

Manteltarifvertrag

für die
Arbeitnehmer der Papierindustrie
in der Bundesrepublik Deutschland

vom 2. Dezember 2010
in der Fassung vom 16. Oktober 2014

Die in der Vereinigung der Arbeitgeberverbände der Deutschen Papierindustrie e.V., Sitz Bonn, zusammengeschlossenen Arbeitgeberverbände, nämlich

der Arbeitgeberverband	der Papier erzeugenden Industrie von Düren, Jülich, Euskirchen und Umgebung e.V., Düren,
der Arbeitgeberverband	der rheinisch-westfälischen papiererzeugenden Industrie e.V., Bonn,
der Verband	Norddeutscher Papierfabriken e.V., Hannover,
der Verband	der Papier- und Pappenindustrie Hessen e.V., - Landesvertretung des VDP -, Wiesbaden,
der Arbeitgeberverband	Bayerischer Papierfabriken, München,
der Arbeitgeberverband	der Papierindustrie Baden-Württemberg – AGP - e.V., Baden-Baden,
der Verband	Papierindustrie Rheinland-Pfalz e.V., Neustadt/Weinstraße
der Arbeitgeberverband	der ostdeutschen Papierindustrie e.V. – AGOP -, Berlin

und die

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie - Hauptvorstand - Sitz Hannover, beschließen für die Mitglieder der vorgenannten Arbeitgeberverbände und die Mitglieder der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie folgenden **Tarifvertrag**:

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlich:

Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Fachlich:

Für die Betriebe der Papier, Pappe, Zellstoff und Holzstoff erzeugenden Industrie einschließlich der Verarbeitungs-, Hilfs- und Nebenbetriebe sowie die Betriebe der sonst von den Vertragspartnern erfassten Industriezweige einschließlich der Hilfs- und Nebenbetriebe sowie der Montagestellen.

3. Persönlich¹:

3.1. Für Arbeitnehmer und Auszubildende, deren Tätigkeiten in den bezirklichen Lohn- und Gehaltsgruppenkatalogen erfasst sind.

3.2. Ausgenommen sind:

- Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer von GmbH, Prokuristen und Handlungsbevollmächtigte,
- Angestellte mit Einstellungs- und Entlassungsbefugnis.

¹ Alle in diesem Tarifvertrag getroffenen Bezeichnungen sind geschlechtsneutral zu verstehen. Soweit in diesem Tarifvertrag von der Ehe gesprochen wird, ist auch die eingetragene Lebenspartnerschaft gemeint.

§ 2 Einstellung

1. Der Arbeitsvertrag ist schriftlich zu vereinbaren. Aus ihm müssen insbesondere die Tätigkeit und Tarifgruppe, die Höhe und Zusammensetzung des Arbeitsentgelts sowie etwaige besonders vereinbarte Kündigungsfristen hervorgehen. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Nachweisgesetzes.
2. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auch andere zumutbare Arbeiten und Aufgaben im Betrieb zu übernehmen.
3. Wird vom Arbeitgeber ausdrücklich persönliche Vorstellung vor der Einstellung gewünscht, so sind dem Bewerber die ihm entstehenden Kosten für die Reise und den Aufenthalt in angemessener Höhe zu vergüten.
4. Schwerbehinderte Menschen und andere arbeitsrechtlich Begünstigte müssen nach der Einstellung auf diese Eigenschaften hinweisen. Nach der Einstellung haben Arbeitnehmer auch die Antragstellung auf Feststellung der Schwerbehinderung, den späteren Eintritt oder eine Änderung dieser Eigenschaft einschließlich des Grades der Minderung der Erwerbsfähigkeit unverzüglich mitzuteilen. Satz 1 und 2 gelten auch für den Antrag auf Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen nach § 2 Abs. 3 SGB IX, soweit dies ihre Einsatzmöglichkeiten auf den vorgesehenen Arbeitsplatz beeinträchtigen kann. Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer auf die oben genannten Informationspflichten hinzuweisen.
5. Zeugnisse und andere den Bewerbungen beigefügte oder abgegebene Originalpapiere werden dem Arbeitnehmer innerhalb von einem Monat nach der Einstellung zurückgegeben.

§ 3

Probezeit, Befristung, Aushilfe, Teilzeitarbeit

1. **Probezeit**

Die Probezeit beträgt grundsätzlich 3 Monate, maximal 6 Monate. Während der Probezeit gilt eine Kündigungsfrist von 14 Tagen. Im Anschluss daran gelten die gesetzlichen Regelungen.

2. **Befristung / Aushilfe**

Bei befristeten, zweckbestimmten oder Aushilfsarbeitsverhältnissen gilt in den ersten 3 Monaten eine Kündigungsfrist von 3 Tagen. Danach gilt bis zum Ablauf von 6 Monaten eine Kündigungsfrist von 14 Tagen. Im Anschluss daran gelten die gesetzlichen Regelungen.

Befristete oder zweckbestimmte Arbeitsverhältnisse sind im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften zulässig, wobei gemäß § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG die zulässige Dauer von ohne Sachgrund befristeten Arbeitsverhältnissen auf bis zu 48 Monate und die zulässige Anzahl der Verlängerungen auf bis zu 6 ausgedehnt wird. Die Nutzung des erweiterten Rahmens nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz ist von dem Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung oder der Zustimmung des Betriebsrates im Einzelfall abhängig.

3. **Teilzeitbeschäftigte**

Teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern stehen sämtliche Ansprüche aus diesem Tarifvertrag nach Maßgabe des tatsächlichen Umfangs ihrer Beschäftigung zu.

§ 4

Kündigung, Beendigung, Erwerbsminderung

1. Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Eine Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.
2. Nach betriebsbedingter Kündigung durch den Arbeitgeber ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen angemessene Zeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zur Bewerbung um einen neuen Arbeitsplatz zu gewähren.
3. Bei längerer Betriebszugehörigkeit können längere Kündigungsfristen zwischen Arbeitgeber und dem Betriebsrat vereinbart werden.
4. Nach Kündigung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein Zwischenzeugnis.
5. Das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze (§ 35 bzw. § 235 SGB VI) erreicht.
6. Das Arbeitsverhältnis endet ferner zu dem Zeitpunkt, zu dem dem Arbeitnehmer eine Rente wegen voller Erwerbsminderung auf Dauer zuerkannt wird. Wird dem Arbeitnehmer eine Rente wegen voller Erwerbsminderung auf Zeit zuerkannt, ruht das Arbeitsverhältnis für die Dauer der Zeitrente.

§ 5

Absicherung der Arbeitnehmereinkommen

1. Folgen von Rationalisierungsmaßnahmen

1.1. Rationalisierungsbegriff

1.1.1. Führen betriebliche Maßnahmen, die eine rationellere Arbeitsweise bezwecken, die jedoch nicht unmittelbar durch Absatzrückgang bedingt sind (Rationalisierungsmaßnahmen), unmittelbar oder infolge einer dadurch bedingten Umsetzung zu Minderungen des Arbeitsentgelts, Umschulungsmaßnahmen oder Entlassungen, so gelten die folgenden Bestimmungen:

1.1.2. Rationalisierungsmaßnahmen sind unter den Voraussetzungen der Ziffer 1.1.1.:

1.1.2.1. Der Einsatz von Maschinen, Anlagen oder Verfahren mit größerer technischer Leistungsfähigkeit;

1.1.2.2. die höhere Mechanisierung oder Automatisierung der bisherigen Maschinen und Anlagen;

1.1.2.3. wesentliche Änderungen der fertigungstechnischen Arbeitsmethoden, wesentliche organisationstechnische Umgestaltungen des betrieblichen Arbeitsablaufs^{*)} und die Vergabe betrieblicher Dienstleistungsarbeiten an Spezialunternehmen, wenn diese Maßnahmen eine Gruppe oder mehrere Gruppen von Beschäftigten betreffen;

1.1.2.4. Stilllegungen von Produktionen oder Verwaltungen in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit ihrer Verlegung innerhalb des Unternehmens an einen anderen Ort.

1.1.3. Für Betriebsänderungen, die nach Ziffern 1.1.1. und 1.1.2. von dieser Regelung nicht erfasst werden, gilt das Mitbestimmungsrecht gemäß §§ 111 ff. BetrVG unter den dort genannten Voraussetzungen.

Sofern derartige Betriebsänderungen wesentliche Nachteile für die Belegschaft zur Folge haben können, sollen Arbeitgeber und Betriebsrat einen Interessenausgleich im Sinne von § 112 BetrVG anstreben.

1.2. Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

Sind im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen Auswirkungen gemäß Ziffer 1.1.1. zu erwarten, so beraten Arbeitgeber und Betriebsrat in enger Zusammenarbeit die zu treffenden personellen Maßnahmen.

Die Zusammenarbeit muss rechtzeitig einsetzen.

Diese Bestimmung findet keine Anwendung bei laufenden Veränderungen, deren personelle und soziale Auswirkungen im Verhältnis zur Betriebsgröße nur wenige Arbeitnehmer betreffen.

^{*)} Der betriebliche Arbeitsablauf ist nicht auf Produktionsabläufe beschränkt.

1.3. Umsetzungen

- 1.3.1. Fallen infolge von Rationalisierungsmaßnahmen Arbeitsplätze weg, sollen die betroffenen Arbeitnehmer nach Möglichkeit auf andere gleichwertige Arbeitsplätze umgesetzt werden.
- 1.3.2. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, andere zumutbare Arbeiten zu leisten.
- 1.3.3. Sind keine gleichwertigen und zumutbaren Arbeiten vorhanden, sollen den betroffenen, im Betrieb tätigen Arbeitnehmern nach Möglichkeit später frei werdende derartige, ihrem Leistungsvermögen entsprechende Arbeiten bevorzugt angeboten werden.
- 1.3.4. Umsetzungen, die mit Verdienstaustausch gemäß Ziffer 1.4. verbunden sind, werden dem Arbeitnehmer mit einer Frist von 4 Wochen angekündigt.

§§ 99 ff. BetrVG bleiben unberührt.

1.4. Verdienstaustausch

- 1.4.1. Führen Rationalisierungsmaßnahmen unmittelbar oder infolge einer dadurch bedingten Umsetzung zu einer Minderung des durchschnittlichen Stundenverdienstes, so erhält der Arbeitnehmer für die Dauer von 8/10/12 Monaten einen Verdienstaustausch nach der folgenden Staffel, so dass er im Durchschnitt des Lohnabrechnungszeitraumes jeweils 100 % seines bisherigen vor der Rationalisierungsmaßnahme erzielten durchschnittlichen Stundenverdienstes erreicht:

nach ... Jahren der Betriebszugehörigkeit	und bei einem Lebensalter von ... Jahren	Verdienstaustausch für ... Monate
10	45	8
15	50	10
20	55	12

- 1.4.2. Entfällt während des Zeitraumes von 8/10/12 Monaten die rationalisierungsbedingte Verdienstminderung, so entfällt auch der Verdienstaustausch.
- 1.4.3. Berechnungsgrundlage des Verdienstaustauschs ist der durchschnittliche Stundenverdienst der letzten 12 Lohnabrechnungszeiträume vor der rationalisierungsbedingten Verdienstminderung.

In die Berechnungsgrundlage werden nicht einbezogen: Mehrarbeitszeit und Mehrarbeitsvergütung, vermögenswirksame Leistungen, Auslösungen und sonstiger Aufwendungsersatz, Erschwerniszulagen im Sinne von § 17, zusätzliche Urlaubsvergütung, Sonderzahlungen, einmalige Zahlungen jeglicher Art, alle übrigen nicht regelmäßig anfallenden Zahlungen.

- 1.4.4. Soweit neben den Voraussetzungen des Verdienstaustauschs nach Ziffer 1.4.1. zugleich die Voraussetzungen des Verdienstschutzes gemäß Ziffer 2 erfüllt sind, gilt während des in Ziffer 1.4.1. festgelegten Zeitraumes jeweils die für den Arbeitnehmer günstigere Regelung, nach Ablauf dieses Zeitraumes allein der Verdienstschutz gemäß Ziffer 2.

1.5. Abfindungen

- 1.5.1. Arbeitnehmer, die aufgrund einer rationalisierungsbedingten Kündigung entlassen werden, erhalten eine Abfindung nach folgender Staffel:

nach ... Jahren der Betriebszu- gehörigkeit	und bei einem Lebensalter von			Monats- verdienste
	40 Jahren	50 Jahren	55 Jahren	
10	1	2	3	
15	2	3	6	
20	3	5	9	
25	4	6	12	

- 1.5.2. außerdem nach Vollendung des 45. Lebensjahres und nach 10 Jahren Betriebszugehörigkeit bei an das Ausscheiden aus dem Betrieb anschließender Arbeitslosigkeit eine weitere Abfindung, wenn und solange der Entlassene Arbeitslosengeld bezieht, längstens jedoch bis zur Dauer von 12 Monaten seit dem Ausscheiden.

Der monatliche Bruttoabfindungsbetrag errechnet sich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen dem jeweiligen regelmäßigen monatlichen Arbeitslosengeld und 90 % des bisherigen Nettomonatsverdienstes.

Kürzungen des Arbeitslosengeldes (z. B. infolge der Anrechnung von Einkommen oder Abfindungen des Arbeitslosen) bleiben hierbei unberücksichtigt.

Der Anspruch auf die Abfindung entsteht jeweils rückwirkend für die Dauer des Bezuges von Arbeitslosengeld im vorangegangenen Kalendermonat.

- 1.5.3. Die Monatsverdienste werden aus dem während der letzten 12 Monate vor der Entlassung durchschnittlich erzielten Arbeitsverdienst berechnet; § 23.3. gilt entsprechend.

- 1.5.4. Keinen Anspruch auf Abfindung haben Arbeitnehmer, die

- eine zugleich mit der Kündigung angebotene im ganzen gleichwertige und zumutbare andere Tätigkeit auch in einem fremden Betrieb aufnehmen oder eine derartige Tätigkeit oder eine Umschulung gemäß Ziffer 1.6. dafür abgelehnt haben,
- nach der Entlassung Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung beanspruchen können oder durch vom Betrieb bewirkte Leistungen mindestens gleichgestellt sind,
- vor fristgemäßer Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Vertragsbruch aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden.

1.6. **Umschulung**

- 1.6.1. Führt der Arbeitgeber für rationalisierungsbetroffene Arbeitnehmer eine Umschulung durch, so gelten die folgenden Bestimmungen:

- 1.6.2. Während der Umschulung, längstens jedoch für die Dauer von 6 Monaten, erhält der Arbeitnehmer Verdienstaustgleich gemäß Ziffer 1.4., falls die Umschulung mit einer Verdienstminderung verbunden ist.

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

- 1.6.4. Soweit Umschulungen während der regelmäßigen Arbeitszeit erfolgen, ist der Arbeitnehmer dafür freizustellen.

Umschulungen außerhalb des Betriebes berühren den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses nicht.

- 1.6.5. Bricht der Arbeitnehmer die Umschulung ohne wichtigen Grund vorzeitig ab oder setzt er nach der Umschulung ohne wichtigen Grund das Arbeitsverhältnis nicht für einen Zeitraum weiter fort, der mindestens der Dauer der Umschulungszeit gleichkommt, kann der Arbeitgeber den Teil des Nettoverdienstaustauschs zurückfordern, für den der Arbeitnehmer während der Umschulungszeit keine für den Arbeitgeber verwertbare Leistung erbracht hat.

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

Sind im Anschluss an die Umschulung noch die Voraussetzungen der Ziffer 1.4. erfüllt, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den dort geregelten Verdienstaustausch.

Die Dauer der Umschulung ist jedoch auf den in Ziffer 1.4. genannten Zeitraum anzurechnen.

1.7. **Betriebszugehörigkeit**

- 1.7.1. Bei der Feststellung der Betriebszugehörigkeit wird die gesamte im Betrieb verbrachte Beschäftigungszeit nach vollendetem 18. Lebensjahr angerechnet, auch wenn sie nicht zusammenhängend geleistet wurde.
- 1.7.2. Wurde das Arbeitsverhältnis durch eine Kündigung des Arbeitnehmers unterbrochen, so wird die frühere Beschäftigungszeit erst nach erneuter 5-jähriger Betriebszugehörigkeit angerechnet.
- 1.7.3. War das Arbeitsverhältnis einer Arbeitnehmerin zusammenhängend länger als ein Jahr; aber nicht länger als 5 Jahre wegen einer Niederkunft unterbrochen, so wird eine frühere Beschäftigungszeit angerechnet, wenn die Arbeitnehmerin während der Unterbrechungszeit das Kind aufgezogen hat und in dieser Zeit nicht anderweitig beschäftigt war.

2. **Verdienstschutz bei verminderter Leistungsfähigkeit**

- 2.1. Mindert sich die Leistungsfähigkeit eines Arbeitnehmers, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, und muss er deshalb eine niedriger einzustufende Tätigkeit ausüben, wird ihm nach 10 Jahren Betriebszugehörigkeit und Vollendung des 50. Lebensjahres der jeweilige Tarifsatz der zuletzt erreichten Tarifgruppe gewährleistet. Von dieser Regelung kann im Einzelfall mit Zustimmung des Betriebsrats abgewichen werden, wenn ein zuvor nicht oder nicht in diesem Betrieb bestehender Arbeitsplatz im Einzelfall geschaffen wird.
- 2.2. „Gewährleistet“ im Sinne der Ziffer 2.1. bedeutet, dass der jeweilige Tarifsatz der zuletzt erreichten Tarifgruppe oder der jeweilige Arbeitswertlohn des zuletzt eingenommenen Arbeitsplatzes garantiert ist.
- Jedoch bildet dieser Tarifsatz oder der Arbeitswertlohn nicht die Berechnungsgrundlage bei der neuen Tätigkeit (vgl. § 15)
- 2.3. Hat der Arbeitnehmer die letzte Tätigkeit nicht mindestens 3 Jahre ununterbrochen ausgeübt, so erhält er bei Vorliegen der obigen Voraussetzungen den jeweiligen Tarifsatz der vorhergehenden Tarifgruppe.
- 2.4. Bei verminderter Leistungsfähigkeit infolge eines Betriebsunfalls entfällt das Erfordernis der 3-jährigen Zugehörigkeit zur letzterreichten Tarifgruppe.

- 2.5. Der Arbeitnehmer darf eine seinen Leistungsmöglichkeiten entsprechende Arbeit nicht ausschlagen.

In Zweifelsfällen kann ein ärztliches Gutachten (Betriebs- oder Vertrauensarzt) verlangt werden.

Die Kosten des ärztlichen Gutachtens trägt der Betrieb.

- 2.6. Erfolgt die Umsetzung gemäß Ziffer 2.1. nach Vollendung des 55. Lebensjahres, erhält der Arbeitnehmer zusätzlich zu den Leistungen gemäß Ziffer 2.1. als Übergangszahlung die Differenz zwischen seinem bisherigen durchschnittlichen Stundenverdienst (brutto) und dem neuen durchschnittlichen Stundenverdienst (brutto) nach folgender Staffel:

Nach 15 Jahren Betriebszugehörigkeit für 9 Monate,

nach 20 Jahren Betriebszugehörigkeit für 15 Monate,

nach 25 Jahren Betriebszugehörigkeit für 18 Monate,

jedoch längstens bis zu dem Zeitpunkt, in dem der Arbeitnehmer gemäß §§ 36 ff. SGB VI Altersruhegeld beanspruchen kann.

- 2.7. Für die Berechnung des Durchschnittsverdienstes gemäß Ziffer 2.6. ist die Ziffer 1.4.3. entsprechend anzuwenden.

3. **Allgemeine Bestimmungen**

- 3.1. Arbeitnehmer, die das Lebensjahr vollendet haben, das der jeweiligen gesetzlichen Regelaltersgrenze entspricht, oder es innerhalb von 3 Monaten vollenden werden, erwerben aus den vorstehenden Bestimmungen keine Ansprüche.

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

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

Diese Bestimmung gilt nicht für das Arbeitslosengeld gemäß SGB III.

- 3.3. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die ihm nach den gesetzlichen Regelungen zustehenden oder zugänglichen Leistungen in Anspruch zu nehmen.

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit

- 1.1. Die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt wöchentlich 38 Stunden.
- 1.2. Für einzelne Arbeitnehmergruppen oder mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien für größere Betriebsteile oder ganze Betriebe kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abweichend von der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit eine bis zu 2 Stunden längere oder bis zu 3 Stunden kürzere regelmäßige Arbeitszeit festgelegt werden. Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine der vereinbarten Arbeitszeit entsprechende Bezahlung.²

Diese Arbeitnehmer erhalten zusätzliches Urlaubsgeld und vermögenswirksame Leistungen in gleicher Höhe wie Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen Arbeitszeit nach Ziffer 1.1.
2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Werktage sind zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu vereinbaren.
 - 2.1. Dabei ist Folgendes zu beachten:
 - 2.1.1. Wird an einzelnen Werktagen regelmäßig nicht oder verkürzt gearbeitet, so können die ausfallenden Arbeitsstunden auf die übrigen Werktage der Woche verteilt werden.
 - 2.1.2. Die regelmäßige tarifliche oder abweichend festgelegte wöchentliche Arbeitszeit kann auch im Durchschnitt eines Verteilzeitraumes von bis zu höchstens 12 Monaten erreicht werden. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können Arbeitgeber und Betriebsrat den Verteilzeitraum auf bis zu 36 Monate verlängern. Betrieblich kann in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass am Ende eines Verteilzeitraums eine Anzahl von Stunden als Sockel in einen neuen Verteilzeitraum übertragen wird. Das übersteigende Guthaben wird in Freizeit ausgeglichen, ausbezahlt inklusive des Mehrarbeitszuschlages (sofern er noch nicht ausbezahlt wurde) oder dieser Betrag wird in ein Lebensarbeitszeitkonto überführt. Bei der Überführung in das Lebensarbeitszeitkonto wird ein Mehrarbeitszuschlag gewährt, soweit er nicht schon ausbezahlt wurde. Dabei ist zu gewährleisten, dass das sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis fortbesteht.
 - 2.1.3. Die dabei zu gewährenden Freischichten sollen möglichst in unmittelbarem Zusammenhang mit Sonntagen stehen.
 - 2.2. Für Arbeitnehmer, deren Arbeit regelmäßig und in erheblichem Umfang in Arbeitsbereitschaft besteht, kann die regelmäßige Arbeitszeit im Einvernehmen mit dem Betriebsrat auf bis zu 47 Stunden in der Woche verlängert werden.

Die Verlängerung der täglichen Arbeitszeit wird durch Betriebsvereinbarung gemäß § 7 Absatz 1 Ziffer 1 a ArbZG geregelt.
 - 2.3. Bei Arbeiten in 3 oder mehr Wechselschichten können durch Betriebsvereinbarung statt fester Ruhepausen Kurzpausen von angemessener Dauer gewährt werden. Diese Kurzpausen gelten als Arbeitszeit und sind entsprechend zu vergüten.

² Protokollnotiz zu § 6.1.2.

Die Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit kommt in Betracht, wenn außergewöhnliche betriebliche Umstände dies erforderlich machen.

3. Wechselschichter sind Arbeitnehmer, die sich regelmäßig im Rhythmus von 2 oder mehr Schichten umschichtig ablösen.
- 3.1. Dabei bedeutet das Ablösen der Arbeitnehmer ein Fortführen einer begonnenen Arbeit am gleichen Arbeitsplatz und / oder mit den gleichen Arbeitsmitteln.
- 3.2. Eine Überschneidung der regelmäßigen Arbeitszeit verschiedener Arbeitnehmer bis zu einer Stunde (Überlappen) bei im Übrigen gleichen Voraussetzungen steht dem Begriff der Wechselschicht nicht entgegen.
- 3.3. Das gilt nicht für Teilzeitarbeit.

4. Frühschluss

4.1. Allgemeiner Frühschluss

- 4.1.1. Samstags sowie am 24. und 31. Dezember. endet die Arbeitszeit spätestens um 14:00 Uhr. Die Arbeitszeit derjenigen Arbeitnehmer, deren Tätigkeit nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit Produktionsbetrieb steht, endet am 24. und 31. Dezember. spätestens um 12:00 Uhr, ohne dass eine Minderung des Arbeitsentgelts eintritt.
- 4.1.2. Ziffer 4.1.1 gilt nicht für die regelmäßige Schichtarbeit und die Reparaturarbeiten, die nicht während des laufenden Betriebes ausgeführt werden können.

4.2. Frühschluss für regelmäßige Schichtarbeit

Die Arbeitszeit endet am Karsamstag, 24. Dezember und 31. Dezember mit dem Ende der ersten Schicht, am 30. April und Pfingstsamstag mit dem Ende der zweiten Schicht.

4.3. Abweichende Betriebsvereinbarungen bedürfen der Zustimmung der Tarifvertragsparteien.³

Dies gilt nicht für Arbeiten, die unabhängig von der Produktion an den Hochfeiertagen notwendig sind, wie z.B. die Bewachung von Betriebsanlagen, Überwachung der Kläranlage oder des Kraftwerks.

4.4. Entsteht dem Arbeitnehmer durch den Frühschluss am Karsamstag, Pfingstsamstag, 30. April, 24. Dezember und 31. Dezember schichtplanmäßig ein Ausfall von Arbeitsentgelt, so ist dieser zu vergüten.

Als Ausfall von Arbeitsentgelt ist der Betrag zu vergüten, den der Arbeitnehmer verdient hätte, wenn er schichtplanmäßig gearbeitet hätte, soweit der Frühschluss auf einen Sonntag fällt, einschließlich des Sonntagszuschlags.

Durch Arbeiten während der Frühschlusszeiten wird der Anspruch auf die Vergütung gem. Absatz 1 nicht berührt.

³ Protokollnotiz zu § 6 Ziffer 4.3 MTV

Das Protokoll vom 27. Februar 1996 zur Anwendung der oben genannten Regelungen wird wie folgt neu gefasst:

1. Das Aufheben des Frühschlusses und das Durchfahren an Hochfeiertagen soll eine Ausnahme bleiben.
2. In einer freiwilligen Betriebsvereinbarung kann für einen Zeitraum von bis zu 12 Monaten der Frühschluss aufgehoben werden. Die Betriebsvereinbarung bedarf der Zustimmung der Tarifvertragsparteien. Die Betriebsvereinbarung ist den Tarifvertragsparteien rechtzeitig vorzulegen.
3. Die Betriebsvereinbarung soll eine Ausgleichsfreizeit für jede nach Beginn des Frühschlusses verfallene Schicht vorsehen, und zwar im Umfang der tatsächlich geleisteten Stunden.
4. Die Zulässigkeitsvoraussetzungen für das Durchfahren an den Hochfeiertagen sind gegenüber den Tarifvertragsparteien nachvollziehbar darzulegen, ggf. unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen, die Rechtsgrundlage ist in der Betriebsvereinbarung zu nennen.

- 4.5. Arbeitnehmer, die ihrer letzten Schicht vor dem Frühschluss oder der Arbeit an ihrem ersten Arbeitstag nach den Feiertagen unentschuldigt fernbleiben, haben keinen Anspruch auf die Vergütung gem. Ziffer 4.4.
5. Durch Betriebsvereinbarung können Arbeitgeber und Betriebsrat abweichend von § 5 Abs. 1 ArbZG die Ruhezeit um bis zu 2 Stunden kürzen, wenn die Art der Arbeit dieses erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb eines Ausgleichszeitraums von 6 Monaten ausgeglichen wird.⁴ Dies gilt auch für Arbeitnehmer, die unter § 7 MTV fallen.
6. In den vorstehenden Ziffern 1 bis 5 ist die regelmäßige Arbeitszeit tariflich abschließend geregelt.

⁴ Protokollnotiz zu § 6.5. MTV

Die Vorschrift soll nicht dazu dienen, in Schichtplänen die verkürzte Ruhezeit fest einzuplanen.

§ 7

Verkürzte Wochenarbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt für Arbeitnehmer, die mindestens dreischichtig arbeiten, ab vollendetem 55. Lebensjahr 36 Stunden.
Das gilt nicht für Teilzeitbeschäftigte und Arbeitnehmer, die Kurzarbeit leisten.
2. Die verkürzte Wochenarbeitszeit wird grundsätzlich zu Freischichten zusammengefasst. Die Lage der Freischichten wird zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat unter Beachtung des § 76 Abs. 6 BetrVG vereinbart.
3. Die Freischichten sind möglichst gleichmäßig verteilt in dem Verhältnis auf Früh-, Spät- und Nachtschichten zu legen, wie diese im Laufe des Kalenderjahres nach dem jeweiligen Schichtplan anfallen.
4. Für die Arbeitszeit, die infolge solcher Freischichten ausfällt, wird das Entgelt fortgezahlt, das der Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn er gearbeitet hätte, einschließlich der Schichtzulagen gemäß § 12 MTV, §§ 4 Durchfahrverträge für die Papierindustrie und für die Zellstoffindustrie, jedoch ohne Erschwerniszulagen und ohne die Zuschläge nach § 9 bis 11 MTV, §§ 5 Durchfahrverträge für die Papierindustrie und für die Zellstoffindustrie.
- 5.1. Die Freischicht entfällt, wenn der Arbeitnehmer am gleichen Tag aus einem anderen Grunde, insbesondere wegen Urlaub, Krankheit, Kuren, Feiertag oder Freistellung von der Arbeit nicht arbeitet.
- 5.2. Macht der Arbeitnehmer von einer Freischicht keinen Gebrauch, kann er eine Nachgewährung oder Abgeltung nicht verlangen.
- 5.3. Wird auf Verlangen des Arbeitgebers eine Freischicht aus dringenden betrieblichen Gründen nicht am vorgesehenen Tag gegeben, so ist sie innerhalb von 3 Monaten nachzugewähren.
6. Arbeitnehmer, die regelmäßig wechselnd in mindestens 3 Schichten arbeiten, erhalten ab vollendetem 55. Lebensjahr 2 Freischichten jährlich, bei weniger als 6 Monaten solcher Tätigkeit anteilig.
Die vorstehenden Bestimmungen der Ziffern 3. und 4 gelten entsprechend.

§ 8

Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Allgemeine Bestimmungen:

- 1.1. Notwendige Mehrarbeit sowie Nachtarbeit, Sonntags- und Feiertagsarbeit sind im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen zu leisten.
- 1.2. Hierbei ist, abgesehen von betrieblich oder technisch notwendigen Sofortmaßnahmen, das Einvernehmen mit dem Betriebsrat erforderlich.
- 1.3. Dieses Einvernehmen kann durch Betriebsvereinbarung oder durch mündliche Absprache erfolgen.
- 1.4. Kommt kein Einvernehmen zu Stande, so kann die Einigungsstelle gemäß § 76 BetrVG angerufen werden.
- 1.5. Eine betrieblich oder technisch notwendige Sofortmaßnahme liegt vor, wenn sie nicht vorhersehbar war und infolgedessen nicht mehr Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein konnte.

2. Fälligkeit des Arbeitsentgelts und der Zuschläge:

Das Arbeitsentgelt für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit ist spätestens bis Ende des Monats ausbezahlen, der auf den Monat folgt, in dem diese Arbeit geleistet wurde.

Abweichende Regelungen bedürfen der betrieblichen Vereinbarung.

§ 9 Mehrarbeit

1. Definition von Mehrarbeit

- 1.1. Mehrarbeitsstunden sind alle über die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit oder über die wöchentliche Arbeitszeit von 38 Stunden hinausgehenden Arbeitsstunden, soweit sie nicht aufgrund einer anderweitigen Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit entstanden sind.
- 1.2. Dies gilt nicht für Teilzeitbeschäftigte und Arbeitnehmer, die gemäß § 7 MTV Anspruch auf Freischicht haben, solange nicht die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit von 38 Stunden überschritten wird.
- 1.3. Für Arbeitnehmer mit gemäß § 6.1.2. abweichend festgelegten längeren oder kürzeren Regelarbeitszeiten ist die jeweils darüber hinausgehende Arbeitszeit Mehrarbeit, soweit sie angeordnet ist.
- 1.4. Für die in § 6.2.2. genannten Arbeitnehmer sind die über die festgesetzte Wochenarbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden Mehrarbeit.
- 1.5. Gegenseitige private Vertretung ist keine Mehrarbeit.
- 1.6. Mehrarbeit muss angeordnet oder nachträglich genehmigt werden.

2. Grundsätze zur Mehrarbeit:

- 2.1. Mehrarbeit ist grundsätzlich zu vermeiden.
- 2.2. Nach § 7 Abs. 1 ArbZG kann notwendige Mehrarbeit durch Betriebsvereinbarung auf bis zu 10 Stunden Gesamtarbeitszeit werktäglich ausgedehnt werden (§ 87 BetrVG)
- 2.3. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, durch gemeinsame Überwachungen Missbräuche auszuschalten.
- 2.4. Stellen sie in einem Betrieb einen Missbrauch fest und bleiben ihre Bemühungen, diesen zu beseitigen, ohne Erfolg, dann können die Tarifvertragsparteien für diesen Betrieb ihre Ermächtigung außer Kraft setzen.

3. Ausgleich von Mehrarbeit

- 3.1. Geleistete Mehrarbeit ist durch Freizeit auszugleichen.
- 3.2. Die Zuschlagspflicht bleibt bestehen, sofern der Ausgleich nicht innerhalb von 2 Monaten erfolgt. Kann der Freizeitausgleich wegen Krankheit, Urlaub, Dienstreise oder ähnlichen Gründen nicht innerhalb von 2 Monaten erfolgen, ist er zuschlagsfrei in dem darauffolgenden Monat vorzunehmen.
- 3.3. Bei notwendiger Mehrarbeit für einzelne Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen, für die ein Zeitausgleich aus betrieblichen oder arbeitsorganisatorischen Gründen nicht oder schwierig durchzuführen ist, kann der Arbeitgeber die geleisteten Mehrarbeitsstunden zuschlagspflichtig abgelden.

4. Zuschlagshöhe für Mehrarbeit

Der für Mehrarbeitsstunden zu zahlende Zuschlag beträgt 25 %.

Für das Zusammentreffen des Mehrarbeitszuschlages mit anderen Zuschlägen gilt § 13.1.

§ 10

Nachtarbeit

- 1.1. Nachtarbeit ist jede Arbeit zwischen 22:00 Uhr und 06:00 Uhr.
- 1.2. Statt der Zeit von 22:00 Uhr bis 06:00 Uhr kann durch Betriebsvereinbarung eine Änderung von Beginn und Ende festgesetzt werden, wobei die Zeitspanne von 8 Stunden beibehalten werden muss.
2. Der Zuschlag für Nachtarbeit beträgt 25 %.

§ 11

Sonntags- und Feiertagsarbeit

1. Definition von Sonntags- und Feiertagsarbeit

- 1.1. Sonntags- und Feiertagsarbeit ist jede Arbeit an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen von 06:00 Uhr bis 06:00 Uhr des folgenden Tages.
- 1.2. Statt der Zeit von 06:00 Uhr bis 06:00 Uhr kann durch Betriebsvereinbarung eine Änderung von Beginn und Ende festgesetzt werden, wobei die Zeitspanne von 24 Stunden beibehalten werden muss.
- 1.3. Arbeitnehmer, die am letzten Arbeitstage vor oder am ersten Arbeitstage nach Feiertagen unentschuldigt der Arbeit fernbleiben, haben keinen Anspruch auf Bezahlung für diese Feiertage.

2. Zuschlagshöhe bei Sonntags- und Feiertagsarbeit

- 2.1. Für Arbeitsstunden an Sonntagen wird ein Zuschlag von 80 % gezahlt. Im Durchfahrbetrieb gelten die Regelungen der Durchfahrverträge.
- 2.2. Für Arbeitsstunden am Heiligen Abend ab 17:00 Uhr und an allen gesetzlichen Feiertagen, auch wenn sie auf einen Sonntag fallen, beträgt der Zuschlag 150 %.
- 2.3. Für Arbeitsstunden an den beiden Weihnachts-, Oster- und Pfingstfeiertagen beträgt der Zuschlag 175 %.

§ 12 Spätschichtarbeit

1. Definition von Spätschichtarbeit

- 1.1. Als Spätschichtarbeit gilt jede Wechselschichtarbeit, die in der Zeit zwischen 14.00 Uhr und 22.00 Uhr ausgeführt wird.
- 1.2. Statt der Zeit von 14.00 Uhr bis 22.00 Uhr kann durch Betriebsvereinbarung eine Änderung von Beginn und Ende festgesetzt werden, wobei die Zeitspanne von 8 Stunden beibehalten werden muss.

2. Spätschichtzulage für Wechselschichter

2.1. Zulage für Wechselschichter mit regelmäßiger Nachtschicht

Die Spätschichtzulage beträgt für Wechselschichter, die regelmäßig in ihrem Schichtturnus Nachtschichten leisten, 5 % des Tariflohnes bzw. des Tarifgehaltes pro Stunde. Sie ist auch zu zahlen, wenn diese Arbeiten mindestens für die Dauer eines 3-Wochen-Turnus vertretungsweise ausgeführt werden.

2.2. Zulage für Wechselschichter ohne regelmäßige Nachtschicht

Die Spätschichtzulage beträgt für Wechselschichter im 2-Schicht-Betrieb 6,00 Euro pro Monat als Pauschalbetrag.

3. Behandlung der Spätschichtzulage

Die Zulage ist in jedem Falle gesondert auszuweisen und zu zahlen.

Bei der Berechnung von Zuschlägen (siehe §§ 9 bis 11) bleibt die Spätschichtzulage außer Ansatz.

§ 13

Berechnung der Zuschläge

1. Zusammentreffen von Zuschlägen und Zulagen

Treffen mehrere Zuschläge zusammen, so ist nur der jeweils höhere Zuschlag zu zahlen.

Das gilt nicht für den Nachtarbeitszuschlag, der gesondert auszuweisen und zu zahlen ist.

Zulagen sind neben den Zuschlägen zu zahlen.

2. Die Zuschläge aus den §§ 9 bis 11 werden wie folgt berechnet:

- 2.1. für gewerbliche Arbeitnehmer im Zeitlohn aus dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt pro Stunde,
- 2.2. für gewerbliche Arbeitnehmer im Akkordlohn aus dem in dem letzten abgerechneten Zeitraum durchschnittlich erzielten Akkordverdienst,
- 2.3. für gewerbliche Arbeitnehmer im Prämienlohn aus dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt pro Stunde einschließlich Prämie,
- 2.4. für Angestellte aus dem vereinbarten Monatsgehalt, gegebenenfalls einschließlich Prämie, geteilt durch 165,23. Bei Arbeit an lohnzahlungspflichtigen Feiertagen erhält er jedoch bis zur Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit dieses Tages außer dem laufenden Monatsgehalt nur den in § 11 festgelegten Zuschlag für jede geleistete Arbeitsstunde.

3. Bei der Errechnung nach Ziffer 2 bleiben außer Ansatz

- die Zuschläge nach den §§ 9 bis 11,
- die Sozialzulagen, das sind Zulagen, die mit der Arbeitsleistung nichts zu tun haben und mit Rücksicht auf familiäre Verhältnisse gewährt werden,
- die Treuezulagen,
- die Spätschichtzulage (siehe § 12),
- die Durchfahrzulage (siehe § 4 Durchfahrvertrag),
- die Erschwerniszulagen (siehe § 17).

4. Zuschlagsabgeltung durch Pauschalierung

- 4.1. Das Arbeitsentgelt für Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonntags- und Feiertagsarbeit kann durch eine Pauschale abgegolten werden.
 - 4.2. Bei der Pauschalierung muss erkennbar sein, welche Arten des Arbeitsentgelts mit der Pauschale abgegolten werden sollen.
 - 4.3. Soweit hierbei steuerfreie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit pauschaliert werden, muss deren Anteil an der Pauschale gesondert festgesetzt oder feststellbar sein.
 - 4.4. Die Pauschale muss mindestens den tariflich anfallenden Zuschlägen entsprechen. Der Durchschnittszeitraum wird betrieblich festgelegt und darf höchstens ein Jahr betragen.
 - 4.5. Verändern sich die Grundlagen dieser Berechnung, so ist die Pauschale entsprechend anzupassen; geringe Abweichungen können jedoch unberücksichtigt bleiben.
5. Den Betriebsparteien bleibt vorbehalten, durch freiwillige Betriebsvereinbarung die Zulagen und Zuschläge zur Erreichung günstigerer steuerlicher Regelungen abweichend von den §§ 10 bis 12 zu regeln, soweit die Summe der Zuschlags- und Zulagenprozente hierbei erhalten bleibt.

§ 14 Kurzarbeit

1. Kurzarbeit ist jede Arbeitszeit, die kürzer ist als die nach § 6 festgesetzte regelmäßige Arbeitszeit.
- 2.1. Kurzarbeit kann im Bedarfsfalle, insbesondere um Entlassungen zu vermeiden, unter Beachtung des gesetzlichen Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates mit einer Ankündigungsfrist von 7 Tagen für den ganzen Betrieb oder für einzelne Betriebsabteilungen eingeführt werden.
- 2.2. Die Ankündigungsfrist beginnt mit der Erklärung des Arbeitgebers.
- 2.3. Arbeitgeber und Betriebsrat können eine kürzere Ankündigungsfrist betrieblich vereinbaren.
- 2.4. Die Ankündigungsfrist gilt als gewahrt, wenn die Einführung der Kurzarbeit innerhalb von 4 Wochen nach Ablauf der Ankündigungsfrist notwendig wird.
3. Das Arbeitsentgelt kann von der Einführung der Kurzarbeit an entsprechend der herabgesetzten Arbeitszeit gekürzt werden.
4. Bei Bedarf können Arbeitnehmer auch während der Kurzarbeit für dauernd oder vorübergehend zu Vollarbeit herangezogen werden.
- 5.1. Arbeitnehmer, die Kurzarbeitergeld beziehen, erhalten einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld.
- 5.2. Die Höhe des Zuschusses errechnet sich aus:
 - 5.2.1. Einem Prozentsatz des Arbeitsentgelts, das der Arbeitnehmer in den schichtplanmäßig wegen Kurzarbeit ausgefallenen Stunden (Ausfallstunden) erzielt hätte; der Prozentsatz beträgt in der ersten Ausfallstunde 0,05 % und steigt mit jeder weiteren Ausfallstunde des Lohn- bzw. Gehaltsabrechnungszeitraumes um 0,05 % bis höchstens auf 4 % (Tabelle 1 in Anlage 1) zuzüglich
 - 5.2.2. einem Prozentsatz der Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge, soweit sie steuerfrei und schichtplanmäßig wegen Kurzarbeit ausgefallen sind; der Prozentsatz beträgt für die ersten 100 % Zuschlagsausfall (Summe der Zuschläge, die einem Stundenlohn entspricht) 2 % und steigt mit je weiteren 100 % Zuschlagsausfall innerhalb des Lohn- bzw. Gehaltsabrechnungszeitraumes um 2 % bis höchstens 40 % (Tabelle 2 in Anlage 1).
- 5.3. Für die Berechnung des Zuschusses gemäß Ziffer 5.2.1. gelten § 13.2. und 3., § 12.3. und die §§ 4.2.2. der Durchfahrverträge Papier und Zellstoff entsprechend.
- 5.4. Wenn eine einmalige Kurzarbeitsperiode innerhalb von zwei zusammenhängenden Lohn- bzw. Gehaltsabrechnungszeiträumen über das Ende eines Lohn- bzw. Gehaltsabrechnungszeitraumes hinaus reicht, kann betrieblich vereinbart werden, dass zur Ermittlung der Prozentsätze gemäß Ziffern 5.2.1. und 5.2.2. die Ausfalltage beider Lohn- bzw. Gehaltsabrechnungszeiträume zusammengezählt werden.
6. Ist einem Arbeitnehmer vor Einführung der Kurzarbeit gekündigt worden oder wird ihm während der Kurzarbeit gekündigt, so hat er für die Zeit seiner Kündigungsfrist Anspruch auf sein ungekürztes Arbeitsentgelt.

Der Arbeitgeber kann verlangen, dass der Arbeitnehmer in dieser Zeit voll arbeitet.

§ 15

Lohn- und Gehaltsbestimmungen

1. Allgemeine Vorschriften

- 1.1. Die Löhne werden durch besondere Lohntarifverträge, die Gehälter durch besondere Gehaltstarifverträge festgesetzt, deren Geltungsdauer von derjenigen dieses Manteltarifvertrages unabhängig ist.
- 1.2. Die Tariflöhne und die Tarifgehälter sind Mindestsätze.
- 1.3. Werden Arbeiten in Akkord, Prämie oder nach anderen Entlohnungsmethoden vergeben, so gelten die dafür aufgestellten Grundsätze für alle an dem jeweiligen System beteiligten Arbeitnehmer gleichmäßig.
- 1.4. Erfolgt die Vergütung nach Arbeitswert, so gelten die zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbarten Grundsätze in der Anlage zum Manteltarifvertrag „Vergütung nach Arbeitswert“.
- 1.5. Soweit Leistungszulagen gewährt werden, sind sie schriftlich auszuweisen.

2. Eingruppierung

- 2.1. Maßgebend für die Entlohnung sind die Lohngruppen der Lohntarifverträge für gewerbliche Mitarbeiter und die Gehaltsgruppen für die Angestellten, in die die Arbeitnehmer eingereiht werden.
- 2.2. Die Einstufung in die einzelnen Gruppen richtet sich für alle Arbeitnehmer allein nach der Art der ausgeübten Tätigkeit. Aus Titeln und Berufsbezeichnungen können keine Lohn- bzw. Gehaltsansprüche abgeleitet werden.
- 2.3. Die bei den jeweiligen Tarifgruppen aufgeführten Beispiele sind weder erschöpfend, noch für jeden Betrieb zutreffend.
- 2.4. Die Art des Erwerbs und des Nachweises der für die Tätigkeit erforderlichen Fähigkeiten ist an keine bestimmten Bedingungen gebunden.
- 2.5. In Zweifelsfällen ist ein Arbeitnehmer in diejenige Gruppe einzureihen, die seinem Aufgabenkreis am nächsten kommt.
- 2.6. Übt ein Arbeitnehmer mehrere Tätigkeiten gleichzeitig aus, die in verschiedenen Tarifgruppen gekennzeichnet sind, so erfolgt seine Einreihung in diejenige Gruppe, welche der überwiegenden Tätigkeit des Arbeitnehmers entspricht.
- 2.7. Vertretungs- und aushilfsweise Tätigkeit in einer höheren Tarifgruppe durch einen Angestellten einer niedrigeren Tarifgruppe begründet, begrenzt auf diese Zeit, einen Anspruch auf den Tarifverdienst der höheren Gruppe, wenn diese Tätigkeit die Dauer von einem vollen Monat übersteigt (z. B. vom 23. Juli bis 23. August). Nach Beendigung der aushilfsweisen Tätigkeit oder Stellvertretung tritt die frühere Einstufung wieder in Kraft.
- 2.8. Die Eingruppierung ist bei Einstellung und bei Umgruppierung dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen. Ist keine schriftliche Mitteilung der Eingruppierung erfolgt, entfallen hinsichtlich der Eingruppierung die Ausschlussfristen gemäß § 25.

3. Höhergruppierung/-stufung

- 3.1. Beim Vorrücken in eine höhere Tarifgruppe besteht ein Anspruch auf die bisherige Leistungszulage nicht mehr.

- 3.2. Beim Vorrücken in eine höhere Gruppe oder Stufe werden Zulagen, die als Vorgriff auf ein bevorstehendes Aufrücken in die höhere Gruppe oder Stufe gewährt wurden, vollständig angerechnet.
- 3.3. Der Verdienst der höheren Tarifgruppe oder -stufe ist mit Beginn des Monats an zu zahlen, ab welchem die Voraussetzungen (z. B. Vorrücken in eine höhere Tarifgruppe oder -stufe) von Anfang an vorliegen.
- 4. **Abrechnungsmodalitäten**
 - 4.1. Regelfall ist die Monatsvergütung
 - 4.2. Der Berechnung der tariflichen Vergütung liegt eine wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 6 Ziffer 1.1. zu Grunde. Berechnungsgrundlage für Zulagen, Zuschläge und jede nicht mit der Vergütung abgegoltene oder zu kürzende Arbeitsstunde ist der 165,23 Teil der monatlichen Vergütung.
 - 4.3. Die Vergütung soll spätestens am letzten Arbeitstag jeden Kalendermonats gezahlt werden.
 - 4.4. Durch Betriebsvereinbarung können neben einem anderen Abrechnungszeitraum bzw. Auszahlungszeitpunkt ergänzende Regelungen z.B. zur Berücksichtigung variabler Vergütungsbestandteile bei der monatlichen Vergütung festgelegt werden.
 - 4.5. Bis zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung zu einer Monatsvergütung bleiben im Rahmen einer Übergangsregelung die bisherigen betrieblichen Regelungen bestehen. Eine solche Abänderung soll grundsätzlich bis zum 31.Dezember.2011 erfolgen.

§ 16 Leistungslohn

1. Akkord

- 1.1. Arbeiten, die in ihrem Ergebnis nach Zeit oder Menge bestimmbar sind, sollen im Akkord vergeben werden.

Vor der Vergabe ist ein kontinuierlicher Ablauf der Akkordarbeit sicherzustellen.

- 1.2. Die Einführung von Akkordarbeit, das Akkordsystem, die Festsetzung der Akkordsätze, die Arbeitsbedingungen und die Abgrenzung des an dem Akkordsystem zu beteiligten Personenkreises werden zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart (§ 87 BetrVG).

- 1.2.1. Zu den Verhandlungen können von beiden Seiten Sachverständige und am Akkord beteiligte Personen hinzugezogen werden.

Wer als Sachverständiger hinzuzuziehen ist, bleibt den betrieblichen Parteien überlassen.

Bei der Auswahl der Sachverständigen ist sicherzustellen, dass eine Gefährdung des Betriebes im Wettbewerb mit anderen Betrieben nicht eintritt.

- 1.2.2. Kommt im Betrieb keine Einigung zustande, können die Tarifvertragsparteien eingeschaltet werden.

- 1.3. Die Akkordvereinbarungen und Akkordsätze sind in den einzelnen Betriebsabteilungen auszuhängen.

- 1.4.1. Die Akkordsätze oder -zeiten werden auf der Basis der Normalleistung festgesetzt.

Unter Normalleistung ist die Leistung zu verstehen, die von jedem hinreichend geeigneten Arbeitnehmer nach genügender Übung und ausreichender Einarbeitung mindestens erreicht werden kann, unter der Voraussetzung, dass die in der Vorgabe enthaltenen Erholungs- und Verteilzeiten eingehalten werden.

Die Normalleistung ist zu bewerten mit dem Tariflohn plus 15 % (Akkordbasis).

- 1.4.2. Bei unternormaler Arbeitsleistung, die in der Person des Arbeitnehmers liegt, besteht kein Anspruch auf die Akkordbasis.

Ob die unternormale Arbeitsleistung in der Person des Arbeitnehmers liegt, stellen unter Vorbehalt des Rechtsweges Arbeitgeber und Betriebsrat fest.

Der Anspruch auf den Tariflohn ist in jedem Fall gewährleistet.

- 1.4.3. Bei übernormaler Leistung ist die Verdiensthöhe nicht begrenzt.

- 1.5.1. Ständige Akkordarbeiter sind Arbeitnehmer, die entweder ausdrücklich als Akkordarbeiter eingestellt sind oder ständig Akkordarbeit verrichten.

- 1.5.2. Unterbrechungen der Akkordarbeit, die in der Natur der Arbeit liegen, heben die Eigenschaft als ständiger Akkordarbeiter nicht auf.

- 1.5.3. Ständige Akkordarbeiter, die vorübergehend im Zeitlohn beschäftigt werden, erhalten

- wenn Akkordarbeit in ihrem Arbeitsbereich bereitsteht, bis zur Dauer von 2 Wochen den Akkorddurchschnittsverdienst des letzten Abrechnungszeitraumes,

- wenn keine Akkordarbeit in ihrem Arbeitsbereich bereitsteht, bis zur Dauer von 2 Wochen die Akkordbasis.

- 1.5.4. Nach Ablauf der Fristen gem. Ziffer 1.5.3. ist der für die ausgeübte Tätigkeit in Betracht kommende Zeitstundenlohn zu zahlen.
- 1.6. Lässt es sich infolge der Eigenart der Beschäftigung oder der Betriebsverhältnisse nicht vermeiden, dass Arbeitnehmer im Zeitlohn und im Akkord arbeiten, erhalten diese Arbeitnehmer für die Dauer der Zeitlohnarbeit den Zeitlohn, für die Dauer der Akkordarbeit den Akkordlohn.
- 1.7. Wechselt ein Arbeitnehmer von Akkordarbeit zu Akkordarbeit, so erhält er den jeweiligen Akkordlohn.
Das gilt auch für einen Wechsel innerhalb des Abrechnungszeitraumes.
- 1.8. Die Bedingungen für die Einarbeitung in die Akkorde und für Probeakkorde können betrieblich festgelegt werden.
- 1.9.1. Streben Arbeitgeber oder Betriebsrat eine Änderung bestehender Akkorde an, so ist rechtzeitig eine Verständigung über die erstrebte Neuregelung herbeizuführen, damit Übergangsschwierigkeiten vermieden werden.
- 1.9.2. Die Neuregelung ist möglich bei technischer und organisatorischer Änderung der Arbeitsvorgänge oder bei offenkundiger Unrichtigkeit der Akkorde.
- 1.9.3. Im Nichteinigungsfall können ohne Aufkündigung der Einzelarbeitsverträge die Akkordsätze unter Einhaltung einer wöchentlichen Kündigungsfrist aufgekündigt werden.
- 1.9.4. Bis zur Festsetzung neuer Akkordsätze ist der bisherige durchschnittliche Akkordverdienst, längstens jedoch bis zur Dauer von 2 Wochen, zu zahlen.
Nach Ablauf dieser Zeit ist die Akkordbasis zu zahlen.
- 1.9.5. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Richtigkeit der Akkordsätze darf die Leistung der Akkordarbeit nicht verweigert und kein Übergang von Akkordarbeit zu einer anderen Entlohnungsform vorgenommen werden.

2. **Prämien**

- 2.1. Arbeiten, die sich zur Vergabe im Akkord nicht eignen, können in Prämienarbeit vergeben werden.
Zweck der Prämie ist es, bessere Ergebnisse an Menge und Güte und die Einsparung von Material, Energie, Roh-, Halb- und Hilfsstoffen zu erreichen.
Die Tarifpartner halten solche Prämien für empfehlenswert.
- 2.2. Die Prämienbedingungen und die Prämiensätze sowie die Abgrenzung des an den Prämiensystemen zu beteiligten Personenkreises werden zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart - § 87 BetrVG.
Zu den Verhandlungen können von beiden Seiten Sachverständige und an der Prämie beteiligte Personen hinzugezogen werden.
Wer als Sachverständiger hinzuzuziehen ist, bleibt den betrieblichen Parteien überlassen.
Bei der Auswahl der Sachverständigen ist sicherzustellen, dass eine Gefährdung des Betriebes im Wettbewerb mit anderen Betrieben nicht eintritt.
- 2.3.1. Bei den Produktionsprämien - das sind solche Prämien, die unmittelbar an die Produktion (nach Menge und Güte) gekoppelt sind - ist auszugehen von einer bestimmten Leistung von Mensch und Maschine, die zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat als normal vereinbart wird.

Der Kreis der Arbeitnehmer, der die Produktion unmittelbar erarbeitet hat, ist in der Prämienvereinbarung nach den betrieblichen Verhältnissen abzugrenzen.

- 2.3.2. Bei anderen Mengenleistungsprämien, Nutzungsprämien (Stillstandsverringerung) und kombinierten Prämien, die eines der vorstehenden Merkmale enthalten, ist auszugehen von einem zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbarten normalen Arbeits- und Leistungsergebnis.
- 2.3.3. Die in den Ziffern 2.3.1. und 2.3.2. genannten Prämien sind so zu bemessen, dass bei Überschreitung der vereinbarten Leistung der Arbeitnehmer innerhalb eines betrieblich in der Prämienvereinbarung festzulegenden Abrechnungszeitraumes einen durchschnittlichen Prämienverdienst erzielt, der mindestens 10 % des tariflichen Zeitstundenlohnes oder des Arbeitswertlohnes beträgt.
- 2.3.4. Vor Überschreitung der vereinbarten Leistung besteht kein Anspruch auf Prämie.
- 2.4. Bei einem vorübergehenden Übergang von Prämienarbeit zu Zeitlohnarbeit sollen bis zur Höchstdauer von 2 Wochen betriebliche Übergangsregelungen getroffen werden.
- 2.5. Die Abrechnung der Prämien einschließlich der Abrechnungszeiträume wird betrieblich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart.
- 2.6. Die Prämienbedingungen sind den Beteiligten in geeigneter Form bekannt zu geben.
- 2.7. Bei Vereinbarung von Prämien sind Kündigungsfristen festzulegen.

§ 17

Erschwerniszulagen

1. Soweit Arbeitnehmer mit besonders schwerer oder schmutziger Arbeit beschäftigt sind und die Erschwernis nicht schon anderweitig, z. B. im Tarifentgelt oder in der Arbeitswertvergütung berücksichtigt worden ist, so ist eine dem Grad der Erschwernis der Arbeit im Einzelfalle entsprechende Zulage zum tariflichen Zeitstundenlohn bzw. Tarifgehalt zu gewähren, die zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu vereinbaren ist.
2. Kommt hierüber eine Einigung nicht zustande, können die bezirklichen Tarifvertragsparteien zur Beilegung des Streitfalles herangezogen werden.

§ 18
**Vergütung der Mehraufwendungen bei Arbeit außerhalb
des Betriebsortes**

1. Bei Arbeit außerhalb des Betriebsortes ist der dadurch entstehende Mehraufwand zu ersetzen, sei es durch Vergütung der nachgewiesenen angemessenen Mehrkosten, sei es durch Pauschalsätze.
2. Die Pauschalsätze sind unter Berücksichtigung der Steuerrichtlinien festzulegen.
3. Diese Vergütungen sind spätestens am Ende des Monats zu zahlen, welcher auf den Monat folgt, in dem die Aufwendungen nachgewiesen worden sind.
4. Bei größeren Aufwendungen sind Vorschüsse oder Abschlagszahlungen zu leisten.

§ 19

Arbeitnehmer im Außendienst

1. Arbeitnehmer im Außendienst, die vollberuflich und ausschließlich für ein und dasselbe Unternehmen tätig und für ihre Tätigkeit an dessen Weisung gebunden sind, erhalten als Arbeitsentgelt Gehalt oder Provision oder beides.
2. Auch falls sie ganz oder teilweise auf Provision gestellt sind, erhalten sie als Mindesteinkommen das ihrer Aufgabe entsprechende Tarifgehalt.
Die zu vergütenden Reisespesen bleiben dabei außer Ansatz.
3. Das Mindestarbeitsentgelt gilt als gewährt, wenn es im Vierteljahresdurchschnitt erreicht wird.
4. Diese Mitarbeiter können für Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonntags- und Feiertagsarbeit anstelle des tariflichen Arbeitsentgelts eine zu vereinbarende Pauschale erhalten.
5. Reisespesen werden je nach Vereinbarung entweder als pauschale Spesen (unter Berücksichtigung der Steuerrichtlinien) oder aufgrund der für diese Reisetätigkeit nachgewiesenen angemessenen Aufwendungen vergütet.

§ 20

Arbeitsverhinderung durch Krankheit

- 1.1. Die Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.
- 1.2. Die Höhe der Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation beträgt unabhängig von der jeweiligen gesetzlichen Regelung 100 % des Arbeitsentgelts, das dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden tariflichen regelmäßigen oder davon abweichend vereinbarten Arbeitszeit zusteht ohne Mehrarbeit und Mehrarbeitszuschläge, auch wenn diese pauschaliert sind.
Bei Kurzarbeit ist die verkürzte Arbeitszeit maßgebend.
- 2.1. Betrieblich kann vereinbart werden, dass abweichend von § 4 Absatz 1 EFZG das Arbeitsentgelt sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsentgelt bemisst, das der Arbeitnehmer in einem betrieblich vereinbarten Berechnungszeitraum vor Krankheitsbeginn erhalten hat.
- 2.2. Betriebliche Regelungen über die Berechnung der Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation sind, soweit erforderlich, so umzugestalten, dass die Nichtberücksichtigung von Mehrarbeit und Mehrarbeitszuschlägen – auch soweit diese pauschaliert sind – wirksam wird.
3. Wenn die Arbeitsunfähigkeit die Folge eines Arbeitsunfalls ist, so ist für die 7. und 8. Woche der Arbeitsunfähigkeit ein Zuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Leistungen aus der Sozialversicherung und dem Nettoarbeitsentgelt (Bezugsgröße: die ersten 6 Wochen) zu zahlen. Der Zuschuss ist brutto zu gewähren.
4. Wird die Arbeitsunfähigkeit durch Dritte herbeigeführt, so richtet sich der Übergang der Schadensersatzansprüche auf den Arbeitgeber nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz.

§ 21
Fortzahlung des Arbeitsentgelts
bei sonstiger Arbeitsverhinderung

1. Ein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht nur für die Zeit, in der tatsächlich gearbeitet worden ist.
2. Bei Arbeitsversäumnis wird in folgenden Fällen das Arbeitsentgelt weitergezahlt:
 - 2.1. bei Eheschließung 2 Arbeitstage
 - 2.2. bei Geburt eines eigenen Kindes 1 Arbeitstag
 - 2.3. bei eigener silberner Hochzeit und goldener Hochzeit der Eltern 1 Arbeitstag
 - 2.4. bei Teilnahme an der Hochzeit der eigenen Kinder 1 Arbeitstag
 - 2.5. bei Wohnungswechsel, sofern der Arbeitnehmer eigenen Haushalt hat 1 Arbeitstag
 - 2.6. bei schwerer Erkrankung von zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienangehörigen, sofern die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeitnehmers ärztlich bescheinigt wird 1 Arbeitstag
 - 2.7. bei Tod des Ehegatten 3 Arbeitstage
 - 2.8. bei Tod der Eltern und Kinder 2 Arbeitstage
 - 2.9. bei Tod der Schwiegereltern, Geschwister, Stiefkinder und Pflegekinder, falls sie in seinem Haushalt lebten 2 Arbeitstage
 - 2.10. bei Teilnahme an der Beisetzung von Schwiegereltern, Geschwistern, Stiefkindern und Pflegekindern, die nicht in seinem Haushalt lebten 1 Arbeitstag
 - 2.11. bei ärztlicher Untersuchung des Arbeitnehmers, sofern diese nicht in der arbeitsfreien Zeit möglich ist, wobei die Untersuchung gemeint ist und nicht die Behandlung, es sei denn, dass Untersuchung und Behandlung zusammenfallen für die Zeit der tatsächlichen Arbeitsverhinderung
 - 2.12. bei Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten im Geltungsbereich dieses Tarifvertrags oder Wahrnehmung amtlicher (gerichtlicher, polizeilicher) Termine im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages, sofern der Arbeitnehmer nicht als Beschuldigter oder im Zivilprozess als Partei geladen ist für die Zeit der tatsächlichen Arbeitsverhinderung

der Anspruch entsteht nur insoweit, wie die öffentlich-rechtliche Vergütung den Verdienstaufschlag nicht erreicht;
die Notwendigkeit der Arbeitsverhinderung muss dem Arbeitgeber unverzüglich mitgeteilt und nachgewiesen werden
 - 2.13. bei Arbeitsjubiläen von 25, 40 und 50 Jahren 1 Arbeitstag
3. Entsteht kein Ausfall von Arbeitsentgelt, so kann kein Anspruch erhoben werden.

§ 22

Hinterbliebenen-Unterstützung

1. Bei Todesfall eines Arbeitnehmers / einer Arbeitnehmerin erhalten die Witwe / der Witwer oder die unterhaltsberechtigten Kinder eine Unterstützung in Höhe des durchschnittlichen Arbeitsentgeltes

in den ersten 10 Jahren der Betriebszugehörigkeit	von 1 Monat
nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit	von 2 Monaten
nach 25-jähriger Betriebszugehörigkeit	von 3 Monaten.
2. Bei einem ledigen Arbeitnehmer wird die Unterstützung gemäß Ziffer 1. nach dessen Tode auch den Eltern des Verstorbenen gewährt, wenn er der Alleinversorger war.
3. Kommen für die Zahlungen gem. Ziffern 1. und 2. mehrere Personen als Empfänger in Betracht, so wird die Verpflichtung des Arbeitgebers durch Leistungen an eine von ihnen erfüllt.

§ 23 Urlaub

1. Urlaubsanspruch

1.1. Allgemeines

Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes.

1.2. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

1.3. Der Urlaub dient der Erholung und der Erhaltung der Arbeitskraft.

Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit ausüben.

1.4. Der Urlaub ist als Freizeit zu gewähren; er darf nur abgegolten werden, wenn und soweit er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht als Freizeit gewährt werden kann.

1.5. Der Urlaub soll nach Möglichkeit in längeren zusammenhängenden Abschnitten genommen und gewährt werden.

Bei der Aufstellung des Urlaubsplanes sind die betrieblichen Notwendigkeiten und die Urlaubswünsche des einzelnen Arbeitnehmers zu berücksichtigen.

1.6. Eintrittsjahr

1.6.1. Im Eintrittsjahr erhält der Arbeitnehmer für jeden vollen Beschäftigungsmonat ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

1.6.2. Der Arbeitnehmer kann den Urlaub für das Eintrittsjahr nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit, spätestens aber im Dezember geltend machen.

1.6.3. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei der Einstellung die Bescheinigung anderer Arbeitgeber über den für das laufende Kalenderjahr erhaltenen Urlaub vorzulegen.

1.6.4. Für solche Monate, für die der Arbeitnehmer bei seinem früheren Arbeitgeber bereits Urlaub in Form von Freizeit oder Abgeltung erhalten hat, besteht kein Anspruch auf Urlaubszwölftel.

1.7. Austrittsjahr

1.7.1. Im Austrittsjahr hat der Arbeitnehmer für jeden vollen Beschäftigungsmonat im Unternehmen Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

1.7.2. Scheidet der Arbeitnehmer nach dem 30.6. wegen Erreichung der Altersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung oder wegen Inanspruchnahme des vorgezogenen Altersruhegeldes, der flexiblen Altersgrenze oder wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit aus, so erhält er den vollen Jahresurlaub.

1.7.3. Der Anspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer vor seinem Ausscheiden mindestens 12 Monate lang nicht gearbeitet hat.

1.8. Beschäftigungszeit:

Beschäftigungszeiten von mehr als einem halben Monat gelten als volle Monate.

1.9. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ausscheidenden Arbeitnehmern eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten Urlaub auszuhändigen.

- 1.10. Der tarifliche Urlaubsanspruch erlischt 3 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres, es sei denn, dass er erfolglos geltend gemacht worden ist.
- 1.11. Der tarifliche Urlaubsanspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer unter Vertragsbruch ausscheidet oder aufgrund vertragswidrigen Verhaltens fristlos entlassen wird.
- 1.12. Soweit Ansprüche aus dem Bundesurlaubsgesetz bestehen, bleiben sie unberührt.

2. Urlaubsdauer

- 2.1. Die Urlaubsdauer beträgt unter Anrechnung des gesetzlichen Urlaubs 30 Urlaubstage.
- 2.2. Wechselschicht, die sich regelmäßig mindestens im 3 Schichtturnus umschichtig ablösen und dabei während des Urlaubsjahres mindestens 8 Monate schichtplanmäßig Nachtschichten zu leisten haben, erhalten 2 zusätzliche Urlaubstage.
- 2.3. Urlaubstage sind alle Arbeitstage mit Ausnahme der gesetzlichen Feiertage.

Als Arbeitstage zählen alle Tage, an denen der Arbeitnehmer aufgrund der Verteilung der tariflich vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage zu arbeiten hat.

Unberücksichtigt bleibt die Arbeitszeit, die darüber hinaus geleistet wird.

- 2.4. Arbeitnehmer, die regelmäßig an weniger oder, z. B. Beschäftigte mit Arbeitsbereitschaft gem. § 6.2.2. an mehr als im Durchschnitt 5 Tagen in der Kalenderwoche arbeiten, erhalten 5 Arbeitstage für jede volle Urlaubswoche angerechnet.
- 2.5. Der individuelle Urlaubsanspruch ist in ganzen Tagen zu gewähren. Ergeben sich in Anwendung der Ziffer 1.6, 1.7 und 2.4 Bruchteile von individuellen Urlaubstagen, sind Bruchteile von mindestens 0,5 und mehr auf volle Urlaubstage aufzurunden, Bruchteile von weniger als 0,5 sind abzurunden.
- 2.6. Schwerbehinderte Menschen im Sinne des SGB IX erhalten den gesetzlichen Zusatzurlaub.
- 2.7. Ärztlich bescheinigte Arbeitsunfähigkeit während der Urlaubszeit wird nicht auf den Urlaub angerechnet.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, eine ärztliche Bescheinigung, aus der die voraussichtliche Dauer der Krankheit ersichtlich ist, unverzüglich dem Betrieb einzusenden.

Er muss nach Ablauf der festgesetzten Urlaubszeit oder nach Beendigung der Arbeitsunfähigkeit die Arbeit im Betrieb wieder aufnehmen.

Die Nachgewährung des durch die Arbeitsunfähigkeit unterbrochenen Urlaubs erfolgt im beiderseitigen Einvernehmen.

3. Urlaubsentgelt

- 3.1. Für den Urlaub ist ein Entgelt in Höhe des ausfallenden Arbeitsentgelts zu zahlen, es sei denn, dass durch Betriebsvereinbarung die Berechnung nach dem durchschnittlichen Entgelt in einem Berechnungszeitraum (Referenzprinzip) vereinbart wird.
Leistet der Mitarbeiter regelmäßig Schicht-, Mehr-, Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit, für die er keine Pauschalvergütung erhält, so ist das Referenzprinzip zugrunde zu legen.

Bei Vereinbarung des Referenzprinzips sind die folgenden Regelungen zu beachten:

Der Berechnungszeitraum ist betrieblich zu vereinbaren mit der Maßgabe, dass er mindestens 3 abgerechnete Monate beträgt.

Bei Kurzarbeit ist der Berechnungszeitraum entsprechend vorzuverlegen.

- 3.2.1. Das Urlaubsentgelt je Urlaubstag wird für das Urlaubsjahr vor Urlaubsantritt nur einmal errechnet aus dem Bruttoarbeitsentgelt des Berechnungszeitraumes geteilt durch die Zahl der Arbeitstage bzw. Arbeitsstunden im Berechnungszeitraum.
- 3.2.2. Durch Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden, dass bei geteiltem Urlaub vor jedem Urlaubsantritt das Urlaubsentgelt neu berechnet wird.
- 3.2.3. Zum Bruttoarbeitsentgelt zählen: das tatsächliche Arbeitsentgelt, gesetzliche oder tarifliche Fortzahlung des Arbeitsentgelts, Urlaubsentgelt.

Es bleiben außer Ansatz:

Urlaubsgeld, Gratifikationen, Jahresschlusszuwendungen, vermögenswirksame Leistungen, 13. Monatsgehalt und dergleichen.

- 3.2.4. Als Arbeitstage zählen alle Tage, an denen der Arbeitnehmer aufgrund der Verteilung der tariflich vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage gearbeitet und solche, an denen er ohne sachlich ausreichende Entschuldigung gefehlt hat; unberücksichtigt bleibt die Arbeitszeit, die darüber hinaus geleistet wurde; alle Tage, für die gesetzlich oder tariflich Arbeitsentgelt fortgezahlt worden ist; alle Urlaubstage.
- 3.3.1. Für Urlaubstage ab Inkrafttreten einer tariflichen Lohnerhöhung oder Höhergruppierung ist eine entsprechende Aufzahlung zu leisten, soweit die Lohnerhöhung in der Berechnung des Urlaubsentgelts ihren Niederschlag noch nicht gefunden hat.
- 3.3.2. Unter einer entsprechenden Aufzahlung ist eine Erhöhung des Entgelts je Urlaubstag um den Prozentsatz der Tariflohnerhöhung zu verstehen.
- 3.3.3. Unberücksichtigt bleiben diejenigen Bestandteile des Urlaubsentgelts, auf die sich die Tariflohnerhöhung nicht erstreckt (z. B. Prämien).

4. Urlaubsgeld

- 4.1. Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten als zusätzliches tarifliches Urlaubsgeld für das Kalenderjahr/Urlaubsjahr eine Einmalzahlung in Höhe von 600,00 Euro jährlich.
- 4.2. Für vollzeitbeschäftigte Wechselschichter, die die Voraussetzungen der Ziffer 2.2 erfüllen (zwei zusätzliche Urlaubstage), beträgt die Einmalzahlung 640,00 Euro jährlich.
- 4.3. Als Vollzeitbeschäftigte gelten auch solche Arbeitnehmer, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 6 Ziffer 1.2. dieses Tarifvertrages abweichend festgelegt worden ist.
- 4.4. Teilzeitbeschäftigte erhalten eine anteilige Einmalzahlung, die dem Verhältnis der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zur tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit oder zu der nach § 6 Ziffer 1.2. abweichend festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.
- 4.5. Für Auszubildende beträgt das Urlaubsgeld 552,30 Euro jährlich.
- 4.6. Das Urlaubsgeld wird für jeden vollen Kalendermonat, für den kein Anspruch auf Vergütung, Entgeltfortzahlung, Krankengeld oder Zuschuss zum Mutterschaftsgeld besteht, sowie für jeden Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer einen Tag unentschuldigt gefehlt hat, um ein Zwölftel gekürzt.
- 4.7. Scheidet der Arbeitnehmer nach dem 30. Juni wegen Erreichung der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung, wegen vorzeitiger Inanspruchnahme einer gesetzlichen Altersrente oder einer vergleichbaren Leistung oder wegen einer Erwerbsminderungsrente aus, so erhält er abweichend hiervon die volle Einmalzahlung.

Der Anspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer vor seinem Ausscheiden mindestens zwölf Monate lang nicht gearbeitet hat.

- 4.8. Das Urlaubsgeld ist spätestens mit der Abrechnung für den Kalendermonat Juni auszu zahlen, es sei denn, die Betriebsparteien vereinbaren eine andere Fälligkeit. In einer freiwilligen Betriebsvereinbarung kann geregelt werden, dass das Urlaubsgeld in maxi mal zwei Teilbeträgen ausbezahlt wird. Die Einmalzahlung ist im Übrigen spätestens im November des jeweiligen Urlaubsjahres zu gewähren.

- 4.9. Der Anspruch entfällt völlig, wenn der Arbeitnehmer im Kalenderjahr keine zusammen hängende Arbeitsleistung von mindestens einem vollen Kalendermonat erbracht hat. Einer Arbeitsleistung stehen Freischichten, Abbau von Mehrarbeit, eine Arbeitsverhin derung nach § 21 MTV sowie einzelne Urlaubstage pro Monat gleich. Als einzelne Ur laubstage gilt Urlaub bis zu einer Woche pro Monat.

Das Urlaubsgeld entfällt, wenn der Arbeitnehmer unter Vertragsbruch ausscheidet oder aufgrund vertragswidrigen Verhaltens fristlos entlassen wird.

- 4.10. Im Eintritts- und Austrittsjahr besteht der Anspruch zeitanteilig für jeden vollen Kalen dermonat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

Beginnt das Arbeitsverhältnis nach dem Fälligkeitszeitpunkt, erfolgt die Auszahlung am Ende des Kalenderjahres.

Endet das Arbeitsverhältnis vor dem Fälligkeitszeitpunkt, erfolgt die Auszahlung mit der Schlussabrechnung.

- 4.11. Zuviel erhaltenes Urlaubsgeld ist mit dem Ablauf des Urlaubsjahres, im Falle des Aus scheidens mit der Schlussabrechnung zurückzuerstatten.

- 4.12. Die Tarifparteien empfehlen, den schwerbehinderten Menschen das Urlaubsgeld um 100,00 Euro zu erhöhen.

- 4.13. Das Urlaubsgeld findet bei sämtlichen arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Ent geltberechnungen keine Berücksichtigung.

Arbeitsrechtliche Entgeltberechnungen in diesem Sinne sind:

Urlaubsentgelt gemäß § 23.3. Krankengeldzuschuss gemäß § 20.3., Mutterschutzleis tungen, die der Arbeitgeber zu erbringen hat, Entgeltfortzahlung an Feiertagen, soweit diese in den Urlaub fallen.

5. Entsteht durch einen gesetzlichen Feiertag, der in den Urlaub fällt, ein Lohnausfall, so ist er zu vergüten.

6. Arbeitgeber und Betriebsrat können bei tiefgreifenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien auf Betriebs- oder Unternehmensebene Aus nahmelösungen vereinbaren, die die Höhe und/oder den Auszahlungszeitpunkt von 50 % des Urlaubsgeldes nach § 23.4 MTV für ein Kalenderjahr betreffen.

Beabsichtigen Arbeitgeber und Betriebsrat, hiervon Gebrauch zu machen, sind sie gehalten, die nachfolgenden Hinweise zu beachten.

- Die wirtschaftliche Begründung für eine Veränderung der tariflichen Leistungen ist ausreichend klarzustellen.
- Rechtlich mögliche Kürzungen im übertariflichen Bereich sollen grundsätzlich Vor rang haben.
- Auswirkungen auf die Beschäftigung im Sinne einer Beschäftigungsförderung sind in die Beratungen einzubeziehen.

- Ausscheidende Beschäftigte erhalten die tariflichen Leistungen grundsätzlich in ungekürzter Höhe.
7. Durch einzelvertragliche Vereinbarung kann bei Altersteilzeitarbeitnehmern, deren Altersteilzeit nach dem 30.Juni.2004 beginnt, das tarifliche Urlaubsgeld in 12 monatlichen Raten ausgezahlt werden, wobei die für die Umwandlung des 13. Monatseinkommens / der Jahresabschlussleistung in laufendes Entgelt geltenden Grundsätze aus § 7.2 des Tarifvertrages zur Förderung der Altersteilzeit in der Fassung vom 1.Februar.2009 entsprechend Anwendung finden.

§ 24

Auszubildende

1. Auszubildender ist, wer aufgrund eines Berufsausbildungsvertrages nach dem Berufsbildungsgesetz ausgebildet wird.
- 2.1. Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt mit der vereinbarten Probezeit.
Sie muss mindestens einen Monat und darf höchstens 3 Monate betragen.
- 2.2. Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.
- 3.1. Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit.
- 3.2. Besteht der Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit der schriftlichen Bekanntgabe des Bestehens der Abschlussprüfung.
- 3.3. Wenn der Auszubildende nach bestandener Prüfung nicht in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden soll, ist ihm das spätestens 3 Monate vor Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit mitzuteilen.
- 3.4. Besteht der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf sein Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um 1 Jahr.
4. Der Auszubildende erhält während der Ausbildungszeit eine Vergütung nach den Bestimmungen gesondert abzuschließender Tarifverträge.
- 5.1. Wird die Prüfung nicht bestanden und eine Verlängerung der Ausbildungszeit vereinbart, ist während des Zeitraums der Verlängerung die Ausbildungsvergütung nach den Bestimmungen des Tarifvertrages weiterzuzahlen.
- 5.2. Wird die Prüfung nicht bestanden, der Prüfling aber weiter im Betrieb beschäftigt, ist ihm nach Beendigung des Kalendermonats, in welchem er sich der Prüfung unterzogen hat, die tarifliche Vergütung der Tarifgruppe zu zahlen, deren Arbeit er verrichtet.
- 6.1. Soweit die Berufsschulpflicht für Auszubildende zum Papiertechnologen an den Ausbildungsstätten in Gernsbach und Altenburg im Blockunterricht erfüllt wird, erfolgt die Unterbringung des Auszubildenden in den dortigen Internaten.
- 6.2. Eine Anrechnung der dafür von der Firma aufgewandten Unterbringungskosten auf die Ausbildungsvergütung ist nur im Rahmen dessen möglich, was aus öffentlichen Mitteln als Zuschuss dem Auszubildenden und/oder seinen Erziehungsberechtigten gewährt wird.

§ 25
Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis
- Ausschlussfristen -

- 1.1. Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind schriftlich innerhalb von 3 Monaten nach ihrer Fälligkeit geltend zu machen, wobei der Arbeitnehmer gegebenenfalls seine Ansprüche über den Betriebsrat geltend machen kann.
- 1.2. Nach Ablauf dieser Frist ist die Geltendmachung ausgeschlossen.
Das gilt nicht, wenn aus Gründen, die der Anspruchsberechtigte nicht zu vertreten hat, eine rechtzeitige Geltendmachung ausgeschlossen war.
2. Im Falle des Ausscheidens müssen alle Ansprüche, soweit ihre Geltendmachung nicht bereits nach den Ziffern 1.1. und 1.2. ausgeschlossen ist, spätestens einen Monat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerichtlich verfolgt werden. Wird der Anspruch erst nach dem Ausscheiden fällig, läuft die Frist erst ab Fälligkeit.
3. Ansprüche aus unerlaubter Handlung fallen nicht unter die vorstehenden Ausschlussfristen.

§ 26 Schlussbestimmungen

1. Bestehen in Betrieben günstigere Regelungen, werden sie durch die Bestimmungen dieses Tarifvertrages nicht berührt, das heißt, für diese Betriebsvereinbarungen gelten die für in ihnen vereinbarten Kündigungsfristen.
2. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 2011 in Kraft und ist mit 3-monatiger Frist zum Monatsende, erstmals zum 31. Dezember 2012 kündbar.
3. § 23 Ziffer 4 (Urlaubsgeld) tritt in der Neufassung schon ab 1. Januar 2011 in Kraft.
4. Es besteht Übereinstimmung zwischen den vertragsschließenden Verbänden, dass Verhandlungen über eine Änderung oder Ergänzung des Manteltarifvertrages oder einzelne seiner Bestimmungen auch bei ungekündigtem Manteltarifvertrag aufgenommen werden können.

Frankfurt, den 02. Dezember 2010

Vereinigung der
Arbeitgeberverbände
der Deutschen Papierindustrie e. V.

Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie
- Hauptvorstand Hannover -

Potempa

Meißner

Hausmann

Nieden

Darmstädter Erklärung vom 12. Juni 2015

Gemeinsame Erklärung der Tarifvertragsparteien

Vor dem Hintergrund der zum Teil vorhandenen strukturellen Probleme der Papierindustrie in Deutschland stimmen die Vereinigung der Arbeitgeberverbände der Deutschen Papierindustrie e. V. mit den bei ihr zusammengeschlossenen Landesarbeitgeberverbänden und die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie überein, dass zur Sicherung der Beschäftigung und zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit im Einzelfall von Tarifbestimmungen abweichende befristete Regelungen durch

- a) Betriebsvereinbarungen mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien oder
- b) einen firmenbezogenen Verbandstarifvertrag

getroffen werden können.

Um die Wettbewerbsfähigkeit zu stärken, erklären sich die Sozialpartner bereit, zukunftsorientierte Veränderungsprozesse in der Papierindustrie konstruktiv zu begleiten.

Durch diese Regelungen sollen – auch wenn wirtschaftliche Notlagen vorliegen – beschäftigungserhaltende und beschäftigungsfördernde Investitionen am Standort unterstützt werden, Auslagerungen, Entlassungen und Investitionen ins Ausland vermieden sowie die Flächentarifverträge gesichert werden.

Die Zuständigkeit liegt bei den Landesbezirksverbänden der IG BCE bzw. dem Hauptvorstand der IG BCE und den zuständigen Arbeitgeberverbänden.

Darmstadt, 12. Juni 2015

Vereinigung der Arbeitgeberverbände
der Deutschen Papierindustrie e. V.

Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie
- Hauptvorstand -

Krengel

Meißner

Hausmann

Weißenborn

Anlage 1

Tabelle 1 zu § 14 Ziffer 5.2.1. MTV

Zahl der Ausfall- stunden	Prozentsatz des ausgefallenen Stundenlohnes	Zahl der Ausfall- stunden	Prozentsatz des ausgefallenen Stundenlohnes
1	0,05	41	2,05
2	0,1	42	2,1
3	0,15	43	2,15
4	0,2	44	2,2
5	0,25	45	2,25
6	0,3	46	2,3
7	0,35	47	2,35
8	0,4	48	2,4
9	0,45	49	2,45
10	0,5	50	2,5
11	0,55	51	2,55
12	0,6	52	2,6
13	0,65	53	2,65
14	0,7	54	2,7
15	0,75	55	2,75
16	0,8	56	2,8
17	0,85	57	2,85
18	0,9	58	2,9
19	0,95	59	2,95
20	1,0	60	3,0
21	1,05	61	3,05
22	1,1	62	3,1
23	1,15	63	3,15
24	1,2	64	3,2
25	1,25	65	3,25
26	1,3	66	3,3
27	1,35	67	3,35
28	1,4	68	3,4
29	1,45	69	3,45
30	1,5	70	3,5
31	1,55	71	3,55
32	1,6	72	3,6
33	1,65	73	3,65
34	1,7	74	3,7
35	1,75	75	3,75
36	1,8	76	3,8
37	1,85	77	3,85
38	1,9	78	3,9
39	1,95	79	3,95
40	2,0	ab 80	4,0

Tabelle 2 zu § 14 Ziffer 5.2.2. MTV

Zuschlagsausfall in		anzuwendender Prozentsatz
Prozent-Summe der Zuschläge	Stundenwert	
bis einschließlich 100	1	2
200	2	4
300	3	6
400	4	8
500	5	10
600	6	12
700	7	14
800	8	16
900	9	18
1000	10	20
1100	11	22
1200	12	24
1300	13	26
1400	14	28
1500	15	30
1600	16	32
1700	17	34
1800	18	36
1900	19	38
bis einschließlich 2000	20	40
ab 2000	ab 20	40