Urlaubsgeld für das laufende Urlaubsjahr verwirkt. Wurden Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld für Ansprüche gezahlt, die bei Anwendung der Zwölfteilung erst nach dem Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch fristlose Kündigung oder Vertragsbruch fällig geworden wären, sind diese Entgeltvorschuss und können vom Arbeitgeber bei Ausscheiden vom restlichen Entgelt einbehalten bzw. zurückgefordert werden.
9. Bei **Krankheit** kann, wenn die Arbeitsunterbrechung insgesamt länger als 6 Monate im gleichen Urlaubsjahr dauert, der Urlaub für jeden weiteren angefangenen Monat um ein Zwölftel gekürzt werden. Ist die Krankheit die Folge eines nicht durch grobe Fahrlässigkeit verschuldeten Betriebsunfalls in diesem Arbeitsverhältnis oder gehört der/die Beschäftigte dem Betrieb bei Beginn des Urlaubsjahres ununterbrochen länger als 10 Jahre an, so ist der Urlaub in voller Höhe zu gewähren. Die Möglichkeit der Anwendung der Rechtsprechung über die rechtsmißbräuchliche Urlaubsinanspruchnahme bleibt unberührt.⁹
10. Zeiten von einem Träger einer Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsoferversorgung oder von einem sonstigen Sozialleistungsträger bewilligten Vorbeugungs-, Heil- oder Genesungskur und ärztlich verordneten Schonungszeit dürfen nicht auf den Urlaub angerechnet werden.
11. **Erkranken Beschäftigte während des Urlaubs**, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet. Der/die Beschäftigte hat jedoch nach Ablauf des vereinbarten Urlaubs oder - falls die Krankheit über das vereinbarte Urlaubsende fort dauert - nach Beendigung der Krankheit zunächst die Arbeit aufzunehmen.
12. **Fehltage** können im Einverständnis mit dem Betriebsrat auf den Urlaub angerechnet werden, sofern sie nicht durch unverschuldete Krankheit hervorgerufen oder vom Arbeitgeber ausdrücklich vor dem Fernbleiben von der Arbeit bewilligt worden sind.

⁹ Von der Verwirkung ausgenommen ist der Anspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz.

13. Kann der Urlaub wegen **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** ganz oder teilweise als bezahlte Freizeit nicht mehr gewährt werden, so ist er entsprechend abzugelten.
14. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine **Bescheinigung** über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.
15. a) Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr, und zwar grundsätzlich zusammenhängend, gewährt und genommen werden.
- b) Eine Übertragung auf das nächste Kalenderjahr ist nur aus persönlichen oder dringenden betrieblichen Gründen möglich.
- c) Übertragener Urlaub erlischt grundsätzlich drei Monate nach Ablauf des Kalenderjahres. Eine zeitlich darüber hinausgehende Übertragung ist nur dann statthaft, wenn dringende betriebliche Gründe einer Urlaubsnahme im vorgenannten Zeitraum entgegenstehen oder der übertragene Urlaub wegen der im Übertragungszeitraum eintretenden Arbeitsunfähigkeit ganz oder teilweise nicht erledigt werden kann.
16. Bei **Betriebsurlaub** haben Beschäftigte, deren voller anteiliger Jahresurlaubsanspruch geringer als die Dauer des Betriebsurlaubes ist, Anspruch auf Beschäftigung und soweit diese nicht möglich ist, auf Zahlung von Entgelt für die ihren Urlaub überschreitenden Tage des Betriebsurlaubes.
- Das Gleiche gilt für Beschäftigte, die die Wartezeit noch nicht erfüllt haben. Sobald die Wartezeit erfüllt ist, kann der dann entstandene Teilurlaubsanspruch für das Urlaubsjahr, in das der Beginn des Arbeitsverhältnisses fällt, insoweit auf den Betriebsurlaub angerechnet werden, als der/die Beschäftigte nicht während des Betriebsurlaubes beschäftigt wurde.

III. Urlaubsdauer

17. Der Jahresurlaub für Beschäftigte und Auszubildende beträgt 30 Arbeitstage.
18. **Schwerbehinderte** erhalten in jedem Urlaubsjahr einen Zusatzurlaub nach den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen.¹⁰
19. Arbeitstage im Sinne von Urlaubstagen sind alle Wochentage mit Ausnahme der Samstage, Sonntage, lohnzahlungspflichtigen Feiertage und vereinbarten Freischichten gemäß § 5 MTV. Auch wenn die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als 5 Tage in der Woche - gegebenenfalls auch im

¹⁰ siehe §§ 1, 2 und 125 SGB IX

Durchschnitt mehrere Wochen - verteilt ist, gelten 5 Tage je Woche als Arbeitstage.

IV. Urlaubsentgelt

20. Das Urlaubsentgelt (während des Urlaubs fortzuzählendes Entgelt, nämlich Lohn, Gehalt oder Ausbildungsvergütung) errechnet sich wie folgt:
- a) **Für gewerblich Beschäftigte**
- Hinsichtlich der Anzahl der Arbeitsstunden je Arbeits-(Urlaubs-)tag:
Für die Berechnung des Urlaubsentgelts sind für jeden Urlaubstag 7 Stunden zugrunde zu legen.
- Hinsichtlich der Lohnhöhe:
- Für die Stunden je Urlaubstag ist der durchschnittliche Stundenverdienst der letzten abgerechneten 13 Wochen bzw. 3 Monate vor Antritt des Urlaubs zu zahlen. 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 wie insbesondere betriebliche Sonderzahlungen und zusätzliches Urlaubsgeld und dergleichen, geteilt durch die Anzahl der bezahlten Stunden ohne Mehrarbeitsstunden.
- b) **Für Angestellte und Auszubildende**
- Das Urlaubsentgelt besteht aus dem Gehalt bzw. aus der Ausbildungsvergütung, einschließlich aller laufend gewährten Zulagen und Zuschüsse. Der Berechnung des Urlaubsentgelts sind die Bezüge nach Abs. 1 der letzten abgerechneten 3 Monate zugrunde zu legen. Auf einen Urlaubstag entfällt 1/21,6 der errechneten Monatsbezüge. Für die Berechnung des Urlaubsentgelts nach Stunden ist ein Stundenfaktor 151,2 Stunden zugrunde zu legen.
- c) **Bei Teilzeitbeschäftigten** wird für jeden Urlaubstag ein Fünftel der vereinbarten Wochenarbeitszeit zugrundegelegt.
- d) **Verdiensterhöhungen** nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraumes eintreten, sind bei der Berechnung des Urlaubsentgelts, solche, die während des Urlaubs eintreten, sind vom Inkrafttreten der Verdiensterhöhung an zu berücksichtigen.
Bei Kurzarbeit darf eine Minderung des Urlaubsentgelts nicht eintreten.
21. Beschäftigte und Auszubildende haben nach einer Betriebszugehörigkeit von 6 Monaten Anspruch auf Gewährung eines **zusätzlichen Urlaubsgeldes** für den tariflichen Erholungsurlaub in Höhe von 50 % des Urlaubsentgelts.¹¹

¹¹ Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Erfüllung der Wartezeit (Ziff. 6) entsteht kein Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsentgelt, nach Erfüllung der Wartezeit jedoch rückwirkend.

22. Das zusätzliche Urlaubsgeld soll grundsätzlich beim Antritt des Urlaubs ausgezahlt werden. Abschlagszahlungen können vereinbart werden.

§ 14 Verwirkung von Ansprüchen

1. Der/die Beschäftigte ist zur sofortigen Nachprüfung der Entgeltabrechnung und des ausbezahlten bzw. überwiesenen Geldbetrags verpflichtet. Stimmt der Geldbetrag mit der Entgeltabrechnung nicht überein, so haben Beschäftigte dies dem Auszahlenden unverzüglich mitzuteilen. Einwendungen gegen die Richtigkeit der Entgeltabrechnung müssen sofort, spätestens innerhalb von 5 Arbeitstagen, vorgebracht werden.
2. Ansprüche auf Zuschläge und Zulagen jeder Art und auf Rückzahlung von Barauslagen sind innerhalb von 2 Monaten, gerechnet von dem Tag, an welchem die Abrechnung für den betreffenden Abrechnungszeitraum ausgehändigt wurde, alle übrigen Ansprüche innerhalb von 4 Monaten vom Ende des Abrechnungszeitraumes an gerechnet, in welchen die Fälligkeit fällt, schriftlich geltend zu machen. Bei Ausscheiden aus dem Betrieb müssen Ansprüche aller Art aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer Frist von 2 Monaten seit dem Ausscheiden schriftlich geltend gemacht werden.
3. Diese Fristen sind Ausschlussfristen. Ansprüche, die nicht vor Ablauf dieser Fristen geltend gemacht werden, erlöschen.
4. Für Ansprüche des Arbeitgebers gegenüber Beschäftigten aus dem Arbeitsverhältnis gelten die Bestimmungen der Ziffern 1 bis 3 entsprechend.

§ 15 Unfallschutz

Arbeitgeber und Beschäftigte sind verpflichtet, die allgemeinen **Unfallverhütungsvorschriften** zu beachten und für ihre Anwendung Sorge zu tragen.

Maßnahmen zur Verhütung von Betriebsunfällen und Gesundheitsschädigungen, die wegen der Besonderheiten der betrieblichen Verhältnisse erforderlich sind, können durch Betriebsvereinbarungen gem. § 88 Ziff. 1 BetrVG geregelt werden. Die sich aus den allgemeinen Unfallverhütungsvorschriften ergebenden Verpflichtungen der Beteiligten, insbesondere die Pflicht zur Meldung an die Berufsgenossenschaften und Bestellung der Sicherheitsbeauftragten, werden dadurch nicht berührt.

§ 16 Arbeitnehmervertretung

1. Für die Vertretung der Beschäftigten im Betrieb gelten die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen und die zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Vereinbarungen.
2. Den Beschäftigten, die als Vertrauensleute der Gewerkschaft dem Arbeitgeber bekanntgegeben werden, dürfen aus dieser Eigenschaft keine Nachteile erwachsen.

§ 17 Einzelstreitigkeiten

Bei allen Meinungsverschiedenheiten, die sich zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten aus dem Arbeitsverhältnis ergeben (Einzelstreitigkeiten), ist eine betriebliche Verständigung unter Hinzuziehung des Betriebsrates anzustreben. Kommt eine Verständigung nicht zustande, so sind die Tarifvertragsparteien zwecks Vermittlung einzuschalten. Soweit es sich bei Einzelstreitigkeiten um solche der Auslegung und Durchführung manteltarifvertraglicher Bestimmungen und sonstiger Tarifvereinbarungen handelt, gilt im Übrigen § 18. Die Zuständigkeit der Einigungsstelle nach § 76 BetrVG bleibt unberührt.

§ 18 Schiedsverfahren

Zur Beilegung von Streitigkeiten, die sich aus der Auslegung und Durchführung manteltarifvertraglicher Bestimmungen und sonstiger Tarifvereinbarungen zwischen:

- a) den Tarifvertragsparteien
- b) Arbeitgeber und Beschäftigte oder Betriebsrat

ergeben, werden Schiedsstellen gebildet. Zusammensetzung und Verfahren der Schiedsstellen sowie weitere Einzelheiten sind in der Schiedsordnung (Anlage 1) geregelt. Die Schiedsordnung ist Bestandteil dieses Manteltarifvertrages.

§ 19 Übergangsbestimmungen

1. Bestehende günstigere betriebliche Regelungen werden durch das Inkrafttreten dieses Manteltarifvertrages nicht berührt.
2. Die Umsetzung der neuen Regelungen § 10 II A Ziff. 12 - 38 erfolgt bis spätestens 31.12.2006 einheitlich für den ganzen Betrieb. Voraussetzung dafür ist die Durchführung von Gefährdungsbeurteilung und Erstellung schriftlicher Arbeitsplatzbeschreibungen.
3. Die Umsetzung kann auch schrittweise für einzelne Abteilungen erfolgen. In diesem Fall ist mit dem Betriebsrat festzulegen, in welcher Reihenfolge und in welchen Zeiträumen die Umsetzung erfolgt.
4. Die betriebliche Umsetzungsphase beträgt maximal ein Jahr. Längere Zeiträume können durch die Betriebsparteien vereinbart werden.
5. Bei der Einführung ist der Betriebsrat gemäß den tariflichen und gesetzlichen Regelungen zu beteiligen.

6. Ist bis Ende 2006 die Umsetzung nicht vollzogen, kann der Betriebsrat diese verlangen. Führt der Arbeitgeber die Eingruppierungen dennoch nicht durch, so entscheidet über die Eingruppierungen die Paritätische Kommission (§ 10 II A Ziff. 39 ff.).
7. Die Umsetzung kann ab 01.06.2004 erfolgen. Eingruppierungsstreitigkeiten aus der Zeit ab dem 12.03.2004 werden nach den neuen tariflichen Regeln entschieden.
8. Bei Neueinstellungen ist eine vorläufige Eingruppierung nach den neuen tariflichen Regeln vorzunehmen. Die endgültige Eingruppierung erfolgt gemäß Ziff. 2.

Ergibt die endgültige Eingruppierung eine höhere Lohngruppe, so gilt dies sechs Monate rückwirkend.
9. Führt die Anwendung der neuen Lohngruppendefinitionen bei Beschäftigten zur Eingruppierung in eine höhere Lohngruppe, so wird der Differenzbetrag ab dem Zeitpunkt bezahlt, zu dem das Eingruppierungsverfahren mit dem Betriebsrat für den Betrieb oder einzelne Abteilungen (gem. Betriebsvereinbarung) abgeschlossen wurde. Übertarifliche Zulagen bleiben von der Neueingruppierung unberührt.
10. Führt die Anwendung der neuen Lohngruppendefinitionen bei Beschäftigten zur Eingruppierung in eine niedrigere Lohngruppe, so wird der Differenzbetrag für 12 Monate als nicht anrechenbare Zulage – Ausnahme Ziff. 13 – in Form eines Festbetrages weiterbezahlt.
11. Der neue Grundlohn setzt sich zusammen aus dem Lohn der entsprechenden Lohngruppe zuzüglich etwaiger Besitzstandszulagen.
12. Etwaige Besitzstandszulagen unterliegen keiner Dynamisierung und können nach Ablauf von 12 Monaten mit tariflichen Entgelterhöhungen verrechnet werden.
13. Im Falle der Ausweisung einer Besitzstandszulage ist diese mit einer eventuell anfallenden zusätzlichen Mehrbelastungszulage in voller Höhe zu verrechnen.

§ 20 Beschäftigungsförderung

Die Tarifvertragsparteien erklären ihre Absicht, die tariflichen Regelungen des MTV daraufhin zu überprüfen, wie und wo beschäftigungsfördernde Bedingungen eingeführt oder Ausbildungskapazitäten erhöht werden können.

§ 21 Vertragsdauer

1. Dieser Manteltarifvertrag tritt am 1. Januar 2009 in Kraft und kann ganz oder teilweise mit einer Frist von 6 Monaten, jeweils zum 31. Dezember des Kalenderjahres, erstmalig zum 31. Dezember 2012, gekündigt werden.
2. Die Parteien verpflichten sich, im Falle einer Kündigung noch während der Kündigungsfrist in Verhandlungen einzutreten.

Stuttgart, den 23. April 2009

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

IG Metall
Bezirksleitung Baden-Württemberg,
Stuttgart

Walter Seeger

Jörg Hofmann

Roland Weiler

Sabine Zach

Anlage 1

Schiedsordnung

§ 1

Gemäß § 18 Manteltarifvertrag werden zwischen den unterzeichneten Vertragsparteien Schiedsstellen vereinbart.

§ 2

1. Die Schiedsstellen sind zuständig:
 - a) im Falle des § 18 a) MTV ausschließlich,
 - b) im Falle des § 18 b) MTV, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte bzw. Betriebsrat mit der Zuständigkeit einverstanden sind.
2. In den Fällen Ziff. 1 a) ergänzt die Auslegung der Schiedsstellen die Tarifverträge mit allen sich daraus ergebenden Rechtsfolgen.
3. In den Fällen Ziff. 1 b) wird die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts und der Einigungsstelle nach § 76 BetrVG nicht ausgeschlossen. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich jedoch, ihre Mitglieder zunächst zur Inanspruchnahme der zuständigen Schiedsstelle anzuhalten.

§ 3

Antragsberechtigt sind:

- a) in den Fällen des § 2 Ziff. 1 a) jede Tarifvertragspartei
- b) in den Fällen des § 2 Ziff. 1 b) sowohl Arbeitgeber als auch Beschäftigte bzw. Betriebsrat über ihre zuständige Tarifvertragspartei.

§ 4

1. Die jeweilige Schiedsstelle besteht aus je einem von den Vertragsparteien zu benennenden Vertreter. Nach Übereinkommen der Vertragsparteien können im Einzelfall je zwei Vertreter bestimmt werden.
2. Auf Antrag einer Vertragspartei kann ein unparteiischer Vorsitzender hinzugezogen werden.
3. Kann über die Person des Unparteiischen keine Einigung erzielt werden, ist der Präsident des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg um Benennung einer geeigneten Persönlichkeit zu ersuchen.

§ 5

1. Anträge zur Einleitung eines Schiedsverfahrens sowie sonstige Anträge sind von den Antragsberechtigten schriftlich in dreifacher Fertigung an die zuständige Tarifvertragspartei zu richten. Die Tarifvertragsparteien haben sich unverzüglich unter Überlassung einer Antragsabschrift zu unterrichten.
2. Die jeweilige Schiedsstelle tritt innerhalb zweier Wochen nach Antragseingang zusammen. Die Parteien sind so rechtzeitig zu laden, dass ihnen der Verhandlungstermin mindestens drei Tage vorher bekannt ist.

§ 6

1. Das Verfahren vor den Schiedsstellen unterliegt deren freiem Ermessen. Jedoch müssen beide Parteien schriftlich oder mündlich gehört werden.
2. Die Verhandlung ist nicht öffentlich, die an der Verhandlung Beteiligten sind zur Verschwiegenheit verpflichtet (entsprechend § 79 BetrVG).

§ 7

1. Die jeweilige Schiedsstelle entscheidet mit einfacher Stimmenmehrheit.
2. Die Entscheidungen sind schriftlich niederzulegen und von den Angehörigen der Schiedsstelle zu unterzeichnen.

§ 8

1. Die Kosten des Verfahrens, einschließlich der Kosten für den Unparteiischen, tragen:
 - a) im Falle des § 3 Ziff. 1 a) die beteiligten Parteien je zur Hälfte,
 - b) im Falle des § 3 Ziff. 1 b) die Betriebe.
2. Eine Erstattung von Kosten und Auslagen der Beteiligten, einschließlich Beisitzer, findet nicht statt.
3. Entscheidungen und Beschlüsse der Schiedsstelle sind endgültig, sofern nicht eine Aufhebung durch Gerichtsentscheidung erfolgt oder eine abweichende Einigungsstellenentscheidung ergeht.
4. Kommt eine Einigung oder ein Vergleich vor der Schiedsstelle nicht zustande, so entfallen für die Tarifvertragsparteien die Verpflichtungen aus § 18 des Manteltarifvertrages.

§ 9

Im Übrigen finden auf das Schiedsstellenverfahren die Vorschriften der §§ 103 bis 110 des Arbeitsgerichtsgesetzes Anwendung.

§ 10

Der Sitz der Schiedsstellen ist bis auf Weiteres bei den im Tarifvertrag benannten Arbeitgeberverbänden.

Stuttgart, den 23. April 2009

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

IG Metall
Bezirksleitung Baden-Württemberg,
Stuttgart

Walter Seeger

Jörg Hofmann

Roland Weiler

Sabine Zach