

Erläuterungen zum MANTELTARIFVERTRAG

Neufassung 2013

Kommentierung mit vorgeschaltetem Tariftext

Vereinigung der Arbeitgeberverbände der Deutschen Papierindustrie e. V.

**MTV-Kommentierung
Stand: November 2013**

G:\API\V\4.2.2\MTV-Kommentierung\MTV-Text+Kommentar.doc

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

Gesetze, Verordnungen u. Ä.

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
AZO	Arbeitszeitordnung
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BEG	Bundesentschädigungsgesetz
BEEG	Bundeseltern- und Elternzeitgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
DFVO Papier	Durchfahrverordnung Papier
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
EStG	Einkommenssteuergesetz
GewO	Gewerbeordnung
HGB	Handelsgesetzbuch
JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
KUG	Kurzarbeitergeld
LStR	Lohnsteuerrichtlinien
MuSchG	Mutterschutzgesetz
NachweisG	Nachweisgesetz
RdErl	Runderlass
RVO	Reichsversicherungsordnung
Schwbg	Schwerbehindertengesetz
SGB	Sozialgesetzbuch
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz

Tarife u. Ä.

AT	außertariflich
DVPapier	Durchfahrvertrag Papier
DVZellstoff	Durchfahrvertrag Zellstoff
MTV	Manteltarifvertrag für die Papierindustrie

Gerichte, Behörden u. Ä.

ArbG	Arbeitsgericht
BAG	Bundesarbeitsgericht
BFH	Bundesfinanzhof
BMF	Bundesfinanzministerium
BGH	Bundesgerichtshof
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
EuGH	Europäischer Gerichtshof
IGBCE	Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
LAG	Landesarbeitsgericht
OFD	Oberfinanzdirektion
VAP	Vereinigung der Arbeitgeberverbände der Deutschen Papierindustrie e. V.

Literatur u. Ä.

AP	Arbeitsrechtliche Praxis
BB	Betriebs-Berater
DB	Der Betrieb
EzA	Entscheidungssammlung zum Arbeitsrecht
HB	Handelsblatt
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
SAE	Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen

Vorwort

Tarifparteien sind selbständig in der Erarbeitung von Tarifnormen.

Tarifverträge sind wie Gesetze auszulegen (BAG in DB 1985/130). Dabei steht es den Gerichten nicht zu, Tariflücken nach eigenem billigen Ermessen zu schließen (BAG in DB 1982/608) oder die Vereinbarkeit der tariflichen Regelung mit § 242 BGB zu überprüfen (BAG in SAE 1984 5/223); vielmehr sollen die Gerichte davon ausgehen, dass die Tarifvertragsparteien eine Regelung treffen wollten, die mit zwingendem höheren Recht vereinbar ist (BAG in DB 1994/1294); bei der Tarifauslegung müssen sie daher den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien zu ermitteln versuchen (BAG in BB 1985/1465), welcher seinen Niederschlag im Wortlaut gefunden haben muss (BAG vom 27.11.1991; 4 AZR 533/89).

Die Tarifvertragsparteien sind ermächtigt, ihre Tarifregelungen selbständig auszulegen und zu kommentieren. Nachdem die letzte gemeinsame Kommentierung schon viele Jahre zurückliegt, ist es der gemeinsame Wille der Tarifvertragsparteien mit dieser Kommentierung eine gemeinsame Auslegung in den Betrieben zu ermöglichen.

Hinweis:

Alle in diesen Erläuterungen gewählten Bezeichnungen sind geschlechtsneutral zu verstehen. Soweit in diesen Erläuterungen von der Ehe gesprochen wird, ist auch die eingetragene Lebenspartnerschaft gemeint.

§ 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.

§ 1

Ziffer 3.1.

Nicht erfasst werden sogenannte AT-Angestellte im Sinne der Rechtsprechung des BAG. Außertarifliche Angestellte sind Arbeitnehmer, die kraft ihrer Tätigkeitsmerkmale nicht mehr unter den persönlichen Geltungsbereich des einschlägigen Tarifvertrages fallen. (BAG 18.09.1973 AP BetrVG 1972 § 80 Nr. 3, AP BetrVG 1972 § 80 Nr. 6)

Ziffer 3.2.

Auch wenn diese Angestellten vom Geltungsbereich des MTV ausgenommen sind, können dem Betriebsrat Rechte in Bezug auf sie zustehen, soweit nicht die Voraussetzungen des § 5 Abs. 3 und 4 BetrVG gegeben sind. So gilt die nach den tariflichen Regeln festgesetzte betriebliche Arbeitszeit auch für AT-Angestellte (BAG vom 09.12.1987, 4 AZR 584/87); so wird das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates in Fragen der betrieblichen Lohngestaltung für AT-Angestellte weder durch § 87 Abs. 1 Einleitungshalbsatz BetrVG noch durch § 77 Abs. 3 BetrVG ausgeschlossen (BAG in DB 1980/1895).

1. Spiegelstrich:

Auch Titular-Prokuristen (vgl. BAG in DB 1988/2030) können hierunter fallen, wenn „die Prokura auch im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht unbedeutend ist“ (§ 5 Abs. 3 Ziff. 2 BetrVG).

Nicht jede Befugnis, verbindliche Erklärungen für Unternehmen/Betrieb abzugeben, ist mit Handlungsvollmacht im Tarifsinne gleichzusetzen. Die Handlungsvollmacht muss vielmehr in der Wertigkeit nahe der Prokura sein.

2. Spiegelstrich:

Angestellte mit Einstellungs- und Entlassungsbefugnis, deren Tätigkeiten in bezirklichen Gehaltsgruppenkatalogen erfasst sind, fallen gleichwohl nicht unter den MTV. Die ausdrückliche Ausnahme der Ziff. 3.2 ist eine *lex specialis* gegen Ziffer 3.1.

Im Übrigen ist die Einbeziehung in den persönlichen Geltungsbereich ein Fall der Normen-anwendung und enthält keinen Freiraum für die Mitbestimmung gemäß § 99 BetrVG.

§ 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 beigelegte oder abgegebene Originalpapiere werden dem Arbeitnehmer innerhalb von einem Monat nach der Einstellung zurückgegeben.*

§ 2

Ziffer 1.

Nach dem Wortlaut des Tarifvertrages ist der Arbeitsvertrag schriftlich abzuschließen. Die Tarifvertragsparteien wollten jedoch kein gesondertes Schriftformerfordernis statuieren, sondern lediglich auf das Nachweisgesetz verweisen. Demzufolge ist ein auch nur mündlich geschlossener unbefristeter Arbeitsvertrag rechtswirksam. Anderes gilt jedoch für die Befristung. Insoweit gilt kraft Gesetzes das Gebot der Schriftform. Liegt vor Arbeitsaufnahme kein schriftlicher befristeter Arbeitsvertrag vor, so ist die Befristung unwirksam, mit der Folge, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande kommt.

Ziffer 2.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auch andere zumutbare Arbeiten und Aufgaben im Betrieb zu übernehmen. Die Zuweisung dieser anderen Arbeit erfolgt durch das Direktionsrecht des Arbeitgebers, § 106 Gewerbeordnung. Hiernach gilt: Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auf die berechtigten Belange des Arbeitnehmers, insbesondere auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

Welche Arbeiten der Arbeitnehmer im Einzelnen übernehmen muss, hängt von der Ausgestaltung seines Arbeitsvertrages ab. Oftmals wird eine Umsetzklausel/Versetzungsklausel vereinbart. In einer Versetzungsklausel kann auch geregelt werden, dass dem Arbeitnehmer ein vergleichbarer Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb des Unternehmens zugewiesen werden kann. § 2 Ziffer 2 MTV steht dem nicht entgegen.

Ist die Lage der Arbeitszeit nicht im Arbeitsvertrag geregelt, wird die Lage der Arbeitszeit und deren Veränderung vom Arbeitgeber einseitig unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates festgelegt. Bei der Abrede, in 1- bis 3-Schicht zu arbeiten, ist die Versetzung aus der Nachtschicht in die Tagschicht kraft Direktionsrecht möglich (LAG Düsseldorf in BB 1992/1287). Der bloße Schichtwechsel ist in der Regel keine Versetzung nach § 99 BetrVG, kann aber nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG mitbestimmungspflichtig sein.

Der Betriebsrat hat bei der Verteilung der Arbeitszeit ein sehr umfassendes Mitbestimmungsrecht, nicht jedoch bei der Dauer der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.

Ziffer 3.

Nur wenn der Arbeitgeber den Bewerber ausdrücklich zur persönlichen Vorstellung gebeten hat, sind dem Bewerber die entstehenden Reisekosten zu ersetzen. Dies entspricht auch der ständigen Rechtsprechung des BAG.

§ 2

Ziffer 4.

Vor Einstellung:

Vor der Einstellung darf der Arbeitgeber nach einer Schwangerschaft nicht fragen. Ob der Arbeitgeber nach der Schwerbehinderteneigenschaft fragen darf, ist höchst umstritten. Mehrheitlich wird die Frage nach der Schwerbehinderteneigenschaft als unzulässig angesehen, so dass insoweit ungestraft die Unwahrheit gesagt werden darf. Ungefragt ist die Stellenbewerberin nicht verpflichtet, auf ihre Schwangerschaft hinzuweisen, und zwar selbst dann nicht, wenn sie aufgrund von Beschäftigungsverboten von vorneherein an der Erfüllung ihrer Arbeitspflicht gehindert ist. Eine Schwerbehinderung muss ungefragt allerdings dann offenbart werden, wenn sie den Arbeitnehmer daran hindert, die in Aussicht genommene Arbeitsaufgabe zu erfüllen.

Nach Einstellung:

Nach der Einstellung müssen schwerbehinderte Menschen und andere arbeitsrechtlich Begünstigte auf ihre besonderen Eigenschaften hinweisen, der schwerbehinderte Mensch also auf seine Schwerbehinderung bzw. seine Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen.

Andere arbeitsrechtlich Begünstigte sind auch Kinder, Jugendliche, Schwangere und junge Mütter sowie Inhaber von Bergmannsversorgungsscheinen in Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Saarland.

Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber die Arbeitnehmer zuvor in geeigneter Weise, z. B. im Arbeitsvertrag, in der Arbeitsordnung oder durch ein entsprechendes Informationsschreiben bzw. einen Aushang am „Schwarzen Brett“ informiert hat. Ohne eine entsprechende vorherige Information besteht keine selbstständige Offenbarungspflicht des Arbeitnehmers.

§ 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.

§ 3

Ziffer 1: Probezeit

Mit dem neuen MTV wurden die Kündigungsfristen während der Probezeit wesentlich geändert und für die Angestellten und gewerblichen Arbeitnehmer vereinheitlicht.

Eine Probezeit muss vereinbart werden. Im Falle einer Probezeit ist davon auszugehen, dass ein neu begründetes Arbeitsverhältnis mit einer Probezeit von 3 Monaten beginnt, wenn die Vertragsparteien nichts anderes vereinbart haben. Die Dauer darf längstens 6 Monate betragen.

Die Kündigungsfrist während der Probezeit beträgt grundsätzlich 14 Tage. Die vertragliche Vereinbarung längerer Fristen ist möglich. Kürzere Arbeitgeberkündigungsfristen dürfen in der Probezeit nicht vereinbart werden.

Innerhalb der Probezeit kann noch am letzten Tag mit der verkürzten Probezeitkündigungsfrist gekündigt werden, dabei muss die Kündigung noch an diesem Tag dem Arbeitnehmer zugehen.

Damit kann eine Übereinstimmung mit dem Kündigungsschutzgesetz herbeigeführt werden, dessen Schutz, unabhängig von einer vereinbarten Probezeit, bei einer nach 6 Monaten zugegangenen Kündigung einsetzt.

Im Anschluss an die Probezeit gelten die gesetzlichen bzw. vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist-Regelungen (siehe Erläuterungen zu § 4 MTV).

Ziffer 2: Befristung

Der Tarifvertrag lässt alle nach dem TzBfG zulässigen Befristungen zu und erweitert die Möglichkeiten der sachgrundlosen Befristung, indem er von der gesetzlichen Öffnungsklausel des § 14 Abs. 2 S. 3 TzBfG Gebrauch macht.

Ein befristeter Vertrag liegt vor, wenn seine Dauer kalendermäßig bestimmt ist (zeitbefristeter Arbeitsvertrag) oder sich aus Art, Zweck und Beschaffenheit der Arbeitsleistung ergibt (zweckbefristeter Vertrag), § 3 TzBfG. Befristete Verträge sind zulässig, wenn sie entweder durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt oder, wenn sie als Befristung ohne Sachgrund zulässig sind (vgl. § 14 TzBfG).

Danach können, wenn der Arbeitnehmer „zuvor“, d. h. innerhalb einer Zeitspanne von mehr als 3 Jahren (vgl. BAG vom 06.04.2011, 7 AZR 716/09) nicht bei dem Arbeitgeber beschäftigt war, ohne weitere Voraussetzungen die gesetzlichen Möglichkeiten einer sachgrundlosen Befristung und 3 weiteren Verlängerungen (d. h. 4 Befristungsblöcke) mit einer Gesamtdauer von maximal 24 Monaten genutzt werden. Mit Zustimmung des Betriebsrats im Einzelfall einer jeden Befristung oder Verlängerung oder auf Grundlage einer freiwilligen und damit nicht erzwingbaren Betriebsvereinbarung können derartige sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnisse insgesamt bis zu 6 Mal (d. h. 7 Befristungsblöcke) mit einer maximalen Gesamtdauer von 48 Monaten verlängert werden. Zwischen Arbeits- und Ausbildungsverhältnis ist zu unterscheiden. Deshalb kann im Anschluss an ein Ausbildungsverhältnis ein befristetes, sachgrundloses Arbeitsverhältnis abgeschlossen werden.

Neben den Befristungsmöglichkeiten ohne Sachgrund besteht die Möglichkeit einer Befristung bei Vorliegen eines Sachgrundes für die Dauer der Befristung. Diese Möglichkeit besteht auch im Anschluss an eine sachgrundlose Befristung.

§ 3

Die Befristung und eine eventuelle Verlängerung müssen schriftlich (Unterschrift beider Vertragspartner) und zwar vor Arbeitsantritt bzw. vor Fristablauf vereinbart werden.

Klassische Befristungen mit Sachgrund sind Befristungen zur Krankheits- oder Mutterschaftsvertretung.

Für befristete Verträge gelten in den ersten 3 bzw. 6 Monaten verkürzte Kündigungsfristen wie bei Aushilfen.

Ziffer 2.2: Aushilfe

Ein Aushilfsarbeitsverhältnis liegt dann vor, wenn das Arbeitsverhältnis nicht auf Dauer angelegt ist und nur einen vorübergehenden Bedarf decken soll. Es bedarf, neben dem objektiven Vorliegen des vorübergehenden Bedarfs einer entsprechenden Klausel im Arbeitsvertrag, wonach ein solches nur vorübergehendes Beschäftigungsverhältnis begründet werden soll.

Aushilfstätigkeiten sind in allen Bereichen des Betriebes (Produktion wie Verwaltung) denkbar.

Die kurze Kündigungsfrist von 3 Tagen gilt in den ersten 3 Monaten, danach gilt in Anlehnung an die Probezeitregelung eine Kündigungsfrist von 14 Tagen bis zum Ablauf des 6. Monats. Bei einer Aushilfstätigkeit mit einer Dauer von mehr als 6 Monaten gilt die gesetzliche Kündigungsfrist von 4 Wochen zum 15. eines Monats bzw. zum Monatsende oder eine abweichend davon vereinbarte, längere Kündigungsfrist.

Die 3-tägige Kündigungsfrist im Manteltarifvertrag beruht auf der gesetzlichen Öffnungsklausel des § 622 Abs.4 BGB.

Ziffer 3: Teilzeitbeschäftigte

Teilzeitbeschäftigt ist ein Arbeitnehmer, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers (§ 2 TzBfG).

Teilzeitbeschäftigte dürfen wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte. Teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern stehen sämtliche Ansprüche aus diesem Tarifvertrag nach Maßgabe des tatsächlichen Umfangs ihrer Beschäftigung im Verhältnis zu einer Vollzeitbeschäftigung zu.

Die anteilige Berechnung (Quotelung) betrifft insbesondere Leistungen, die als ein nicht von der Höhe des Arbeitsentgelts abhängiger Festbetrag ausgewiesen sind wie das tarifliche Urlaubsgeld und die tariflichen Altersvorsorgeleistungen.

Teilzeitbeschäftigte haben grundsätzlich die gleichen Ansprüche wie Vollzeitbeschäftigte, z. B. hinsichtlich Entgeltfortzahlung oder Freistellung bei Arbeitsverhinderung. Auch für Teilzeitbeschäftigte kommt Kurzarbeit in Betracht, wenn sie weniger als die vereinbarte Arbeitszeit infolge des Auftragsmangels zu arbeiten haben.

Mehrarbeit

Anspruch auf den tariflichen Mehrarbeitszuschlag haben Teilzeitarbeitnehmer aber erst dann, wenn ihre Arbeitszeit die regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit (i. d. R. 38 Wochenstunden) übersteigt (siehe Wortlaut und Kommentierung zu § 9 Ziffer 1.2).

§ 3

Urlaubsdauer

Teilzeitbeschäftigte haben denselben Urlaubsanspruch wie Vollzeitbeschäftigte.

Bei einer Arbeitsleistung an 5 Tagen pro Woche hat ein Teilzeitbeschäftigter 30 Tage Urlaub, für die das Teilzeitgehalt bezahlt wird.

Bei Teilzeitbeschäftigten, die an weniger als an 5 Tagen pro Woche arbeiten, findet eine Umrechnung entsprechend § 23 Ziffer 2.4. statt.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer arbeitet an 3 statt 5 Tagen pro Woche.

Sein Urlaubsanspruch beträgt $30 : 5 \times 3 = 18$ Arbeitstage. Er kann damit 6 Wochen in Urlaub gehen.

Urlaubsentgelt

Hier ergeben sich keine Besonderheiten, weil das Urlaubsentgelt sowohl für gewerbliche Arbeitnehmer als auch für Angestellte während des Urlaubs in Höhe des ausfallenden Arbeitsentgelts (der ausfallenden Monatsbezüge) weiter zu zahlen ist. Leisten Mitarbeiter regelmäßig Schicht-, Mehr-, Nacht- oder Feiertagsarbeit, für welche keine Pauschalvergütung gezahlt wird, wird nach dem Lohnausfallprinzip verfahren, wenn nicht durch Betriebsvereinbarung das Referenzprinzip eingeführt wurde (§ 23 Ziff. 3.1).

Urlaubsgeld

Das seit 2011 als Einmalzahlung gewährte Urlaubsgeld steht den Teilzeitbeschäftigten anteilig zu - siehe § 23 Ziff. 4.4 MTV.

§ 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.*

§ 4

Allgemeines

Wenn nichts anderes vereinbart wird, gelten nach Ablauf der Probezeit die gesetzlichen Kündigungsfristen. Die gesetzlichen Kündigungsfristen ergeben sich aus § 622 BGB. Längere Kündigungsfristen können einzelvertraglich vereinbart werden, wobei die für den Arbeitnehmer vereinbarten Kündigungsfristen nicht länger sein dürfen als für den Arbeitgeber.

Entgegen dem derzeitigen Gesetzeswortlaut ist nach BAG-Urteil vom 01.09.2010 (5 AZR 700/09) die Betriebszugehörigkeit vor dem 25. Lebensjahr zu berücksichtigen. Damit ergeben sich derzeit (Juni 2013) folgende Kündigungsfristen:

Unter 2 Jahren:	4 Wochen zum 15. / Monatsende
Nach 2 Jahren:	1 Monat zum Monatsende
Nach 5 Jahren:	2 Monate zum Monatsende
Nach 8 Jahren:	3 Monate zum Monatsende
Nach 10 Jahren:	4 Monate zum Monatsende
Nach 12 Jahren:	5 Monate zum Monatsende
Nach 15 Jahren:	6 Monate zum Monatsende
Nach 20 Jahren:	7 Monate zum Monatsende

Für die Berechnung der Kündigungsfristen kommt es auf den Tag des Zugangs der Kündigung an.

Kündigungen ohne Anhörung des Betriebsrates sind unwirksam (§ 102 BetrVG). Bei Vorliegen eines Sonderkündigungsschutzes bedarf es darüber hinaus der Zustimmung der jeweiligen Behörden (z. B. des Integrationsamtes bei schwerbehinderten Menschen nach § 85 SGB IX).

Die Kündigungsfrist beginnt an dem Tag, der auf den Tag des Zugangs der Kündigungserklärung folgt (§ 187 Abs. 1 BGB). Die Kündigung kann grundsätzlich auch an einem Samstag, einem Sonntag oder an einem Feiertag zugehen, die Kündigungsfrist an einem Samstag, einem Sonntag oder einem Feiertag enden. Es ist aber zu berücksichtigen, dass der Zugang in der Praxis an einem Sonn- oder Feiertag schwer zu bewerkstelligen ist, da praktisch nur die persönliche Übergabe möglich ist. Der spätmöglichste Kündigungszugangstag zur Einhaltung der vierwöchigen Kündigungsfrist ist somit:

Kündigung zum Monatsende:	spätester Tag, zu dem die Kündigung zugegangen sein muss:
in Monaten mit 30 Tagen in Monaten mit 31 Tagen 28. Februar 29. Februar (Schaltjahr)	2. des Monats 3. des Monats 31. Januar 1. Februar (Schaltjahr)
Kündigung zum 15. des Monats:	spätester Tag, zu dem die Kündigung zugegangen sein muss:
der Vormonat hat 30 Tage der Vormonat hat 31 Tage zum 15. März zum 15. März (Schaltjahr)	17. des Vormonats 18. des Vormonats 15. Februar 16. Februar (Schaltjahr)

§ 4

Ziffer 2.

Nach § 629 BGB besteht nach der Kündigung eines dauernden Dienstverhältnisses ein Anspruch auf unbezahlte Freistellung „zum Aufsuchen eines anderen Dienstverhältnisses“. Darüber hinaus gibt der Tarifvertrag einen Anspruch auf bezahlte Freistellung bei arbeitgeberseitiger betriebsbedingter Kündigung zur „Bewerbung“ um einen neuen Arbeitsplatz. Hierzu zählt die während der Arbeitszeit notwendige Terminswahrnehmung zur Bewerbung. Beispiele: Vorstellungsgespräch, Termin zur Arbeitssuche bei der Arbeitsagentur.

Ziffer 5.

Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Zeitpunkt, in dem die reguläre Altersrente in Anspruch genommen werden kann (Regelaltersgrenze nach § 35 bzw. 235 SGB VI), auch wenn der Arbeitnehmer die Rente nicht in Anspruch nimmt. Für die Jahrgänge ab 1964 ist das das 67. Lebensjahr. Für die früheren Jahrgänge sind die entsprechenden Übergangsregelungen zu beachten. Die bloße Möglichkeit des Bezugs einer vorgezogenen auch abschlagsfreien Altersrente, z. B. für langjährige Beschäftigte oder Schwerbehinderte, genügt nicht. Insoweit bedarf es wie bisher einer Vereinbarung über das Ausscheiden, die nach § 41 SGB VI frühestens 3 Jahre vor dem beabsichtigten Ausscheiden verbindlich getroffen werden kann.

Ziffer 6.

In der Ziffer 6 ist geregelt, dass das Arbeitsverhältnis mit der Zuerkennung einer Dauerrente wegen voller Erwerbsminderung endet. Unter einer „Dauerrente“ ist eine Rente bis zur Regelaltersgrenze zu verstehen. Der Zeitpunkt der „Zuerkennung“ ist der Zeitpunkt der Zustellung des Bescheids an den Mitarbeiter. Dies gilt auch bei einer rückwirkenden Gewährung der Rente. Eine rückwirkende Beendigung ist im Rahmen eines Aufhebungsvertrags möglich und z. B. dann sinnvoll, wenn von dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis Altersversorgungsleistungen abhängen.

Bei nur befristeten Renten endet das Arbeitsverhältnis nicht automatisch, es ruht. Damit entfallen die Hauptpflichten, insbesondere die finanziellen Verpflichtungen wie die Entgeltzahlung und der Anspruch auf Einmalzahlungen. Nebenpflichten, wie die Verpflichtung über vertrauliche Angelegenheiten Stillschweigen zu bewahren, bestehen fort.

§ 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.

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 Verdienstaussgleich gemäß Ziffer 1.4. verbunden sind, werden dem Arbeitnehmer mit einer Frist von 4 Wochen angekündigt.*

§§ 99 ff. BetrVG bleiben unberührt.

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

1.4. Verdienstaustgleich

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 Verdienstaustgleich nach der folgenden Staffel, so dass er im Durchschnitt des Lohnabrechnungszeitraumes jeweils 100 % seines bisherigen vor der Rationalisierungsmaßnahme erzielten durchschnittlichen Stundenverdienstes erreicht:*

<i>nach ... Jahren der Betriebszugehörigkeit</i>	<i>und bei einem Lebensalter von ... Jahren</i>	<i>Verdienstaustgleich für ... Monate</i>
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 Verdienstaustgleich.*

1.4.3. *Berechnungsgrundlage des Verdienstaustgleichs 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 Aufwendersersatz, 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 Verdienstaustgleichs nach Ziffer 1.4.1. zugleich die Voraussetzungen des Verdienstschatzes 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 Verdienstschatz gemäß Ziffer 2.*

1.5. Abfindungen

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

<i>nach ... Jahren der Betriebszugehörigkeit</i>	<i>und bei einem Lebensalter von</i>			<i>Monatsverdienste</i>
	<i>40 Jahren</i>	<i>50 Jahren</i>	<i>55 Jahren</i>	
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 Verdienstaustausch 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 Unter-*

brechungszeit 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.

§ 5

Ziffer 1.

Folgen von Rationalisierungsmaßnahmen

Vorbemerkung

Die Rationalisierungsschutzregelung gilt nur für Rationalisierungsmaßnahmen, die unter die Begriffsbestimmungen in Ziffer 1.1 fallen. Das bedeutet: Die Ziffern 1.2 (Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat), 1.3 (Umsetzungen) und 1.4 (Verdienstausgleich), die jeweils Rationalisierungsschutzmaßnahmen voraussetzen, setzen die Begriffsbestimmung in den Ziffern 1.1.1 und 1.1.2 voraus; Entsprechendes gilt für die Ziffern 1.5 (Abfindungen) und 1.6 (Umschulung).

Rationalisierungsbedingt im Sinne von Ziffer 1.5 sind Kündigungen, die auf Rationalisierungsmaßnahmen gemäß Ziffer 1.1 beruhen; die Umschulungsregelung gilt nur für die von einer Rationalisierungsmaßnahme gemäß Ziffer 1.1 betroffenen Arbeitnehmer.

Allein die Streichung eines Personalpostens ist keine Rationalisierung (BAG in BB 1994/1642).

Die Rationalisierungsschutzregelung begründet für die davon erfassten Arbeitnehmer unmittelbar tarifliche Rechte und Pflichten; es bedarf deshalb grundsätzlich keiner zusätzlichen betrieblichen Vereinbarung, um die Tarifregelung anzuwenden.

Die Rationalisierungsschutzregelung kommt nur dann zum Zuge, wenn die in Ziffer 1.1 abgegrenzten Rationalisierungsmaßnahmen die tarifvertraglich geregelten personellen Auswirkungen (rationalisierungsbedingte Lohn-/Gehaltsminderungen mit oder ohne Umsetzung, Umschulungsmaßnahmen oder Entlassungen) zur Folge haben. Es muss also eine Ursachenkette zwischen Rationalisierungsmaßnahmen und diesen personellen Auswirkungen bestehen.

Die Rationalisierungsschutzregelung gilt für alle tarifgebundenen Arbeitnehmer, die die Alters- und Betriebszugehörigkeitsvoraussetzungen der einzelnen Ziffern erfüllen. Unabhängig von Lebensalter und Betriebszugehörigkeit der rationalisierungsbetroffenen Arbeitnehmer sind die Vorschriften über die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat (Ziffer 1.2), über Umsetzungen (Ziffer 1.3) und über die Umschulung (Ziffer 1.6).

Generell aus dem Anwendungsbereich des Rationalisierungsschutzes ausgenommen sind Arbeitnehmer, die im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Regelaltersgrenze erreicht haben oder sie innerhalb von 3 Monaten erreichen werden (näher definiert in Ziffer 3.1).

Neben der Rationalisierungsschutzregelung der Ziffer 1 sind für den Verdienstschutz die Regeln in Ziffer 2 zu beachten, die auch bei rationalisierungsbedingten Umsetzungen älterer Arbeitnehmer anwendbar sind.

Die Rationalisierungsschutzregelung bezieht sich grundsätzlich auf den Bereich des jeweiligen Betriebes:

Rationalisierungsmaßnahmen und personelle Auswirkungen lösen deshalb nur dann Ansprüche aus, wenn sie sich in demselben Betrieb vollziehen. Von diesem Grundsatz weicht Ziffer 1.1.2.4 in der Weise ab, dass die dort genannten betrieblichen Stilllegungsmaßnahmen dann vom Rationalisierungsschutz erfasst werden, wenn damit eine Verlegung an einen anderen Ort, d. h. in einen anderen Betrieb desselben Unternehmens verbunden ist. Eine rationelle Arbeitsweise in dem anderen Betrieb ist nicht Voraussetzung.

§ 5

Ziffer 1.1.

Rationalisierungsbegriff

Ob Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne des Tarifvertrages vorliegen, ist jeweils aufgrund der Ziffern 1.1.1 und 1.1.2 zu prüfen. Die in den Ziffern 1.1.2.1 bis 1.1.2.4 im Einzelnen aufgeführten betrieblichen Maßnahmen lösen deshalb nur dann Rechte und Pflichten der Rationalisierungsschutzregelung aus, wenn zugleich die Voraussetzungen der Ziffer 1.1.1 erfüllt sind, wenn sie also eine rationellere Arbeitsweise bezwecken und nicht unmittelbar durch Absatzrückgang bedingt sind.

Die Voraussetzung einer rationelleren Arbeitsweise muss bei allen in Ziffer 1.1.2 aufgeführten Maßnahmen erfüllt sein. Diese Voraussetzung muss deshalb im Einzelfall auch dann sorgfältig geprüft werden, wenn Maßnahmen der Ziffer 1.1.2 als solche ausgegeben sind. Vor allem in den Fällen der Ziffern 1.1.2.3 und 1.1.2.4 können die dort genannten betrieblichen Maßnahmen z. B. gewerbepolizeilich oder durch die Verkehrsverhältnisse verursacht sein, so dass die Rationalisierungsschutzregelung nicht anwendbar ist.

Durch den Ausschluss derjenigen betrieblichen Maßnahmen, die unmittelbar durch Absatzrückgang bedingt sind, wird der Rationalisierungsschutz grundsätzlich auf die Folgen des technischen Fortschritts (in den in Ziffer 1.1.2 genannten Formen) beschränkt. Im Sinne des Tarifvertrages unmittelbar durch Absatzrückgang bedingt sind insbesondere konjunkturelle, saisonal oder strukturell bedingte betriebliche Anpassungsmaßnahmen, auch wenn sie mit technischen Änderungen verbunden sind.

Absatzrückgang ist zu unterscheiden von stagnierendem Absatz bei vergrößerter Kapazität. Un- erheblich ist deshalb z. B., ob der verringerte Absatz unter früheren technischen Verhältnissen, z. B. einer geringeren Arbeitsproduktivität, noch zur Beschäftigung aller Arbeitnehmer ausge- reicht hatte.

Entscheidend ist in jedem Falle der unmittelbare Zusammenhang zwischen Absatz- und Be- schäftigungsrückgang; dieser Zusammenhang ist jeweils auf der Grundlage des bereits erreich- ten technischen Standes zu prüfen.

Unmittelbar durch Absatzrückgang bedingt sind nicht nur die personellen Auswirkungen in der Endproduktion, sondern auch die dadurch verursachten personellen Folgewirkungen in der Vor- und Zwischenproduktion sowie in Hilfs- und Nebenbetrieben.

Ziffer 1.1.2.1.

Diese Vorschrift setzt für alle hier erfassten technischen Änderungen größere technische Leis- tungsfähigkeit voraus. Dazu gehören insbesondere erhöhte Kapazitäten und eine Steigerung der Arbeitsproduktivität. Ferner fallen unter diese Vorschriften Stilllegungen von einzelnen Be- triebsteilen, wenn für dieselbe Produktion an anderer Stelle des Betriebes neue, technisch fort- geschrittenere Anlagen erreicht werden; die „ersatzlose“ Stilllegung einzelner Produktions- anlagen des Betriebes ist dagegen vom Rationalisierungsschutz ausgeschlossen (für den Son- derfall von Stilllegungen mit Verlegung in einen anderen Betrieb desselben Unternehmens vgl. Ziffer 1.1.2.4).

§ 5

Ziffer 1.1.2.2.

Bei höherer Mechanisierung und Automatisierung der bisherigen Maschinen und Anlagen ist das Merkmal gesteigerter technischer Leistungsfähigkeit nicht besonders erwähnt, weil es sich hier aus der Natur der Sache ergibt.

Ziffer 1.1.2.3.

Bei den hier erfassten fertigungs- und organisationstechnischen Maßnahmen und der Vergabe von Dienstleistungsarbeiten ist jeweils im Einzelfall besonders zu prüfen, ob diese Maßnahmen eine rationellere Arbeitsweise bezwecken und nicht unmittelbar durch Absatzrückgang bedingt sind: Auswirkungen eines Absatzrückgangs auf die Betriebsorganisation einschließlich der Dienstleistungsarbeiten werden von der Rationalisierungsschutzregelung nicht erfasst.

Änderungen der fertigungstechnischen Arbeitsmethoden beziehen sich insbesondere auf die arbeitswissenschaftliche und arbeitstechnische Rationalisierung. Werden bei gleichen fertigungstechnischen Arbeitsmethoden nur die Verdienstchancen geändert, z. B. durch eine veränderte Leistungslohnregelung, so werden daraus resultierende Verdienstminderungen nicht erfasst.

Zu den organisationstechnischen Umgestaltungen des betrieblichen Arbeitsablaufes gehören organisatorische Maßnahmen, die mit der Einführung oder Änderung organisationstechnischer Arbeitsmittel verbunden sind, z. B. die Umstellung auf neue Buchungs- und Registraturtechniken.

Weitere Beispiele für wesentliche organisationstechnische Umgestaltungen des betrieblichen Arbeitsablaufes bilden Änderungen des Material- oder Transportflusses; Voraussetzung ist in jedem Falle, dass ein bestehender Arbeitsablauf umgestaltet, aber nicht aufgehoben wird.

Die organisationstechnische Umgestaltung des Arbeitsablaufes ist von solchen Maßnahmen zu unterscheiden, die die Unternehmensorganisation, wie Organisationsaufbau und Organisationsplan, betreffen. Deshalb sind z. B. Änderungen des Vertriebsapparates und die (ersatzlose! vgl. Ziffer 1.1.2.1) Stilllegung bestimmter betrieblicher Arbeitsabläufe und Betriebs- oder Verwaltungsteile - von der Spezialregelung der Vergabe von Dienstleistungsarbeiten und von Ziffer 1.1.2.4 abgesehen - einschließlich ihrer organisatorischen Auswirkungen auf den Betrieb von dem Anwendungsbereich der Rationalisierungsschutzregelung ausgeklammert (dass sich diese Regelung nicht auf die Produktion allein, sondern auch auf Verwaltungsabläufe bezieht, zeigt die Anmerkung * zu Ziffer 1.1.2.3). Auf diese Weise haben die Tarifparteien sichergestellt, dass konjunkturelle, saisonal oder strukturell bedingte Anpassungsmaßnahmen, die sich auch auf die Organisation des Betriebes auswirken - der Zweckrichtung des Rationalisierungsschutzes entsprechend - außerhalb seines Anwendungsbereiches bleiben.

Einen Sonderfall bildet die Heranziehung von Spezialunternehmen für betriebliche Dienstleistungsarbeiten. Hierzu gehören z. B. Wartungs-, Instandhaltungs- und Reinigungsarbeiten. Dabei ist zu beachten, dass der Tarifvertrag nur die Vergabe betrieblicher Dienstleistungsarbeiten erfasst. Es kommt also auf die Dienstleistungsfunktion der vergebenen Arbeiten im Betrieb und nicht darauf an, ob das Spezialunternehmen seine Arbeitsleistung als Dienstleistung bezeichnet. Ausgeschlossen ist deshalb insbesondere die Vergabe betrieblicher Produktionsarbeiten, z. B. spezieller Bearbeitungs- und Konfektionierungsverfahren.

Gemeinsames Merkmal für alle Alternativen der Ziffer 1.1.2.3 ist, dass die Maßnahmen mindestens eine Gruppe von Beschäftigten betreffen müssen.

§ 5

Wirken sich die betrieblichen Maßnahmen nur auf einzelne individuelle Arbeitsverhältnisse aus, so werden sie von dem Tarifvertrag nicht erfasst. Andererseits ist es nicht erforderlich, dass die betroffenen Arbeitnehmer durch einen arbeitsrechtlichen Gruppenarbeitsvertrag verbunden sind.

Für eine Gruppe von Beschäftigten im Sinne des Tarifvertrages genügt eine nicht unerhebliche Anzahl von Arbeitnehmern, die wegen gemeinsamer betrieblicher Merkmale als Gruppe angesprochen werden kann, mindestens 3 Arbeitnehmer.

Ein weiteres gemeinsames Merkmal aller Anwendungsfälle der Ziffer 1.1.2. ist: Die hier aufgeführten Maßnahmen müssen auf eine rationellere Arbeitsweise gerichtet sein, d. h. sie müssen grundsätzlich auf Dauer angelegt sein (bei Rationalisierungstatbeständen der Ziffern 1.1.2.1 und 1.1.2.2 ergibt sich das von selbst). Deshalb scheidet Ziffer 1.1.2.3 aus, wenn z. B. betriebliche Dienstleistungsarbeiten in wiederholtem Wechsel zeitweise von Spezialunternehmen und zeitweise von Betriebswerkstätten ausgeführt werden sollen.

Ziffer 1.1.2.4.

Nach dieser Vorschrift werden Stilllegungsmaßnahmen nicht generell, sondern nur dann erfasst, wenn sie in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit der Verlegung einer Produktion oder Verwaltung stehen. Im Übrigen ist gerade hier auf Ziffer 1.5.4. zu achten, die in diesen Fällen die Entstehung des Abfindungsanspruchs verhindern kann. Konjunkturrell, saisonal oder strukturell bedingte Stilllegungsmaßnahmen bleiben hier außer Betracht.

Der unmittelbare zeitliche Zusammenhang muss zwischen der Stilllegung der Produktion oder Verwaltung (oder eines Teiles davon) und der Verlegung gerade dieser Produktion oder Verwaltung an einen anderen Ort bestehen: Der Tarifvertrag setzt damit praktisch die Identität der an einem Ort stillgelegten und an einem anderen Ort wieder aufgenommenen Produktion oder Verwaltung voraus. Die Rationalisierungsschutzregelung findet deshalb keine Anwendung, wenn im zeitlichen Zusammenhang mit einer Produktionsstilllegung eine andere Produktion aufgenommen wird.

Produktionsstilllegungen im Zusammenhang mit dem Aufbau einer technisch leistungsfähigeren Produktionsanlage im gleichen Betrieb werden bereits durch Ziffer 1.1.2.1 erfasst.

Während sich alle anderen Rationalisierungstatbestände auf den Bereich eines Betriebes beschränken, umfasst Ziffer 1.1.2.4 auch Stilllegungs- und Verlegungsmaßnahmen zwischen verschiedenen Betrieben desselben Unternehmens. In jedem Falle müssen sich diese Maßnahmen jedoch im Rahmen des Unternehmens, d. h. - entsprechend der arbeitsrechtlich herrschenden Abgrenzung - im Rahmen der rechtlichen Unternehmenseinheit halten; nicht erfasst werden deshalb Produktions- oder Verwaltungsverlegungen zwischen verschiedenen Unternehmen. Organgesellschaften werden dagegen noch als Unternehmenseinheit zu betrachten sein.

Ziffer 1.1.3.

Mit der Verweisung auf das BetrVG für die von den Ziffern 1.1.1 und 1.1.2 nicht erfassten Fälle haben die Tarifparteien bestätigt, dass dann das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates in dem gesetzlich bestimmten Rahmen zu beachten ist. Sofern im Einzelfall bei den von der Rationalisierungsschutzregelung erfassten Fällen zusätzlich auch die Voraussetzungen des § 111 BetrVG erfüllt sein sollten, ist der anzustrebende Interessenausgleich, soweit er die Leistungen zu Gunsten rationalisierungsbetroffener Arbeitnehmer betrifft, bereits durch den Tarifvertrag gewährleistet.

§ 5

Die Rechte auf Abschluss eines Sozialplans der Betriebspartner werden auch in diesen Fällen wegen § 112 Abs. 1 S. 4 nicht ausgeschlossen.

Gelangen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht zu einem Interessenausgleich im Sinne von § 112 BetrVG, gilt das betriebsverfassungsrechtlich vorgesehene Einigungsverfahren; die tariflichen Schlichtungsstellen sind also nicht zuständig.

Ziffer 1.2.

Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

Diese Vorschrift verpflichtet Arbeitgeber und Betriebsrat, im Wege enger Zusammenarbeit rechtzeitig die personellen Maßnahmen zu beraten, falls im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen personelle Auswirkungen gemäß Ziffer 1.1.1 (Verdienstminderungen mit oder ohne Umsetzungen, Umschulungen, Entlassungen) zu erwarten sind. Die Beratungspflicht setzt voraus, dass mit derartigen personellen Auswirkungen bei Rationalisierungsmaßnahmen überhaupt zu rechnen ist. Die technischen Rationalisierungsmaßnahmen als solche sind von der Beratungspflicht ausgenommen; ihre technische und wirtschaftliche Zweckmäßigkeit steht deshalb im Rahmen der Beratung gemäß Ziffer 1.1.2 nicht zur Diskussion.

Die Beratung der zu treffenden personellen Maßnahmen umfasst die rechtzeitige Information des Betriebsrates, die Erörterung der vom Betrieb vorgesehenen Maßnahmen und die Prüfung etwaiger Anregungen und Vorschläge des Betriebsrates.

Mit der Verpflichtung zur engen Zusammenarbeit haben die Tarifpartner die ohnedies für die betriebliche Zusammenarbeit geltenden Grundsätze des § 111 BetrVG konkretisiert. Aus der Verpflichtung zu enger Zusammenarbeit ist zugleich die Pflicht abzuleiten, alles zu unterlassen, was diese Zusammenarbeit beeinträchtigen könnte, z. B. die vorzeitige Bekanntmachung geplanter betrieblicher Rationalisierungsvorhaben, deren vorläufige Geheimhaltung im Interesse des Betriebes notwendig ist. Sollte der Betriebsrat im Einzelfall die Zusammenarbeit verweigern, so begibt er sich damit der Möglichkeit, seine Ansichten zur Sprache zu bringen; die Durchführung der notwendigen betrieblichen Maßnahmen wird dadurch nicht gehindert.

Die Zusammenarbeit muss rechtzeitig einsetzen; dieser Zeitpunkt richtet sich nach dem Zweck des beiderseitigen Beratungsrechts, die zu treffenden personellen Maßnahmen gründlich zu erörtern und die personellen Auswirkungen auf die Arbeitnehmer möglichst gering zu halten. Andererseits ist durch den Text klargestellt, dass die Zusammenarbeit nicht in jedem Fall bereits dann einsetzen muss, wenn irgendwelche personellen Auswirkungen - vielleicht nur entfernt - zu erwarten sind. Aus dem Zusammenhang ergibt sich vielmehr: Die Beratungspflicht hängt dem Grunde nach davon ab, ob personelle Auswirkungen gemäß Ziffer 1.1.1 zu erwarten sind; für den rechtzeitigen Beginn der Zusammenarbeit ist entscheidend, dass die zu treffenden personellen Maßnahmen unter Berücksichtigung der Interessen des Betriebes und der Arbeitnehmer gründlich beraten und vorbereitet werden können.

Falls Arbeitgeber und Betriebsrat keine Übereinstimmung erreichen, gelten die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrates, wie sie im BetrVG festgelegt sind.

§ 5

Ziffer 1.3.

Umsetzungen

Ziffer 1.3.1.

Zur Vermeidung von Rationalisierungsentlassungen sollen die betroffenen Arbeitnehmer nach Möglichkeit auf andere gleichwertige Arbeitsplätze umgesetzt werden. Voraussetzung für die Erfüllung dieser Soll-Vorschrift ist, dass andere gleichwertige Arbeitsplätze für die betroffenen Arbeitnehmer zur Verfügung stehen. Eine Verpflichtung des Arbeitgebers, derartige Arbeitsplätze ggf. für die betroffenen Arbeitnehmer freizumachen, hat der Tarifvertrag nicht begründet, weil eine derartige Verpflichtung mit dem Bestandsschutz der betroffenen Arbeitsverhältnisse und dem Kündigungsrecht nicht zu vereinbaren wäre. Das wird durch Ziffer 1.3.3 bestätigt; denn diese Regelung legt zugrunde, dass keine gleichwertigen und zumutbaren anderen Arbeiten vorhanden sind.

Die Gleichwertigkeit des anderen Arbeitsplatzes richtet sich bei gewerblichen Arbeitnehmern grundsätzlich nach der Wertigkeit der Arbeitsleistung als solche. In erster Linie ist die Lohngruppe maßgebend. Lohnzulagen, die auf besonderen Erschwernissen, z. B. nach Art oder zeitlicher Lage der Arbeit beruhen, wie Schicht-, Erschwernis-, Sonntags- und Feiertagszuschläge, bleiben außer Betracht (beim Verdienstschutz werden die tariflichen Zuschläge mit Ausnahme der Mehrarbeits- und Erschwerniszulagen jedoch berücksichtigt - vgl. Ziffer 1.4.3.).

Ziffer 1.3.2.

Der Soll-Pflicht des Arbeitgebers, rationalisierungsbetroffene Arbeitnehmer nach Möglichkeit auf andere gleichwertige Arbeitsplätze umzusetzen, entspricht die Verpflichtung des Arbeitnehmers, andere zumutbare Arbeiten zu leisten. Das bedeutet: Der Arbeitnehmer ist aufgrund des Tarifvertrages verpflichtet, der Umsetzung auf einen zumutbaren anderen Arbeitsplatz zu folgen.

Eine Änderungskündigung ist für die Zuweisung einer gleichwertigen, zumutbaren Tätigkeit nicht erforderlich, weil es sich um die Anwendung einer Tarifnorm handelt. Kommt es im Weigerungsfalle zur Entlassung, hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Abfindung gemäß Ziffer 1.5, weil die Entlassung nicht durch die Rationalisierungsmaßnahme, sondern durch die Arbeitsverweigerung auf einem zumutbaren anderen Arbeitsplatz bedingt ist (für den darüber hinausgehenden Ausschluss des Abfindungsanspruchs bei Anlehnung einer Ersatztätigkeit in einem anderen fremden Betrieb vgl. Ziffer 1.5.4.).

Welche Arbeiten im Sinne von Ziffer 1.3.2 zumutbar sind, lässt sich nur im Einzelfall beurteilen. Art und Qualifikation der bisherigen und der neuen Arbeit sind dabei ebenso zu berücksichtigen wie das Leistungsvermögen des Arbeitnehmers. Das gilt auch für Umsetzungen von Tag-schichtarbeit in kontinuierliche Schichtarbeit und umgekehrt: In der Regel umfasst die arbeitsvertragliche Leistungspflicht auch die Umsetzung zwischen Normal- und Schichtarbeitsplätzen aufgrund des Direktionsrechts.

Ziffer 1.3.3.

Aus dem Zusammenhang mit den Ziffern 1.3.3 und 1.3.4 und der Verdienstschutzregelung in Ziffer 1.4 ist zu entnehmen, dass ein anderer Arbeitsplatz auch dann zumutbar sein kann, wenn er lohnmäßig nicht gleichwertig ist: Im Interesse seines eigenen Arbeitsplatzschutzes muss der Arbeitnehmer ggf. auch Verdienstminderungen bei der Umsetzung an einen anderen zumutbaren Arbeitsplatz in Kauf nehmen.

§ 5

Die Rationalisierungsschutzregelung enthält keine Tarifgruppengarantie; die Tarifgruppeneinstufung richtet sich deshalb auch bei rationalisierungsbedingten Umsetzungen gemäß § 15 Ziff. 2 nach der Art der Tätigkeit. Also können bei rationalisierungsbedingten Umsetzungen auch Arbeitsplätze zumutbar sein, die in eine niedrigere Tarifgruppe einzustufen sind (BAG in NZA 1986/166).

Die Soll-Vorschrift der Ziffer 1.3.3 bezieht sich nur auf Arbeitnehmer, die in dem Zeitpunkt noch dem Betrieb angehören, in dem gleichwertige zumutbare Arbeitsplätze frei werden. Die aus der Soll-Vorschrift folgende Pflicht des Arbeitgebers setzt voraus, dass der freiwerdende Arbeitsplatz dem Leistungsvermögen des Arbeitnehmers entspricht. Der Umfang des Leistungsvermögens richtet sich nicht nur nach der subjektiven Anschauung des Arbeitnehmers; hier ist auch ein gewisser Bewertungsspielraum des Arbeitgebers anzunehmen.

Ziffer 1.3.4.

Bei der Anwendung der Ziffer 1.3.4 ist nicht zwingend davon auszugehen, dass eine Änderungskündigung erforderlich ist, wenn die Umsetzung gemäß den Ziffern 1.3.1 und 1.3.2 erfolgt.

Umsetzungen ohne Verdienstaussgleich bedürfen unter den Voraussetzungen der Ziffern 1.3.1 und 1.3.2 keiner Ankündigungsfrist.

Gegen die fristgemäß angekündigte Umsetzung kommt nach dem Tarifvertrag eine Anwendung des KSchG und eine Kündigungsschutzklage nicht in Betracht, weil der Inhalt des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine Änderungskündigung, sondern aufgrund des Tarifvertrages durch die tarifgemäße Umsetzung an einen zumutbaren anderen Arbeitsplatz geändert wird (das kann im Übrigen auch durch eine Bezugnahme auf die Tarifregelung in der Arbeitsordnung oder im Arbeitsvertrag klargestellt werden). Während der 4-wöchigen Ankündigungsfrist hat der Arbeitnehmer Anspruch auf seine volle bisherige Vergütung.

Die Ziffer 1.3.4 findet auf die ganze Ziffer 1.3 Anwendung.

Ziffer 1.4.1.

Die Verdienstschutzregelung erfasst rationalisierungsbedingte Verdienstminderungen unabhängig davon, ob sie mit einer Umsetzung oder mit einer Lohngruppenänderung verbunden sind. In diesem Sinne rationalisierungsbedingt sind z. B.

- Verdienstminderungen wegen verringerter Arbeitsanforderungen (ausgelöst durch Tarifgruppenabstufung oder durch eine Verringerung des Arbeitswertlohnes bei analytischer Arbeitsbewertung);
- rationalisierungsbedingter Übergang von Akkord auf Zeitlohn;
- Verdienstminderungen infolge des Wegfalls tariflicher Zuschläge, z. B. der Schicht-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagszuschläge bei der Umsetzung aus dem kontinuierlichen in den Tagschichtbetrieb (vom Verdienstschutz ausgeklammert sind lediglich die Verdienstbestandteile der Ziffer 1.4.3 Absatz 2, insbesondere die Mehrarbeits- und Erschwerniszuschläge).

§ 5

Bei Wegfall oder Verminderung von Leistungslohnverdiensten wird allerdings stets besonders sorgfältig zu prüfen sein, ob die Verdienstminderung tatsächlich rationalisierungsbedingt ist. Das wird z. B. zu verneinen sein bei nachträglicher Berichtigung überhöhter („weggelaufener“) Akkordvorgaben aufgrund von § 16 Ziff. 1.9.4; hier wäre der Arbeitgeber nach den Akkordbestimmungen ohnedies berechtigt gewesen, die Akkordvorgaben jeweils Schritt auf Schritt den technischen Änderungen anzupassen; aus der Tatsache, dass diese Akkordberichtigung unterblieben und die technische Entwicklung infolge dessen bei unveränderten Akkordvorgaben zu überhöhten Akkordverdiensten führte, können deshalb - bei späterer Akkordberichtigung - keine Rationalisierungsschutzansprüche abgeleitet werden. Sofern im Einzelfall die überfällige Akkordberichtigung mit einer neuen Verdienst mindernden Rationalisierungsmaßnahme zusammenfällt, entspricht es dem Sinn der Rationalisierungsschutzregelung, den Verdienstaustausgleich auf die tatsächliche durch die Rationalisierung bedingte Verdienstminderung zu beschränken, also die überfällige Berichtigung überhöhter Akkordverdienste hierbei auszuklammern. Im Hinblick auf die damit verbundenen Berechnungsprobleme ist allerdings zu empfehlen, für eine möglichst umgehende Anpassung der Akkordvorgaben an die technischen Änderungen zu sorgen, um Akkordberichtigungen und Rationalisierungsverdienstschutz auseinanderzuhalten.

Eine rationalisierungsbedingte Verdienstminderung wird ferner z. B. zu verneinen sein bei einer Umstellung eines Prämiensystems, die nicht durch Rationalisierung, sondern etwa durch veränderte Kosten- und Ertragsrelationen bedingt ist.

Der Verdienstaustausgleich setzt eine Minderung des (gemäß Ziffer 1.4.3 zu berechnenden) durchschnittlichen Stundenverdienstes voraus, den der Arbeitnehmer vor der Rationalisierungsmaßnahme erzielte; unerheblich ist dagegen, wie sich der Wochen- oder Monatsverdienst infolge der Rationalisierungsmaßnahme entwickelt hat. Bei rationalisierungsbedingter Umsetzung aus Wechselschichtarbeit in Tagschichtarbeit bleibt deshalb die durch den Übergang auf kürzere Normalarbeitszeit bedingte Verminderung des Wochenverdienstes außer Betracht.

Die persönlichen Anspruchsvoraussetzungen, Betriebszugehörigkeit und Lebensalter müssen in dem Zeitpunkt erfüllt sein, in dem die rationalisierungsbedingte Lohnminderung einsetzt.

Der 8/10/12-monatige Anspruchszeitraum läuft vom Beginn der rationalisierungsbedingten Verdienstminderung; entfällt die Verdienstminderung während dieses Zeitraumes, so entfällt insoweit auch der Verdienstaustausgleich, ohne dass sich der Anspruchszeitraum insgesamt verlängert. Das bedeutet: Auch wenn der Arbeitnehmer während des 8/10/12-monatigen Schutzzeitraumes zeitweise seinen früheren durchschnittlichen Stundenverdienst wieder erreicht (sei es durch betriebliche Lohnzulagen, sei es durch kurzfristige Umsetzungen auf besser bezahlte Arbeitsplätze oder durch Leistungslohnmehrverdienste), so ist damit keine Verlängerung des 8/10/12-monatigen Schutzzeitraumes verbunden.

Ziffer 1.4.2.

Auf welchen Gründen der Wegfall der rationalisierungsbedingten Verdienstminderung beruht, ist unerheblich; die Einarbeitung an einem neuen Leistungslohn-Arbeitsplatz mit steigendem Leistungsverdienst ist hier ebenso zu berücksichtigen wie betriebliche und tarifliche Lohnzulagen; das Gleiche gilt für die tariflichen Zuschläge. Mehrarbeits- und Erschwerniszulagen bleiben aufgrund der ausdrücklichen Regelung in Ziffer 1.4.3 Absatz 2 bei dem gesamten Verdienstaustausgleich, d. h. ebenso für die Feststellung des bisherigen wie des nach der Rationalisierungsmaßnahme erzielten Verdienstes, außer Betracht.

§ 5

Ziffer 1.4.3 Absatz 2

Diese Bestimmung enthält eine Negativabgrenzung. Positiv ausgedrückt bedeutet sie, dass alles, was an dieser Stelle nicht genannt ist, in die Berechnung des durchschnittlichen Stundenverdienstes einzubeziehen ist, insbesondere Prämien, Sonntagszuschlag, Nachtarbeitszuschlag, Durchfahrzulage.

Ausdrücklich ausgenommen sind die Mehrarbeitszeit und die Mehrarbeitsvergütung, also die Mehrarbeitsgrundvergütung und der Mehrarbeitszuschlag.

Für die Berechnung des Verdienstaustausgleichs ergibt sich aus Ziffer 1.4.3 Absatz 2 in Verbindung mit Absatz 1 Folgendes:

1. Zunächst ist der durchschnittliche Stundenverdienst vor der Rationalisierungsmaßnahme zu berechnen (auf der Basis des in Ziffer 1.4.3 Absatz 1 geregelten Bezugszeitraumes). Die Verdienstbestandteile gemäß Ziffer 1.4.3 Absatz 2 werden hierbei ausgeklammert.
2. Anschließend ist für den laufenden Lohnabrechnungszeitraum der durchschnittliche Stundenverdienst (ebenfalls ohne die Verdienstbestandteile gemäß Ziffer 1.4.3 Absatz 2) zu berechnen.
3. Die Differenz zwischen durchschnittlichem Stundenverdienst in der Referenzperiode vor der Rationalisierungsmaßnahme und dem durchschnittlichen Stundenverdienst im laufenden Lohnabrechnungszeitraum wird ausgeglichen. Der Differenzbetrag je Stunde wird zu diesem Zweck mit der Anzahl der im Lohnabrechnungszeitraum bezahlten Arbeitsstunden multipliziert.

Aus diesem Rechnungsweg ergibt sich:

- a) Inwieweit der Verdienstaustausgleich zum Zuge kommt, hängt vom jeweiligen durchschnittlichen effektiven Stundenverdienst während des Lohnabrechnungszeitraumes ab. Bei variablen Verdiensten ist deshalb ggf. für jeden Lohnabrechnungszeitraum die Vergleichsrechnung durchzuführen; bei konstanten Verdiensten ist die Vergleichsrechnung nur einmal vorzunehmen.
- b) Die tariflichen Zuschläge und Zulagen, die der Arbeitnehmer am neuen Arbeitsplatz verdient, werden nach den allgemeinen Vorschriften berechnet. Die tariflichen Zuschläge sind daher auf der Grundlage des Stundenverdienstes gemäß § 13 Ziffer 1.1 bis 5 zu berechnen; dabei bleibt der Verdienstaustausgleich gemäß § 5 Ziffer 1.4 außer Betracht, da er sich erst aus der Vergleichsberechnung der Effektivverdienste vor und nach der Rationalisierungsmaßnahme ergibt.
- c) Mehrarbeitszuschläge und Erschwerniszulagen und alle anderen Verdienstbestandteile der Ziffer 1.4.3 Absatz 2, die auch am neuen Arbeitsplatz nach den allgemeinen Vorschriften zu zahlen sind, bleiben bei dem Verdienstaustausgleich außer Betracht; sie werden deshalb bei der Vergleichsrechnung ausgeklammert.
- d) Bei variablen Verdiensten lässt sich der Verdienstaustausgleich abschließend erst nach Abschluss des Lohnabrechnungszeitraumes berechnen. Die Auszahlung des Lohnsicherungsbetrages ist im Rahmen der allgemeinen Lohnzahlungsregelung betrieblich festzulegen.

§ 5

Ziffer 1.4.4.

Zwischen Verdienstaustausch nach Ziffer 1.4 und Verdienstschutz gemäß Ziffer 2 herrscht das Günstigkeitsprinzip. Die Ziffer 2 hat eine besondere Voraussetzung:

Der Verdienstschutz kommt nur bei einer Tarifabstufung zum Zuge; sie gewährleistet den jeweiligen Tarifstundenlohn der zuletzt innegehabten Tariflohngruppe. Für die Berechnung im Einzelnen wird auf Ziffer 2 verwiesen.

Ziffer 1.5.1.

Die nachstehend genannten Abfindungs- und Ausgleichszahlungen verstehen sich brutto, d. h. eventuelle Steuern und Abgaben gehen zulasten des Arbeitnehmers.

Die Abfindungsregelung kombiniert Kapitalabfindungen bei Entlassungen mit zeitlich befristeten laufenden Abfindungszahlungen bei anschließender Arbeitslosigkeit. Sachliche Anspruchsvoraussetzung ist eine Entlassung aufgrund rationalisierungsbedingter Kündigung durch den Arbeitgeber. Deshalb besteht kein Abfindungsanspruch, wenn der Arbeitnehmer aus anderen dringenden betrieblichen Gründen oder aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen entlassen wird. Hat der Arbeitgeber z. B. die Kündigung auf Gründe gestützt, die in der Person oder im Verhalten des Arbeitnehmers liegen, kann der Arbeitnehmer Ansprüche aus der Rationalisierungsschutzregelung nur herleiten, wenn er beweist, dass die Kündigung in Wahrheit rationalisierungsbedingt war. Der Abfindungsanspruch entfällt auch dann, wenn der Arbeitnehmer nach einer fristgemäßen rationalisierungsbedingten Kündigung fristlos entlassen wird oder das Arbeitsverhältnis einverständlich vorzeitig aufgelöst wurde. (Für das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis unter Vertragsbruch vgl. Ziffer 1.5.4 Absatz 3.)

Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Entlassung, um in den Genuss einer Abfindung zu kommen.

Die persönlichen Anspruchsvoraussetzungen - auch für den Zuschuss zum Arbeitslosengeld - müssen spätestens im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfüllt sein.

Die Kapitalabfindung ist bei der Entlassung fällig.

Ziffer 1.5.2.

Anspruch auf laufende Abfindung besteht - im Rahmen der Höchstdauer von 12 Monaten seit dem Ausscheiden - wenn und so lange der Arbeitnehmer im Anschluss an die rationalisierungsbedingte Entlassung arbeitslos ist und Arbeitslosengeld bezieht. Der Anspruch entfällt deshalb für die Zeit der Arbeitslosigkeit, während der das Arbeitslosengeld (z. B. wegen Verletzung der Meldepflicht) entzogen wird.

Der Abfindungsanspruch endet, sobald der Arbeitnehmer ein neues Arbeitsverhältnis aufnimmt.

Für die Berechnung der laufenden Bruttoabfindungszahlungen ist stets das regelmäßige monatliche Arbeitslosengeld maßgebend; es wird durch die Abfindungen auf 90 % des bisherigen Nettomonatsverdienstes aufgestockt.

Alle Kürzungen des regelmäßigen Arbeitslosengeldes, das sich aus den Tabellensätzen und den Familienzuschlägen errechnet, bleiben für die Berechnung der Abfindung außer Betracht. Das gilt neben der Anrechnung anderen Einkommens des Arbeitslosen auch für Kürzungen des Arbeitslosengeldes aufgrund von Verstößen gegen das SGB III (z. B. Meldepflichtverstößen).

§ 5

Die Bundesagentur für Arbeit hat bestätigt, dass die Zahlung des Zuschusses zum Arbeitslosengeld nach Ziffer 1.5.2 nicht zur Kürzung des Arbeitslosengeldes führt.

Die Bezugsvoraussetzungen für die laufenden Abfindungsbeträge sind vom entlassenen Arbeitnehmer nachzuweisen (Dauer und Höhe des Arbeitslosengeldes während des vorangegangenen Kalendermonats).

Die laufenden Abfindungsbeträge bei anschließender Arbeitslosigkeit sind jeweils rückwirkend für den vorangegangenen Kalendermonat zahlbar.

Ziffer 1.5.4.

Diese Ausschlussvorschriften sind im Zusammenhang mit der Grundvoraussetzung der Abfindung einer rationalisierungsbedingten Entlassung zu betrachten. Auch die in Ziffer 1.5.4 geregelten Ausschlussgründe beziehen sich auf die gesamte Abfindung, d. h. die Kapital- und die laufende Abfindung.

Ziffer 1.5.4 1. Spiegelstrich:

Eine im Ganzen gleichwertige und zumutbare Tätigkeit in einem fremden Betrieb (oder die Ablehnung einer derartigen Tätigkeit bzw. einer Umschulung dafür) schließt Abfindungsansprüche nur dann aus, wenn sie zugleich mit der Kündigung angeboten wird. Dafür ist nicht entscheidend, wem das Angebot des neuen Arbeitsplatzes bei rein rechtlicher Betrachtung zuzurechnen ist (dem bisherigen oder dem neuen Arbeitgeber). Andererseits kann der Arbeitgeber sich aber auch nicht auf ein Arbeitsplatzangebot berufen, das ein Dritter ohne sein Zutun dem Arbeitnehmer im zeitlichen Zusammenhang mit der Entlassung macht. Für die Frage, ob ein Arbeitsplatzangebot zum Wegfall der Abfindung führt, ist von besonderer Bedeutung, inwieweit dieses Angebot auf einer Initiative des bisherigen Arbeitgebers beruht. Ob die Tätigkeit im Ganzen gleichwertig und zumutbar ist, ist nach dem Gesamthalt des Arbeitsverhältnisses einschließlich z. B. der Überleitung etwaiger Versorgungsanwartschaften zu beurteilen. Ist der Arbeitsplatzwechsel mit einem Wohnungswechsel verbunden, so sind auch die damit etwa verbundenen Belastungen des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Dem Sinne der Rationalisierungsschutzregelung würde es widersprechen, die Abfindungsregelung des Tarifvertrages in Anspruch zu nehmen, obgleich der Arbeitgeber angemessene Hilfe auch beim Wohnungswechsel (neben der Gleichwertigkeit des Arbeitsplatzes im Übrigen) leistet, da die Abfindung auch mit dem Wohnungswechsel etwa verbundene zusätzliche Belastungen des Arbeitnehmers ausgleichen soll. Auch Fahrgelderstattungen sind bei der Prüfung, ob die neue Tätigkeit zumutbar ist, zu berücksichtigen.

Ziffer 1.5.4 2. Spiegelstrich:

Mit der Formulierung, dass der Abfindungsanspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer durch „vom Betrieb bewirkte Leistungen“ mit dem Altersruhegeldempfänger gleichgestellt wird, ist klargestellt, dass es nicht darauf ankommt, ob der Arbeitgeber die gleichstellende Leistung selbst ausahlt, sondern ob er sie bewirkt hat, d. h. sie wirtschaftlich trägt. Deshalb umfasst die Vorschrift z. B. betriebliche Zusatzversorgungsleistungen ebenso wie Zahlung selbständiger, vom Betrieb finanzierter Versorgungseinrichtungen. Zusammen mit anderen betrieblich bewirkten gleichstellenden Leistungen kann dabei auch eine etwaige gesetzliche Unfallrente berücksichtigt werden, weil sie auf betrieblichen Leistungen, nämlich auf der berufsgenossenschaftlichen Umlage, beruht.

§ 5

Ziffer 1.6.

Umschulung

Ziffer 1.6.1.

Ob der Arbeitgeber Umschulungsmaßnahmen durchführt, obliegt seiner Entscheidung. Für den Fall, dass er sich für die Umschulungsmaßnahmen entscheidet sind die Mitbestimmungsrechte der §§ 96 ff. BetrVG zu beachten: Der Tarifvertrag begründet keinen Umschulungsanspruch. Umschulungsmaßnahmen, die nicht vom Arbeitgeber, sondern von anderen Stellen durchgeführt werden, lösen keine tariflichen Ansprüche aus.

Der Verdienstschutz ist unabhängig von den Alters- und Betriebszugehörigkeitsvoraussetzungen der Ziffer 1.4. Er bezieht sich nur auf Verdienstminderungen, gewährleistet also keinen tariflichen Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts bei Umschulungsmaßnahmen außerhalb der betrieblichen Arbeitszeit.

Ziffer 1.6.4

Umschulungsmaßnahmen können während, aber auch außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit stattfinden; die Entscheidung darüber, in welchem Umfang die Umschulung während der Arbeitszeit durchgeführt wird, liegt beim Arbeitgeber.

Im Übrigen ist in diesem Zusammenhang auf die Umschulungsmaßnahmen der Arbeitsverwaltung aufgrund des SGB III zu verweisen, die ebenfalls mit weitgehendem Verdienstaussgleich verbunden sind.

Ziffer 1.7

Die Anrechnungsvorschriften für die Zeiten der Betriebszugehörigkeit beziehen sich nur auf diese Vorschrift und regeln nicht die Anrechnung der Betriebszugehörigkeit im Arbeitsverhältnis allgemein.

Ziffer 2.1.

Diese Bestimmung hat sechs Voraussetzungen:

1. Ausübung der letzten Tätigkeit mehr als 3 Jahre;
2. Minderung der Leistungsfähigkeit;
3. ohne Verschulden (der Begriff „ohne dass ihn ein Verschulden trifft“ ist identisch mit der gesetzlichen Regelung in § 1 Entgeltfortzahlungsgesetz);
4. Ausübung einer niedriger einzustufenden Tätigkeit (infolge Leistungsminderung);
5. 10 Jahre Betriebszugehörigkeit;
6. Vollendung des 50. Lebensjahres.

§ 5

Nur wenn alle diese sechs Voraussetzungen vorliegen, tritt als Rechtsfolge die Gewährleistung des jeweiligen Tarifsatzes der zuletzt erreichten Tarifgruppe ein.

§ 5 Ziff. 2.1, letzter Satz ermöglicht für einen Ausnahmefall zur Sicherung des Arbeitsplatzes von der allgemeinen Regelung abzuweichen. Sie hat das Ziel, leistungsgeminderte Arbeitnehmer im Betrieb zu halten. Es ist die Möglichkeit geschaffen, von der Verdienstgarantie bei einer Versetzung aufgrund unverschuldeter verminderter Leistungsfähigkeit im Einzelfall mit Zustimmung des Betriebsrats abzuweichen, wenn ein zuvor nicht oder nicht in diesem Betrieb bestehender Arbeitsplatz geschaffen wird, z. B. indem die fremd vergebene Pforte wieder mit einem eigenen Arbeitnehmer besetzt wird.

Ziffer 2.2

Die Gewährleistung des Tarifsatzes nach Ziffer 2.1 bedeutet nicht, dass der Arbeitnehmer weiterhin nach der bisherigen Tarifgruppe vergütet wird. Die Berechnung der Vergütung erfolgt nach der neuen Tätigkeit. Es wird dem Arbeitnehmer lediglich der sich für die bisherige Tätigkeit ergebende Tarifentgelt („Tarifsatz“), wie er sich aus den Tabellen der Lohn- bzw. Gehaltstarifverträge ergibt, garantiert.

Beispiel 1 (Umsetzung zum 01.01.2013)

Bisheriger Tariflohn:	31.12.2012	2.640,00 €	
Bisherige Prämie/Zulage		400,00 €	
Neuer Tariflohn der neu ausgeübten Tätigkeit:			2.313,00 €
Prämie/Zulage am neuen Arbeitsplatz:			413,00 €
Ausgleich			0,00 €
Der Arbeitnehmer erhält			2.726,00 €
Garantiert ist in diesem Beispiel der Betrag von 2.640 €			

Beispiel 2

Bisheriger Tariflohn:	31.12.2012	2.640,00 €	
Bisherige Prämie/Zulage		400,00 €	
Neuer Tariflohn der neu ausgeübten Tätigkeit:			2.313,00 €
Prämie/Zulage am neuen Arbeitsplatz:			248,00 €
Ausgleich			79,00 €
Der Arbeitnehmer erhält			2.640,00 €

Beispiel 3 (Fortführung von Beispiel 1)

Tariferhöhung zum 01.01.2014			
Neuer Tariflohn der früheren Tätigkeit:		2.719,00 €	
Neuer Tariflohn der jetzigen Tätigkeit:			2.382,00 €
Prämie/Zulage am jetzigen Arbeitsplatz:			413,00 €
Ausgleich			0,00 €
Der Arbeitnehmer erhält			2.795,00 €
Garantiert ist in diesem Beispiel der Betrag von 2.719 €			

Beispiel 4 (Fortführung von Beispiel 2)

Tariferhöhung zum 01.01.2014		
Neuer Tariflohn der früheren Tätigkeit:	2.719,00 €	
Neuer Tariflohn der jetzigen Tätigkeit:		2.382,00 €
Prämie/Zulage am jetzigen Arbeitsplatz:		248,00 €
Ausgleich		89,00 €
Der Arbeitnehmer erhält		2.719,00 €

Beispiel 5 (Arbeitnehmer im Schichtbetrieb)

Tariflohn der früheren Tätigkeit:	3.340,00 €	
Durchschnittliche SFN-Zuschläge früher	1.002,00 €	
Tariflohn der neuen Tätigkeit:		2.382,00 €
Tatsächliche SFN-Zuschläge / Zulagen am neuen Arbeitsplatz:	714,00 €	
Ausgleich		244,00 €
Der Arbeitnehmer erhält		3.340,00 €

Garantiert ist in diesem Beispiel der Betrag von 3.340 €

Erfüllt der Mitarbeiter im Beispiel 5 die Voraussetzungen von § 5 Ziffer 2.6 MTV (Alter > 55 Jahre und Betriebszugehörigkeit > 15 Jahre) erhält er in Abhängigkeit von der Betriebszugehörigkeit für einen Zeitraum zwischen 9 und 18 Monaten seinen Durchschnittsverdienst von 4.342,00 Euro in diesem Beispiel unter Einbeziehung seiner sonstigen Lohnbestandteile, insbesondere auch der Zuschläge, gewährleistet (vgl. Kommentierung zu § 5 Ziffer 2.6 MTV):

Zusammenfassung:

Die Vergütung des Mitarbeiters muss am neuen Arbeitsplatz mindestens dem Monatslohn/Monatsgehalt („Tarifsatz“) der früheren Tätigkeit, wie er/es sich aus den Tariftabellen ergibt, entsprechen. Im Übrigen werden die Zulagen und Zuschläge nach den Gegebenheiten des neuen Arbeitsplatzes bezahlt. Erfüllt der Mitarbeiter dagegen die Voraussetzungen des § 5 Ziffer 2.6 MTV, wird ihm das Durchschnittseinkommen inkl. Prämien, Zulagen und Zuschlägen für den dort genannten Zeitraum garantiert.

Ziffer 2.3.

Die sechs Voraussetzungen für eine Leistung aus Ziffer 2.3 und auch die daraus folgenden Leistungen des Arbeitgebers sind ähnlich wie in Ziffer 2.1:

1. Ausübung der letzten Tätigkeit weniger als 3 Jahre;
2. Minderung der Leistungsfähigkeit;
3. ohne Verschulden;
4. Ausübung einer niedriger einzustufenden Tätigkeit (infolge Leistungsminderung);
5. 10 Jahre Betriebszugehörigkeit;
6. Vollendung des 50. Lebensjahres.

Rechtsfolge:

Gewährleistung des jeweiligen Tarifsatzes der vorhergehenden Tarifgruppe, also nicht der zuletzt erreichten, sondern der im Rang um eine Stufe niedrigeren Tarifgruppe. Das gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer in den drei Jahren vor seiner Umsetzung in verschiedenen (höheren oder niedrigeren) Lohngruppen eingestuft war.

§ 5

Ziffer 2.6.

Für den Anspruch auf die Übergangszahlung sind infolge des Hinweises auf Ziffer 2.1 ebenfalls wie in Ziffer 2.1 folgende Voraussetzungen erforderlich:

1. Minderung der Leistungsfähigkeit;
2. ohne Verschulden;
3. Ausübung einer niedriger einzustufenden Tätigkeit (infolge Leistungsminderung);
4. 15/20/25 Jahre Betriebszugehörigkeit;
5. Vollendung des 55. Lebensjahres.

Die nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelte zeitlich begrenzte Übergangszahlung wird aus einer Differenz ermittelt. Aus dem Begriff der Differenz folgt, dass der Arbeitnehmer infolge der Übergangszahlung keinen höheren Verdienst erhalten kann, als er „bisher durchschnittlich“ hatte.

Umsetzungen auf niedriger bezahlte Arbeitsplätze, z. B. infolge Herausnahme aus dem Durchfahrbetrieb, die nicht mit einer niedrigen Lohngruppe (obige Voraussetzung Nr. 3) verbunden sind, lösen keinen Anspruch auf Übergangszahlung aus.

„Zusätzlich“ bedeutet, dass die Übergangszahlung aufgrund der Differenzberechnung neben der nach Ziffer 2.1 ohnehin erfolgenden Gewährleistung der Tarifgruppe erfolgt.

Der „bisherige durchschnittliche Stundenverdienst“ ist statisch. Tariflohnerhöhungen wirken sich zeitanteilig nur innerhalb des Berechnungszeitraumes gemäß Ziffer 1.4.3 Absatz 1 aus. Spätere Tariflohnerhöhungen bleiben auf den einmal ermittelten „bisherigen durchschnittlichen Stundenverdienst“ ohne Einfluss.

Bei Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen wird die Differenz zwischen dem bisherigen durchschnittlichen Stundenverdienst der letzten 12 Monate vor der gesundheitsbedingten Verdienstminderung (vgl. Ziffer 1.4.3) und dem neuen „durchschnittlichen Stundenverdienst“ - jeweils brutto - bezahlt. Der neue durchschnittliche Stundenverdienst und die daraus resultierende jeweilige Ausgleichszahlung werden während der Dauer der Laufzeit der Übergangszahlung entsprechend Ziffer 1.4.1, jeweils für den einzelnen Lohn- bzw. Gehaltsabrechnungszeitraum, d. h. im Regelfall für einen Monat, ermittelt und ausbezahlt.

Beispiel: (Arbeitnehmer im Schichtbetrieb; mit Erfüllung der Voraussetzungen nach § 5 Ziffer 2.6 MTV)

Tariflohn der früheren Tätigkeit:	3.340,00 €	
Durchschnittliche SFN-Zuschläge früher	1.002,00 €	
Neuer Tariflohn der neuen Tätigkeit:		2.382,00 €
SFN-Zuschläge / Zulagen am neuen Arbeitsplatz im Abrechnungsmonat:		714,00 €
Ausgleich in diesem Monat		1.246,00 €
Der Arbeitnehmer erhält		4.342,00 €

Dem Arbeitnehmer ist für die Dauer des Verdienstaustgleichs (9 - 18 Monate) eine monatlich neu zu berechnende Ausgleichszahlung zu gewähren, die die bisherige Durchschnittsvergütung von 4.342,00 € sicherstellt.

§ 5

Ziffer 2.7.

Die Durchschnittsberechnung gemäß Ziffer 1.4.3 Absatz 2 gilt sowohl für den bisherigen durchschnittlichen Stundenverdienst als auch für den neuen durchschnittlichen Stundenverdienst. Allerdings ist der Berechnungszeitraum der Ziffer 1.4.3 Absatz 1 logischerweise nur für den bisherigen durchschnittlichen Stundenverdienst anzuwenden.

Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Fragen

1. Verdienstaussgleich gemäß Ziff. 1.4 und Übergangszahlung gemäß Ziff. 2.6

Ausgleichszahlungen gemäß den Ziffern 1.4 und 2.6 sind lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtlich wie sonstiges Arbeitsentgelt zu behandeln. Das gilt auch für einen Verdienstaussgleich, der wegen rationalisierungsbedingten Wegfalls steuerbegünstigter Nacht-, Sonntags- und Feiertagszuschläge zu gewähren ist. Der Verdienstaussgleich ist sowohl beim Arbeitsverdienst im Sinne von § 2 EFZG als auch bei der Feststellung des Durchschnittsverdienstes bzw. des durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelts im Sinne von §§ 11, 14 MuSchG zu berücksichtigen.

Ob der Verdienstaussgleich auch bei betrieblich geregelten Ansprüchen, die von der Höhe des Arbeitsentgeltes abhängen, mit zu berücksichtigen ist, hängt von der betrieblichen Regelung ab.

2. Abfindungen

Die beim Ausscheiden aufgrund einer rationalisierungsbedingten Entlassung zu zahlende Kapitalabfindung (Ziffer 1.5.1) ist lohnsteuerpflichtig und beitragsfrei.

Das gilt auch für die Abfindung gemäß Ziffer 1.5.2.

Es besteht nur noch die Möglichkeit einer ermäßigten Besteuerung im Rahmen der sog. Fünftelungsregelung nach § 34 i. V. m. § 24 Nr.1 a EStG, da es sich bei Abfindungen um Entschädigungen handelt, die außerordentliche Einkünfte darstellen. Die Fünftelungsregelung verringert jedoch nur die Belastung durch die Steuerprogression. Dies wird erreicht, indem der Besteuerung das Fünffache der zusätzlichen Steuer zugrunde gelegt wird, die sich ergibt, wenn der Arbeitnehmer ein Fünftel der Abfindung versteuert. Voraussetzung für die ermäßigte Besteuerung ist, dass die Abfindung die im laufenden Jahr noch zu erwartende Vergütung übersteigt und grundsätzlich in einem Veranlagungszeitraum zur Auszahlung kommt („Zusammenballung von Einnahmen“). Die Auszahlung kann zwar in ein Folgejahr verschoben, aber grundsätzlich nicht auf mehrere Jahre verteilt werden. Eine Beratung seitens des Arbeitgebers sollte vermieden und der Arbeitnehmer auf einen Steuerberater verwiesen werden. Wenn die Voraussetzungen nicht sicher festgestellt werden können, ist im Zweifel ist eine normale Lohnversteuerung durchzuführen und der Arbeitnehmer auf die Einkommensteuerveranlagung zu verweisen.

Hinsichtlich der Sozialversicherung sind Abfindungen, die für Zeiten nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bezahlt werden, beitragsfrei. Beitragspflicht besteht jedoch, wenn der Arbeitnehmer auf Vergütung verzichtet und stattdessen eine Abfindung erhält, z. B. wenn eine fristlose Kündigung in eine fristgerechte umgewandelt wird und der Arbeitnehmer unter Verzicht auf eine Vergütung der restlichen Monate eine Abfindung erhält.

§ 5

Ziffer 3.2.

Mit dieser Regelung wird klargestellt, dass die Rationalisierungsschutzvorschriften

- nicht zur Doppelbelastung des Arbeitgebers,
- nicht zum Doppelbezug des Arbeitnehmers und auch
- nicht zur Entlastung anderer Stellen, die zweckgleiche Leistungen erbringen,

führen sollen.

Die Regelung bezieht sich nicht nur auf zweckgleiche betriebliche Leistungen, sondern auch auf Leistungen, die dem Arbeitnehmer nach gesetzlichen Regelungen zustehen oder zugänglich sind. Entscheidend für die Anrechenbarkeit ist allein die Zweckgleichheit der Leistung. Ausgenommen ist lediglich die Anrechenbarkeit des Arbeitslosengeldes, wie sich schon aus der Abfindungsregelung ergibt.

Beispiele für zweckgleiche Leistungen sind:

- Betriebliche Regelungen über befristeten Verdienstschutz bei Umsetzungen z. B. auch beim Wechsel zwischen Akkord- und Zeitlohnarbeiten;
- betriebliche Versorgungsleistungen an entlassene Arbeitnehmer, die nicht zur Gleichstellung im Sinne von Ziffer 1.5.4 2. Spiegelstrich führen, aber mit der Abfindungsregelung zweckgleich sind;
- Leistungen der Arbeitsverwaltung bei Umschulungsmaßnahmen nach dem SGB III und die im Tarifvertrag selbst hervorgehobenen Abfindungsansprüche aufgrund der §§ 9, 10 KSchG, §§ 112, 113 BetrVG;
- Leistungen der Unfallversicherung insbesondere Übergangsgeld, Berufshilfe und Verletztenrente;
- Rentenansprüche (Schadensersatzleistung) aus einer Kfz-Haftpflicht - Versicherung.

§ 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. 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.*
3. *Wechselschichtler 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.*

² Protokollnotiz zu § 6.1.2.

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

4. Frúhschluss

4.1. Allgemeiner Frúhschluss

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. Frúhschluss 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 Frúhschluss 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 Frúhschluss auf einen Sonntag fällt, einschließlich des Sonntagszuschlags.

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

4.5. *Arbeitnehmer, die ihrer letzten Schicht vor dem Frúhschluss 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.*

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 Frúhschlusses und das Durchfahren an Hochfeiertagen soll eine Ausnahme bleiben.*
2. *In einer freiwilligen Betriebsvereinbarung kann für einen Zeitraum von bis zu 12 Monaten der Frúhschluss 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 Frúhschlusses 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 Protokollnotiz zu § 6.5. MTV

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

§ 6

Ziffer 1.2

Arbeitszeitkorridor:

Ziffer 1.2 beschreibt den sogenannten „Arbeitszeitkorridor“. Die Regelung wurde erstmalig durch Tarifvertrag vom 19. Januar 1994 in den Manteltarifvertrag eingefügt und mit Wirkung ab 24. Mai 2004 noch einmal erweitert, so dass heute abweichend von Ziffer 1.1 die Arbeitszeit durch die Betriebsparteien in einem Korridor zwischen 35 und 40 Wochenstunden gestaltet werden kann, in bestimmten Fällen allerdings nur mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien. Diese verfolgen mit der Zulassung des Arbeitszeitkorridors weder eine generelle Verkürzung noch eine generelle Verlängerung der tariflich geregelten wöchentlichen Arbeitszeit; die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach § 6 Ziffer 1.1 wird durch die Öffnungsklausel nicht in Frage gestellt. Der Arbeitszeitkorridor soll vielmehr dazu dienen, Arbeitnehmergruppen, Betriebsteilen oder Betrieben in Ausnahmesituationen eine im Rahmen des Tarifvertrages flexible Arbeitszeitgestaltung zu ermöglichen. Der Regelfall bleibt demnach die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit nach Ziffer 1.1; der Arbeitszeitkorridor nach Ziffer 1.2 stellt demgegenüber eine Ausnahme dar.

Der Ausnahmecharakter des Arbeitszeitkorridors wird für den Fall der Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit durch Fußnote 2, die ebenfalls seit dem 19. Januar 1994 Bestandteil des Manteltarifvertrages ist, noch einmal besonders hervorgehoben. Danach kommt die Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit nur in Betracht, wenn außergewöhnliche betriebliche Umstände dies erforderlich machen. Dies setzt - von seltenen betriebsspezifischen Sonderfällen abgesehen - zum einen eine ausreichende wirtschaftliche und arbeitsmarktpolitische Begründung für die Abweichung von der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit voraus. Zum anderen ergibt sich hieraus - da außergewöhnliche Umstände einen Ausnahmecharakter haben - in der Regel eine befristete Abweichung von der tariflichen Grundnorm.

„Einzelne Arbeitnehmergruppen“ müssen sich durch gemeinsame Merkmale von anderen Arbeitnehmern/Gruppen unterscheiden (z. B. Querschneiderbesatzung). In einem Kraftwerk BoB kann im Extremfall auch der einzige dort tätige Mitarbeiter eine „Gruppe“ sein; so haben der EuGH und das BAG entschieden, dass auch ein einzelner Arbeitnehmer Teil des Betriebes und der Übertragung dieser Tätigkeit auf einen anderen Betrieb ein Teilbetriebsübergang sein kann (EuGH in BB 1994/1500, BAG in BB 1994/1217). Eine Gruppe kann sich auch aus Personen aus verschiedenen Abteilungen bilden (z. B. Maschinenführer).

Im Übrigen sollen an den Begriff „Gruppe“ keine hohen Anforderungen gestellt werden.

Wenn es sich um mehr als eine einzelne Arbeitnehmergruppe handelt, ist nicht automatisch ein „größerer Betriebsteil“ gegeben. Es gibt Zwischengrößen, für die bei der Veränderung der Arbeitszeit das Einvernehmen mit dem Betriebsrat ausreichend ist.

Es ist Sache der Betriebsparteien festzustellen, ob die Arbeitszeitregelung einzelne Arbeitnehmergruppen oder größere Betriebsteile oder gar ganze Betriebe erfasst.

Die Abgrenzung „einzelne Arbeitnehmergruppe“ ist u. a. deswegen bedeutsam, weil hiermit der kollektive Bezug und damit die Mitwirkung des Betriebsrates im Gegensatz zur einzelvertraglichen Regelung, z. B. nach dem Teilzeit-Tarifvertrag, festgeschrieben wird.

Das Einvernehmen mit dem Betriebsrat, also die Zustimmung, kann nicht über die Einigungsstelle erzwungen werden. Es handelt sich um eine freiwillige Betriebsvereinbarung nach § 88 BetrVG, die keine Nachwirkung hat.

§ 6

Sind von der Arbeitszeitveränderung „größere Betriebsteile“ oder gar der ganze Betrieb betroffen, haben sich die Tarifvertragsparteien die Zustimmung vorbehalten.

Dieser Zustimmungsvorbehalt dient der Missbrauchskontrolle. Es ist aber nicht festgelegt worden, wann ein Missbrauch vorliegt, auch nicht in der Protokoll-Notiz. Ein Missbrauch könnte vorliegen, wenn im Zusammenhang oder gar wegen einer Arbeitszeitverlängerung auf 39 Stunden Mitarbeiter betriebsbedingt entlassen werden. Die Zustimmung kann vorher (Einwilligung) oder nachher (Genehmigung) (vgl. §§ 183, 184 BGB) erteilt werden.

Die Arbeitszeitregelung kann für unbestimmte Zeit, aber auch auf bestimmte Zeit vereinbart werden. Bei Regelung für unbestimmte Zeit sollten Kündigungsfristen vereinbart werden; anderenfalls gilt gemäß § 77 Abs. 5 BetrVG eine Frist von 3 Monaten. Mit dem Ende dieser Betriebsvereinbarung tritt automatisch wieder die 38-Stunden-Woche in Kraft. Ist der alte Schichtplan nur „ausgesetzt“ gewesen, tritt auch er wieder in Kraft; ansonsten ist ein neuer Schichtplan zu vereinbaren. Eine Beendigung der Betriebsvereinbarung über die Veränderung der Arbeitszeit kann auch dann automatisch eintreten, wenn die Arbeitszeitveränderung wegen eines bestimmten Anlasses/Vorkommnisses vereinbart worden ist und dieser Anlass/Vorkommnis entfällt.

Das Einvernehmen zwischen den Betriebsparteien nach § 6.1.2 MTV wird in der Praxis aus Gründen der Rechtssicherheit in Form einer Betriebsvereinbarung herbeigeführt.

Arbeitszeitverkürzung kann Kurzarbeit ersetzen, kann aber auch Entlassungen vermeiden, wenn z. B. bei Normalarbeitszeit durch Arbeitsverdichtung ein Arbeitsplatz eingespart werden könnte, der bei Arbeitszeitverkürzung für die ganze Gruppe aber erhalten bleibt.

Die Möglichkeit der Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit besteht unabhängig von der Möglichkeit der Kurzarbeit nach SGB III. Insbesondere wirkt sich die Tatsache, dass Betriebe von dieser Alternative Gebrauch machen, nicht auf die Möglichkeit aus, für die Belegschaft Kurzarbeitergeld in Anspruch zu nehmen. Bei Kurzarbeit während der Phase der verkürzten Arbeitszeit gilt dann aber als betriebsübliche Arbeitszeit die verkürzte Arbeitszeit.

Ob und in welchem Umfang ältere Arbeitnehmer im Sinne des § 7 MTV in die Flexibilisierung einbezogen werden, haben die Betriebsparteien zu regeln. Unberührt von Arbeitszeitveränderungen bleiben sicherlich die Freischichten gemäß § 7 Ziff. 6 MTV.

Bezahlt wird die geleistete Arbeit, so dass im Falle der Verlängerung der Arbeitszeit 39 Stunden zu bezahlen sind. Bei Verkürzung der Arbeitszeit ist Lohn nur für die verkürzte Zeit zu bezahlen (vgl. jedoch Anmerkung zu Flexibilisierung und Verteilzeitraum).

Ziffer 1.2.

Nicht nur die geleistete Arbeit wird bezahlt; auch im Übrigen bestehen Ansprüche nur der Arbeitszeit entsprechend, also im Verhältnis der Normalarbeitszeit von 38 Stunden/Woche zur vereinbarten Arbeitszeit/Woche. Eine Ausnahme ist lediglich festgeschrieben für das Urlaubsgeld und die vermögenswirksamen Leistungen, die allerdings nur noch übergangsweise bis längstens 31.12.2014 bezahlt werden und ansonsten durch den Entgeltumwandlungsbetrag nach dem Altersvorsorgetarifvertrag ersetzt wurden, auf den die Regelung entsprechend anzuwenden ist. Diese Leistungen, d. h. Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen und Entgeltumwandlungsbetrag werden in voller Höhe erbracht bei Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit auf bis zu 35 Stunden, allerdings auch ohne Aufschlag bei Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden.

§ 6

Ziffer 2.

Pausen sind im Voraus festgelegte Unterbrechungen der Arbeitszeit, in welchen der Arbeitnehmer weder Arbeitsleistung erbringen, noch sich zur Arbeit bereithalten muss. Der Arbeitgeber hat seine Pflicht, eine Ruhepause zu gewähren, nicht erfüllt, wenn er einer Gruppe von Arbeitnehmern überlassen hat, einvernehmlich die Ruhepause zu regeln, die Arbeitnehmer aber eine Regelung, aus der sich für den Einzelnen eine im Voraus festliegende Unterbrechung der Arbeitszeit ergibt, nicht getroffen haben oder eine von ihnen getroffene Regelung nicht durchführen (BAG in DB 1992/2247).

Zum Wesen einer Pause gehört nicht die Berechtigung, während der Ruhepause den Betrieb verlassen zu können (BAG vom 21.08.1990 - 1 AZR 567/89).

Ziffer 2.1.2.

Beim Verteilungszeitraum geht es um die Gestaltung des Arbeits-/Schichtplans und damit die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf den Verteilungszeitraum. Der Verteilungszeitraum zur Realisierung der regelmäßigen Arbeitszeit wurde generell ohne Mindestzeitraum auf bis zu 12 Monate ausgedehnt. Diese im Wesentlichen so schon für die Durchfahrverträge geltende Regelung ist nunmehr erstreckt worden auf alle Arbeitnehmer (gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte) sowie alle Schichtsysteme (Büro-Arbeit und Schicht-Arbeit).

Der Verteilungszeitraum von bis zu 12 Monaten gilt für die Normalarbeitszeit von 38 Stunden, die verlängerte (-40 Stunden), die verkürzte (-35 Stunden) Arbeitszeit und für Teilzeitarbeit.

Der Verteilungszeitraum ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Der Verteilungszeitraum von 12 Monaten kann letztlich zur Jahresarbeitszeit führen, soweit es die wöchentliche Arbeitszeit angeht.

Längere Arbeitszeiten können innerhalb des Verteilungszeitraums durch kürzere Arbeitszeiten ausgeglichen werden, ohne dass wöchentliche Mehrarbeit anfällt. Wöchentliche Mehrarbeit kann im Rahmen des Verteilungszeitraumes erst anfallen, wenn Arbeit außerhalb des Arbeits-/Schichtplans geleistet wird (z. B. Verfahren von Freischichten ohne Ersatzgewährung). Der Verteilungszeitraum hat nichts zu tun mit täglicher Mehrarbeit. Die Verteilungszeitregelung ist deswegen keine tarifliche Regelung und Öffnung im Sinne von § 7 Abs. 1 Ziff. 1 a ArbZG (§ 6 Ziff. 2.2 Absatz 2 MTV) für die tägliche Arbeitszeit.

Innerhalb des Verteilungszeitraums können Zeiten verschiedener regelmäßiger Arbeitszeit liegen, also z. B. Zeiten der 35-Stunden-Woche, der 38-Stunden-Woche und der 40-Stunden-Woche.

In einer Rahmenbetriebsvereinbarung muss festgelegt werden, dass am Ende des Verteilungszeitraums der Durchschnitt der regelmäßigen Wochenarbeitszeit erreicht wird. Eine Übertragung über den jeweiligen Verteilungszeitraum hinaus ist - abgesehen von der Anwendung des Tarifvertrags über Zeitwertkonten - nach dem MTV nicht möglich.

Arbeitszeitausgleich im Verteilungszeitraum muss nicht notwendigerweise vorher lt. Plan festliegen. Bei „Überarbeit“ im März (3 Samstage!) kann mit der Zusage des „Ausgleichs im Herbst nach Absprache mit dem Betriebsrat“ Flexibilisierung im Verteilungszeitraum praktiziert werden.

§ 6

Im Hinblick auf die derzeit geltenden sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften (vgl. § 7 Abs. 3 SGB IV) wurde in Ziffer 2.1.2 aufgenommen, dass bei Ausnutzung des auf bis zu längstens 36 Monate verlängerbaren Ausgleichszeitraums zur Erreichung der regelmäßigen Arbeitszeit das sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis aufrecht erhalten bleiben muss. Derzeit darf außerhalb einer Wertguthabensregelung eine Freistellung von der Arbeit nicht länger als drei Monate dauern. Bei einer Freizeitnahme aus Flexi-Konten muss daher nach einem Monat ein Tag Urlaub gewährt oder ein Tag Arbeit eingeschoben werden.

Ziffer 2.2. Absatz 1

Zum Begriff der Arbeitsbereitschaft nach der Rechtsprechung des BAG: Als Arbeitsbereitschaft wird eine Arbeitsleistung bezeichnet, bei der der Arbeitnehmer auf seinen Arbeitseinsatz wartet. Nach der Definition des BAG ist es „eine Zeit wacher Aufmerksamkeit im Zustand der Entspannung“ (BAG 09.03.2005 - 5 AZR 479/02). Sie ist zu unterscheiden von der Rufbereitschaft, bei der der Arbeitnehmer abrufbar, aber nicht am Arbeitsplatz anwesend sein muss. Sie ist zwischen den Betriebsparteien nach § 87 BetrVG zu vereinbaren.

Ziffer 2.3.

Diese Bestimmung gilt ausdrücklich nur für drei oder mehr Wechselschichten. Von der gesetzlichen Öffnungsklausel des § 7 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG ist nur eingeschränkt Gebrauch gemacht worden, d. h. nicht für den Zweischichtbetrieb.

Ziffer 3.

Die Definition der Wechselschicht war erforderlich, weil der Begriff in den Ziffern 2.1.3 und 2.3 verwendet wird und insbesondere im Zusammenhang mit § 12 MTV (Spätschichtarbeit) umstritten war. Die Definition grenzt die Arbeit in Wechselschicht von Arbeiten in versetzten Schichten ab. Sie stellt auf das „umschichtige Ablösen“ ab und definiert das „Ablösen“ ausdrücklich als „Fortführen einer begonnenen Arbeit am gleichen Arbeitsplatz und/oder mit den gleichen Arbeitsmitteln“. Arbeitnehmer, die sich nicht in diesem Sinne am Arbeitsplatz ablösen, sondern gleichzeitig - wenn auch mit unterschiedlichen Anfangs- und Endzeiten der Schicht - an verschiedenen Arbeitsplätzen arbeiten, sind auch dann keine Wechselschicht, wenn sie sich im Schichtbeginn wöchentlich abwechseln. Vgl. zum Begriff "Schichtarbeit" BAG in DB 1983/1314 und BB 1988/1967.

Ziffer 4.1.

Unter der Überschrift "Allgemeiner Frühschluss" wird die Arbeit an den Wochentagen vor Sonn- und Feiertagen für alle Arbeitnehmer geregelt, die nicht mit regelmäßiger Schichtarbeit, Reparaturarbeit oder mit Tätigkeiten in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Produktionsbetrieb beschäftigt werden. Für sie endet die Arbeitszeit samstags sowie am Heiligabend und Silvester spätestens um 12:00 Uhr (Ziffer 4.1.1). Damit liegt eine Vereinheitlichung des Frühschlusses an Heiligabend und Silvester zwischen gewerblichen Arbeitnehmern und Angestellten dergestalt vor, dass die Arbeitszeit einheitlich um 12 Uhr für die Arbeitnehmer endet, deren Tätigkeit nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit der Produktion steht, sofern sie nicht Schichtarbeit leisten oder mit Reparaturarbeiten betraut werden, die während des laufenden Betriebs nicht ausgeführt werden können. Eine Tätigkeit steht dann in unmittelbarem Zusammenhang mit der Produktion bzw. den hierzu notwendigen Nebenanlagen, wenn die Tätigkeit zur Aufrechterhaltung der Produktion bzw. dem Abfahren der Anlagen notwendig ist.

§ 6

Ziffer 4.1.1.

Mit der Regelung für die Samstage ist gleichzeitig auch eine identische Regelung für Oster-samstag und Pfingstsamstag getroffen.

Für den Tag vor dem 1. Mai gilt keine Sonderregelung. Für Tagschichter gilt also am 30. April die allgemein übliche Arbeitszeit.

Teilzeitbeschäftigte, deren tägliche Arbeitszeit spätestens um 14:00 Uhr endet, erwerben aus Ziffer 4.1.1 keine weitergehenden Rechte (BAG in DB 1994/99).

Ziffer 4.2.

Hier ist der Frühschluss für regelmäßige Schichtarbeit geregelt. Damit sind die 2- und 3- Schich-ter angesprochen. Die Bestimmung gilt nicht für 4-Schichter, weil der Inhalt des § 6 und also auch diese Bestimmung in den Durchfahrverträgen Papier und Zellstoff als § 2 gesondert be-handelt sind.

Für die 2- und 3-Schichter endet die Arbeitszeit am Karsamstag, am 24. und 31. Dezember mit dem Ende der ersten Schicht. Die Wochentage sind genau, nämlich kalendermäßig, bezeich-net.

Mit dem Ende der ersten Schicht bedeutet:

- bei Schichtwechsel um 6:00 Uhr, 14:00 Uhr und 22:00 Uhr: 14:00 Uhr,
- bei Schichtwechsel um 5:00 Uhr, 13:00 Uhr und 21:00 Uhr: 13:00 Uhr,
- bei Schichtwechsel um 7:00 Uhr, 15:00 Uhr und 23:00 Uhr: 15:00 Uhr usw.

Entsprechendes gilt für den Frühschluss am 30. April und Pfingstsamstag „mit dem Ende der zweiten Schicht“: Je nach den betrieblichen Verhältnissen um 22:00 Uhr, 21:00 Uhr oder 23:00 Uhr.

Ziffer 4.3.

Öffnungsklausel

Derartige Betriebsvereinbarungen bedürfen der Zustimmung der Tarifvertragsparteien, die auch für die Dauer eines Jahres erteilt werden kann. Einzelheiten ergeben sich aus der Protokollnotiz zu § 6.4.3. MTV vom 15.05.2007.

Für den Begriff der Zustimmung gelten die gesetzlichen Definitionen. Die Zustimmung kann vorher als Einwilligung (§ 183 BGB) oder nachträglich als Genehmigung (§ 184 BGB) erklärt werden. Es handelt sich um eine Einverständniserklärung der Tarifvertragsparteien (jede für sich) zu einer Betriebsvereinbarung, so wie diese abgeschlossen worden ist.

Die Zustimmung ändert nichts an dem Charakter der Betriebsvereinbarung und macht diese nicht etwa zu einem Firmentarif.

Die Zustimmung ist nicht formbedürftig. Die Schriftform dürfte jedoch aus Beweisgründen emp-fehleenswert sein.

§ 6

Zweckmäßigerweise wird die Betriebsvereinbarung zunächst zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat formuliert und dann vom Arbeitgeber dem zuständigen regionalen Arbeitgeberverband, von da aus dem Hauptvorstand der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, Königsworther Platz 6, 30167 Hannover übermittelt, der sich die Zustimmung vorbehalten hat; der Rücklauf sollte von Hannover aus dann direkt an den Betrieb erfolgen. Sofern die Gründe für die Abweichung aus dem Text nicht ersichtlich sind, wird empfohlen, zur Information der Tarifvertragsparteien eine Begründung beizufügen.

Protokoll zu § 6 Ziffer 4.3 vom 15.05.2007

Das Protokoll vom 27.02.1996 zur Anwendung der oben genannten Regelungen wird wie folgt neu gefasst:

1. Das Aufheben des Frühschlusses und das Durchfahren an den Hochfeiertagen sollen die Ausnahme bleiben, d. h. die Betriebsvereinbarung darf das Durchfahren jeweils nur von Fall zu Fall vorsehen.
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 verfahrenene Schicht vorsehen, und zwar im Umfang der 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.

Ziffer 4.4 Absatz 1

Frühschlussvergütung

Die Lohnausfallvergütung ist auf die kalendermäßig bezeichneten Tage erstreckt und gilt für Tagschichter, 2-Schichter und 3-Schichter an den Wochentagen vor Ostern, Pfingsten, 1. Mai, Weihnachten und Neujahr.

„Schichtplanmäßig“ entsteht ein Lohnausfall dann, wenn - Feiertage und damit auch Frühschluss hinweggedacht - die Schicht nach Plan zu verfahren wäre, die dann infolge des dem Feiertag vorangehenden Frühschlusses ausfällt. Dabei handelt es sich am Karfreitag, 24. und 31. Dezember um Spätschicht (2. Schicht) und Nachtschicht (3. Schicht), am 30. April und Pfingstmontag um die Nachtschicht (3. Schicht).

Die Gewährung von Urlaub hebt die schichtplanmäßige Arbeitspflicht für die Gesamturlaubsdauer auf. Während des Urlaubs entsteht daher kein schichtplanmäßiger Lohnausfall durch die manteltarifvertragliche Frühschlussregelung.

§ 6

Ziffer 4.4 Absatz 3

Hier wird der Fall geregelt, dass aufgrund besonderer Umstände während der Frühschlusszeiten gearbeitet wird. Logischerweise würde in solchen Fällen ein Lohnausfall nicht entstehen, so dass auch eine Lohnausfallvergütung nicht gewährt zu werden brauchte.

Dazu bestimmt der Tarif, dass der Anspruch auf Lohnausfallvergütung für Frühschlusszeiten gemäß Ziffer 4.4 Absatz 1 bestehen bleibt, auch wenn während der Frühschlusszeiten gearbeitet wird. Die betreffenden Arbeitnehmer erhalten also für die Dauer der Arbeitsleistung ihren verdienten Lohn und darüber hinaus für die Zeit des Frühschlusses die Lohnausfallvergütung.

Die Lohnausfallvergütung umfasst alle Zuschläge und Lohnbestandteile, die der betreffende Arbeitnehmer verdient hätte, wenn er schichtplanmäßig gearbeitet hätte, also Mehrarbeits-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge, ferner die Spätschichtzulage gemäß § 12.

Für die Berechnung der Zuschläge gilt § 13 auch in dem Bereich der Lohnausfallvergütung. Insbesondere gilt § 13 Ziff. 1, wonach bei dem Zusammentreffen mehrerer Zuschläge nur der jeweils höhere Zuschlag zu zahlen ist, ausgenommen der Nachtarbeitszuschlag und gemäß § 12 Ziff. 3 die Spätschichtzulage.

Die Zahlung dieser Zuschläge innerhalb der Lohnausfallvergütung hat keinen Einfluss auf die Zahlung der Zuschläge bei geleisteter Arbeit während der Frühschlusszeiten. Mehrarbeitszuschlag ist also z. B. sowohl innerhalb der Lohnausfallvergütung als auch - bei Arbeitsleistung - innerhalb des verdienten Lohnes zu zahlen.

Frühschlusszeiten sind keine Arbeitszeiten. Sie bleiben bei der Festlegung, ob Mehrarbeit vorliegt, außer Betracht.

Beispiel:

Spätschichtler, die am Karsamstag in die Frühschicht hereinkommen und ihre schichtplanmäßige Spätschicht nicht als Mehrarbeit verfahren würden, haben weder innerhalb der Lohnausfallvergütung noch in der Arbeitszeit während der Frühschicht Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag. Sie können aber Mehrarbeitszuschlag innerhalb der Lohnausfallvergütung und während der Frühschicht für die geleistete Arbeitszeit dann verlangen, wenn ein Anspruch darauf auch innerhalb der schichtplanmäßig verfahrenen Spätschicht (ohne Frühschluss!) bestanden hätte.

Frühschlussstage sind Urlaubstage, zumal in § 2 Ziff. 1.7 DVPapier (analog!) bestimmt ist, dass Frühschlusszeiten Schichtpläne im Durchfahrbetrieb nicht unterbrechen.

Frühschlusszeiten unmittelbar vor Urlaubsbeginn und unmittelbar nach Urlaubsende werden nicht als Urlaubstage fingiert. Sie sind nach der Frühschlussregelung zu vergüten.

Teilzeitbeschäftigte, deren tägliche Arbeitszeit spätestens um 12:00 Uhr endet, haben keinen Anspruch auf bezahlte Freistellung an Tagen, an denen der Arbeitgeber ab 12:00 Uhr Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge gewährt (BAG in DB 1994/99).

§ 6

Ziffer 4.5.

Diese Bestimmung entspricht dem § 2 Abs. 3 EFZG; Arbeitnehmer, die vor dem Frühschluss oder nach den Feiertagen bummeln, verlieren danach nicht nur den Anspruch auf den Feiertagslohn, sondern auch den Anspruch auf Lohnausfallvergütung während der Frühschlusszeiten vor den Feiertagen.

Wird in einem Betrieb zwischen Weihnachten und Neujahr nicht gearbeitet, so verliert ein Arbeitnehmer nach § 2 Abs. 3 EFZG seinen Anspruch auf Feiertagsbezahlung für alle in die Betriebsruhe fallenden Wochenfeiertage, wenn er am letzten Tag vor oder am ersten Tag nach der Betriebsruhe unentschuldigt fehlt (BAG in BB 1982/1730).

Ziffer 6.

Die Bestimmung ist gemäß § 87 Einleitungssatz BetrVG von Bedeutung, um klarzustellen, dass im Bereich der Arbeitszeitregelung eine „tarifliche Regelung“ besteht, so dass der Betriebsrat in dem entsprechenden Umfang kein gesetzliches Mitbestimmungsrecht hat. Der Betriebsrat kann also nicht etwa in den Fragen, die in § 6 Ziff. 1 bis 4.5 - abgesehen von der Öffnungsklausel in § 6 Ziff. 4.3 - angesprochen sind, eine anderweitige Regelung verlangen und daraufhin bei Nichteinigung die Einigungsstelle anrufen.

Nachfolgend:

Tabellarische Übersicht „Lohn- und Gehaltsfortzahlung an den gesetzlichen Feiertagen und bei Frühschlussregelung“.

Abkürzungsverzeichnis

<u>LA</u>	≡	<u>Lohnausfall gewerbliche Arbeitnehmer</u>
<u>GFZ</u>	≡	<u>Gehaltsfortzahlung Angestellte</u>
<u>StL</u>	≡	<u>Stundenlohn gewerbliche Arbeitnehmer</u>
<u>GVA</u>	≡	<u>Grundvergütung für Angestellte</u> <u>(§ 13 Ziff. 2.4 i. V. m. § 15 Ziff. 4.2 MTV)</u>
<u>Z</u>	≡	<u>Zuschläge wie Sonn- und Feiertagszuschläge</u>
<u>FAV</u>	≡	<u>Frühschlussausfallvergütung gem. 6 Ziff. 4.4 Absatz 3 MTV bzw. § 2</u> <u>Ziff. 5 DVpa</u>
<u>FLV</u>	≡	<u>Feiertagslohn-Ausfallvergütung im Durchfahrbetrieb Papierindustrie an</u> <u>Hochfeiertagen und 1. Januar gem. § 2 Ziff. 5 DVPapier</u>
<u>±</u>	≡	<u>Soweit im jeweiligen Bundesland gesetzlicher Feiertag</u>
<u>**)</u>	≡	<u>Nicht zu berücksichtigen nach DVPapier, da an diesen Feiertagen</u> <u>schichtplanmäßig zu arbeiten ist</u>

Anmerkungen:

Bei 5-Tage-Woche: Freier Werktag, z. B. Samstag, regelmäßig Nichtarbeit = kein Anspruch auf LA und GFZ.

Bei Feiertagsbezahlung Angestellte: § 13 Ziff. 2.4 MTV beachten = GV A erst nach Ende der regelmäßigen Arbeitszeit; bis dahin GFZ, jeweils mit Zuschlag.

Die ansonsten anfallenden Zuschläge und Zulagen (Nachtschicht-, Spätschicht-, Durchfahr-) sind in den Übersichten nicht enthalten, kommen also ggf. hinzu.

§ 6

Lohn- und Gehaltsfortzahlung an den gesetzlichen Feiertagen und bei Frückschlussregelung

- Allgemeiner Betrieb -

„Normalschicht“ bei 5- bzw. 6-Tage-Woche

Feiertag bzw. Frückschlussstag	Nichtarbeit (wegen Frückschluss oder Feiertag)	Arbeitsleistung (während Frückschluss oder Feiertag insgesamt)	steuerfrei
1. Januar Werktag	LA/GFZ = 100 %	StL/GV A + 150 % Z = 250 %	125 %
1. Januar Sonntag	- / - -	StL/GV A + 150 % Z = 250 %	125 %
6. Januar*) Werktag	LA/GFZ = 100 %	StL/GV A + 150 % Z = 250 %	125 %
6. Januar*) Sonntag	- / - -	StL/GVA + 150 % Z = 250 %	125 %
Karfreitag	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 150 % Z = 250 %	125 %
Karsamstag 14:00 Uhr bis Ende der regul. Arbeitszeit	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 100 % FA V = 200 %	-
Ostersonntag	- / - -	StL/GVA + 175 % Z = 275 %	125 %
Ostermontag	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 175 % Z = 275 %	125 %
30. April Werktag	- / - -	StL/GVA = 100 %	-
30. April Sonntag	- / - -	StL/GVA + 80 % Z = 180 %	50 %
1. Mai Werktag	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 150 % Z = 250 %	150 %
1. Mai Sonntag	- / - -	StL/GVA + 150 % Z = 250 %	150 %
Christi Himmelfahrt*)	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 150 % Z = 250 %	125 %

§ 6

Pfingstsamstag 14:00 Uhr bis Ende regul. Arbeitszeit	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 100 % FA V = 200 %	-
Pfingstsonntag	- / - -	StL/GVA + 175 % Z = 275 %	125 %
Pfingstmontag	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 175 % Z = 275 %	125 %
Fronleichnam	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 150 % Z = 250 %	125 %
Maria Himmelfahrt	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 150 % Z = 250 %	125 %
3. Oktober Werktag	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 150 % Z = 250 %	125 %
3. Oktober Sonntag	- / - -	StL/GVA + 150 % Z = 250 %	125 %
Allerheiligen*) Werktag	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 150 % Z = 250 %	125 %
Allerheiligen*) Sonntag	- / - -	StL/GVA + 150 % Z = 250 %	125 %
Heiligabend Werktag 12:00 bzw. 14:00 Uhr bis Ende regul. Arbeitszeit	LA/GFZ = 100 %	LA/GFZ + 100 % Z = 200 %	150 %
Heiligabend Sonntag 0:00 Uhr	- / - -	StL/GVA + 80 % Z = 180 %	50 %
1. Weihnachtsfeiertag Werktag	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 175 % Z = 275 %	150 %
1. Weihnachtsfeiertag Sonntag	- / - -	StL/GVA + 175 % Z = 275 %	150 %
2. Weihnachtsfeiertag Werktag	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 175 % Z = 275 %	150 %
2. Weihnachtsfeiertag Sonntag	- / - -	StL/GVA + 175 % Z = 275 %	150 %
Silvester Werktag 12:00 bzw. 14:00 Uhr bis Ende regul. Arbeitszeit	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 100 % FA V = 200 %	-
Silvester Sonntag	- / - -	StL/GVA + 80 % Z = 180 %	50 %

§ 6

Lohn- und Gehaltsfortzahlung an den gesetzlichen Feiertagen und bei Frühschlussregelung

- Wechselschicht -
(nicht Durchfahrbetrieb)

Feiertag bzw. Frühschlussstag	Nichtarbeit (wegen Frühschluss oder Feiertag)	Arbeitsleistung (während Frühschluss oder Feiertag insgesamt)	steuerfrei
1. Januar Werktag	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 150 % Z = 250 %	125 %
1. Januar Sonntag	- / - -	StL/GVA + 150 % Z = 250 %	125 %
6. Januar *) Werktag	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 150 % Z = 250 %	125 %
6. Januar *) Sonntag	- / - -	StL/GVA + 150 % Z = 250 %	125 %
Karfreitag	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 150 % Z = 250 %	125 %
Karsamstag ab Ende der 1. Schicht	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 100 % FA V = 200 %	-
Ostersonntag	- / - -	StL/GVA + 175 % Z = 275 %	125 %
Ostermontag	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 175 % Z = 275 %	125 %
30. April Werktag ab Ende der 2. Schicht	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 100 % FA V = 200 %	-
30. April Sonntag	- / - -	StL/GVA + 80 % Z = 180 %	50 %
1. Mai Werktag	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 150 % Z = 250 %	150 %
1. Mai Sonntag	- / - -	StL/GVA + 150 % Z = 250 %	150 %
Christi Himmelfahrt *)	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 150 % Z = 250 %	125 %

§ 6

Pfingstsamstag ab Ende der 2. Schicht	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 100 % FA V = 200 %	-
Pfingstsonntag	- / - -	StL/GVA + 175 % Z = 275 %	125 %
Pfingstmontag	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 175 % Z = 275 %	125 %
Fronleichnam	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 150 % Z = 250 %	125 %
Maria Himmelfahrt	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 150 % Z = 250 %	125 %
3. Oktober Werktag	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 150 % Z = 250 %	125 %
3. Oktober Sonntag	- / - -	StL/GVA + 150 % Z = 250 %	125 %
Allerheiligen*) Werktag	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 150 % Z = 250 %	125 %
Allerheiligen*) Sonntag	- / - -	StL/GVA + 150 % Z = 250 %	125 %
Heiligabend Werktag ab Ende der 1. Schicht - 17:00 Uhr	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 100 % FA V = 200 %	-
Heiligabend Sonntag ab Ende der 1. Schicht - 17:00 Uhr	- / - -	StL/GVA + 80 % Z = 180 %	50 %
Heiligabend Werktag ab 17:00 Uhr	LA/GFZ = 100 %	+ 150 % Z StL/GVA + 100 % FA V = 350 %	150 %
Heiligabend Sonntag ab 17:00 Uhr	- / - -	StL/GVA + 150 % Z = 250 %	150 %
1. Weihnachtsfeiertag Werktag	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 175 % Z = 275 %	150 %
1. Weihnachtsfeiertag Sonntag	- / - -	StL/GVA + 175 % Z = 275 %	150 %
2. Weihnachtsfeiertag Werktag	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 175 % Z = 275 %	150 %
2. Weihnachtsfeiertag Sonntag	- / - -	StL/GVA + 175 % Z = 275 %	150 %
Silvester Werktag ab Ende der 1. Schicht	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 100 % FA V = 200 %	-
Silvester Sonntag ab Ende der 1. Schicht	- / - -	StL/GVA + 80 % Z = 180 %	50 %

§ 6

Lohn- und Gehaltsfortzahlung an den gesetzlichen Feiertagen und bei Frühschlussregelung

- Vollkontinuierlicher Schichtbetrieb -
(Durchfahrvertrag Papier)

Feiertag bzw. Frühschlussstag	Nichtarbeit (wegen Frühschluss oder Feiertag)	Arbeitsleistung (während Frühschluss oder Feiertag insgesamt) maximal	steuerfrei
1. Januar Werktag	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 150 % Z + 100 % FL V = 350 %	125 %
1. Januar Sonntag	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 150 % Z + 100 % FL V = 350 %	125 %
6. Januar*) Werktag	- / - -	StL/GVA + 150 % Z = 250 %	125 %
6. Januar*) Sonntag	**)	StL/GVA + 150 % Z = 250 %	125 %
Karfreitag	**)	StL/GVA + 150 % Z = 250 %	125 %
Karsamstag ab Ende der 1. Schicht	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 100 % FA V = 200 %	-
Ostersonntag	LA/GFZ = 100 % = 200 %	StL/GVA + 175 % Z+ 100 % FLV = 375 %	125 %
Ostermontag	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 175 % Z+ 100 % FLV = 375 %	125 %
30. April Werktag ab Ende der 2. Schicht	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 100 % FL V = 200 %	-
30. April Sonntag ab Ende der 2. Schicht	LA/GFZ = 100 % = 200 %	StL/GVA + 100 % Z + 100 % FA V = 300 %	50 %
1. Mai Werktag	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 150 % Z + 100 % FL V = 350 %	150 %
1. Mai Sonntag	LA/GFZ = 100 % = 200 %	StL/GVA + 150 % Z + 100 % FL V = 350 %	150 %
Christi Himmelfahrt*)	**)	StL/GVA + 150 % Z = 250 %	125 %

§ 6

Pfingstsamstag ab Ende der 2. Schicht	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 100 % FA V =200 %	-
Pfingstsonntag	LA/GFZ = 100 % = 200 %	StL/GVA + 175 % Z+ 100 % FLV =375 %	125 %
Pfingstmontag	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 175 % Z+ 100 % FLV =375 %	125 %
Fronleichnam	**)	StL/GVA + 150 % Z =250 %	125 %
Maria Himmelfahrt	**)	StL/GVA + 150 % Z =250 %	125 %
3. Oktober Werktag	**)	StL/GVA + 150 % Z =250 %	125 %
3. Oktober Sonntag	**)	StL/GVA + 150 % Z =250 %	125 %
Allerheiligen*) Werktag	**)	StL/GVA + 150 % Z =250 %	125 %
Allerheiligen*) Sonntag	**)	StL/GVA + 150 % Z =250 %	125 %
Heiligabend Werktag ab Ende der 1. Schicht – 17:00 Uhr	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 100 % FA V =200 %	-
Heiligabend Sonntag ab Ende der 1. Schicht – 17:00 Uhr	LA/GFZ = 100 % = 200 %	StL/GVA+ 100 % Z+ 100FAV =300 %	50 %
Heiligabend Werktag ab 17:00 Uhr	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 150 % Z+ 100 % FAV = 350 %	150 %
Heiligabend Sonntag ab 17:00 Uhr	LA/GFZ = 100 % = 200 %	StL/GVA + 150 % Z+ 100 % FAV = 350 %	150 %
1. Weihnachtsfeiertag Werktag	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 175 % Z+ 100 % FLV = 375 %	150 %
1. Weihnachtsfeiertag Sonntag	LA/GFZ = 100 % = 200 %	StL/GVA + 175 % Z+ 100 % FLV = 375 %	150 %
2. Weihnachtsfeiertag Werktag	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 175 % Z+ 100 % FLV = 375 %	150 %
2. Weihnachtsfeiertag Sonntag	LA/GFZ = 100 % = 200 %	StL/GVA + 175 % Z+ 100 % FLV = 375 %	150 %
Silvester Werktag ab Ende der 1. Schicht	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 100 % FA V = 200 %	-
Silvester Sonntag ab Ende der 1. Schicht	LA/GFZ = 100 % = 200 %	StL/GVA + 100 % Z + 100 % FA V = 300 %	50 %

§ 6

Lohn- und Gehaltsfortzahlung an den gesetzlichen Feiertagen und bei Frühschlussregelung

- Vollkontinuierlicher Schichtbetrieb -
(Durchfahrvertrag ZELLSTOFF)

Feiertag bzw. Frühschlussstag	Nichtarbeit (wegen Frühschluss oder Feiertag)	Arbeitsleistung (während Frühschluss oder Feiertag insgesamt)	steuerfrei
1. Januar Werktag		StL/GVA + 250 % Z = 350 %	125 %
1. Januar Sonntag		StL/GVA + 250 % Z = 350 %	125 %
6. Januar*) Werktag		StL/GVA + 150 % Z = 250 %	125 %
6. Januar*) Sonntag		StL/GVA + 150 % Z = 250 %	125 %
Karfreitag		StL/GVA + 150 % Z = 250 %	125 %
Karsamstag ab Ende der 1. Schicht	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 100 % Z = 200 %	-
Ostersonntag	LA/GFZ = 100 % = 200 %	StL/GVA + 275 % Z = 375 %	125 %
Ostermontag	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 275 % Z = 375 %	125 %
30. April Werktag ab Ende der 2. Schicht	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 100 % Z = 200 %	-
30. April Sonntag ab Ende der 2. Schicht	LA/GFZ = 100 % = 200 %	StL/GVA + 200 % Z = 300 %	50 %
1. Mai Werktag		StL/GVA + 250 % Z = 350 %	150 %
1. Mai Sonntag		StL/GVA + 250 % Z = 350 %	150 %
Christi Himmelfahrt*)		StL/GVA + 150 % Z = 250 %	125 %

§ 6

Pfingstsamstag ab Ende der 2. Schicht	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 100 % Z = 200 %	-
Pfingstsonntag	LA/GFZ = 100 % = 200 %	StL/GVA + 275 % Z = 375 %	125 %
Pfingstmontag	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 275 % Z = 375 %	125 %
Fronleichnam*)		StL/GVA + 150 % Z = 250 %	125 %
Maria Himmelfahrt*)		StL/GVA + 150 % Z = 250 %	125 %
3. Oktober Werktag		StL/GVA + 150 % Z = 250 %	125 %
3. Oktober Sonntag		StL/GVA + 150 % Z = 250 %	125 %
Allerheiligen*) Werktag		StL/GVA + 150 % Z = 250 %	125 %
Allerheiligen*) Sonntag		StL/GVA + 150 % Z = 250 %	125 %
Heiligabend Werktag ab Ende der 1. Schicht – 17:00 Uhr	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 100 % Z = 200 %	-
Heiligabend Sonntag ab Ende der 1. Schicht – 17:00 Uhr	LA/GFZ = 100 % = 200 %	StL/GVA + 200 % Z = 300 %	50 %
Heiligabend Werktag ab 17:00 Uhr	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 250 % Z = 350 %	150 %
Heiligabend Sonntag ab 17:00 Uhr	LA/GFZ = 100 % = 200 %	StL/GVA + 250 % Z = 350 %	150 %
1. Weihnachtsfeiertag Werktag	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 275 % Z = 375 %	150 %
1. Weihnachtsfeiertag Sonntag	LA/GFZ = 100 % = 200 %	StL/GVA + 275 % Z = 375 %	150 %
2. Weihnachtsfeiertag Werktag	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 275 % Z = 375 %	150 %
2. Weihnachtsfeiertag Sonntag	LA/GFZ = 100 % = 200 %	StL/GVA + 275 % Z = 375 %	150 %
Silvester Werktag ab Ende der 1. Schicht	LA/GFZ = 100 %	StL/GVA + 100 % Z = 200 %	-
Silvester Sonntag ab Ende der 1. Schicht	LA/GFZ = 100 % = 200 %	StL/GVA + 200 % Z = 300 %	100 %

§ 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.*

§ 7

Vorbemerkung:

Ältere Arbeitnehmer (ab 55 Jahren), die mindestens dreischichtig arbeiten und damit besonderen Belastungen insbesondere der Nachtschicht ausgesetzt sind, sollen grundsätzlich eine zweistündige Arbeitszeitermäßigung erhalten. Dies kann aus Gründen der Praktikabilität im Schichtbetrieb nur durch die Gewährung von Freischichten umgesetzt werden.

Ziffer 1 Absatz 1

Arbeitnehmer ab vollendetem 55. Lebensjahr haben abweichend von § 6 eine tarifliche Wochenarbeitszeit von 36 statt 38 Stunden, wenn sie im 3- oder Mehrschicht-Betrieb tätig sind.

Diese Regelung gilt für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben. Der Geburtstag ist also der Stichtag. Eine rückwirkende Gewährung erfolgt nicht.

Auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit kommt es nicht an.

Ziffer 1 Absatz 2

Von der verkürzten Wochenarbeitszeit sind ausdrücklich ausgenommen Teilzeitbeschäftigte und Arbeitnehmer, die Kurzarbeit leisten.

Teilzeitbeschäftigte sind Arbeitnehmer, die gemäß § 3 Ziff. 3 MTV vertragsgemäß eine kürzere als die 38-stündige tarifliche Wochenarbeitszeit leisten. Aus dieser Formulierung ergibt sich, dass Arbeitnehmer ab dem 55. Lebensjahr, die Anspruch auf eine tariflich verkürzte Wochenarbeitszeit haben, nicht Teilzeitbeschäftigte im Sinne des § 3 Ziff. 3 sind.

Von der Wochenarbeitszeitverkürzung sind ältere Arbeitnehmer ausgenommen, die Kurzarbeit leisten. Das bedeutet, dass sie in Kurzarbeitsperioden keinen Anspruch auf Wochenfreizeiten haben. Nach dem Ende der Kurzarbeit lebt der Anspruch auf die Wochenfreizeiten gemäß § 7 MTV wieder auf.

Wird von dem Arbeitszeitkorridor des § 6 MTV Gebrauch gemacht und die Arbeitszeit z. B. auf 40 Stunden erhöht, erhöht sich auch die von den älteren Arbeitnehmern zu leistende Arbeitszeit entsprechend auf bis zu 38 Stunden. Bei einer Verringerung der Arbeitszeit bleibt es, da die Arbeitszeitverkürzung aus Gründen des Gesundheitsschutzes gewährt wird, bei einer 36-Stundenwoche. Die Anzahl der bezahlten Freischichten verringert sich entsprechend. Bei 36 oder weniger Arbeitsstunden pro Woche sind somit keine Freischichten mehr zu gewähren.

Ziffer 3.

Der Tarifvertrag regelt für die 3- und/oder 4-Schicht-Arbeitnehmer nicht nur die Zusammenfassung zu Freischichten, sondern auch deren Verteilung. Freischichten sind möglichst gleichmäßig auf die Früh-, Spät- und Nachtschichten zu verteilen, so wie diese im Laufe des Kalenderjahres nach dem jeweiligen Schichtplan anfallen.

Durch diese tarifliche Regelung - Freischichten mit gleichmäßiger Verteilung - bleibt ein verhältnismäßig geringer Spielraum für betriebliche Regelungen, nämlich praktisch nur die Verteilung auf die verschiedenen Schichten.

§ 7

Ziffer 4.

Für die Wochenfreizeiten wird ein Lohnausgleich gezahlt. Es gilt allerdings ein eingeschränktes Lohnausgleichsprinzip. Es werden zwar die Spätschicht- und die Durchfahrzulage bezahlt, jedoch weder ausfallende Erschwerniszulagen noch Zuschläge für Mehr-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit.

An dieser Stelle wird auf die Sonderregelung des § 9 Ziff. 1.2 MTV hingewiesen, wonach für Arbeitnehmer mit einer verkürzten Wochenarbeitszeit eine abweichende Mehrarbeitsregelung gilt. Freischichten rechnen bei der Mehrarbeitsberechnung nicht zur Arbeitszeit. Wird für Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, ausnahmsweise Mehrarbeit angeordnet, so ist die zusätzlich geleistete Arbeit in dem Umfang, in dem der betreffende Arbeitnehmer Anspruch auf eine Freischicht hat, ohne Mehrarbeitszuschläge zusätzlich zu vergüten. Erst die darüber hinausgehende Mehrarbeit ist zuschlagspflichtig.

Ziffer 5.1.

Die Freischicht, die auf einen bestimmten Tag festgelegt ist, setzt voraus, dass eine Arbeitsbefreiung an diesem Tag stattfinden kann. Dies entspricht der Rechtsprechung (z. B. LAG Frankfurt/Main in BB 1987/1463).

„Der Anspruch des Mitarbeiters auf Freizeitausgleich wird auch während einer Arbeitsunfähigkeit dann erfüllt, wenn die Freistellung bereits vor der Erkrankung bindend erfolgt war (BAG, 4. September 1985, 7 AZR 531/82; BAG, 21. August 1991, 5 AZR 91/91). Die Freistellung seitens des Arbeitgebers ist die vorherige Entbindung des Arbeitnehmers von einer ohne die Freistellung bestehenden Arbeitspflicht. Dies geschieht regelmäßig durch eine entsprechende Erklärung des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer, zu einer bestimmten Zeit nicht arbeiten zu müssen, kann aber auch in einem Schichtplan geregelt werden.

Da es sich bei den nach § 7 Ziffer 2 zu gewährenden Freischichten nicht um Urlaub handelt, findet § 9 Bundesurlaubsgesetz keine Anwendung. Nach dieser Gesetzesnorm müssen im Ergebnis Krankheitstage während des Urlaubs nachgewährt werden. Dies gilt jedoch nur bei Urlaub, nicht aber in sonstigen Fällen der bezahlten Freistellung von der Arbeit. Die Nachgewährung einer wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht genutzten Freistellung findet daher nicht statt, wenn der Arbeitnehmer zuvor ordnungsgemäß freigestellt wurde.

Ziffer 5.2.

Diese Tarifbestimmung bezweckt, dass der ältere Arbeitnehmer die Freischicht auch real nimmt.

Ziffer 5.3.

Ist die Lage einer Freischicht im Voraus bestimmt und treten dringende betriebliche Gründe ein, die es ausschließen, dass der Arbeitnehmer die Wochenfreizeit auch tatsächlich erhält, kann der Arbeitgeber verlangen, dass die Wochenfreizeit verlegt wird. Er muss sie dann innerhalb von 3 Monaten nachgewähren.

Die Freischicht gemäß § 7 bewirkt, dass der Mehrarbeitszuschlag gemäß § 9 MTV nicht schon ab der 39. bezahlten, sondern erst ab der 39. geleisteten Wochenarbeitsstunde gewährt wird.

§ 7

Wird die Freischicht nicht genommen, sondern abgegolten, entsteht kein Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag.

Für Schichtarbeiter besteht kein Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag bei vollem Verfahren der 38-stündigen Wochenarbeitszeit pro Woche, wenn alle 4 Wochen eine Freischicht als Wochenfreizeit eingeplant ist oder Blöcke von Freischichten für die jährlichen Wochenfreizeiten gewährt werden.

Für die Frage, ob Mehrarbeit vorliegt, ist der vereinbarte Verteilzeitraum maßgebend.

Ziffer 6.

Die Gewährung dieser Freischichten erfolgt bei Erfüllung der Voraussetzungen des § 7 Ziff. 6 Satz 1 unabhängig von der Dauer der Wochenarbeitszeit. Sie wird auch Teilzeitbeschäftigten gewährt, die nach Satz 1 in regelmäßig wechselnder Tag-, Spät- und Nachtschicht arbeiten.

Diese Freischichten sind wie die Freizeiten nach Ziffer 4 zu bezahlen.

§ 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 auszuführen, der auf den Monat folgt, in dem diese Arbeit geleistet wurde.

Abweichende Regelungen bedürfen der betrieblichen Vereinbarung.

§ 8

Ziffer 1.1.

Die Verpflichtung zur Leistung von Mehrarbeit, Sonntags- und Feiertagsarbeit ergibt sich nach allgemeinem Recht aus § 106 GewO, der Treuepflicht des Arbeitnehmers, in der Regel auch aus dem Arbeitsvertrag. Sie ist unabhängig hiervon im Tarifvertrag nochmals ausdrücklich postuliert.

Durch den Hinweis auf die gesetzlichen Bestimmungen wird insbesondere auf die Beschränkungen des Arbeitszeitgesetzes, des SGB IX und den Grundsatz der Zumutbarkeit, der bei der Anordnung von Mehrarbeit zu beachten ist, hingewiesen.

Darüber hinaus ist grundsätzlich das Einvernehmen d. h. die ausdrückliche oder konkludente Zustimmung des Betriebsrats zur Anordnung von Mehrarbeit erforderlich. Eine ohne Einvernehmen mit dem Betriebsrat angeordnete Mehrarbeit ist nicht verpflichtend. Das Einvernehmen kann auch mündlich hergestellt werden. Es ist daher keine förmliche Betriebsvereinbarung erforderlich.

Die Zustimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr.3 BetrVG ist für die Anordnung von Mehrarbeit nur dann erforderlich, wenn keine abweichende tarifliche Regelung besteht. Diese besteht hinsichtlich des Umstandes, dass das „Einvernehmen“ ausreicht. Außerdem ist für betrieblich oder technisch notwendige Sofortmaßnahmen das Einvernehmen nicht erforderlich. Bei der Anordnung von Mehrarbeit in diesen Fällen ist die Einholung der Betriebsratszustimmung praktisch nicht möglich. Deshalb wurde für diesen Fall die Mitbestimmungspflicht aufgehoben.

Unter die Fälle der betrieblich oder technisch notwendigen Sofortmaßnahmen fallen beispielsweise die sofort notwendig werdenden Reparaturen oder im Vertriebsbereich ein kurzfristig zu kalkulierender Auftrag, die Anordnung von Mehrarbeit bei unvermittelt auftretenden Erkrankungen oder dergleichen. Nicht dazu gehören langfristig geplante Reparaturstillstände.

Vorhersehbar und deshalb durch eine Betriebsvereinbarung zu regelnde Fälle sind auch Reparaturarbeiten, welche immer wieder auftreten und hinsichtlich ihrer zeitlichen Festlegung unbestimmt sind. Hierzu ist eine Rahmenvereinbarung erforderlich.

Ziffer 2.

Hier wurde festgelegt, dass die Sonn-, Feiertags- oder Mehrarbeitszuschläge grundsätzlich im Folgemonat zu bezahlen sind. Spätere Auszahlungstermine können durch Betriebsvereinbarung, z. B. auch im Rahmen einer flexiblen Arbeitszeitregelung, vereinbart werden.

Insbesondere im Schichtbetrieb ist zu beachten, dass nach § 2 DVPapier erst mit Ablauf des Verteilzeitraums feststeht, ob Mehrarbeit geleistet wurde.

§ 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 abgelten.*

4. Zuschlagshöhe für Mehrarbeit

Der für Mehrarbeitsstunden zu zahlende Zuschlag beträgt 25 %.

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

§ 9

Ziffer 1.

Bei Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit über einen Verteilungszeitraum von bis zu 36 Monaten (§ 6 Ziffer 2.1.2) liegt Mehrarbeit im Sinne des Tarifvertrags erst vor, wenn am Ende des Verteilungszeitraums ein Guthabensaldo vorliegt, der bis zum Ende des Übertragungszeitraums nicht abgefeiert oder nicht in ein Zeitwertkonto übertragen wird.

Ziffer 1.2.

Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer leistet erst dann Mehrarbeit und erhält auch erst dann Mehrarbeitszuschlag, wenn die tarifliche Arbeitszeit überschritten wird (so auch BAG in DB 1977/959, EuGH in DB 1995/49).

Ziffer 1.3.

Bei Verlängerung der Arbeitszeit auf 40 Stunden/Woche tritt Mehrarbeitszuschlagspflicht erst ab der 41. Stunde/Woche ein; bei Verkürzung der Arbeitszeit auf bis zu 35 Stunden/Woche tritt Mehrarbeitszuschlagspflicht allerdings schon bei Überschreiten dieser verkürzten Arbeitszeit ein.

Ziffer 3.1. und 3.2.

Freizeitausgleich bei Mehrarbeit

Gemäß Ziffer 3 ist geleistete Mehrarbeit grundsätzlich durch Freizeit auszugleichen. Erfolgt der Freizeitausgleich innerhalb von 2 Monaten, entfällt der Mehrarbeitszuschlag.

Die Zweimonatsfrist ist nach den Bestimmungen des § 187 Abs. 1 und § 188 Abs. 2 BGB zu berechnen. Es handelt sich also nicht um einen Kalendermonat. Hat beispielsweise ein Arbeitnehmer am 4. April eine Stunde angeordnete Mehrarbeit geleistet, kann diese bis einschließlich 4. Juni zuschlagsfrei durch Freizeit ausgeglichen werden.

Da nach der Grundregel des Tarifvertrages Mehrarbeit durch Freizeit auszugleichen ist, kann der Arbeitgeber vor Ablauf der Zweimonatsfrist den Freizeitausgleich durch Freistellung des Arbeitnehmers innerhalb der Zweimonatsfrist einseitig vornehmen. Dabei sind die betrieblichen Belange als auch die persönlichen Belange des Arbeitnehmers tunlichst zu berücksichtigen. Entscheidend nach dem Wortlaut des Tarifvertrages ist, dass der Freizeitausgleich bei vernünftiger Betrachtungsweise in der Zweimonatsfrist tatsächlich gewährt werden kann. Einzelne Abwesenheitstage, insbesondere solche, die vom Arbeitgeber veranlasst sind, z. B. kurze Dienstreisen, hindern deshalb den Freizeitausgleich nicht. Etwas anderes gilt dann, wenn der Freizeitausgleich bereits festgelegt war, durch die Abwesenheit des Arbeitnehmers der Freizeitausgleich jedoch nicht am festgelegten Zeitpunkt gewährt werden kann und er deshalb nicht mehr innerhalb einer Zweimonatsfrist möglich ist. Dann verlängert sich die Frist um einen Monat nach Ziffer 3.2.

Kann der Freizeitausgleich wegen Krankheit, Urlaub, Dienstreise oder ähnlichen Gründen nicht innerhalb von 2 Monaten erfolgen, ist er spätestens in dem darauf folgenden Monat vorzunehmen. Diese Monatsfrist berechnet sich ab dem Zeitpunkt, ab dem der Freizeitausgleich wieder möglich ist, also nach Beendigung der auf Krankheit, Urlaub, Dienstreise oder ähnlichen Gründen beruhenden Abwesenheitszeit des Arbeitnehmers, frühestens ab dem Ende der Zweimonatsfrist. Dabei können auch mehrere solcher Abwesenheitszeiten dazu führen, dass der Freizeitausgleich nicht vorgenommen werden kann. Die Monatsfrist beginnt in diesen Fällen zu laufen, wenn die letzte Abwesenheitszeit beendet ist.

§ 9

Der Freizeitausgleich kann, wenn die Mehrarbeit voraussehbar ist, auch vor Anordnung der Mehrarbeit erfolgen.

Die im Tarifvertrag normierte Dreimonatsfrist für den Zeitausgleich ist eine Ordnungsnorm. Auch bei einer ausnahmsweisen Überschreitung der Dreimonatsfrist ist die Mehrarbeit grundsätzlich in Freizeit auszugleichen. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn durch unvorhersehbare Reparaturarbeiten an einer Anlage der betreffende Arbeitnehmer innerhalb des Dreimonatszeitraums die volle tarifliche Arbeitszeit oder zusätzliche Mehrarbeit leisten muss, er also aus objektiven betrieblichen Gründen nicht freigestellt werden kann.

Eine Besonderheit besteht bei Mehrarbeitsstunden, die an einem Sonntag oder einem Feiertag geleistet werden. Nach § 13 Ziff. 1 ist in diesem Fall nur der höhere Sonntags- oder Feiertagszuschlag zu zahlen. Es fällt also kein Mehrarbeitszuschlag an. Vielmehr ist er bereits mit der Zahlung des höheren Zuschlags abgegolten. Somit ist in diesen Fällen beim Zeitausgleich die tatsächlich geleistete Mehrarbeit stets zuschlagsfrei auszugleichen, und zwar auch dann, wenn der Ausgleich außerhalb der Zeiträume der Ziffer 3.2 erfolgt. Der Zeitausgleich erfolgt in diesen Fällen also stets im Verhältnis 1:1.

Ziffer 3.3.

Zuschlagspflichtige Mehrarbeit

Nach Ziffer 3.3 kann für einzelne Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen, für die ein Zeitausgleich aus betrieblichen oder arbeitsorganisatorischen Gründen nicht oder schwierig durchzuführen ist, der Arbeitgeber die geleisteten Mehrarbeitsstunden zuschlagspflichtig abgelten.

Durch diese Regelung wird der Grundsatz, dass Mehrarbeit generell durch Freizeit auszugleichen ist, eingeschränkt. Eine Abgeltung, also die Bezahlung der Mehrarbeit und des Mehrarbeitszuschlags von 25 % ist dann zulässig, wenn ein Ausgleich durch Freizeit aus betrieblichen oder arbeitsorganisatorischen Gründen nicht oder nur schwierig durchzuführen ist.

Letztlich kann dies immer nur aufgrund des konkreten Sachverhalts geprüft werden. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn der Arbeitsanfall regelmäßig über tarifliche regelmäßige Arbeitszeit von 38 Stunden hinausgeht, der Arbeitnehmer also häufig aus betrieblichen oder arbeitsorganisatorischen Gründen Mehrarbeit leisten muss. Normalerweise sollte in diesem Fall nach § 6 Ziff. 2.1.1 für den betreffenden Arbeitnehmer oder die betreffende Arbeitnehmergruppe eine über die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit hinausgehende längere Arbeitszeit vereinbart werden. Typische Beispiele sind Arbeitnehmer, die vor Beginn der betriebsüblichen Arbeitszeit bestimmte Vorbereitungsarbeiten oder nach Ende der betriebsüblichen Arbeitszeit bestimmte Nacharbeiten durchzuführen haben. Schwierig durchzuführen kann der Zeitausgleich ferner beispielsweise bei Arbeitnehmern sein, die aus betrieblichen oder arbeitsorganisatorischen Gründen während der gesamten betrieblichen Arbeitszeit anwesend sein müssen, um bei Störfällen oder anderen unvorhersehbaren Ereignissen sofort tätig werden zu können. Eine weitere unter die Ausnahmenvorschrift fallende Kategorie von Mitarbeitern können Spezialisten, beispielsweise Reparaturhandwerker sein, die nicht nur während der üblichen Produktionszeit anwesend sein müssen, sondern häufig bei Reparaturarbeiten, die nicht während des laufenden Betriebes ausgeführt werden können, Mehrarbeit leisten müssen.

§ 9

In Klein- und Mittelbetrieben, in denen bestimmte Qualifikationen nur von einzelnen oder wenigen Arbeitnehmern erfüllt werden, können betriebliche Gründe den Freizeitausgleich zusätzlich erschweren.

Liegen die Voraussetzungen der Ziffer 3.3 vor, kann der Arbeitgeber die Mehrarbeit abgelden. Dann hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Bezahlung der geleisteten Mehrarbeitsstunden.

Eine Umwandlung des Anspruchs auf den Mehrarbeitszuschlag in einen Freizeitananspruch ist in § 9 Ziff. 3 MTV grundsätzlich nicht vorgesehen. Mehrarbeitszuschläge sind daher nach wie vor in Geld zu vergüten.

In welcher Form die Abgeltung der Mehrarbeit stattfindet, hängt von der Beurteilung ab, ob innerhalb der tariflichen Ordnungsfristen voraussichtlich der Freizeitausgleich gewährt werden kann oder nicht. Steht bereits bei Leistung der Mehrarbeit fest, dass innerhalb der tariflichen Fristen ein Freizeitausgleich nicht in Betracht kommt, besteht der Abgeltungsanspruch des Arbeitnehmers von vornherein in einem Anspruch auf Zahlung der Mehrarbeitsstunden sowie der Mehrarbeitszuschläge.

Nach der Formulierung in Ziffer 3.2 bleibt die Zuschlagspflicht darüber hinaus bestehen, wenn ein Freizeitausgleich nicht innerhalb der tariflichen Ordnungsfristen erfolgt ist. In diesem Falle ist neben dem Freizeitausgleich für die geleistete Mehrarbeit zusätzlich der Mehrarbeitszuschlag in Geld zu vergüten.

§ 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 %.*

§ 10

Der MTV legt den zuschlagspflichtigen Nachtarbeitszeitraum auf die Zeit von 22:00 bis 06:00 Uhr fest. Er umfasst 8 Stunden. Der Zeitraum kann durch Betriebsvereinbarung betrieblich angepasst, d. h. verschoben werden kann, z. B. wenn es andere Schichtwechselzeiten gibt. Eine Verkürzung des Zeitraums, in dem Nachtarbeitszuschläge zu bezahlen sind, auf unter 8 Stunden ist nicht zulässig.

Der Nachtarbeitszuschlag beträgt 25 % und wird zusätzlich zu anderen Zuschlägen bezahlt (siehe § 13 Ziff. 1). Hierbei ist es sinnvoll, darauf zu achten, dass eine Verschiebung nur innerhalb des Zeitraums erfolgt, in dem der Zuschlag auch steuer- und damit sozialversicherungsfrei bezahlt werden kann. Dies ist nach § 3 b EStG die Zeit von 20:00 bis 06:00 Uhr.

Da der steuerliche Nachtarbeitszeitraum 10 Stunden umfasst, kann die in der Zeit von 20:00 bis 22:00 Uhr zu bezahlende Spätschichtzulage von 5 % steuerfrei belassen werden. Es kommt insoweit nicht auf die Bezeichnung, sondern darauf an, dass eine zusätzliche Vergütung für die in dieser Zeit geleistete Arbeit bezahlt wird (BMF-Schreiben vom 1. März 1990). Eine Herausrechnung aus dem regulären Stundenlohn ist nicht zulässig.

Zur Ausnutzung des steuerlichen Nachtarbeitszeitraums können die Zuschläge und Zulagen anders verteilt werden (siehe § 13 Ziffer 5).

§ 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 unentschuldig 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 %.*

§ 11

Ziffer 1.

Der Tarifvertrag definiert den Sonntag als einen Zeitraum von 24 Stunden, der aufgrund der Schichtplangestaltung grundsätzlich von 06:00 bis 06:00 Uhr des folgenden Tages dauert. Steuerlich wird nur die Zeit von 00:00 bis 24:00 Uhr als begünstigte Zeit anerkannt. Der tarifliche Sonntag kann zur Angleichung an die steuerlichen Vorschriften oder im Hinblick auf abweichende Schichtwechselzeiten anders definiert werden, wobei ein Zeitraum von 24 Stunden erhalten bleiben muss.

Allerdings sieht § 3 b Abs. 3 Nr. 2 EStG vor, dass, wenn die Nachtarbeit vor 00:00 Uhr aufgenommen wird, als Sonn- und Feiertagsarbeit auch die Arbeit in der Zeit von 00:00 bis 04:00 Uhr des auf den Sonn- oder Feiertag folgenden Tages gilt. Daher kann in diesen Fällen der steuerfreie Sonntags- bzw. Feiertagszuschlag sogar für 28 Stunden gewährt werden.

Ziffer 2.

Auch die Feiertage werden grundsätzlich nur in der Zeit von 00:00 - 24:00 Uhr begünstigt, mit der Möglichkeit, wenn die Nachtarbeit vor 00:00 Uhr aufgenommen wurde, den Feiertagszuschlag auch für die Zeit bis 04:00 Uhr des folgenden Tages zu bezahlen.

Vor diesem Hintergrund sieht § 13 Ziffer 5 nunmehr die Möglichkeit vor, durch freiwillige Betriebsvereinbarung die Zulagen und Zuschläge zur Erreichung günstiger steuerlicher Regelungen abweichend zu regeln (vgl. die Kommentierung zu § 13 Ziffer 5).

Ziffer 3.

Der zusätzliche Zuschlag von 150 % für Arbeitsstunden am Heiligen Abend ab 17:00 Uhr ist steuerfrei. Sonstige Zuschläge am 24. Dezember für die Zeit von 14:00 bis 17:00 Uhr können bis zur Höhe von 150 % steuerfrei belassen werden.

Vergleichende Übersicht der Zuschlagsregeln Tarif / Gesetz

	Tarif		Gesetz	
Nachtarbeit	22:00 - 06:00 Uhr	25 %	20:00 - 06:00 Uhr	25 %
Sonntagsarbeit	06:00 - 06:00 Uhr	80 %	00:00 - 24:00 Uhr*	50 %
Sonntagsarbeit Durchfahrbetrieb	06:00 - 06:00 Uhr	100 %	00:00 - 24:00 Uhr*	50 %
Feiertagsarbeit	06:00 - 06:00 Uhr	150 %	00:00 - 24:00 Uhr*	125 %
1. Mai	06:00 - 06:00 Uhr	150 %	00:00 - 24:00 Uhr*	150 %
Ostern und Pfingsten	06:00 - 06:00 Uhr	175 %	00:00 - 24:00 Uhr*	125 %
25. und 26. Dezember	06:00 - 06:00 Uhr	175 %	00:00 - 24:00 Uhr*	150 %
24. Dezember	17:00 - 06:00 Uhr	150 %	14:00 - 24:00 Uhr	150 %
31. Dezember	--		14:00 - 24:00 Uhr	125 %

*Wenn die Nachtarbeit vor 00:00 Uhr aufgenommen wird, gilt die Zeit bis 04:00 Uhr des folgenden Tages als Sonntags- bzw. Feiertagsarbeit.

§ 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.

§ 12

Ziffer 1.

Der Tarifvertrag definiert weder Schichtarbeit noch Wechselschicht. Daher sind die allgemeinen Grundsätze der Rechtsprechung anzusetzen.

Zur Definition der Schichtarbeit vgl. BAG in DB 1983/1314, BB 1988/1467, DB 1990/1470.

Schichtarbeit liegt dann vor, wenn sich die Arbeitsleistungen mehrerer Arbeitnehmer an einem Arbeitsplatz derart ablösen, dass der Arbeitsplatz nicht nur während der Arbeitszeit eines Arbeitnehmers, sondern nacheinander von mehreren Arbeitnehmern für eine die Arbeitszeit des einzelnen Arbeitnehmers übersteigende Zeitspanne besetzt ist (BAG, 20.06.1990, NZA 1990, 861). Hinsichtlich der Schichtbesetzung wird es als ausreichend angesehen, wenn in jeder Schicht nur ein Arbeitnehmer zum Einsatz kommt (BAG 04.02.1998, BB 1988, 1476).

Wechselschichtarbeit liegt demzufolge vor, wenn mindestens zwei Arbeitnehmer ein und dieselbe (übereinstimmende) Arbeitsaufgabe erfüllen, indem sie sich nach einem feststehenden und für sie überschaubaren Plan ablösen, so dass der eine Arbeitnehmer arbeitet, während der andere Arbeitsfreizeit hat, ohne dass der jeweils abgelöste Arbeitsplatz identisch sein muss, wenn nur die jeweils betroffenen Arbeitnehmer gegenseitig untereinander austauschbar sind (BAG, 04.02.1988, BB 1988 1467; BAG 18.07.1990 NZA 1991, 23).

Auch der Zweischichtbetrieb stellt daher Wechselschichtarbeit dar.

Die Spätschichtzulage für Wechselschichtler im Zweischichtbetrieb fällt somit nur an, wenn eine gleichmäßige Verteilung der Schichten im Schichtrhythmus vorgegeben ist (z. B. bei Früh- und Spätschicht: jeweils hälftig in Frühschicht und in Spätschicht).

Die Spätschichtzulage für Wechselschichtler, die regelmäßig in ihrem Schichtturnus Nachtschichten leisten, fällt demzufolge dann an, wenn der Anteil der Nachtschichten ein Drittel im Rahmen des Schichtplans beträgt.

Gelegentliche Nachtschichten, auch wenn sie im Voraus geplant sind, reichen nicht aus.

Die Spätschichtzulage für Mitarbeiter im Zweischichtbetrieb hat sich ab 01.04.2011 geändert. Wie bisher bei den Angestellten wird die Spätschichtarbeit mit einer Monatspauschale abgegolten, die jetzt auf 6,00 Euro einheitlich festgelegt wurde. Wird ein Mitarbeiter im Laufe eines Monats in den Zweischichtbetrieb versetzt oder tritt er im Laufe eines Monats ein, wird die Pauschale anteilig bezahlt.

Die Spätschichtzulagen der Mitarbeiter im Durchfahrbetrieb sind davon nicht betroffen.

Zu beachten ist, dass es im Zusammenhang mit der neuen Öffnungsklausel in § 13 Ziff. 5 MTV möglich ist, nur die Zeit von 20:00 bis 22:00 Uhr als zuschlagspflichtige Zeit zu definieren und damit die Zulage nach § 3b EStG als Nachtarbeitszuschlag steuerfrei und somit auch sozialversicherungsfrei zu bezahlen (siehe die Anmerkung zu § 13 Ziff. 5).

§ 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.

§ 13

Ziffer 1.1.

Die Spätschichtzulage ist neben einem Zuschlag zu zahlen.

Ziffer 2.

Persönliche Leistungszulagen gehören zum tatsächlich erzielten Stundenverdienst.

Ziffer 3.1. - 3.6.

Außer Ansatz bleiben auch die Durchfahrlulagen ausdrücklich gemäß §§ 4 Ziff. 2.2 der Durchfahr-Tarifverträge Papier und Zellstoff, die Spätschichtzulage ausdrücklich gemäß § 12 Ziff. 3.2.

Ziffer 5.

In Ziffer 5 wurde ab 01.04.2011 eine Öffnungsklausel aufgenommen, wonach durch freiwillige und damit nicht erzwingbare Betriebsvereinbarung die Zulagen und Zuschläge in zeitlicher Hinsicht oder in der Höhe anders geregelt werden können, um günstigere steuerliche Regelungen zu erreichen. Hinsichtlich der Spätschichtzulage für Zweischichtarbeiter wurde dies bereit erwähnt. Dies gilt aber auch für die Spätschichtzulage der Durchfahrer, die anstelle einer 5 % Zulage in der Zeit von 14:00 bis 22:00 Uhr in eine 20 % Zulage für die Stunden von 20:00 bis 22:00 Uhr umverteilt werden kann, die dann steuer- und somit auch sozialversicherungsfrei ausbezahlt werden kann.

Gerade im Durchfahrbetrieb sind vor einigen Jahren durch gesetzliche Änderungen früher steuerfreie Zuschläge (z. B. der Sonntagszuschlag) zum Teil steuerpflichtig geworden, während andererseits das Steuerrecht die steuerfreie Zahlung von Zuschlägen zu Zeiten und in einer Höhe ermöglicht, in denen der Tarifvertrag keine oder geringere Zuschläge vorsieht (z. B. Nachtarbeit in der Zeit von 00:00 Uhr bis 04:00 Uhr, Sonntagszuschlagzahlung für 28 Stunden gem. EStG). Hier können Optimierungen, die einer getrennten Erörterung bedürfen, vorgenommen werden, die natürlich gegen die damit verbundenen, in der Regel geringen Nachteile durch geringere Leistungen bei Krankengeld oder in der Rentenversicherung abgewogen werden müssen.

Es empfiehlt sich, die Neuregelung mit dem Betriebsstättenfinanzamt und dem Sozialversicherungsträger abzustimmen.

§ 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.

§ 14

Ziffer 1.

Kurzarbeit

Die Definition der Kurzarbeit nimmt Bezug auf die in § 6 „festgesetzte regelmäßige Arbeitszeit“. Damit ist zunächst die regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich 38 Stunden gemeint (§ 6 Ziff. 1.1). Kurzarbeit ist also eine Wochenarbeitszeit von weniger als 38 Stunden; das gilt nicht, wenn sich eine kürzere Wochenarbeitszeit als 38 Stunden aus einer anderweitigen Verteilung gemäß § 6 Ziff. 2.1 ergibt und der Durchschnitt von 38 Wochenstunden innerhalb der dort genannten Verteilungszeiträume nicht unterschritten wird.

Ist von der Möglichkeit des § 6 Ziff. 1.2 Gebrauch gemacht worden, richtet sich die Kurzarbeit nach der abweichend festgelegten regelmäßigen Arbeitszeit. Die tarifliche Definition der Kurzarbeit ist eine andere als die des SGB III. Auch ohne die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld (KUG) kann tarifliche Kurzarbeit vorliegen, z. B. wenn die Verminderung der Arbeitszeit nicht 10 % erreicht.

Ziffer 2.1.

Die Einführung von Kurzarbeit setzt einen „Bedarfsfall“ voraus. Gemeint ist ein betrieblicher Bedarf, die Wochenarbeitszeit zu verkürzen. Die Vermeidung von Entlassungen ist nur eines der denkbaren Beispiele für die Einführung von Kurzarbeit.

Kurzarbeit kann von dem Arbeitgeber eingeführt werden; es bedarf also einzelvertraglich keiner Zustimmung der Arbeitnehmer und keiner Änderungskündigung, wenn die Mitwirkung des Betriebsrates nach § 87 BetrVG in der Form einer Betriebsvereinbarung nach § 77 BetrVG erfolgt ist (BAG in BB 1991/2017).

Das gesetzliche Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates ist zu beachten. Dieser Hinweis auf § 87 BetrVG ist als ein Merkposten zu verstehen; auch ohne den Hinweis wäre das gesetzliche Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates durch diese Tarifregelung unberührt.

Die Einführung setzt eine Einigung mit dem Betriebsrat gemäß § 87 Abs. 1 Ziff. 3 BetrVG voraus. Im Regelfall wird eine schriftliche Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden. Kommt keine Einigung zustande, so entscheidet die Einigungsstelle; deren Spruch ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Wenn das gesetzliche Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates beachtet ist, kann der Arbeitgeber Kurzarbeit einführen; er muss dabei eine Ankündigungsfrist von 7 Tagen einhalten. Die Dauer der Ankündigungsfrist kann durch Vereinbarung mit dem Betriebsrat verkürzt werden; es muss aber noch eine Ankündigungsfrist verbleiben.

Ziffer 2.2.

Die Ankündigungsfrist beginnt am Tag nach der Erklärung des Arbeitgebers im Betrieb. Erklärungsempfänger ist die Belegschaft. Die Erklärung muss so abgegeben werden, dass die Belegschaft Kenntnis nehmen kann. Erklärungszugang im Einzelfall ist nicht erforderlich. Die Erklärung kann durch Anschlag an einer betriebsüblichen Bekanntmachungstafel („Schwarzes Brett“) erfolgen.

§ 14

Der Beginn der Ankündigungsfrist setzt den Abschluss der Betriebsvereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit nicht voraus. Die erforderliche Zustimmung des Betriebsrates kann auch noch während der laufenden Frist eingeholt werden. Ein Aushang am „Schwarzen Brett“ bei Einhaltung der regelmäßigen Ankündigungsfrist könnte am 6. März also beispielsweise folgendermaßen lauten:

„Ab Montag, 14. März muss Kurzarbeit eingeführt werden. Die wöchentliche Arbeitszeit wird voraussichtlich auf 30 Stunden herabgesetzt. Die Verhandlungen mit dem Betriebsrat sind eingeleitet.“

Ziffer 2.4.

Wenn Kurzarbeit angekündigt worden ist, zu dem vorgesehenen Termin aber nicht eingeführt werden kann, sondern sich (z. B. infolge eines überraschenden Zwischenauftrages) eine Verschiebung des Beginns als notwendig erweist, braucht das ganze Verfahren nicht von vorn in Gang gesetzt zu werden, wenn nur die tatsächliche Einführung der Kurzarbeit innerhalb von vier Wochen nach Ablauf der Ankündigungsfrist erfolgt.

Ziffer 3.

Entgeltkürzung

Lohn und Gehalt („Arbeitsentgelt“) können von der Einführung der Kurzarbeit an entsprechend der herabgesetzten Arbeitszeit gekürzt werden.

Durch den Hinweis auf „Arbeitsentgelt“ ist klargestellt, dass sowohl Arbeiter als auch Angestellte betroffen sein können.

Auszubildende können in Kurzarbeit einbezogen werden. Das sollte jedoch nach Möglichkeit vermieden werden, um die Kontinuität der Ausbildung nicht zu beeinträchtigen. Die Kürzung der Ausbildungsvergütung beginnt allerdings erst nach einer Karenzzeit von sechs Wochen (§ 19 Abs. 1 Ziff. 2 BBiG).

Die Kürzung von Lohn und Gehalt kann entsprechend der herabgesetzten Arbeitszeit erfolgen. „Entsprechend“ heißt „im gleichen Verhältnis“. Wird die Arbeitszeit von 38 auf 30 Wochenstunden gekürzt, also um 21 % vermindert, können auch Lohn und Gehalt um 21 % vermindert werden.

Ziffer 4.

Heranziehung zur Vollarbeit

Die Heranziehung ist mitbestimmungsfrei. Sie betrifft Arbeiter und Angestellte, auch Auszubildende, wenn sie in die Kurzarbeit einbezogen werden. Maßgebend ist der betriebliche Bedarf. Über dessen Vorliegen entscheidet der Arbeitgeber.

Die Heranziehung zur Vollarbeit bedeutet die Erhöhung der verkürzten Arbeitszeit auf die bisherige regelmäßige betriebliche Arbeitszeit. Eindeutige Folge der Heranziehung zur Vollarbeit ist die entsprechend unverkürzte Arbeitsentgeltzahlung.

§ 14

Damit die Arbeitnehmer zur Vollarbeit herangezogen werden können, müssen sie auch „zur Verfügung stehen“. Das bedeutet, dass die Arbeitnehmer während der Kurzarbeit innerhalb der planmäßigen Schichtarbeit erreichbar sein müssen. Kurzarbeit ist keine urlaubsähnliche Freizeit.

Ablehnung von Vollarbeit ist Arbeitsverweigerung. Sie kann arbeitsvertragliche Konsequenzen auslösen, z. B. die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, jedoch zweckmäßigerweise erst nach einer einmaligen erfolglosen Abmahnung. Außerdem entfällt bei Ablehnung von Vollarbeit die Berechtigung zum Bezug von Kurzarbeitergeld, dementsprechend auch der Anspruch auf Zuschuss zum Kurzarbeitergeld gemäß Ziffer 5 für die Zeit, in der der Arbeitnehmer zur Vollarbeit herangezogen werden sollte.

Ziffer 5.1.

Zuschuss zum Kurzarbeitergeld (KUG)

Der Anspruch auf den Zuschuss setzt die Bezugsberechtigung für Kurzarbeitergeld voraus (Akzessorietät). Die Zuschussgewährung vermindert den Anspruch auf Kurzarbeitergeld nicht (vgl. § 179 Abs. 2 Satz 2 SGB III und die dazu gehörigen Erläuterungen des Sammelerlasses).

Ausfallstunden, für die infolge Saldierung nach SGB III kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht, lösen auch keinen Tarifanspruch auf Zuschuss zum Kurzarbeitergeld aus.

Das ergibt sich aus der direkten Abhängigkeit von Kurzarbeitergeld und Zuschuss.

Kommt eine Saldierung von Arbeitsstunden mit Ausfallstunden im Kurzarbeitszeitraum in Betracht, so werden die in diesem Zeitraum für Arbeitsstunden gezahlten steuerfreien Zuschläge im Rahmen der Tabelle 2 saldiert, d. h. die Summe dieser Zuschläge wird vor Anwendung der Tabelle 2 abgezogen.

Der Arbeitgeberzuschuss ist in voller Höhe steuerpflichtig, unterliegt aber nur insoweit der Sozialversicherungspflicht, wie er unter Einbeziehung des KUG den „Fiktivlohn“, d. h. 80 % des ausgefallenen Entgelts in der Sozialversicherung übersteigt. Dies ist bei dem tariflichen Zuschuss in der Regel nicht der Fall. Der Zuschuss wird nicht auf das KUG angerechnet (siehe oben).

Für Feiertage/Hochfeiertage und Frühschlusszeiten, an denen die Arbeit nicht wegen der Kurzarbeit, sondern wegen der gesetzlichen/tariflichen Regelungen ausfällt, besteht kein KUG-Anspruch, also auch kein Zuschuss-Anspruch, d. h. er ist lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig. Das gilt auch für den Zuschussteil, der von ausgefallenen Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeits-Zuschlägen, soweit sie gemäß § 3 b EStG steuerfrei sind, errechnet wird.

Für Mitarbeiter, die an einem Feiertag schichtplanmäßig zu arbeiten hätten, besteht ein KUG-Anspruch.

Ziffer 5.2.

Der Zuschuss ist abhängig von der Höhe des wegen Kurzarbeit ausgefallenen Arbeitsentgelts. Es besteht aus ein oder zwei Komponenten. Für Arbeitnehmer, denen infolge Kurzarbeit steuerpflichtiges Entgelt ausfällt, wird der Zuschuss aus dem ausgefallenen Grundlohn berechnet; für Arbeitnehmer, denen infolge Kurzarbeit neben steuerpflichtigem Entgelt auch steuerfreie Zuschläge ausfallen, bemisst sich der Zuschuss aus dem Grundlohn (Komponente a) und zuzüglich aus den steuerfreien Zuschlägen (Komponente b).

§ 14

Ziffer 5.2.1.

Komponente a

Der Zuschuss wird ermittelt aus einem Prozentsatz des Arbeitsentgelts, das der Arbeitnehmer in den schichtplanmäßig wegen Kurzarbeit ausgefallenen Stunden (Ausfallstunden) erzielt hätte.

Berechnungsbasis ist gemäß Ziffer 5.3 der ausgefallene Grundlohn bzw. das ausgefallene Grundgehalt ohne die Zuschläge gemäß § 13 Ziff. 2, 3 und 4, § 12 Ziff. 3, Satz 2 MTV und §§ 4 Ziff. 2.2 der DV' e Pa und Z, also ohne

- Mehrarbeitszuschlag,
- Nachtarbeitszuschlag,
- Sonn- und Feiertagszuschlag,
- Spätschichtzulage,
- Durchfahrzulage,
- Sozialzulage,
- Treuezulage,

d. h.:

- für Zeitlöhne aus dem tatsächlich erzielten Stundenverdienst einschließlich übertariflicher Zulagen
- für Akkordarbeiter aus dem durchschnittlich erzielten Akkordverdienst des letzten abgerechneten Zeitraums,
- für Prämienlöhner aus dem tatsächlich erzielten Stundenverdienst einschließlich Prämie,
- für Angestellte und gewerbliche Arbeitnehmer im Monatslohn aus der pro Arbeitsstunde gemäß § 13 Ziff. 2.4 ermittelten Grundvergütung.

Die Berechnungsbasis des Zuschusses ist also mit dem Stundenlohn zur Berechnung der manteltariflichen Zuschläge gemäß § 13 identisch.

In die Berechnungsbasis gehört nur das Arbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer schichtplanmäßig erzielt hätte, infolge Kurzarbeit aber nicht erzielt hat. Es wird also zur Ermittlung des ausgefallenen Arbeitsentgelts keine Durchschnittsberechnung nach einer vergangenen Referenzperiode vorgenommen. Vielmehr ist die Zahl der Ausfallstunden dem Schichtplan zu entnehmen und mit dem Grundlohn zu vervielfachen. „Schichtplanmäßig“ bedeutet nicht nur nach der Schichteinteilung der Wechselschichter, sondern aufgrund jeder betrieblich geplanten und angeordneten Arbeitszeiteinteilung; insofern haben auch „Tagschichter“ und Angestellte einen Schichtplan und deshalb „schichtplanmäßige Ausfallstunden“.

Die Höhe des Zuschusses ergibt sich aus einem Prozentsatz des ausgefallenen Arbeitsentgelts. Der Prozentsatz ist abhängig von der Zahl der Ausfallstunden; er steigt mit der Zahl der Ausfallstunden (progressiv). Der Prozentsatz beträgt in der ersten Ausfallstunde 0,05 % und erhöht sich mit jeder weiteren Ausfallstunde um weitere 0,05 % bis auf höchstens 4 %. Der Prozentsatz kann aus der Tabelle 1 der Anlage 1 abgelesen werden. Der so ermittelte Prozentsatz gilt für alle Ausfallstunden innerhalb des Abrechnungszeitraums.

§ 14

Beispiel 1:

In einem vierwöchigen Abrechnungszeitraum wird zu 25 % kurz gearbeitet, d. h. dass von 160 Arbeitsstunden 25 % = 40 Arbeitsstunden ausfallen und 120 Stunden geleistet werden. Bei einer Zahl von 40 Ausfallstunden ist der Prozentsatz lt. Tabelle 1 anzuwenden: 2 %. Der Zuschuss beträgt also 2 % des Arbeitsentgelts von 40 Ausfallstunden.

Zuschussberechnung:

$40 \text{ Ausfallstunden} \times 10,00 \text{ € Stundenlohn} \times 2 \% = 40 \times 10 \times 2 : 100 = 8,00 \text{ €}$
Der Zuschuss beträgt 8,00 €

Beispiel 2:

In einem vierwöchigen Abrechnungszeitraum fallen 64 Stunden infolge Kurzarbeit aus. Bei 64 Ausfallstunden beträgt der Prozentsatz lt. Tabelle 1: 3,2 %.

Zuschussberechnung:

$64 \text{ Ausfallstunden} \times 10,00 \text{ € Stundenlohn} \times 3,2 \% = 64 \times 10,00 \text{ €} \times 3,2 \% : 100 = 20,48 \text{ €}$
Der Zuschuss beträgt 20,48 €

Beispiel 3:

In einem vierwöchigen Abrechnungszeitraum beträgt die Kurzarbeit 75 %, d. h. es fallen 120 Stunden aus und es werden 40 Stunden gearbeitet. Bei 120 Ausfallstunden ist der Höchstsatz der Tabelle 1 über 30 Stunden anzuwenden: 4 %.

Zuschussberechnung:

$120 \text{ Ausfallstunden} \times 10,00 \text{ €} \times 4 \% = 120 \times 10,00 \text{ €} \times 4 : 100 = 48,00 \text{ €}$
Der Zuschuss beträgt 48,00 €

Ziffer 5.2.2.

Komponente b

Die 2. Komponente des Zuschusses wird ermittelt aus einem Prozentsatz der Sonntags-, Feiertags-, und Nachtarbeitszuschläge, aber nur, soweit sie gemäß § 3 b EStG steuerfrei und schichtplanmäßig wegen Kurzarbeit ausgefallen sind. Der insoweit aus steuerfreien Zuschlägen ermittelte Zuschussteil ist seinerseits ein Bruttozuschuss, also lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig.

Anspruch auf diesen Teil des Zuschusses haben nicht alle Arbeitnehmer, die Kurzarbeitergeld beziehen, sondern nur diejenigen, bei denen infolge von Kurzarbeit Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit ausfällt, für die Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeitszuschläge gezahlt werden. Zu dem anspruchsberechtigten Personenkreis zählen typischerweise die Schichtarbeiter und Arbeitnehmer im Durchfahrbetrieb. Regelmäßig werden also nur Wechselschichter zu diesem Personenkreis zu rechnen sein, Tagschichter allenfalls dann, wenn sie schichtplanmäßig Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit leisten.

§ 14

Berechnungsbasis ist die Summe der schichtplanmäßig ausgefallenen Zuschläge, aber nur soweit sie steuerfrei sind.

Hierfür kommt in Betracht, die Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge.

Die Komponente b des Zuschusses wird nur auf der Basis der ausgefallenen Zuschläge, also ohne die mit den Zuschlägen zusammen ausgefallenen zuschlagspflichtigen Grundstunden berechnet.

In die Berechnungsbasis der Komponente b fallen nur die steuerfreien Zuschläge, die wegen Kurzarbeit schichtplanmäßig ausgefallen sind. Hier gilt das Gleiche wie für die oben erläuterten schichtplanmäßigen Ausfallstunden. Nur steuerfreie Zuschläge, die schichtplanmäßig verdient worden wären, infolge Kurzarbeit aber nicht verdient worden sind, gehören in die Berechnungsbasis der Komponente b.

Die Addition der infolge Kurzarbeit schichtplanmäßig ausgefallenen Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge ergibt eine Summe, für die der anzuwendende Prozentsatz aus der Tabelle 2 abgelesen werden kann. Der anzuwendende Prozentsatz gilt für die gesamte Prozentsumme der Zuschläge. Der Rechengang ist hier derselbe wie bei der Ermittlung des Zuschusses für die ausgefallenen Grundstunden.

Die Prozentsumme der Zuschläge kann in Stundenwerte umgerechnet und dann ebenfalls aus der Tabelle abgelesen werden: 100 % Zuschlag (z. B. 4 x Nachtarbeitszuschlag von 25 % oder ein Sonntagsarbeitszuschlag von 100 %) entsprechen einem Stundenwert.

Beispiel 1:

Während einer Kurzarbeitsperiode sind 10 Nachtschichten und zwei 12-stündige Sonntagschichten im Durchfahrbetrieb ausgefallen. Die Zuschlagssumme wird wie folgt ermittelt:

10 Nachtschichten à 8 Stunden à 25 % Zuschlag =	2.000 Zuschlagsprozent
4 Sonntagsschichten à 12 Stunden à 50 %	<u>2.400 Zuschlagsprozent</u>
Summe	4.400 Zuschlagsprozent

Anzuwendender Prozentsatz lt. Tabelle 2 ab 2.000 Zuschlagsprozenten (Höchstsatz) = 40 %.

Zuschussberechnung:

(nur Komponente b) bei einem Stundenlohn von 10,00 €
 $44 \times 10 \times 40 : 100 = 176,00 \text{ €}$

Ziffer 5.2.

Zusammenfassende Berechnungsbeispiele

Beispiel 1:

Maschinenführer im Durchfahrbetrieb, schichtplanmäßige Wochenarbeitszeit: 42 Stunden, Tariflohn: 10,00 €, 10 % Prämie: 1,00 €, Tariflohn plus Prämie: 11,00 €, 25 % Kurzarbeit = 42 Ausfallstunden, davon 24 Sonntagsstunden und 3 Nachtschichten.

§ 14

Zuschussberechnung:

Komponente a

$$42 \text{ Stundenlöhne} \times 11,00 \text{ €} \times \text{Prozentsatz } 2,1 = 9,70 \text{ €}$$

Komponente b

24 Sonntagsstunden mit 50 % Zuschlag = 1.200 Zuschlagsprozente = 12 Stundenwerte
 zuzüglich 3 Nachtschichten (25 % Nachtarbeitszuschlag)
 = 3 x 8 x 25 % = 600 Zuschlagsprozente = 6 Stundenwerte
 insgesamt 1.800 Zuschlagsprozente = 18 Stundenwerte,
 anzuwendender Prozentsatz lt. Tabelle: 36 % also zu rechnen $18 \times 11,00 \text{ €} \times 0,36 = \underline{71,21 \text{ €}}$

$$\text{Gesamtzuschuss (Komponente a + Komponente b)} = \underline{80,98 \text{ €}}$$

Beispiel 2:

Gleiche Voraussetzungen, aber längere Kurzarbeitszeit von 84 Stunden mit zwei 12-stündigen Sonntagsschichten, davon 8 Stunden Nachtarbeitszuschlag und weitere 5 Nachtschichten.

Zuschusskomponente a:

$$84 \times 11,00 \text{ €} \times 4 \% = \underline{36,94 \text{ €}}$$

Zuschusskomponente b:

24 Sonntagsstunden = 1.200 + 8 Nachtarbeitsstunden = 200 + 5 Nachtschichten
 (8 Stunden mit 25 % Zuschlag = 5 x 8 x 25 %) = 1.000 Zuschlagsprozente
 Summe: 1.200 + 200 + 1.000 = 2.400 Zuschlagsprozente = 24 Stundenwerte
 = Höchstprozentsatz von 40 % also:
 $24 \times 11,00 \text{ €} \times 0,4 = \underline{105,60 \text{ €}}$

$$\text{Gesamtzuschuss (Komponente a + Komponente b)} = \underline{142,54 \text{ €}}$$

Beispiel 3:

Bei einem Arbeitnehmer fallen infolge Kurzarbeit 24 Sonntagsstunden aus. Er hat im maßgeblichen Zeitraum 3 Überstunden während der Nachtschicht geleistet.

Für die Zuschusskomponente a sind nur 12 - 3 = 9 Ausfallstunden zu berücksichtigen.

Für die Zuschusskomponente b ist von folgenden Werten auszugehen:

24 Sonntagsstunden mit 50 % Zuschlag =	1.200 Zuschlagsprozente
abzüglich 3 Überstunden mit 25 %	
Nachtarbeitszuschlag = 3 x 25 % =	- <u>75 Zuschlagsprozente</u>
Summe	1.125 Zuschlagsprozente

1.125 Zuschlagsprozente = 11,25 Stundenwerte
 anzuwendender Prozentsatz lt. Tabelle 2 = 24 %

also zu rechnen: $11,25 \times \text{Stundenverdienst} \times 0,24 = \text{Zuschuss lt. Tabelle 2}$

§ 14

Kurzarbeit und Krankheit

Ein Arbeitnehmer soll sich nicht durch Krankheit den Kurzarbeitsfolgen entziehen können. Er soll nicht besser, aber auch nicht schlechter als ein gesunder Mitarbeiter stehen.

Bei Arbeitsunfähigkeit gilt Folgendes:

a) Bei noch bestehenden Ansprüchen nach dem EFZG:

Es wird während der Kurzarbeit ein reduziertes Entgelt bezahlt. Der Arbeitnehmer erhält anstelle des KUG ein besonderes Krankengeld in Höhe des KUG nach § 47 b Abs. 4 SGB V, dessen Erstattung der Arbeitgeber bei der Krankenkasse beantragen muss, sowie einen eventuellen tariflichen KUG-Zuschuss.

Bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit mit oder nach Beginn der Kurzarbeit wird neben dem tariflichen KUG-Zuschuss von der Agentur für Arbeit KUG bezahlt. Maßgebend für die Feststellung, ob vor oder nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit Kurzarbeit eintritt, ist nicht der einzelne Kurzarbeitstag, sondern der Beginn des Monats mit KUG, da KUG monatsweise berechnet wird.

Obwohl der Arbeitnehmer für die vorgenannten Ausfallzeiten kein Kurzarbeitergeld, sondern Krankengeld bezieht, ist ihm dennoch der Zuschuss nach Ziffer 5.1 in entsprechender Anwendung zu zahlen. Der Grund hierfür ist nicht „Zuschuss zum Kurzarbeitergeld“, sondern Lohn- und Gehaltsfortzahlung nach dem Ausfallprinzip des EFZG:

b) Wenn Ansprüche nach dem EFZG nicht mehr gegeben sind (z. B. nach Ablauf der Sechs-Wochen-Frist, bei Fortsetzungserkrankungen):

Der Erkrankte erhält für diese Zeiten das Krankengeld von seiner zuständigen Krankenkasse. In diesem Falle berechnet sich das Krankengeld aus dem regelmäßigen Arbeitsentgelt, das zuletzt vor Eintritt des Arbeitsausfalls (vor Einführung der Kurzarbeit) erzielt worden ist.

Ein Anspruch auf den Zuschuss zum Kurzarbeitergeld gemäß Ziffer 5.1 besteht nicht.

Ziffer 5.3.

Die Progression der Prozentsätze ist durch die Tabelle begrenzt: Sie geht bei den Grundstunden (Komponente a, Tabelle 1) bis 80 Ausfallstunden, von da ab gleichbleibend 4 % des ausgefallenen Stundenlohnes, bei dem Zuschlagsausfall (Komponente b, Tabelle 2) bis einschließlich einer Prozentsumme der Zuschläge von 2.000, von da an gleichmäßig 40 %.

Maßgebend für die Progression ist der betriebliche Lohn- bzw. Gehaltsabrechnungszeitraum.

Wird beispielsweise Kurzarbeit so gehandhabt, dass in dem Lohnabrechnungszeitraum Januar 60 Stunden ausfallen, und dass im Februar weitere 80 Stunden ausfallen, dann ist der Prozentsatz zur Ermittlung des Zuschusses im Januar aus der Zahl der Ausfallstunden $60 = 3\%$ und im Februar aus der Zahl der Ausfallstunden $80 = 4\%$ zu ermitteln.

§ 14

Ausnahmsweise kann innerhalb von zwei zusammenhängenden Lohn- bzw. Gehaltsabrechnungszeiträumen die Zahl der Ausfallstunden zur Ermittlung der anzuwendenden Prozentsätze zusammengezählt und damit evtl. die Progression erweitert werden, wenn

- a) eine einmalige Kurzarbeitsperiode über das Ende eines Lohn- bzw. Gehaltsabrechnungszeitraumes hinausreicht und
- b) betrieblich vereinbart wird, dass die Ausfalltage beider Lohn- bzw. Gehaltsabrechnungszeiträume zusammengezählt werden und dann die Tabelle angewendet wird.

Diese betriebliche Handhabung ist überhaupt nur sinnvoll, wenn die Zahl der Ausfallstunden innerhalb jedes der beiden Lohn- oder Gehaltsabrechnungszeiträume unterhalb von 80 oder die Zahl der Prozentsumme der Zuschläge unterhalb von 2.000 (Stundenwerte unter 20) bleiben. Wenn in beiden Lohn- bzw. Gehaltsabrechnungszeiträumen diese Grenzwerte überschritten sind, werden bereits die Höchstwerte der Prozentsätze erreicht; eine weitere Steigerung der Prozentsätze infolge Zusammenzählens der Ausfalltage kann nicht herbeigeführt werden.

Voraussetzung für die Anwendung der tariflichen Öffnungsklausel ist, dass eine einmalige Kurzarbeitsperiode innerhalb von zwei zusammenhängenden Lohn- bzw. Gehaltsabrechnungszeiträumen liegt und über das Ende eines Lohn- bzw. Gehaltsabrechnungszeitraumes hinausreicht.

Eine Kurzarbeitsperiode ist ein Zeitraum von mindestens einem Kalendermonat (§ 170 Abs. 1 Nr. 4 SGB III). Die erste Kurzarbeitsperiode beginnt mit dem Zeitpunkt, an dem ein Arbeitsausfall erstmals nach Eingang der Anzeige bei der Arbeitsagentur gemäß § 173 Abs. 1 S. 1 SGB III eintritt und für mindestens ein Drittel der im Betrieb tatsächlich beschäftigten Arbeitnehmer mehr als 10 % der Arbeitszeit ausfallen.

Eine „einmalige Kurzarbeitsperiode“ bedeutet die erste zusammenhängende Kurzarbeitsperiode nach Beginn der Anmeldung beim Arbeitsamt. Eine einmalige Kurzarbeitsperiode z. B. ist gegeben:

Betriebsstillstand vom 24. Januar bis 5. Februar

oder

Betriebsstillstand am Montag und Dienstag jeder Woche vom 17. Januar bis 12. Februar

Keine einmalige Kurzarbeitsperiode liegt vor:

Betriebsstillstand vom 3. bis 8. Januar und 24. Januar bis 5. Februar

oder

Betriebsstillstand vom 24. Januar bis 5. Februar und 21. Februar bis 26. Februar

oder

Betriebsstillstand vom 3. bis 8. Januar und 24. Januar bis 5. Februar und 21. Februar bis 26. Februar

oder

Betriebsstillstand vom 24. Januar bis 5. Februar und 21. Februar bis 5. März

§ 14

Wenn eine einmalige Kurzarbeitsperiode in diesem Sinne von einem Lohn- bzw. Gehaltsabrechnungszeitraum in den nächsten Lohn- und Gehaltsabrechnungszeitraum hineinreicht, kann eine betriebliche Vereinbarung über das Zusammenrechnen der Ausfalltage getroffen werden. Die Abrechnungszeiträume müssen jedoch zusammenhängen. Kurzarbeitsperioden im Januar und im März können nicht zusammengerechnet werden. Bei einem Betriebsstillstand jeweils am Montag jeder Woche vom 24. Januar bis 7. März kann eine Betriebsvereinbarung über das Zusammenrechnen nicht abgeschlossen werden, weil es sich um mehr als zwei zusammenhängende Abrechnungszeiträume handelt.

Diese Öffnungsklausel ist eng auszulegen. Über die Öffnungsklausel hinausgehende Betriebsvereinbarungen sind tarifwidrig. Sie können vom Betriebsrat nicht verlangt werden.

Ziffer 6.

Kurzarbeit und Kündigung

Die tariflichen Bestimmungen über die Folgen einer Kündigung vor oder während der Kurzarbeit stellen zunächst einmal klar, dass auch während der Kurzarbeit Kündigungen zulässig sind.

Die tarifliche Vergünstigung der Ziffer 6 bringt für einen Arbeitnehmer, in dessen Kündigungsfrist Kurzarbeit fällt, von der er betroffen wird, den Anspruch auf ungekürzte Bezüge. Insofern handelt es sich um eine Ausnahmeregelung gegenüber Ziffer 3. Der Arbeitgeber kann jedoch während der Kündigungsfrist Vollarbeit von dem gekündigten Arbeitnehmer verlangen. Es steht ihm aber auch frei, während der Kündigungsfrist bei ungekürzten Bezügen (Lohn und Gehalt) es bei der durch Kurzarbeit herabgesetzten Arbeitszeit zu belassen.

§ 15 **Lohn- und Gehaltsbestimmungen**

1. Allgemeine Vorschriften

- 1.1. *Die Löhne werden durch besondere Lohn tariffverträge, die Gehälter durch besondere Gehaltstariffverträge festgesetzt, deren Geltungsdauer von derjenigen dieses Mantel-tariffvertrages unabhängig ist.*
- 1.2. *Die Tariflöhne und die Tarifgehälter sind Mindestsätze.*
- 1.3. *Werden Arbeiten in Akkord, Prämie oder nach anderen Entlohnungsmethoden verge-ben, 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 Tarifvertragspartei-en vereinbarten Grundsätze in der Anlage zum Manteltariffvertrag „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 Lohn tariffverträge für gewerb-liche 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 Fähigkei-ten ist an keine bestimmten Bedingungen gebunden.*
- 2.5. *In Zweifelsfällen ist ein Arbeitnehmer in diejenige Gruppe einzureihen, die seinem Auf-gabekreis am nächsten kommt.*
- 2.6. *Übt ein Arbeitnehmer mehrere Tätigkeiten gleichzeitig aus, die in verschiedenen Tarif-gruppen 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 An-gestellten einer niedrigeren Tarifgruppe begründet, begrenzt auf diese Zeit, einen An-spruch 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, entfal-len 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.*

§ 15

Ziffer 1.

Nicht nur der Inhalt, sondern auch die Auslegung von Lohn- und Gehaltstarifverträgen darf dem Manteltarifvertrag nicht widersprechen.

Mangels anderweitiger, insbesondere tariflicher Bestimmung ist das geschuldete Tarifentgelt ein Bruttoentgelt (BAG in BB 1974/1639, DB 1978/1652).

Der frühere MTV hatte für die allgemeinen Bestimmungen für Lohn- und Gehalt eigene Paragraphen. Diese sind nunmehr in § 15 zusammengefasst und soweit wie möglich vereinheitlicht.

Der Monatslohn ist nunmehr Regelfall. Diese Verstetigung des Grundeinkommens ist angesichts der von den Tarifvertragsparteien gewünschten Flexibilisierungsmöglichkeiten hinsichtlich der Arbeitszeit notwendig. Der Faktor, mit dem die Stundenlöhne in Monatsvergütungen umgerechnet werden, wurde rechnerisch korrekt im Vierjahrszeitraum auf Basis der 38-Stundenwoche auf 165,23 festgelegt. Er dient der Ermittlung der Stundenvergütung ausgehend von den Monatslohntabellen ebenso wie der damit abgegoltenen und somit zu leistenden Arbeitszeit. Die Umstellung der Abrechnungen sollte bis 31.12.2011 abgeschlossen sein. In begründeten Fällen kann auch weiterhin auf Basis einer Stundenvergütung monatlich abgerechnet werden. Sollte sich durch die Umstellung auf Monatslohn die Notwendigkeit einer Vorschusszahlung ergeben, so unterliegt diese nicht den Pfändungsschutzvorschriften. Inhaltlich haben sich im Übrigen keine Änderungen ergeben, so dass keine abrechnungstechnischen Änderungen notwendig sind, wenn bisher schon ein Monatslohn mit dem Faktor 165,23 vereinbart war. Der Berechnung des Faktors liegt folgender Rechenweg zugrunde:

Im Durchschnitt von 4 Jahren (inkl. Schaltjahr) ergeben sich 1.461 Kalendertage bzw. 365,25 Tage pro Jahr. Diese entsprechen 52,18 Wochen pro Jahr und damit bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 38 Stunden 1.982,79 Jahresarbeitsstunden. Dies entspricht pro Monat durchschnittlich 165,23 Stunden.

Ziffer 1.5.

Leistungszulagen sind voraussetzungsgebunden. Sie können unter Widerrufsvorbehalt eingeführt werden, dann aber nur im Rahmen des § 315 BGB (nach billigem Ermessen) widerrufen werden.

Ziffer 2.

Die Eingruppierung eines Arbeitnehmers in eine tarifliche Vergütungsgruppe durch den Arbeitgeber ist Rechtsanwendung und kein Akt rechtlicher Gestaltung. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates zu einer solchen Eingruppierung nach § 99 Abs. 1 BetrVG ist deshalb kein Mitgestaltungsrecht, sondern ein Mitbeurteilungsrecht (BAG vom 18.06.1991 - 1 A BR 53/90 - in DB 1991, 2086 ff.).

Ziffer 2.7 Satz 1

In diesem Falle muss der Angestellte bereits ab dem ersten Tag seiner Aushilfstätigkeit nach der höheren Tarifgruppe in der für ihn individuell bei einer Höhergruppierung maßgeblichen Tarifstufe bezahlt werden. Es kommt nicht auf die Tarifstufe des Vertretenen an.

§ 15

Ziffer 2.7 Satz 2

Bei der Formulierung „tritt die frühere Einstufung wieder in Kraft“ handelt es sich um einen missverständlichen Ausdruck. Bei einer vertretungs- oder aushilfsweisen Tätigkeit erfolgt keine Umstufung; daher ist nach dem Ende der Vertretung oder Aushilfe auch keine Rückstufung erforderlich. Der Satz ist in diesem Sinne zu verstehen:

„Nach Beendigung der aushilfsweisen Tätigkeit oder Stellvertretung tritt die frühere Gehaltshöhe wieder in Kraft.“

Hat der Angestellte in der niedrigeren Tarifgruppe eine Leistungszulage gehabt und erhält er während der Vertretungs- oder Aushilfstätigkeit in einer höheren Tarifgruppe das höhere Tarifgehalt, dann hat er nicht etwa noch zusätzlich Anspruch auf die bisherige Leistungszulage. Diese galt nur für die Tätigkeit der niedrigeren Tarifgruppe (analog zu Ziffer 3.1).

Folgende Auslegungsgrundsätze sind aufgestellt worden:

1. Wenn das bisherige Gehalt des Vertreters höher ist als das Tarifgehalt an dem Arbeitsplatz des Vertretenen, dann behält der Vertreter den Anspruch aus seiner Tarifgruppe und wird nicht etwa auf das niedrigere Gehalt der (höheren) Tarifgruppe, in der er vertritt, gesetzt.
2. Bei einem Wechsel innerhalb von Gruppen mit gleichen Staffelvoraussetzungen (von einer Staffel mit Berufsjahren in eine Staffel mit Berufsjahren oder von einer Staffel mit Tätigkeitsjahren in der Gruppe in eine gleichartige Staffel), kommt es auf den Staffelsatz des Vertreters und nicht auf den des Vertretenen an. Wenn also ein K-2-Angestellter mit 3 Berufsjahren einen K-3-Angestellten mit 5 Berufsjahren vertritt, erhält er für die Dauer der Vertretung nur den Satz der Gruppe K 3 mit 3 Berufsjahren.

Bei Vertretung, die mit einem Wechsel von einer „Lebensaltersstaffel“ in eine „Berufsjahresstaffel“ oder von einer „Berufsjahresstaffel“ in eine „Staffel nach Tätigkeitsjahren in der Gruppe“ verbunden ist, kommt es auf die Berufsjahre bzw. Tätigkeitsjahre in der Gruppe des Vertreters an, die er mitbringt, nicht auf die Berufsjahre/Tätigkeitsjahre des Vertretenen.

Ziffer 3.1

Leistungszulagen sind nach oben eingruppierungsgebunden. Steigt der Arbeitnehmer in eine höhere Tarifgruppe auf, fällt die Leistungszulage weg. Steigt der Arbeitnehmer innerhalb derselben Tarifgruppe in eine höhere Altersstufe auf, bleibt die Leistungszulage bestehen.

Ziffer 3.2

Vorgriffszulagen sind nach oben eingruppierungs- und einstufigsgebunden. Steigt der Arbeitnehmer in eine höhere Tarifgruppe auf, fällt die Vorgriffszulage weg. Ebenso entfällt die Vorgriffszulage, wenn der Arbeitnehmer innerhalb derselben Tarifgruppe in eine höhere Altersstufe aufrückt (anders als bei der Leistungszulage!).

Eine Minderung der Vergütung ist insoweit ebenfalls anders als bei der Leistungszulage bei Höhergruppierung ausgeschlossen (inhaltlich bisher 2.4).

§ 15

Ziffer 4.2

Diese Bestimmung gilt ausdrücklich nur für die Vergütung einzelner oder mehrerer Arbeitsstunden, nicht für volle Arbeitstage.

Teilgehälter und Teilmonatslöhne ab vollen Arbeitstagen sind auf der Basis der in dem betreffenden Monat tatsächlich anfallenden Arbeitstage zu berechnen (konkrete Berechnungsbasis).

§ 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 beteiligenden 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 Prämienätze sowie die Abgrenzung des an den Prämienystemen zu beteiligenden 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.*

§ 16

Ziffer 2.

Es besteht nach Tarifvertrag die Möglichkeit der Einführung einer Prämie.

Die in den Ziffern 2.3.1 und 2.3.2 genannten Prämien sind so zu bemessen, dass bei Überschreiten der vereinbarten Normalleistung, die Prämie mindestens 10 % des tariflichen Zeitstundenlohns oder des Arbeitswertlohns beträgt. Dies begründet einen Anspruch der Arbeitnehmer auf mindestens 10 % des tariflichen Zeitstundenlohns, auch wenn sich aus der zugrundeliegenden Prämienvereinbarung eine geringere Prämie ergeben würde. Für andere Prämien gilt dies nicht.

Mit Urteil vom 23. Juni 2009 (1 AZR 214/08) hat das BAG festgehalten, dass es sich bei den Prämien im Sinne des Tarifvertrags um tarifliche Ansprüche der Arbeitnehmer handelt. Nach dieser Rechtsprechung ist sowohl die Aufstellung einer Prämienvereinbarung als auch die Änderung bestehender Entlohnungsgrundsätze mitbestimmungspflichtig im Sinne des Betriebsverfassungsrechtes. Dies kann dazu führen, dass die Abschaffung der Prämie nur mit Zustimmung des Betriebsrats oder nach Ersetzung der Zustimmung durch die Einigungsstelle möglich ist. Nach der Rechtsprechung lässt sich die Gesamtvergütung (tarifliches Grundentgelt zzgl. Prämie) nicht in mehrere voneinander unabhängige Bestandteile aufspalten.

Dies kann dazu führen, dass der Arbeitgeber die eingeführte Prämie im Sinne der vorgenannten Ziffern nicht durch Kündigung der Betriebsvereinbarung einseitig ablösen kann. Er benötigt die Zustimmung des Betriebsrats.

§ 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.*

§ 17

Mit Erschwerniszulagen sollen besondere Belastungen des Arbeitnehmers vergütet werden, wenn die Arbeiten unter besonders erschwerenden oder gesundheitsgefährdenden Umständen erfolgt. Voraussetzung ist aber immer, dass die Erschwernis nicht bereits anderweitig, z. B. mit dem Tarifentgelt abgegolten ist. So sind die üblichen Erschwernisse in der Papierindustrie (Hitze am Arbeitsplatz, Schichtbetrieb etc.) bereits durch das Tarifentgelt abgegolten. Diese Arbeiten begründen keinen Anspruch auf eine Erschwerniszulage.

§ 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.*

§ 18

Ziffer 1.

§ 18 ist die Konkretisierung des allgemeinen Aufwendungsersatzanspruchs nach § 618 BGB. Ob die Anreise- oder Abreisezeit als Arbeitszeit zu werten ist, richtet sich nach den jeweils von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen.

§ 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, Nacharbeit, 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.*

§ 19

Ziffer 4.

Voraussetzung für den Anspruch auf tarifliche Vergütung für Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit ist wie im allgemeinen Arbeitsvertragsrecht eine entsprechende Weisung. Wenn aber das Pensum des Reisenden Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit erzwingt, dann gelten diese als angeordnet.

§ 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.*

§ 20

Ziffer 1.1.

Der Verweis auf die gesetzlichen Bestimmungen hat u. a. zum Inhalt, dass

- ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung erst nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses (§ 3 Abs. 3 EFZG) besteht. In diesem Sinne ist auch ein Ausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis noch keine 4 Wochen ununterbrochen besteht, haben keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung; während der Wartezeit haben sie Anspruch auf Krankengeld (§ 44 Abs. 1 i. V. m. § 49 Abs. 1 Nr. 1 SGB V). Beginnt eine Krankheit innerhalb der vierwöchigen Wartezeit, ist ab Beginn der 5. Woche für längstens 6 Wochen Entgeltfortzahlung zu leisten;
- Entgeltfortzahlung ist nur bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit gemäß § 3 EFZG und bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation gemäß § 9 EFZG zu leisten, nicht aber bei sonstigen „Kuren“ oder Schonungszeiten.
- Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation stehen einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit gleich, führen also zu einer Entgeltfortzahlung von 100 % ohne Mehrarbeit und Mehrarbeitszuschlägen. Eine z. B. zusammenhängende dreiwöchige Kur im Sinne des § 9 EFZG ist zu behandeln wie eine entsprechende Krankheit. Darauf, ob während der Kur Arbeitsfähigkeit besteht oder nicht, kommt es damit nicht an.

Der MTV verweist hinsichtlich der Entgeltfortzahlung grundsätzlich auf die gesetzlichen Regelungen. Dies bedeutet, dass entweder eine Berechnung nach dem konkreten Lohnausfall oder nach einer Durchschnittsberechnung erfolgen kann.

Ziffer 1.2.

Unabhängig von der jeweiligen gesetzlichen Regelung erhält der Arbeitnehmer bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation jedoch eine 100-%ige Entgeltfortzahlung.

In die Berechnungsgrundlage werden aber bei der Berechnung nach dem Lohnausfallprinzip ebenso wie nach dem Durchschnittsprinzip nicht einbezogen: Mehrarbeitsstunden, Mehrarbeitsvergütung und Mehrarbeitszuschläge. Andere für diese Zeit zu zahlende Zulagen und Zuschläge sind allerdings in die Durchschnittsberechnung einzubeziehen.

§ 20

Beispiel:

Mehrarbeit am Sonntag/Feiertag:	Die Grundvergütung entfällt; der Sonntags-/Feiertagszuschlag bleibt in der Berechnungsbasis enthalten.
Mehrarbeit in der Nachtschicht:	Die Grundvergütung und der Mehrarbeitszuschlag entfallen; der Nachtarbeitszuschlag bleibt in der Berechnungsgrundlage erhalten.
Mehrarbeit während der Frühschlusszeiten und an Hochfeiertagen:	Vorbemerkung: Arbeitsleistung während der Frühschlusszeiten oder an Hochfeiertagen sind nicht automatisch Mehrarbeit, sondern nur dann, wenn ohne Frühschluss oder Hochfeiertag die Arbeit an diesem Tag Mehrarbeit gewesen wäre (vgl. Erläuterungen zu § 6 Ziff. 4.4 Absatz 3 MTV) Die Grundvergütung entfällt; die Frühschlussausfallvergütung bzw. die Feiertagslohn-Ausfallvergütung im Durchfahrbetrieb sowie an Hochfeiertagen der Feiertagszuschlag bleiben in der Berechnungsgrundlage erhalten.
Spätschichtzulage, Durchfahrlulage:	Diese Zulagen bleiben in der Berechnungsbasis erhalten, auch wenn sie auf Mehrarbeitsstunden entfallen.

Die Beschränkung der Höhe der Entgeltfortzahlung „ohne Mehrarbeitsstunden, Mehrarbeitsvergütung und Mehrarbeitszuschläge“ gilt für alle Fälle der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, also auch für Arbeitsunfälle und der Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation.

Ziffer 2.2.

Betriebsvereinbarungen über die Berechnung der Entgeltfortzahlung sind unabhängig von ihrer Laufzeit, ihrer Kündigungsfrist und ihres Kündigungstermins mit Wirkung ab 01.02.1997 anzupassen, damit die Mehrarbeitsstunden, die Grundvergütung für Mehrarbeit und die Mehrarbeitszuschläge nicht in die Berechnungsbasis eingehen.

Der Tarifvertrag hat insoweit Vorrang vor der betrieblichen Regelung.

Ziffer 4.

Die Tarifvertragsparteien wollten die gesetzliche Regelung übernehmen; es wird daher auf § 6 EFZG verwiesen.

§ 20

Ein Anspruchsübergang kommt in Betracht für

- Lohn und Gehalt einschließlich abgeführter Lohn- und Kirchensteuer,
- anteiliges Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld (BGH in DB 1972/1632),
- anteilige Weihnachtsgratifikation und Abschlussvergütungen (BGH in NJW 1972/1766),
- anteilige vermögenswirksame Leistungen,
- Treueprämien und Gewinnbeteiligungen,
- Arbeitgeberanteile zur Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung, zur zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung einschließlich Lebensversicherung.

Es gehen nicht über

- anteiliger Betrag zur gesetzlichen Unfallversicherung (BGH in DB 76/58).

Der BGH hat in seiner Entscheidung vom 03.04.1984 - VI ZR 253/82 - weiter klargestellt, dass der Arbeitgeber Ersatzansprüche auch insoweit nicht geltend machen kann, als ein Sozialversicherungsträger bereits Leistungen an den Verletzten erbracht hat. Das bedeutet praktisch, dass der Regress des Arbeitgebers sich um ersparte Verpflegungskosten mindert.

§ 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.*

§ 21

Durch § 21 wurde § 616 BGB abbedungen.

Ziffer 2.

Der Freistellungskatalog der Ziffern 2.1 - 2.13 enthält eine abschließende Konkretisierung der bezahlten Freistellung. Also keine bezahlte Freistellung, z. B. bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall (BAG in DB 1982/1883, DB 1983/395, 397). Auch keine Bezahlung der bei Einführung der Sommerzeit entfallenden Stunde (BAG in DB 1986/1780).

Allerdings kann sich aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ein Anspruch auf unbezahlte Freistellung ergeben (LAG Köln in BB 1990/999, LAG Frankfurt in NZA 1986/717).

Die Freistellungen aufgrund dieser Bestimmungen sind kein Zusatzurlaub. Sie sind im unmittelbaren Zusammenhang mit dem Ereignis zu nehmen.

„Bei Arbeitsversäumnis“ bedeutet: Fällt das Ereignis in Freischicht oder Urlaub oder in die Freizeit, entsteht kein Anspruch auf Freistellung oder Entgeltfortzahlung.

Die tarifliche Fortzahlung des Arbeitsentgelts (Lohn oder Gehalt) begründet einen Anspruch auf die Weitergewährung des Bruttoverdienstes, ohne Rücksicht auf steuerliche oder sozialversicherungsrechtliche Folgen. Mit diesem Anspruch ist keine Nettoverdienstgarantie verbunden.

Ziffer 2.1.

Der Arbeitnehmer hat nach § 315 BGB ein Wahlrecht, ob er die ihm nach der Tarifnorm zustehenden zwei bezahlten arbeitsfreien Tage aus Anlass seiner bürgerlichen oder kirchlichen Eheschließung oder je einen Tag zu jedem der beiden Anlässe nimmt (BAG in DB 1983/2201).

Ziffer 2.2.

Für die Mutter kommt eine Freistellung nicht in Betracht, da sie ohnehin im Hinblick auf die Schwangerschaft freigestellt ist.

Ziffer 2.3.

Silberne Hochzeit	=	25 Jahre
Goldene Hochzeit	=	50 Jahre

Ziffer 2.4.

Kein Anspruch bei Hochzeit von Stiefkindern.

Ziffer 2.5.

Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch, wenn er bei dem Wohnungswechsel einen eigenen Hausstand begründet oder auflöst.

§ 21

Ziffer 2.6.

Die Bestimmung regelt die Vergütungsfortzahlung bei schwerer Erkrankung von zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienangehörigen.

Davon unabhängig besteht für versicherungspflichtige Arbeitnehmer ein unabdingbarer Anspruch auf unbezahlte Freistellung nach § 45 SGB V für die Dauer des Krankengeldanspruchs nach § 45 SGB V.

Gemäß § 21 Ziff. 2.6 sind bei schwerer Erkrankung von zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienangehörigen, sofern die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeitnehmers ärztlich bescheinigt wird, Lohn und Gehalt für einen Arbeitstag weiterzuzahlen, wenn infolge von Arbeitsversäumnis Lohn- oder Gehaltsausfall entsteht.

Weitere Anspruchsvoraussetzung gemäß § 21 Ziff. 2.6 ist das Vorliegen einer ärztlichen Bescheinigung, in der die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeitnehmers bescheinigt wird.

Allein die Notwendigkeit einer Betreuung ohne das gleichzeitige Vorliegen einer schweren Erkrankung, gibt keinen Anspruch.

Für Arbeiter und Angestellte ist das eine abschließende Konkretisierung der sich aus § 616 BGB ergebenden Freistellungsregelung. Weitergehende Ansprüche aus § 616 BGB auf Entgeltfortzahlung sind ausgeschlossen (tariflich abgedungen vgl. BAG in BB 1979/1401).

Bei schwerer Erkrankung eines Kindes unter 12 Jahren haben somit versicherte Arbeitnehmer für den ersten Arbeitstag Anspruch nach § 21 Ziff. 2.6, ab dem zweiten Arbeitstag bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 45 SGB V einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung.

Kommen nur der Vater und die Mutter als für die Pflege geeignete Personen in Betracht und sind beide berufstätig, so können grundsätzlich die Eltern darüber entscheiden, wer von ihnen die Pflege übernehmen soll (BAG in DB 1979/1994).

Ziffer 2.11.

Diese Bestimmung gilt in erster Linie für ärztliche Untersuchungen, die zu einer bestimmten Tageszeit (z. B. morgens) erfolgen müssen. Wegezeiten werden nur bis zum nächstgelegenen Arzt vergütet. Behandlungstermine haben außerhalb der Arbeitszeit stattzufinden.

Ziffer 2.12.

Hier sind gemeint z. B. Wahlen zum Gemeinderat, Landtag, Bundestag, Termine im Zusammenhang mit der Einberufung, Zeugenvorladung bei Gericht und Polizei. Wege- und Wartezeit sind eingeschlossen.

Kein Freistellungsanspruch für die Wahrnehmung jedweden öffentlichen Ehrenamtes.

Aber:

Kein Freistellungsanspruch, wenn die Angelegenheit auch während der Freizeit erledigt (z. B. bei der Polizei kann ein Protokoll auch abends aufgenommen werden) oder anderweitig vermieden werden kann (z. B. muss die Möglichkeit der Briefwahl genutzt werden).

§ 21

Ziffer 3.

Generell gilt:

Es besteht kein Anspruch, wenn der Arbeitnehmer in der Zeit, in die das Ereignis fällt, ohnehin Urlaub, Freischicht, unbezahlten Urlaub und Fehlzeit wegen Krankheit hat.

1. Beispiel:

Ein Gastarbeiter hat vom 1. August bis 30. September bezahlten zuzüglich unbezahlten Urlaub. Am 5. August heiratet er. Am 20. September - also kurz nach der Hochzeit - schenkt ihm seine Frau ein Kind. Kein Anspruch auf Freistellung.

2. Beispiel:

Der Arbeitnehmer ist arbeitsunfähig. In dieser Zeit unterzieht er sich der Krebsvorsorgeuntersuchung. Kein Anspruch auf Freistellung, da ohnehin keine Arbeitspflicht.

§ 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*

<i>in den ersten 10 Jahren der Betriebszugehörigkeit</i>	<i>von 1 Monat</i>
<i>nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit</i>	<i>von 2 Monaten</i>
<i>nach 25-jähriger Betriebszugehörigkeit</i>	<i>von 3 Monaten.</i>
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.*

§ 22

Ziffer 1.

Das durchschnittliche Entgelt im Sinne dieser Bestimmungen ist zweckmäßigerweise ein Durchschnittsentgelt der letzten 3 Monate, ohne Kostenerstattungen und ohne Einmalzahlungen. Die Hinterbliebenenunterstützung ist aber eine Einmalzahlung.

Das Sterbegeld ist Arbeitslohn des Anspruchsberechtigten und gehört als Versorgungsbezug nach derzeitiger Regelung zu den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit des Empfängers (§ 24 Nr. 2 EStG). Es ist ein steuerbegünstigter Versorgungsbezug im Sinne des § 19 EStG, § 2 Abs. 2 Lohnsteuer-Durchführungsverordnung (LStDV) und ist als sonstiger Bezug gemäß § 39 b Abs. 3 EStG zu versteuern. Der Empfänger hat eine Lohnsteuerkarte vorzulegen, andernfalls ist Steuerklasse VI anzuwenden.

Das Sterbegeld ist kein Arbeitsentgelt im Sinne des Sozialversicherungsrechts, da es nicht aus einem Arbeitsverhältnis des empfangsberechtigten Hinterbliebenen zufließt. Somit sind keine Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten.

Anspruchsberechtigt sind nach Ziffer 1 grundsätzlich die Witwe/der Witwer oder die unterhaltsberechtigten Kinder. Nach Ziffer 2 wird die Unterstützung bei einem ledigen Arbeitnehmer nach dessen Tod auch den Eltern des Verstorbenen gewährt, wenn er der Alleinversorger war.

Es handelt sich um einen unmittelbaren Anspruch aus dem Tarifvertrag für den dort genannten Personenkreis. Es kommt nicht darauf an, dass die Hinterbliebenen im Sinne des Tarifvertrages auch die Erben sind.

Kommen für die Zahlungen der Hinterbliebenenunterstützung mehrere Personen als Empfänger in Betracht, so wird die Verpflichtung des Arbeitgebers durch Leistungen an eine von ihnen erfüllt (§ 22 Ziffer 3 MTV).

Der Anspruch besteht für den überlebenden Partner nicht bei „Ehe ohne Trauschein“, nur bei einer eingetragenen Partnerschaft ist der überlebende Partner anspruchsberechtigt.

Im Todesfall können den Hinterbliebenen weitere Ansprüche zustehen. Diese Ansprüche betreffen Ansprüche unmittelbar aus dem Arbeitsverhältnis und stehen nur den tatsächlichen Erben zu (dies müssen nicht die Hinterbliebenen im Sinne des § 22 MTV sein). Bei Unsicherheit hinsichtlich des anspruchsberechtigten Kreises empfiehlt sich die Vorlage eines Erbscheins zu verlangen.

Der Urlaubsanspruch ist höchstpersönlicher Natur und daher nicht vererblich. Er ist in dem Sinne auch nicht abzugelten (BAG-Urteil vom 20.09.2011, 9 AZR 17/10).

Die Anspruchsberechtigung auf Urlaubsgeld richtet sich nach den tariflichen Vorschriften. Stünde dem Verstorbenen Urlaubsgeld zu, so ist dieser Anspruch vererblich und den Erben entsprechend auszubezahlen.

Daneben können Ansprüche nach dem 13. Monatseinkommen/der Jahresabschlussleistung entsprechend den regionalen Tarifverträgen entstanden sein. Auch diese finanziellen Ansprüche wären vererblich und sind den Erben auszuführen.

Ein positives Mehrarbeitskonto hat sich der Mitarbeiter erarbeitet. Diese Ansprüche sind ebenfalls vererblich und fließen den Erben zu.

§ 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 30.06. 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. Wechselschichter, 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 Wechselschichtler, 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 unentschuldig 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 auszuführen, es sei denn, die Betriebsparteien vereinbaren eine andere Fälligkeit. In einer freiwilligen Betriebsvereinbarung kann geregelt werden, dass das Urlaubsgeld in maximal 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 zusammenhängende Arbeitsleistung von mindestens einem vollen Kalendermonat erbracht hat. Einer Arbeitsleistung stehen Freischichten, Abbau von Mehrarbeit, eine Arbeitsverhinderung nach § 21 MTV sowie einzelne Urlaubstage pro Monat gleich. Als einzelne Urlaubstage 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 Kalendermonat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.*
- Beginn des 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 Ausscheidens 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 Entgeltberechnungen keine Berücksichtigung.*
- Arbeitsrechtliche Entgeltberechnungen in diesem Sinne sind:*
- Urlaubsentgelt gemäß § 23.3. Krankengeldzuschuss gemäß § 20.3., Mutterschutzleistungen, 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 Ausnahmelösungen 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 Vorrang 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.*

§ 23

Ziffer 1.1.

Diese Tarifbestimmung ist inhaltlich identisch mit § 1 BUrlG. Der Urlaubsanspruch entsteht ohne Bindung an eine Arbeitsleistung des Arbeitnehmers und ist nicht davon abhängig, dass der Arbeitnehmer während des ganzen Jahres auch tatsächlich Arbeitsleistungen erbracht hat (BAG in DB 1982/1065, 1984/1883).

Ziffer 1.2.

Der Urlaub ist grundsätzlich im Urlaubsjahr(= Kalenderjahr) zu gewähren und zu nehmen. Eine Übertragung auf das Folgejahr ist unter den in § 7 Abs. 2 S. 3 BUrlG genannten Voraussetzungen zulässig.

Ziffer 1.3 Satz 2

Im Falle des Verstoßes gegen diese Bestimmung kann insoweit Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden (BAG in DB 1988/1554).

Ziffer 1.4.

Eine Abgeltung aus anderen Gründen ist unzulässig.

Für den Urlaubsabgeltungsanspruch ist zwischen dem gesetzlichen Urlaub (einschließlich des Sonderurlaubs für Schwerbehinderte) und dem darüber hinausgehenden tariflichen Urlaub zu unterscheiden.

Nach den Urteilen des EuGH vom 22.01.2009, C-350/06, NZA 2009, 135 und des BAG vom 24.03.2009, 9 AZR 983/07, erlischt der gesetzliche Urlaub dann nicht, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub wegen einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit nicht nehmen konnte. Wenn der Arbeitnehmer nach dauernder Arbeitsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, ohne die Arbeitsfähigkeit wiederzuerlangen, und steht ihm noch gesetzlicher Urlaub (einschließlich des Sonderurlaubs für Schwerbehinderte vgl. BAG v. 23.03.2010, 9 AZR 128/09) zu, hat er einen Anspruch auf Abgeltung dieses Urlaubs, unabhängig davon, ob er die Arbeitsfähigkeit im Urlaubsjahr oder zumindest im Übertragungszeitraum so rechtzeitig wiedererwirbt, dass er bei bestehendem Arbeitsverhältnis den Urlaub bis zum Ende des Übertragungszeitraums hätte verwirklichen können.

Anders verhält es sich jedoch hinsichtlich des über den gesetzlichen Urlaub hinausgehenden tariflichen Urlaubs. Insofern entsteht ein Urlaubsabgeltungsanspruch dann nicht, wenn ein Arbeitnehmer nach dauernder Arbeitsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, ohne die Arbeitsfähigkeit wiederzuerlangen, wenn der Tarifvertrag so wie im MTV Papier zwischen gesetzlichem und tariflichem Urlaub unterscheidet (BAG vom 04.05.2010, 9 AZR 183/09). Ausnahme: Ziffer 1.7.2.

Endet jedoch nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis dessen Arbeitsunfähigkeit im Urlaubsjahr, für das der Urlaubsanspruch entstanden ist bzw. im Übertragungszeitraum so rechtzeitig, dass bei bestehendem Arbeitsverhältnis der Urlaub bis zum Ende des Übertragungszeitraums hätte verwirklicht werden können, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Gewährung der Urlaubsabgeltung (BAG in BB 1984/2133, DB 1985/1598).

Die Abgeltung ist nach ihrer Zielsetzung kein Arbeitsentgelt, das mit einem ab Ende des Arbeitsverhältnisses zu zahlenden Krankengeld konkurriert: Krankengeld ist unabhängig von einer Urlaubsabgeltung zu zahlen (BSG in DOK 1984/417, 723).

§ 23

Ziffer 1.5 Satz 2

Mit der Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten ist insbesondere die Aufrechterhaltung der Produktion gemeint.

Der Arbeitgeber hat nachzuweisen, dass dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer vorrangiger Arbeitnehmer dem Begehren des Arbeitnehmers entgegenstehen (LAG Köln in DB 1985/182, 183), und zwar auch dann, wenn der Arbeitnehmer seinen gesamten Jahresurlaub zusammenhängend nehmen will.

Ziffer 1.6.4.

„Für solche Monate“ stellt auf die Zeit ab, für die der Urlaub gewährt worden ist; maßgebend ist nicht die Zahl der gewährten Urlaubstage, sondern der aus der Urlaubsbescheinigung ersichtliche Zeitraum, für den der frühere Arbeitgeber Urlaub gewährt hat. Nur für die restliche Zeit des Jahres, frühestens jedoch ab Dienstantritt besteht der Tarifliche Urlaubsanspruch. Hat der Arbeitnehmer bei seinem früheren Arbeitgeber schon den gesamten, ihm dort zustehenden Jahresurlaub erhalten, erwirbt er keinen neuen Urlaubsanspruch.

Ziffer 1.7.1.

In die Zwölfteilung des Jahresurlaubs ist auch der tarifliche Zusatzurlaub für Schichtarbeiter einzubeziehen, wenn im Zeitpunkt des Ausscheidens dessen Voraussetzungen (§ 23 Ziff. 2.2) erfüllt sind, nicht aber der gesetzliche Zusatzurlaub für Schwerbehinderte (BAG in BB 1994/1788). Dieser richtet sich nach dem BUrlG und wird nur bei einem Ausscheiden in den ersten sechs Monaten gewölftelt, ansonsten besteht er vollumfänglich.

Die Konkretisierung des Urlaubs durch Festlegung der zeitlichen Lage und Dauer des Urlaubsabschnitts schließt eine Verminderung des Urlaubsanspruchs nicht aus. Stellt sich nachträglich heraus, dass wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses weniger Urlaub als vorgesehen zusteht, kann in Aussicht gestellter Urlaub also gekürzt werden. Urlaubsentgelt braucht nur für die zustehenden Tage gewährt zu werden (LAG Frankfurt/Main in BB 1977/546).

Ziffer 1.7.2.

Insbesondere im Falle des Ausscheidens wegen einer Erwerbsminderung handelt es sich im Grunde um eine Abgeltungsregelung, auf die bei Ausscheiden nach dem 30. Juni die Ausführungen zu Ziffer 1.4 nicht angewandt werden können.

Nur der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis nach dem 30. Juni aus den genannten Gründen endet, behält den vollen Jahresurlaubsanspruch, einschließlich Zusatzurlaub für Schwerbehinderte, auch einschließlich der zusätzlichen Urlaubstage für Schichtarbeiter, wenn im Zeitpunkt des Ausscheidens deren Voraussetzungen (§ 23 Ziff. 2.2) erfüllt sind.

Zugleich ist in der folgenden Ziffer 1.7.3 klargestellt, dass ein solcher Anspruch nicht besteht, wenn der Arbeitnehmer vor seinem Ausscheiden aus dem Betrieb mindestens 12 Monate lang nicht gearbeitet hat.

§ 23

Ziffer 1.7.3.

Die Bestimmung regelt den Anspruch gemäß Ziffer 1.7.1 und 1.7.2. Hat ein Arbeitnehmer zwölf Monate lang vor seinem Ausscheiden nicht gearbeitet, dann hat er weder den Anspruch auf anteilige Zwölftelung seines Jahresurlaubs, noch den Anspruch auf den vollen Jahresurlaub bei seinem Ausscheiden nach dem 30. Juni gemäß Ziffer 1.7.2. Der gesetzliche Urlaubsanspruch wird durch diese Verfallklausel nicht beeinträchtigt, da der gesetzliche Urlaubsanspruch unabdingbar ist (BAG in DB 1984/1885).

Scheidet ein Arbeitnehmer in der ersten Jahreshälfte nach zwölfmonatiger Nichtarbeit aus, stehen ihm somit die entsprechenden Zwölftel des gesetzlichen Urlaubs gemäß § 5 Abs. 1 BUrlG zu. Bei Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte steht ihm der volle gesetzliche Urlaubsanspruch zu. Kann der Urlaub nicht mehr gewährt werden, weil der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und des Übertragungszeitraumes erkrankt ist, hat der Arbeitnehmer für den gesetzlichen Urlaubsanspruch einen entsprechenden Abgeltungsanspruch (vgl. Ziffer 1.4).

Ziffer 1.8.

Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist die Beschäftigungszeit, diese in „Beschäftigungsmonaten“ ausgedrückt. Beschäftigungsmonate von mehr als 15 Kalendertagen (§ 189 BGB) gelten nach dem Tarif als volle Beschäftigungsmonate. Abweichend hiervon wird der Erholungsurlaub um 1/12 gekürzt

- „für jeden vollen Kalendermonat“ der Elternzeit gemäß § 17 BErzGG und
- „für jeden vollen Kalendermonat“ des Grundwehrdienstes nach § 4 ArbPISchG.

Ziffer 1.10.

Bei der tariflichen Regelung unter § 23 Ziffer 1.10. handelt es sich um eine eigenständige Regelung, die sich nur auf den Teil des tariflichen Urlaubs bezieht, soweit er den gesetzlichen Mindesturlaub (einschließlich eines etwaigen Schwerbehindertenurlaubs) übersteigt.

Die Möglichkeiten der Übertragbarkeit des gesetzlichen Mindesturlaubs (einschließlich des Schwerbehindertenurlaubs) sowie dessen Erlöschen richten sich allein nach den gesetzlichen Vorschriften.

Hinsichtlich des tariflichen Urlaubsanspruchs regelt die Ziffer 1.10 nicht die generelle Übertragbarkeit des tariflichen Urlaubs. Vielmehr ist der tarifliche Urlaub im jeweiligen Kalenderjahr (bis 31. Dezember) zu gewähren bzw. zu nehmen.

In den Ausnahmefällen, in denen das nicht möglich ist, sollte auch die Geltendmachung des tariflichen Urlaubs noch im Urlaubsjahr erfolgen. Die Geltendmachung muss auf jeden Fall so erfolgen, dass der tarifliche Urlaub ggf. noch bis zum 31. März genommen werden kann. Erfolgt sie nicht oder nicht rechtzeitig, erlischt insoweit der tarifliche Urlaubsanspruch.

„Geltend machen“ heißt auch „Nehmen können“!

Die Geltendmachung setzt nämlich voraus, dass der Arbeitnehmer auch in der Lage ist, seinen tariflichen Urlaubsanspruch bis zum Ablauf des 31. März zu verwirklichen. Ansonsten erlischt der tarifliche Urlaubsanspruch, auch wenn ein Arbeitnehmer infolge lang andauernder Arbeitsunfähigkeit gehindert war, den tariflichen Urlaub vor Ablauf des Urlaubsjahres bzw. Übergangszeitraumes zu nehmen.

§ 23

Das Gleiche gilt, wenn Mutterschutzfristen oder Elternzeit erst nach dem 31. März des Folgejahres enden. Dies gilt jedoch nicht im Falle der Elternzeit über den 31. März hinaus (§ 17 11 BErzGG, BAG in DB 1990/991), aber dann auch nur für denjenigen Urlaub, den der Arbeitnehmer wegen der Elternzeit nicht genommen hat (BAG in DB 1992/584).

Hinsichtlich des gesetzlichen Mindesturlaubs (einschließlich des Schwerbehindertenurlaubs) ist darauf hinzuweisen, dass dieser nicht erlischt, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub wegen einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit nicht nehmen konnte (vgl. Ziffer 1.4).

Ist nicht die Arbeitsunfähigkeit der Grund, warum der gesetzliche Mindesturlaub (einschließlich des Schwerbehindertenurlaubs) im Urlaubsjahr bzw. vor Ablauf des Übergangszeitraums nicht genommen werden kann, so erlischt auch der gesetzliche Urlaub spätestens mit Ablauf des 31. März des auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres. Wegen Mutterschutz oder Elternzeit wird auf die oben gemachten Ausführungen verwiesen. Dies gilt jedoch nicht im Falle der Elternzeit über den 31. März hinaus.

Ziffer 1.12.

Das bedeutet unter der Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr (= Urlaubsjahr) noch keinen Urlaub genommen hat, bei fristloser Entlassung oder Ausscheiden unter Vertragsbruch

a) im ersten Halbjahr des Kalenderjahres (bis 30. Juni):

Der tarifliche Urlaubsanspruch entfällt (§ 23 Ziff. 1.11).

Für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses sind ein Zwölftel des gesetzlichen Urlaubs von 24 Werktagen (Montag bis Samstag) zu erbringen (BAG in BB 1980/1691, § 5 Abs. I c BUrlG).

b) im zweiten Halbjahr des Kalenderjahres (ab 1. Juli):

Der tarifliche Urlaubsanspruch entfällt (§ 23 Ziff. 1.11).

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf den vollen gesetzlichen Urlaub von 24 Werktagen (Montag bis Samstag), wenn die Wartezeit (6 Monate) erfüllt ist (BAG in BB 1980/1691, 1984/1489, § 23 Ziff. 1.7.1 i. V. m. §§ 13,5 Abs. 1 BUrlG).

Normalerweise handelt es sich hier um einen gesetzlichen Abgeltungsanspruch. Wenn seine tatsächlichen und rechtlichen Grundlagen außer Streit stehen, kann hierauf nicht rechtswirksam, auch nicht in einem vor Gericht geschlossenen Vergleich, verzichtet werden (BAG in DB 1978/2323).

Ziffer 2.1.

Der Urlaubsanspruch beträgt für alle Arbeitnehmer unter Anrechnung des gesetzlichen Urlaubs 30 Urlaubstage. Dies bedeutet, dass mit der Gewährung des tariflichen Urlaubs gleichzeitig auch der gesetzliche Urlaubsanspruch erfüllt wird.

Dieser Urlaubsanspruch kann für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit (§ 17 BErzGG) und jeden vollen Kalendermonat des Grundwehrdienstes (§ 4 ArbPISchG) um ein Zwölftel gekürzt werden (gilt auch für den Grundwehrdienst in EU-Staaten und gemäß LAG Hamm in BB 1984/1553 auch für den verkürzten Wehrdienst der türkischen Arbeitnehmer).

§ 23

Jugendlichenurlaub:

Für den Jugendlichenurlaub gilt folgende Besonderheit:

1. Lage des Urlaubs

Gemäß § 19 Abs. 3 JArbSchG soll der Urlaub den Berufsschüler in der Zeit der Berufsschulferien gegeben werden; soweit er nicht in den Berufsschulferien gegeben wird, ist für jeden Berufsschultag, an dem die Berufsschule während des Urlaubs besucht wird, ein weiterer Urlaubstag zu gewähren.

2. Verweisung auf das BUrlG

Gemäß § 19 Abs. 4 JArbSchG gelten für den Urlaub der Jugendlichen „im Übrigen“ die § 3 Abs. 2, §§4 bis 12 und 13 Abs. 3 BUrlG. In dieser Verweisung fehlt die Erwähnung des § 13 Abs. 1 BUrlG, so dass abweichende tarifliche Vereinbarungen unzulässig sind. Also muss beim Ausscheiden im 2. Halbjahr mindestens ein voller gesetzlicher Urlaubsanspruch gewährt werden. Der tarifliche Urlaubsanspruch kann allerdings gezwölfelt werden; ist dieser gezwölfelte tarifliche Urlaub höher als der gesetzliche Mindesturlaub, dann ist der höhere Tarifurlaub zu gewähren (vgl. Tabelle zu Ziffer 7.2).

Für die Berechnung der Urlaubsdauer nach dem JArbSchG gilt der 1. Januar als Stichtag:

Wer am 1. Januar Geburtstag hat, ist zu Beginn dieses Jahres bereits 16/17/18 Jahre alt. Wer aber am 2. Januar oder später Geburtstag hat, ist zu Beginn des Jahres noch nicht 16/17/18 Jahre alt.

Alle Jugendlichen erhalten 30 Arbeitstage Tarifurlaub, der den tariflichen Bestimmungen unterliegt, also gezwölfelt werden kann, soweit er den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigt.

Ziffer 2.2.

Ein Arbeitnehmer, der nach dem 1. Mai im 3- oder 4-Schicht-Betrieb eingestellt oder eingesetzt wird, erreicht für das laufende Kalenderjahr nicht mehr die mindestens acht Monate, so dass kein Zusatzurlaub zu gewähren ist. Gleiches gilt für einen Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis vor dem 31. August endet.

Einen Anspruch haben nur Arbeitnehmer (auch Springer) im 3- oder 4-Schicht-Turnus. Den Anspruch haben ferner Springer, die regelmäßig innerhalb von 3- oder 4-Schicht-Systemen im jeweiligen Schichtplan mit Nachtschicht eingesetzt werden, wenn die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind.

Ziffer 2.3.

Halbe Urlaubstage kennt der Tarif nicht. Die Gewährung von Urlaub in halben Tagen würde auch der Ziffer 2.5 widersprechen.

Als Arbeitstage und dementsprechend als Urlaubstage zählen alle Tage, an denen der Arbeitnehmer aufgrund der Verteilung der tariflich vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage zu arbeiten hat, auch Sonntage (im Durchfahrbetrieb), Samstage und Frühschlussstage.

§ 23

Wenn diese Voraussetzungen zutreffen, handelt es sich um Urlaubstage, ohne Rücksicht auf die Zahl der Stunden, die an diesem Arbeitstag gearbeitet worden wären (also auch Früh- schlusstage innerhalb des Urlaubs vgl. § 6 Anm. zu Ziffer 4.4 Absatz 3).

Feiertage sind keine Urlaubstage. Dies gilt auch dann, wenn die Arbeit - wie z. B. im Durchfahr- betrieb - nicht wegen des Feiertags ausfällt. Die sog. Wochenfeiertage (z. B. Karfreitag, Christi Himmelfahrt, Fronleichnam, 3. Oktober) sind daher nicht als Urlaubstage zu rechnen. Das gilt auch für Hochfeiertage, an denen trotz des gesetzlichen Feiertags gearbeitet wird.

Will ein Arbeitnehmer an einem Feiertag, an dem die Arbeit nicht wegen des Feiertags ausfällt, nicht arbeiten, muss er entweder unbezahlten Urlaub, Freischichten oder dergleichen nehmen bzw. Mehrarbeit abfeiern, da er ansonsten keinen Anspruch auf Vergütung hat. Ausgenommen ist der Fall, dass der Feiertag „in den Urlaub“ fällt, d. h. von Urlaub umschlossen ist (vgl. Ziffer 5).

Ziffer 2.4.

In Ziffer 2.4 wurde entsprechend der Rechtsprechung des BAG (Urteil vom 11.12.2001, 9 AZR 522/00) klargestellt, dass bei allen Arbeitnehmern und nicht nur bei Teilzeitbeschäftigten der tarifliche Urlaubsanspruch von der 5-Tageweche ausgeht und damit eine Umrechnung bei einer anderweitigen Verteilung der Arbeitszeit auf weniger als 5 Tage zu erfolgen hat, wie dies gerade im Schichtbetrieb durch den 8-Studentag mit Freischichten anstelle des Arbeitstags mit 7,6 Stunden, der sich rechnerisch bei einer 38-Stundenwoche ergibt, der Fall ist.

Die nachfolgenden Erläuterungen dienen dem besseren Verständnis und der praktischen An- wendung der aufgrund der BAG-Rechtsprechung vorzunehmenden Umrechnung. Bestehende andere Regelungen oder Absprachen im Betrieb zur Urlaubsgewährung können unberührt blei- ben.

Hierbei ist Folgendes zu berücksichtigen:

- a) Grundlage des Urlaubs von 30 bzw. 32 Arbeitstagen nach § 23.2.1 bzw. § 23.2.2. MTV ist die 5-Tage-Woche innerhalb des Verteilungszeitraums. Diese entspricht innerhalb eines Jahres:

365 Kalendertage pro Jahr
- 104 Samstage / Sonntage
261 Arbeitstage

- b) Ist z. B. aufgrund von Freischichten, die zur Erreichung der tariflichen Arbeitszeit oder zum Ausgleich von 12-Stundenschichten am Sonntag gewährt werden, die Anzahl der persön- lichen Arbeitstage geringer, ist der Urlaub entsprechend zu kürzen.

Beispiel:

261 schichtplanmäßige Arbeitstage
- 22 Freischichten
= 239 persönliche Arbeitstage

§ 23

In diesem Beispiel errechnet sich der Urlaubsanspruch ausgehend von der Formel:

$$\frac{\text{Tarifliche Urlaubsdauer x persönliche Arbeitstage}}{\text{Jahresarbeitsstage bei 5-Tagewoche}} = \text{Urlaubsanspruch}$$

wie folgt:

$$30 : 261 \times 239 = 27,47 \text{ Urlaubstage}$$

Unter Berücksichtigung der Regelung des § 23 Ziff. 2.5. MTV besteht somit nach der derzeitigen Rechtsprechung des BAG ein Anspruch von 27 Urlaubstagen.

Hinsichtlich der Freistellung an Feiertagen vgl. Anm. zu Ziffer 5.

Ziffer 2.6.

Der Zusatzurlaub beträgt unter Zugrundelegung einer 5-Tage-Woche 5 Arbeitstage im Jahr (§ 125 SGB IX). Er unterliegt den allgemeinen Regeln des BUrlG. Die Berechnung des Urlaubs ist nach der Entscheidung des BAG vom 18.02.1997 (9 AZR 738/95) getrennt von dem tariflichen Urlaub vorzunehmen und mit Bruchteilen auszugleichen. Eine Aufrundung oder Abrundung ist für diesen Urlaub nicht zulässig.

Demgemäß ist in dem obigen Beispiel wie folgt zu rechnen:

$$5 : 261 \times 239 = 4,58 \text{ Urlaubstage nach § 125 SGB IX}$$

Es besteht somit ein Anspruch von 31,58 Urlaubstagen.

Maßgeblich für Entstehung und Verfall des Anspruchs auf Zusatzurlaub ist der Zeitpunkt des tatsächlichen Vorliegens der Schwerbehinderteneigenschaft, nicht der Feststellungsbescheid (BAG, Urteile vom 26.06.1986 - 8 AZR 75/83,266/84,371/84,550/84,555/84).

Der Anspruch auf den Urlaub kann also auch für das vergangene Urlaubs- = Kalenderjahr entstehen, kann aber auch am 31. März des Folgejahres verfallen.

Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres, so hat der schwerbehinderte Mensch nach § 125 Abs. 2 SGB IX für jeden vollen Monat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft einen Anspruch auf 1/12 des Zusatzurlaubs.

Ziffer 3.

Die Urlaubsentgeltregelungen für Angestellte und gewerbliche Arbeitnehmer, die im Ergebnis gleich waren, wurden zusammengefasst. Es wurde klargestellt, dass dem Lohnausfallprinzip in zweierlei Weise Rechnung getragen werden kann. Dies erfolgt entweder konkret nach der ausfallenden, schichtplanmäßigen Arbeitszeit oder pauschaliert nach dem Referenzprinzip. Der Urlaubsdurchschnitt ist jedoch anders als die Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit einschließlich der Mehrarbeit und somit unter Einbezug aller Vergütungsbestandteile zu berechnen.

§ 23

Ziffer 3.1.

Es handelt sich um eine Fälligkeitsregelung für die Zahlung des Urlaubsentgelts. Ihre Beachtung ist keine Voraussetzung für die Wirksamkeit der Urlaubserteilung (BAG in DB 1984/1150).

Hinsichtlich der Behandlung von Arbeitnehmern mit wechselnder Arbeitszeit (Vollzeit/Teilzeit) fehlt eine ausdrückliche Regelung. Bei Ausfüllung dieser Lücke ist von Sinn und Zweck der Urlaubsbestimmungen auszugehen. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr: Im Falle der Übertragung von Resturlaubsansprüchen kann daher nicht mehr und nicht weniger Urlaub übertragen werden, als im Urlaubsjahr erworben worden ist. Dieser Urlaubsanspruch einschließlich der damit zusammenhängenden Urlaubsentgeltansprüche ist auf Grundlage der im vergangenen Urlaubsjahr bestehenden Arbeitszeit zu ermitteln. Der einzelne Arbeitnehmer darf durch die Übertragung weder einen Vorteil noch einen Nachteil haben. Dies bedeutet, dass ein Arbeitnehmer, der im vergangenen Urlaubsjahr halbtags beschäftigt war und im neuen Jahr ganztags arbeitet, den übertragenen Resturlaub und ein Urlaubsentgelt erhält, wie wenn er noch halbtags gearbeitet hätte. Im umgekehrten Fall erhält der Arbeitnehmer trotz Halbtagsbeschäftigung im neuen Urlaubsjahr seinen Resturlaub und das dazugehörige Urlaubsentgelt in der gleichen Weise wie ein Ganztagsbeschäftigter. Hat bereits während des Urlaubsjahres ein Wechsel z. B. in der Arbeitszeit oder vom Berufsausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis stattgefunden, sind die Verhältnisse bei Urlaubsnahme maßgebend (BAG in DB 1985/1347). Keine Rückforderung von überzahltem Urlaubsentgelt (§ 5 BUrlG!).

Ziffer 3.2.1.

Das Urlaubsentgelt je Urlaubstag wird errechnet aus dem Gesamtbruttoverdienst des Berechnungszeitraumes geteilt durch die Zahl der Arbeitstage im Berechnungszeitraum. Das gilt grundsätzlich auch für den Schichtbetrieb und ist im 4-Schicht-System nicht anders.

Ziffer 4.

Die Urlaubsgeldregelung wurde mit Wirkung vom 01.01.2011 wesentlich geändert.

Ziffer 4.1. und 4.2.

Das Urlaubsgeld ist jetzt eine jährliche Einmalzahlung und grundsätzlich nicht mehr unmittelbar von der Anzahl der Urlaubstage abhängig. Es beträgt für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte 600,00 Euro jährlich. Arbeitnehmer, denen nach Ziffer 2.2. die zwei zusätzlichen Urlaubstage aufgrund der mehr als 8-monatigen schichtplanmäßigen Nachtarbeit zustehen, erhalten 640,00 Euro jährlich. Das Urlaubsgeld ist damit um ca. 50,00 höher als bisher.

Es besteht keine Akzessorietät mehr zwischen Urlaubsanspruch und Urlaubsgeld und es kommt auch nicht darauf an, dass der Mitarbeiter seinen Urlaub bis zum Ablauf des Übertragungszeitraums (31.03. des Folgejahres) nehmen kann. Die Einmalzahlung hat somit Vergütungscharakter für das laufende Jahr, mit der Maßgabe, dass sich die Höhe danach richtet, in welchem Umfang Anspruch auf Vergütung oder Krankengeld im Kalender-/Urlaubsjahr besteht.

Ziffer 4.3.

Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit im Rahmen des Arbeitszeitkorridors zwischen 35 und 40 Stunden festgelegt wurde, werden hinsichtlich des Urlaubsgelds den in Vollzeit Beschäftigten gleichgestellt.

§ 23

Ziffer 4.4.

Bei Teilzeitbeschäftigten richtet sich die Höhe des Urlaubsgelds nach dem Verhältnis der vertraglichen zur tariflichen Arbeitszeit im Kalender-/Urlaubsjahr (§ 23 Ziff. 4.4 MTV). Hat sich die Arbeitszeit im Kalender-/Urlaubsjahr verändert (Erhöhung oder Verringerung der Arbeitszeit) ist auf den Durchschnitt der Arbeitszeit im Kalenderjahr abzustellen.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer arbeitete im Jahr 2011 bis Mai 80 % und von Juni bis 31. Dezember 40 % der Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten. Der im Juni 2011 fällige Urlaubsgeldanspruch ist in Höhe von 5 x 40,00 Euro (80 %) und 7 x 20,00 Euro (40 %) entstanden und beträgt somit 340,00 Euro. Besteht für einzelne Monate kein Urlaubsgeldanspruch, z. B. wegen unbezahlten Urlaubs, wird der Urlaubsgeldanspruch um den in dem einzelnen Monat entstandenen Betrag (40,00 Euro bzw. 20,00 Euro) gekürzt.

Liegt die Änderung der Arbeitszeit nach dem Auszahlungszeitpunkt im Juni 2011 (beispielsweise im Oktober 2011), muss der zuviel erhaltene Betrag mit Ablauf des Urlaubsjahres zurück-erstattet werden (§ 23 Ziffer 4.11 MTV). Gegebenenfalls bei einem anderen Fall zu wenig gezahltes Urlaubsgeld muss vom Arbeitgeber nachgezahlt werden.

Zu Altersteilzeitarbeitnehmern ist unter Ziffer 4.8 Stellung genommen.

Ziffer 4.5.

Bei Auszubildenden wurde bisher nach dem Lebensalter (minderjährig oder volljährig) unterschieden. Diese Unterscheidung musste angesichts des AGG entfallen. Die Auszubildenden erhalten jedoch nicht das erhöhte, sondern das bisherige Urlaubsgeld von 552,30 Euro.

Bei einem Wechsel von einem Ausbildungs- zu einem Arbeitsverhältnis ist eine anteilige Berechnung entsprechend der Anzahl der Monate als Auszubildender und Arbeitnehmer vorzunehmen.

Ziffer 4.6.

Der Urlaubsgeldanspruch besteht nur für volle Kalendermonate des Bestehens des Arbeitsverhältnisses im Urlaubsjahr. Wenn ein ganzer Monat in das Urlaubsjahr fällt, ist es ausreichend, dass nur für einen Teil des Monats Ansprüche auf die Leistungen nach Ziff. 4.6 bestehen.

Dies bedeutet umgekehrt, dass dann, wenn der Kalendermonat voll belegt ist mit beispielsweise:

- Elternzeit
- Pflegezeit
- unbezahltem Urlaub
- Wehrdienst
- Zivildienst
- Freiwilliges soziales Jahr
- Arbeitslosengeldbezug
- Zeitrente
- Zeiten der Aussteuerung

eine Kürzung von 1/12 für jeden dieser vollen Kalendermonate erfolgt.

§ 23

Der Anspruch für einen Monat entfällt auch, wenn der Arbeitnehmer einen Teil des Kalendermonats unentschuldigt fehlt.

Ziffer 4.7.

Abweichend von Ziff. 4.10 erfolgt bei Ausscheiden nach dem 30.06. eines Jahres wegen der Gründe in Ziff. 4.7 keine zeitanteilige Kürzung. Dieser erhöhte Anspruch entfällt jedoch, wenn der Mitarbeiter vor seinem Ausscheiden mindestens 12 Monate nicht gearbeitet hat. Bei einem Ausscheiden bis 30. Juni eines Jahres oder einem Ausscheiden nach zwölfmonatiger Nichtarbeit bleibt es bei den allgemeinen Berechnungsregeln.

Ziffer 4.8.

a) allgemeine Fälligkeitsregelung

Der Anspruch ist fällig mit der jeweiligen Juniabrechnung, soweit durch Betriebsvereinbarung kein anderer Fälligkeitstermin vereinbart ist.

b) Aufteilung des Urlaubsgeldes in mehrere Raten

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann vereinbart werden, dass das zusätzliche Urlaubsgeld in maximal zwei Teilbeträgen ausbezahlt wird. Die Einmalzahlung ist im Übrigen spätestens im November des jeweiligen Urlaubsjahres zu gewähren.

c) Arbeitnehmer in ATZ

Bei Arbeitnehmern in Altersteilzeit wird das Urlaubsgeld im Regelfall in monatlichen Teilbeträgen ausbezahlt. Durch die Erhöhung des Urlaubsgelds zum 01.01.2011 auf 600,00/640,00 Euro jährlich ist der bisher gezahlte Betrag auf 25,00 bzw. 26,67 Euro (hälftiges Urlaubsgeld von 600,00/640,00 Euro/12 Monate) anzupassen. Es spricht grundsätzlich nichts dagegen, zur Vereinfachung den Erhöhungsbetrag bei bestehenden Altersteilzeitverhältnissen an dem für die übrigen Arbeitnehmer festgelegten Auszahlungszeitpunkt als Einmalbetrag nachzubezahlen und ab diesem Zeitpunkt dann die Erhöhung in die Abrechnung einzupflegen. Die sich durch die Erhöhung des Urlaubsgelds ergebenden Beträge sind aufzustocken.

Im Übrigen ist zu beachten, dass, wenn von der Möglichkeit der Zwölfteilung des Urlaubsgelds Gebrauch gemacht wurde, zwar grundsätzlich eine entsprechende Anpassung des Urlaubsgelds auf Grund des Stichtags im Juni erfolgt, jedoch nur für die Zukunft. Bereits erhaltenes Urlaubsgeld ist nach § 23 Ziff. 7 MTV i. V. m. § 7 Abs. 2 TV-ATZ nicht zurückzubezahlen.

Ziffer 4.9.

Der Anspruch auf Urlaubsgeld entfällt für das Urlaubsjahr ganz, wenn der Arbeitnehmer innerhalb des Urlaubsjahres keine zusammenhängende tatsächliche Arbeitsleistung von mindestens einem vollen Kalendermonat erbracht hat.

Als tatsächliche Arbeitsleistung gelten auch:

- Freischichttage
- Gleitzeittag
- Abfeiern von Mehrarbeit
- Fälle des § 21 MTV
- Einzelne Urlaubstage, d. h. bis zu einer Woche pro Monat

§ 23

Der Urlaubsgeldanspruch des laufenden Kalenderjahres entfällt ebenfalls, d. h. er wird nicht mehr ausbezahlt oder kann, wenn er schon ausbezahlt ist, zurückgefordert werden, wenn der Mitarbeiter vertragsbrüchig ausscheidet. Das ist z. B. bei Nichteinhaltung der Kündigungsfristen der Fall. Das Gleiche gilt, wenn der Mitarbeiter fristlos gekündigt wird.

Ziffer 4.10.

Im Jahr des Eintritts bzw. des Austritts besteht der Anspruch zeitanteilig für jeden vollen Kalendermonat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses, sofern die Voraussetzungen nach Ziffer 4.6 erfüllt sind. Bei einem Eintritt/Austritt im Laufe eines Monats besteht für diesen Monat kein anteiliger Anspruch.

Wenn der Arbeitnehmer im Kalender-/Urlaubsjahr nach dem Fälligkeitstermin eintritt, ist das anteilige Urlaubsgeld am Ende des Urlaubsjahres/Kalenderjahres auszubezahlen.

Tritt der Arbeitnehmer im Kalender-/Urlaubsjahr vor dem Fälligkeitstermin aus, so ist das anteilige Urlaubsgeld mit der Schlussabrechnung auszubezahlen.

§ 23

Beispiele bei denen als Auszahlungszeitpunkt der Juni eines Jahres unterstellt wird:

<p>Beispiel 1</p> <p>Der AN ist vom 15.10.2011 bis 31.03.2012 im Krankengeldbezug. Er arbeitet ab dem 01.04.2012 wieder.</p> <p>Welches Urlaubsgeld erhält er im Juni 2012?</p> <p>Lösung:</p> <p>Es liegt eine Mindestarbeitsleistung von einem Kalendermonat vor (§ 23 Ziff. 4.6., Satz 2 MTV). Es besteht im ganzen Urlaubsjahr Anspruch auf Vergütung oder Krankengeld. Der Urlaubsgeldanspruch besteht voll.</p>
<p>Beispiel 2</p> <p>Der Arbeitnehmer bezieht vom 01.05.2011 bis 30.11.2011 Krankengeld, das zu diesem Zeitpunkt ausläuft. Der Mitarbeiter wird nicht wieder arbeitsfähig, sondern erhält nach seiner Aussteuerung Arbeitslosengeld oder befristete Rente. Welches Urlaubsgeld erhält er im Juni 2011 und Juni 2012?</p> <p>Lösung:</p> <p>2011 Der Arbeitnehmer hat bis April gearbeitet und erfüllt die Mindestvoraussetzung einer einmonatigen Arbeitsleistung. Im Zeitpunkt der Auszahlung im Juni 2011 erhält er das volle Urlaubsgeld. Bei Ablauf des Kalenderjahres sind 1/12 zurückzuzahlen, da der Dezember Aussteuerungsmonat ist.</p> <p>2012 Der Arbeitnehmer hat im Urlaubsjahr 2012 keinen Kalendermonat eine Arbeitsleistung erbracht. Deshalb besteht kein Anspruch auf Urlaubsgeld.</p>
<p>Beispiel 3</p> <p>Der Arbeitnehmer erhält im Juni 2011 das volle Urlaubsgeld. Er scheidet am 30.09.2011 aus seinem Unternehmen aus.</p> <p>Welcher Anspruch besteht für das Urlaubsgeld 2011?</p> <p>Lösung:</p> <p>Der Arbeitnehmer erhält im Juni 2011 ein Urlaubsgeld in Höhe von 600 Euro. Dies war für das Urlaubsjahr 2011. Da er vor Ablauf des Urlaubsjahres ausscheidet, sind 3/12 zurückzuzahlen.</p> <p>Handelt es sich um einen Mitarbeiter im Sinne des § 23 Ziffer 4.7, welcher wegen einer der dort genannten Gründe ausscheidet, gilt die dortige Regelung.</p>

§ 23

Ziffer 4.11.

Ergibt sich eine Überzahlung des Urlaubsgelds wegen Wegfalls der Voraussetzungen oder falscher Berechnung ist der Mitarbeiter zur Rückzahlung verpflichtet. In der Praxis wird dies insbesondere bei einer fristlosen Kündigung in Betracht kommen.

Ziffer 4.12.

Der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte ist ein erweiterter gesetzlicher Urlaub. Deswegen kann ein Anspruch auf das tarifliche Urlaubsgeld auch für den Zusatzurlaub nicht auf das SchwbG (§ 47) gestützt werden. Der Manteltarif enthält hier nur eine Empfehlung der Tarifvertragsparteien, begründet aber keinen Anspruch.

Ziffer 5.

Auch im Schichtbetrieb wird der Feiertag, der in den Urlaub fällt, nicht auf den Urlaub angerechnet. Dieser Feiertag wird nur mit Lohnausfall vergütet. Der Lohnausfall ist identisch mit einem täglichen Urlaubsentgelt.

Da die Arbeit nicht wegen des Feiertags, sondern wegen des Urlaubs ausfällt, ist dieser Tag nicht als Feiertag zu vergüten. Auch Feiertagszuschläge kommen nicht in Betracht. Da der Feiertag nicht als bezahlter Urlaubstag angerechnet werden darf, musste eine tarifliche Regelung über Art und Höhe der Vergütung vereinbart werden. Die Tarifvertragsparteien haben hier den „Lohnausfall“ normiert.

Ein im Jahre 1971 durchgeführtes Zentral-Schiedsverfahren mit dem Ziel einer abweichenden Auslegung endete ergebnislos.

Feiertage zu Beginn und Ende des Urlaubs werden nicht vom Urlaub umschlossen. Sie fallen also nicht im Sinne der Bestimmung „in den Urlaub“. Etwaige Freistellungen können nur unbezahlt oder unter Verrechnung mit Arbeitszeitguthaben oder Freischichten erfolgen.

Das Gleiche gilt für Freischichten. Sie sind keine Urlaubstage. Wenn der Arbeitnehmer seinen Urlaub mit Freischichten und einem anschließenden Feiertag beginnt, so handelt es sich nicht um einen Feiertag, der „in den Urlaub fällt“. Dasselbe gilt, wenn er den Urlaub mit einem Feiertag und anschließender Freischicht beendet.

Etwas anderes gilt nur in dem einen Ausnahmefall, wenn ein „Durchfahrer“ nach §§ 7 Ziff. 2 DV' e Pa und Z die Zusammenlegung des Urlaubs mit Freischichten verlangt. Dann gilt der Feiertag, der zwischen Freischichten und Urlaubsbeginn oder zwischen Urlaubsende und Freischichten liegt, als vom Urlaub umschlossen und ist gemäß § 23 Ziff. 5 zu vergüten.

Ziffer 6.

Öffnungsklausel bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten

Die früher als Protokollnotiz enthaltende Regelung, wonach bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten auf bis 50 % des Urlaubsgelds durch Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Gewerkschaft verzichtet werden kann, ist nunmehr in den Tarifvertrag aufgenommen worden.

§ 23

Ziffer 7.

Arbeitnehmer in Altersteilzeit

Bei Arbeitnehmern in Altersteilzeit wird das Urlaubsgeld im Regelfall in monatlichen Teilbeträgen ausbezahlt. Durch die Erhöhung des Urlaubsgelds zum 01.01.2011 auf 600/640 Euro jährlich ist der bisher gezahlte Betrag auf 25,00 bzw. 26,67 Euro (hälftiges Urlaubsgeld von 600/640 Euro / 12 Monate) anzupassen. Es spricht grundsätzlich nichts dagegen zur Vereinfachung den Erhöhungsbetrag bei bestehenden Altersteilzeitverhältnissen an dem für die übrigen Arbeitnehmer festgelegten Auszahlungszeitpunkt als Einmalbetrag nachzubezahlen und ab diesem Zeitpunkt dann die Erhöhung in die Abrechnung einzupflegen. Die sich durch die Erhöhung des Urlaubsgelds ergebenden Beträge sind aufzustocken.

Im Übrigen ist zu beachten, dass, wenn von der Möglichkeit der Zwölfteilung Gebrauch gemacht wurde, zwar grundsätzlich eine Anpassung des Urlaubsgelds auf Grund des Stichtags im Juni erfolgt, jedoch nur für die Zukunft. Bereits erhaltenes Urlaubsgeld ist nach § 23 Ziffer 7 MTV i. V. m. § 7 Abs. 2 TV-ATZ nicht zurückzuzahlen.

Auch bei einem Altersteilzeitarbeitnehmer bleibt der betriebliche Auszahlungszeitpunkt für alle Arbeitnehmer (i. d. R. Juni) für die Rückrechnung des Referenzzeitraums entscheidend.

In der Passivphase feiert der Altersteilzeitarbeitnehmer die vorgearbeitete Zeit ab. Dies steht einer Arbeitsleistung gleich.

§ 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.*

§ 24

Ziffer 3.1. bis 3.4.

Der Sinn der Bestimmungen lässt sich am besten anhand eines Beispiels darlegen:

- a) Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit: 15. August
- b) Letzter Tag der Frist für die Erklärung über die Nichtweiterbeschäftigung: 15. Mai
- c) Bei Bestehen der Prüfung am 2. Juni: Ausscheiden ab 3. Juni, falls Erklärung gemäß b) fristgerecht abgegeben worden ist.
- d) Keine Weiterbeschäftigung vom 3. Juni bis 15. August

Ziffer 3.2.

Der Auszubildende hat die Prüfung erst dann bestanden, wenn das Prüfungsverfahren abgeschlossen und das Prüfungsergebnis mitgeteilt wurde (§ 21 Abs. 2 BBiG). Bei Weiterbeschäftigung ohne ausdrückliche andere Vereinbarung kommt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zustande (§ 24 BBiG).

Erst von diesem Zeitpunkt an sind Lohn oder Gehalt „der ausgeführten Tätigkeit“ zu zahlen.

Ziffer 3.3.

Die Tarifregelung begründet keine vertragliche Bindung auf Abschluss eines Arbeitsvertrages, von der sich der ausbildende Arbeitgeber nur durch einen Rücktritt lösen kann. Wird die 3-Monatsfrist nicht eingehalten, besteht kein Einstellungsanspruch, es können sich allenfalls Schadensersatzansprüche ergeben.

Ziffer 4.

Wird schulische Vorbildung, z. B. durch Besuch eines Berufsgrundbildungsjahres oder einer Berufsfachschule auf die Ausbildungszeit angerechnet, wird diese Zeit als Vorleistung auf die Berufsausbildungszeit gewertet, so dass diese Zeit als zurückgelegte Ausbildungszeit zu werten ist mit der Folge der höheren Zahlung der Ausbildungsvergütung für das 2. Ausbildungsjahr (BAG, Urteil vom 08.12.1982, DB 83/1208).

Wird die Ausbildungszeit, z. B. bei Abiturienten, auf Antrag gemäß § 8 Abs. 1 BBiG verkürzt, führt dies nicht zu einem früheren Anspruch auf die höhere Ausbildungsvergütung (BAG in DB 1972/1208).

Ziffer 5.1.

Bei einer Verlängerung der Ausbildungszeit wegen nichtbestandener Prüfung ist während des Zeitraums der Verlängerung die unveränderte Ausbildungsvergütung (für Papiertechnologen des 3. Ausbildungsjahres) weiterzuzahlen und nicht etwa wegen Zeitablauf die Ausbildungsvergütung des 4. Ausbildungsjahres (BAG in DB 1978/1039, LAG Hamm in BB 1979/631).

Ziffer 6.1.

Zur steuerlichen Behandlung der Fehlzeiten (vgl. OFD Münster in DB 1990/1538, BMF in DB 1990/1894).

Ein gesetzlicher Anspruch auf Übernahme der Fahrkosten besteht weder für den Besuch der Berufsschule (BAG in DB 1973/832) noch für die Teilnahme an der Abschlussprüfung (BAG in DB 1984/1204).

§ 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.*

§ 25

Allgemeines zur Ausschlussfrist

Tarifliche Ausschlussfristen laufen auch dann, wenn sie den Parteien unbekannt sind (BAG v. 23.01.2002, NZA 2002/1367).

Der Arbeitgeber darf sich auch dann auf die Ausschlussfrist berufen, wenn er den Tarifvertrag entgegen § 8 TVG nicht im Betrieb ausgelegt hat (23.01.2002, NZA 2002/1367).

Findet in einem Betrieb kraft arbeitsvertraglicher Inbezugnahme oder betrieblicher Übung ein Tarifvertrag Anwendung, so hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer hierauf nach § 2 Abs. 1 Nr. 10 NachwG hinzuweisen. Eines gesonderten Hinweises auf die in einem Tarifvertrag geregelte Ausschlussfrist bedarf es nicht, damit die Ausschlussfrist greifen kann (BAG v. 17.04.2002, DB 2003/560).

Die Berufung des Arbeitnehmers auf den Verfall des Anspruchs auf Rückzahlung überbezahlter Vergütung ist rechtsmissbräuchlich, wenn er erkennen konnte, dass er auf diese Zahlungen keinen Anspruch hatte und er es pflichtwidrig unterlassen hat, den Arbeitgeber auf die Überzahlung aufmerksam zu machen bzw. die Umstände mitzuteilen, damit eine rechtzeitige Rückforderung möglich ist. Der Einwand des Rechtsmissbrauchs steht dem Verfall des Rückzahlungsanspruches nur solange entgegen, wie der Arbeitgeber aufgrund des rechtsmissbräuchlichen Verhaltens von der Einhaltung der Ausschlussfrist abgehalten wird. Nach Kenntnis der Überzahlung muss die Rückforderung unverzüglich geltend gemacht werden (BAG v. 13.10.2010, NZA 2011/219).

Vom Schuldner anerkannte Ansprüche können nicht mehr verfallen. Werden Forderungen in der Lohnabrechnung vorbehaltlos ausgewiesen, so müssen diese vom Mitarbeiter nicht mehr geltend gemacht werden, auch wenn sie der Arbeitgeber später bestreitet (BAG v. 21.04.1993, DB 1993/1930).

Mit verfallenen Ansprüchen kann nicht mehr aufgerechnet werden (BAG v. 30.03.1973, DB 1974, 585)

Tarifliche Ausschlussfristen gelten nicht für sozialversicherungsrechtliche Ansprüche. Darf der Arbeitgeber die Auszahlung von Arbeitsentgelt wegen Eingreifens der tariflichen Ausschlussfrist verweigern, so hindert dies die Beitragsstellen nicht daran, vom Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge auf dieses Arbeitsentgelt zu fordern (BSG 30.08.1994 – 12 RK 59/92).

Ziff. 1.1.

a) Erfasste Ansprüche

Gegenseitige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind insbesondere:

- Lohn, Gehalt, Ausbildungsvergütung einschließlich Zulagen, Zuschlägen u. Ä.
- Entgeltfortzahlungsanspruch (BAG v. 16.02.2002, NZA 2002/746)
- Beseitigung einer Abmahnung aus der Personalakte (BAG v. 14.12.1994, DB 1995, 981)
- Ansprüche aus Verbesserungsvorschlägen (LAG Frankfurt/Main, VAP-RS vom 22.02.1980)
- qualifiziertes Zeugnis (BAG in DB 1983/2043)
- Ansprüche aus Verletzung von Persönlichkeitsrechten (BAG v. 15.07.1987, DB 1987/2571)

§ 25

- Ansprüche aus einem Sozialplan (LAG Berlin in DB 1983/2042)
- Ansprüche aus der Stellung als Betriebsratsmitgliedes (30.01.1973, DB 1973/474)
- Rückforderungen von Überzahlungen (BAG in DB 1978/2035)
- tarifliche Urlaubsabgeltung

Nicht erfasst werden:

- Ruhegeldansprüche (BAG in DB 1979/551)
- Hinterbliebenunterstützung nach § 22 MTV (BAG v. 04.04.2001, DB 2001/2200)

b) Fälligkeit

Der Anspruch ist fällig, wenn er nach Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, betrieblicher Übung oder Arbeitsvertrag zu leisten ist.

Die Fälligkeit einer Leistung im Sinne einer Ausschlussfrist hängt nur dann von einer Abrechnung des Anspruchsgegners ab, wenn der Anspruchsberechtigte die Höhe seiner Ansprüche ohne die Abrechnung der Gegenseite nicht erkennen kann (BAG v. 27.02.2002, 9 AZR 543/00, BAG v. 22.09.1999, NZA 2000/551). Dann liegt ein Fall von § 25 Ziffer 1.2.2. vor, wonach der Mitarbeiter dann die rechtzeitige Geltendmachung nicht zu vertreten hat (siehe unter Ziffer 1.2.2.).

Schadensersatzansprüche werden - vorbehaltlich des Eingreifens von Ziffer 3. (unerlaubte Handlung) - nicht schon bei Verletzung des Rechtsguts, sondern erst fällig, wenn der Schaden eingetreten ist (BAG v. 14.12.2006, NZA 2007/262), und er feststellbar und geltend gemacht werden kann (BAG v. 20.06.2002, NZA 2003/268).

c) Geltendmachung

Die Geltendmachung von Ansprüchen des Arbeitnehmers durch den Betriebsrat reicht nur dann aus, wenn insoweit eine Bevollmächtigung vorliegt (LAG Berlin in BB 1994/2075).

Die Geltendmachung setzt die unmissverständliche und vorbehaltlose Forderung eines Anspruchs voraus (BAG v. 17.05.2001, NZA 2002/910). Die Geltendmachung muss aber nicht wörtlich erklärt werden, es reicht z.B. die Bemängelung des Fehlens eines Lohnbestandteils auf der Abrechnung aus (BAG v. 20.02.2001, NZA 2002/567).

Neben der Beschreibung des Anspruchs erfordert die Geltendmachung, dass auch die ungefähre Höhe angegeben wird (BAG v. 14.12.2006, NZA 2007/262), außer die Höhe ist dem Anspruchsgegner ohne weiteres errechenbar (BAG v. 28.02.2003, NZA 2003/922).

Gleichartige Ansprüche müssen für jeden Sachverhalt erneut geltend gemacht werden (BAG v. 26.10.1994, DB 1995/2534).

Für die Schriftlichkeit gilt grundsätzlich § 126 BGB, d. h. es ist der Zugang eines vom Anspruchsteller unterschriebenen Schreibens an den Anspruchsgegner nötig.

Für „die Schriftlichkeit“ reicht die Geltendmachung per Telefax (BAG v. 11.10.2000, NZA 2001/231) oder per E-Mail (BAG 16.12.2009 5 AZR 588/08) aus. Bei gerichtlicher Geltendmachung gilt nicht der Zeitpunkt der Klageeinreichung bei Gericht, sondern die Zustellung an den Anspruchsgegner (19.06.2007 – 1 AZR 541/06).

§ 25

Bei schriftlicher Geltendmachung durch einen Vertreter muss der Geltendmachung keine Vollmacht beigefügt sein, da § 174 BGB keine Anwendung findet (BAG 14.08.2002, NZA 2002/1344).

Ziffer 1.2.2.

Der Beginn der Verfallsfristen ist solange gehemmt, bis der Arbeitnehmer imstande ist, seinen Anspruch dem Grund nach zu benennen und annähernd zu beziffern (BAG v. 27.02.2002, 9 AZR 543/00).

Die Fristen beginnen beim Lohnanspruch daher regelmäßig erst zu laufen mit Vorlage der Abrechnung (DB 1986/2337).

Ziffer 2.

Eine Kündigungsschutzklage wahrt auf jeden Fall die Ausschlussfrist in Bezug auf solche Ansprüche, die vom Ausgang des Prozesses abhängig sind (BAG in DB 1979/1466, DB 1992/1146, NZA 2008,757).

Im Falle des Betriebsübergangs haftet gemäß § 613 a II Satz 1 BGB der Betriebserwerber neben dem bisherigen Arbeitgeber für Verpflichtungen, soweit sie vor dem Betriebsübergang entstanden sind. Da nach dem Betriebsübergang ein Arbeitsverhältnis zu dem bisherigem Arbeitgeber nicht mehr besteht, sind die tariflichen Ausschlussfristen für den Fall des Ausscheidens maßgebend. Die Ausschlussfrist von einem Monat beginnt mit dem Zeitpunkt des Wirksamwerdens des Betriebsübergangs (BAG v. 10.08.1994, DB 1995/379).

Zu Ziffer 2 Satz 2 ist klargestellt, dass auch die kurze Ausschlussfrist bei Ausscheiden frühestens mit Fälligkeit zu laufen beginnt. Für Lohnansprüche, die erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig werden, beginnt die Monatsfrist mit Erhalt der Lohnabrechnung, spätestens jedoch am 15.01. des Folgemonats (ArbG Bamberg v. 22.01.2009, 1 Ca 242/08 mit Verweis auf BAG v. 19.04.2005, 9 AZR 160/04).

Die kurze Verfallsfrist von gerichtlicher Geltendmachung von einem Monat bei Ausscheiden ist nicht unzulässig kurz, sondern wirksam (BAG v. 13.12.2000, 10 AZR 168/00, BAG v. 22.09.99, NZA 2000/551).

Hinsichtlich der Anwendbarkeit tariflicher Ausschlussfristen findet keine Inhaltskontrolle, sondern nur eine Transparenzkontrolle statt (BAG v. 24.09.2008, 6 AZR 76/07). Bei einem arbeitsvertraglichem Verweis auf den Tarifvertrag ist das Transparenzgebot hinsichtlich der Anwendbarkeit von tariflichen Ausschlussfristen nicht verletzt, da das Vorhandensein von Ausschlussfristen in Tarifverträgen allgemein bekannt ist.

Ziffer 3.

Bei Ansprüchen aus unerlaubter Handlung gelten keine Ausschlussfristen, sondern die 3-jährige Verjährungsfrist nach §§ 195, 199 BGB.

Bei längerem Zuwarten und Schaffung von zusätzlichem Vertrauen, dass der Anspruch nicht mehr geltend gemacht wird, kann der Anspruch aber noch vor Eingreifen der Verjährung nach § 242 BGB verwirken.

§ 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

§ 26

Ziffer 1.

Es handelt sich um eine Übergangsbestimmung, die sich nur auf die bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages wirksam abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen bezieht. Es handelt sich nicht um eine allgemeine Öffnungsklausel im Sinne des § 77 Abs. 3 BetrVG. Der Vorrang der tariflichen Regelung soll nicht eingeschränkt werden.

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.

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.

Frankfurt, den 15. Mai 2007

*Vereinigung der Arbeitgeberverbände
der Deutschen Papierindustrie e. V.*

*Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie
- Hauptvorstand -*

Potempa

Blömeke

Bischoff

Nieden

Anlage 1

Tabelle 1 zu § 14 Ziffer 5.2.1. MTV

Zahl der Ausfallstunden	Prozentsatz des ausgefallenen Stundenlohnes	Zahl der Ausfallstunden	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

<i>Zuschlagsausfall in</i>		<i>anzuwendender</i>
<i>Prozent-Summe der Zuschläge</i>	<i>Stundenwert</i>	<i>Prozentsatz</i>
<i>bis einschließlich</i> 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
<i>bis einschließlich</i> 2000	20	40
<i>ab</i> 2000	<i>ab 20</i>	40

Durchfahrvertrag

für die Papierindustrie

*vom 7. Februar 1997
in der Fassung vom 15. Mai 2007*

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 Betriebe, soweit sie mit Maschinen im Sinne der „Verordnung über Ausnahmen vom Verbot der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen in der Papierindustrie“ vom 20. Juli 1963 – im Folgenden kurz „Durchfahrverordnung“ genannt – sonn- und feiertags arbeiten.
3. *Persönlich:*
Für Arbeitnehmer (gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte), die in den unter Ziffer 2 genannten Betrieben mit Arbeiten oder Hilfsverrichtungen im Sinne der Durchfahrverordnung im vollkontinuierlichen 4-Schichtsystem beschäftigt werden.

§ 2 Arbeitszeit

1. *Die regelmäßige kalenderwöchentliche Arbeitszeit beträgt im Durchschnitt 38 Stunden.*
- 2.1.1. *Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sind zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat zu vereinbaren.*
- 2.1.2. *Dabei ist ein Verteilungszeitraum zugrunde zu legen, der bis zu höchstens zwölf Monate beträgt. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können Arbeitgeber und Betriebsrat den Verteilungszeitraum auf bis zu 36 Monate verlängern. In diesem Fall gilt für § 7 d Absatz 1 Nr. 2 SGB IV der in der Betriebsvereinbarung festgelegte Zeitraum, höchstens jedoch 36 Monate.*
- 2.1.3. *Die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen kann gem. §§ 12 Ziffer 4 ArbZG, 6 lit b Durchfahr-VO auf bis zu 12 Stunden verlängert werden.*
- 2.2.1. *Bei Arbeiten in Wechselschichten, die einen ununterbrochenen Fortgang erfordern, können statt fester Ruhepausen Kurzpausen von angemessener Dauer gewährt werden.*
- 2.2.2. *Diese Kurzpausen gelten als Arbeitszeit und sind entsprechend zu vergüten.*
- 3.1. *Wechselschichtler sind Arbeitnehmer, die sich regelmäßig im 3- oder 4-Schichtturnus umschichtig ablösen.*
- 3.2. *Dabei bedeutet das Ablösen der Arbeitnehmer ein Fortführen einer begonnenen Arbeit am gleichen Arbeitsplatz und/oder mit den gleichen Arbeitsmitteln.*
- 3.3. *Eine kürzere Überschneidung der regelmäßigen Arbeitszeit verschiedener Arbeitnehmer bis zu einer Stunde (Überlappen) bei im Übrigen gleichen Voraussetzungen steht dem Begriff der Wechselschicht nicht entgegen.*
- 3.4. *Das gilt nicht für Teilzeitarbeit.*

- 4.1. *Die Arbeitszeit am Karsamstag, 24. Dezember und 31. Dezember endet mit dem Ende der ersten Schicht, am 30. April und Pfingstsonntag mit dem Ende der zweiten Schicht.*
- 4.2. *Abweichende Betriebsvereinbarungen bedürfen der Zustimmung der Tarifvertragsparteien.⁵*
- 4.3.1. *Entsteht dem Arbeitnehmer durch den Frühschluss am Karsamstag, Pfingstsonntag, 30. April, 24. Dezember und 31. Dezember schichtplanmäßig ein Lohnausfall, so ist dieser zu vergüten.*
- 4.3.2. *Durch Arbeiten während der Frühschlusszeiten wird der Anspruch auf Lohnausfallvergütung gemäß Ziffer 4.3.1 nicht berührt.*
- 4.4. *Arbeitszeiten im Rahmen der Schichtpläne, die durch das Arbeitsverbot nach der Durchfahrverordnung (Ostern, 1. Mai, Pfingsten, Weihnachten) ausfallen, sind in Höhe des Lohnausfalls ohne Feiertagszuschläge zu vergüten.*
- 4.5.1. *§ 1 Abs. 1 S. 1 der Durchfahrverordnung gilt entsprechend für den 1. Januar.*
- 4.5.2. *Arbeitszeiten im Rahmen der Schichtpläne, die durch die Arbeitsruhe am 1. Januar ausfallen, sind in Höhe des Lohnausfalls ohne Sonn- und Feiertagszuschläge zu vergüten.*
- 4.6. *Als Lohnausfall ist der Betrag zu vergüten, den der Arbeitnehmer verdient hätte, wenn er schichtplanmäßig gearbeitet hätte, soweit Frühschluss oder Feiertag auf einen Sonntag fallen, einschließlich des Sonntagszuschlages.*
- 4.7. *Durch arbeitsfreie Zeiten nach den Ziffern 4.1, 4.4 und 4.5.2 dürfen Schichtpläne im Durchfahrbetrieb nicht unterbrochen werden.*
- 4.8. *Arbeitnehmer, die ihrer letzten Schicht vor dem Frühschluss oder der Arbeit an ihrem ersten Arbeitstag nach den Feiertagen unentschuldigt fernbleiben, haben keinen Anspruch auf Lohnausfallvergütung nach Ziffer 4.3.1.*
5. *Bei Arbeit an den unter Ziffern 4.3.1, 4.4 und 4.5.2 genannten Tagen bleibt der Anspruch auf Lohnausfallvergütung, jedoch ohne Sonntagszuschlag, bestehen.*
6. *In den vorstehenden Ziffern 1 bis 5 ist die Arbeitszeit tariflich abschließend geregelt.*
7. *Die Parteien stimmen überein, dass nicht in allen Betrieben die Voraussetzungen gegeben sind, die Bestimmungen der §§ 4 und 5 der Durchfahrverordnung durchzuführen und dass deshalb Betriebsvereinbarungen nach § 6 der Durchfahrverordnung getroffen werden können.*
8. *Im vollkontinuierlichen Durchfahrbetrieb ist die betriebsübliche Wochen-Produktionszeit 168 Stunden.*

⁵ Protokollnotiz zu § 2 Ziffer 4.2:

Das Protokoll vom 27.02.1996 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 verfahrenene 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.

§ 3 Mehrarbeit

Mehrarbeitsstunden sind alle Arbeitsstunden, welche die im Durchschnitt sich ergebende kalenderwöchentliche Arbeitszeit (§ 2) von 38 Stunden überschreiten.

§ 4 Durchfahrzulage

1. *Die Durchfahrzulage für Arbeiten im 4-Schicht-System beträgt 5 % auf den tatsächlich erzielten Stundenverdienst ohne Prämien, bei Akkordarbeiten auf den Tarifstundenlohn plus 15 % (Akkordbasis).*
- 2.1. *Die Durchfahrzulage wird neben den tariflichen Zuschlägen gezahlt.*
- 2.2. *Bei der Berechnung von Zuschlägen bleibt sie jedoch außer Ansatz.*

§ 5 Sonntagszuschlag

Abweichend von § 11 Ziffer 2 MTV beträgt der Zuschlag für Arbeitsstunden an Sonntagen 100 %.

§ 6 Prämienausgleich

1. *Durch den Übergang zum 4-Schicht-System darf der Prämienbetrag der einzelnen darin beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer nicht verringert werden.*
2. *Zu diesem Zweck wird die bisherige Prämiensumme des vorgenannten Personenkreises für drei Schichten (= 100) um ein Drittel erhöht und auf die 4 Schichten verteilt.*

§ 7 Freischichten und Urlaub

1. *Der Urlaub ist auf Wunsch des Arbeitnehmers so zu gewähren, dass er im Zusammenhang mit Freischichten vor Urlaubsbeginn oder nach Urlaubsende liegt.*
2. *Der Arbeitnehmer hat nur einmal Anspruch auf Zusammenlegen des Urlaubs mit Freischichten, wenn er seinen Urlaub auf eigenen Wunsch teilt.*

§ 8 Verhältnis zu dem Manteltarifvertrag

1. *Die Bestimmungen des Manteltarifvertrages in der jeweils geltenden Fassung, einschließlich der Protokollnotizen und Erläuterungen, finden Anwendung, soweit nicht in den vorstehenden Bestimmungen abweichende Regelungen getroffen worden sind.*
2. *Das gilt auch für § 6 Ziffer 1.2 MTV.*

§ 9

1. *Durch diesen Tarifvertrag werden bestehende günstigere betriebliche Regelungen nicht berührt.*
2. *Die Arbeitgeberseite wird auf die Betriebe einwirken, dass Nachteile aus der Einführung des 4-Schicht-Systems für die unmittelbar am 4-Schicht-System Beteiligten vermieden werden.*

§ 10 Schlussbestimmungen

1. *Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Februar 1997 in Kraft.*
2. *Er kann mit 3-monatiger Kündigungsfrist zum Quartalsende, erstmals jedoch zum 31. Dezember 1999 gekündigt werden.*

7. Februar 1997 / 27. Juli 2005 / 15. Mai 2007

*Vereinigung der Arbeitgeberverbände
der Deutschen Papierindustrie e. V.*

*Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie
- Hauptvorstand -*

Potempa

Blömeke

Bischoff

Nieden

Bestätigungsschreiben:

Zu § 2 Durchfahrvertrag Papier

Die Tarifvertragsparteien sind darüber einig, dass die Lohnausfallvergütung auch durch den Arbeitslohn für Vorbereitungsarbeiten vor Wiederaufnahme der Produktion nach Feiertagen nicht berührt wird. Darunter fällt nicht das schichtplanmäßige Verfahren der vorausgehenden Nachtschicht.

Zu § 2 Ziffer 4.1 Durchfahrvertrag Papier

Die Tarifvertragsparteien sind darüber einig, dass dann, wenn der Frühschluss auf einen Sonntag fällt, an dem normalerweise 12-Stunden-Schichten gefahren werden, der Frühschluss zu dem Zeitpunkt beginnt, zu dem an Werktagen die zweite bzw. dritte Schicht beginnt.

Zu § 2 Ziffer 5 Durchfahrvertrag Papier

Die Tarifvertragsparteien sind darüber einig, dass durch die Bezugnahme in § 2 Ziffer 5 auf § 2 Ziffer 4.3.1 der Fall geregelt ist, dass ein Frühschluss auf einen Sonntag fällt, mit der Wirkung, dass in diesem Fall die Lohnausfallvergütung ohne Sonntagszuschlag zu zahlen ist.

Durchfahrvertrag Papier (DVPapier)

§ 1 Geltungsbereich

Ziffer 3.

Der DVPapier erfasst Arbeiter und Angestellte, die in Betrieben des fachlichen Geltungsbereichs und im vollkontinuierlichen 4-Schicht-System beschäftigt werden.

§ 2 Arbeitszeit

In den DVPapier ist ein umfangreicher § 2 „Arbeitszeit“ aufgenommen, der sämtliche einschlägigen Bestimmungen des § 6 MTV wiederholt und abweichende Regelungen ausdrücklich anspricht.

Ziffer 2.1.2.

Vgl. hierzu Erläuterungen zu § 6 Ziff. 2.1.2.

Ziffer 2.2.1.

Diese Bestimmung entspricht der Pausenregelung in § 7 Abs. 1 Ziff. 2 ArbZG und stimmt weitergehend mit der betrieblichen Übung überein.

Ziffer 3.1.

Die Definition der Wechselschicht war erforderlich, weil der Begriff in § 2 Ziff. 2.2.1. verwendet wird (vgl. zum Begriff „Schichtarbeit“ BAG in DB 1983/1314, BB 1988/1467).

Ziffer 4.1.

Frühschluss und Frühschlussvergütung

In Ziffer 4.1 wird die Arbeit an Wochentagen vor Feiertagen geregelt.

Diese Arbeitszeit endet am Karfreitag, am 24. und 31. Dezember mit dem Ende der ersten Schicht.

Mit dem Ende der ersten Schicht bedeutet:

bei Schichtwechsel um 06:00 Uhr, 14:00 Uhr und 22:00 Uhr:	14:00 Uhr
bei Schichtwechsel um 05:00 Uhr, 13:00 Uhr und 21:00 Uhr:	13:00 Uhr
bei Schichtwechsel um 07:00 Uhr, 15:00 Uhr und 23:00 Uhr:	15:00 Uhr

usw.

Durchfahrvertrag Papier (DVPapier)

Entsprechendes gilt für den Frühschluss am 30. April und Pfingstsamstag „mit dem Ende der 2. Schicht“ je nach den betrieblichen Verhältnissen um 22:00 Uhr, 21:00 Uhr und 23:00 Uhr.

Fällt der Frühschluss auf einen Sonntag, so haben die Tarifvertragsparteien sich wechselseitig bestätigt:

„Die Tarifvertragsparteien sind darüber einig, dass dann, wenn der Frühschluss auf einen Sonntag fällt, an dem normalerweise 12-Stunden-Schichten verfahren werden, der Frühschluss mit dem Ende der 8-stündigen Frühschicht beginnt.“

Das gilt entsprechend, wenn Frühschluss am Ende der Spätschicht ist (IG BCE-Schnellinformation vom 19.04.1978).

Ziffer 4.2.

Öffnungsklausel

Abweichende Betriebsvereinbarungen bedürfen der Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

Für den Begriff der Zustimmung gelten die gesetzlichen Definitionen. Die Zustimmung kann vorher als Einwilligung (§ 183 BGB) oder nachträglich als Genehmigung (§ 184 BGB) erklärt werden. Es handelt sich um eine Einverständniserklärung der Tarifvertragsparteien (jede für sich) zu einer Betriebsvereinbarung, so wie diese abgeschlossen worden ist. Die Zustimmung ändert nichts an dem Charakter der Betriebsvereinbarung und macht diese nicht etwa zu einem Firmentarif.

Die Zustimmung ist nicht formbedürftig. Die Schriftform dürfte jedoch aus Beweisgründen empfehlenswert sein.

Zweckmäßigerweise wird die Betriebsvereinbarung zunächst zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat formuliert und dann von dem Arbeitgeber dem zuständigen regionalen Arbeitgeberverband, von da aus dem Hauptvorstand der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, Königsworther Platz 6, 30167 Hannover übermittelt, der sich die Zustimmung vorbehalten hat; der Rücklauf sollte von Hannover aus dann direkt an den Betrieb erfolgen. Sofern die Gründe für die Abweichung aus dem Text nicht ersichtlich sind, wird empfohlen, zur Information der Tarifvertragsparteien eine Begründung beizufügen.

Ziffer 4.3.1.

Gemäß § 2 Ziff. 4.3.1 ist eine Lohnausfallvergütung infolge des Frühschlusses an den Wochentagen vor Ostern, Pfingsten, 1. Mai, Weihnachten und Neujahr zu zahlen.

PROTOKOLL

Kleine Verhandlungskommission vom 27.02.1996 Papierindustrie Frühschluss und Hochfeiertage

Die Tarifvertragsparteien verständigen sich auf die folgende Vorgehensweise bei der Zustimmung gemäß § 6 Ziff. 4.3 MTV Papier und § 2 Ziff. 4.2 DVPapier:

1. Das Durchfahren an den Hochfeiertagen soll die Ausnahme bleiben, d. h. die Betriebsvereinbarung darf das Durchfahren jeweils nur von Fall zu Fall vorsehen.
2. Die Betriebsvereinbarung ist den Tarifvertragsparteien rechtzeitig vorzulegen.
3. Die Betriebsvereinbarung soll eine Ausgleichsfreizeit für jede nach Beginn des Frühschlusses verfahrenene Schicht vorsehen, und zwar im Umfang der 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.

27.02.1996

27.02.1996

Rainer Gith

Peter Karthäuser

NOTIZ

zu dem Protokoll Kleine Verhandlungskommission vom 27.02.1996 Papierindustrie Frühschluss und Hochfeiertage

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass bei Vorliegen der Voraussetzungen, wie sie sich aus dem Protokoll Kleine Verhandlungskommission vom 27.02.1996 Papierindustrie Frühschluss und Hochfeiertage ergeben, die Zustimmung gern. § 6 Ziff. 4.3 MTV Papier und § 2 Ziff. 4.2 DVPapier erteilt wird. In Streitfällen verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, umgehend Kontakt zur Konfliktlösung aufzunehmen.

Düsseldorf/Hannover, den 28.02.1996

Peter Karthäuser

Hans Terbrack

Rainer Gith

Durchfahrvertrag Papier (DVPapier)

„Schichtplanmäßig“ entsteht ein Lohnausfall dann, wenn - Feiertage und damit auch Frühschluss hinweggedacht - die Schicht nach Plan zu verfahren wäre, die dann infolge des dem Feiertag vorangehenden Frühschlusses ausfällt. Dabei handelt es sich um Karsamstag, 24. und 31. Dezember um Spätschicht (2. Schicht) und Nachtschicht (3. Schicht), am 30. April und Pfingstsonntag um die Nachtschicht (3. Schicht).

Ziffer 4.3.2.

Diese Bestimmung regelt den Fall, dass aufgrund besonderer Umstände während der Frühschlusszeiten gearbeitet wird. Logischerweise würde in solchen Fällen ein Lohnausfall nicht entstehen, so dass auch eine Lohnausfallvergütung nicht gewährt zu werden brauchte.

Hierzu bestimmt jetzt der Tarif durch ein „Auszehrungsverbot“, dass der Anspruch auf Lohnausfallvergütung für Frühschlusszeiten gemäß Ziffer 4.3.1 bestehen bleibt, auch wenn während der Frühschlusszeiten gearbeitet wird. Die betreffenden Arbeitnehmer erhalten also für die Dauer der Arbeitsleistung ihren verdienten Lohn und darüber hinaus für die Zeit des Frühschlusses die Lohnausfallvergütung.

In einem Bestätigungsschreiben sind sich die Tarifvertragsparteien darüber einig geworden, dass die Lohnausfallvergütung auch durch den Arbeitslohn für Vorbereitungsarbeiten vor Wiederaufnahme der Produktion nach Feiertagen nicht berührt wird. Darunter fällt nicht das schichtplanmäßige Verfahren der vorausgehenden Nachtschicht. Wenn z. B. am Osterdienstag Teile der Frühschicht schon vor 06:00 Uhr zwei Stunden früher anfahren, um die Vorbereitungsarbeiten für die Wiederaufnahme der Produktion durchzuführen, dann berührt der dabei verdiente Arbeitslohn nicht den Anspruch auf die Lohnausfallvergütung für die ausgefallene Frühschicht am Ostermontag.

Die Lohnausfallvergütung umfasst alle Zuschläge und Lohnbestandteile, die der betreffende Arbeitnehmer verdient hätte, wenn er schichtplanmäßig gearbeitet hätte, also Mehrarbeits-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge, ferner die Spätschichtzulage und die Durchfahrzulage.

Für die Berechnung der Zuschläge gilt § 13 MTV auch in dem Bereich der Lohnausfallvergütung. Insbesondere gilt § 13 Ziff. 1 Satz 1 MTV, wonach bei dem Zusammentreffen mehrerer Zuschläge nur der jeweils höhere Zuschlag zu zahlen ist.

Von diesem Kumulierungsverbot sind aber ausgenommen gemäß § 13 Ziff. 1 Satz 2 MTV Nachtarbeitszuschlag, gemäß § 12 Ziff. 3 MTV die Spätschichtzulage und gemäß § 4 Ziff. 2.2 DVPapier auch die Durchfahrzulage.

Die Zahlung dieser Zuschläge innerhalb der Lohnausfallvergütung hat keinen Einfluss auf die Zahlung der Zuschläge bei geleisteter Arbeit während der Frühschlusszeiten. Mehrarbeitszuschlag ist also z. B. sowohl innerhalb der Lohnausfallvergütung als auch - bei Arbeitsleistung - innerhalb des verdienten Lohnes zu zahlen.

Durchfahrvertrag Papier (DVPapier)

Ein Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag bei Arbeitsleistung während der Frühschlusszeiten entsteht aber nicht etwa deshalb, weil Lohnausfallvergütung für schichtplanmäßig ausfallende Arbeitszeit gewährt wird und die Summe der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden zuzüglich der Stunden mit Lohnausfallvergütung wegen Frühschluss über die tarifliche Arbeitszeit hinausgeht. Maßgebend für den Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag sind gemäß § 9 MTV „die über die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit oder über die wöchentliche Arbeitszeit von 38 Stunden hinausgehenden Arbeitsstunden“. Dabei handelt es sich um die geleistete Arbeitszeit ohne Anrechnung von Stunden mit Lohnausfallvergütung.

Wenn die Spätschicht keine Mehrarbeit wäre, bewirkt also die Tatsache, dass mit der Lohnausfallvergütung für die Spätschicht die 38-stündige Wochenarbeitszeit bezahlt wird nicht etwa, dass die in die Frühschicht hereingeholte Spätschicht die während der Frühschicht geleistete Arbeitszeit mit Mehrarbeitszuschlag beanspruchen kann.

Beispiel:

Spätschichter, die am Karsamstag in die Frühschicht hereinkommen und ihre schichtplanmäßige Spätschicht nicht als Mehrarbeit verfahren würden, haben weder innerhalb der Lohnausfallvergütung noch in der Arbeitszeit während der Frühschicht Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag. Sie können aber Mehrarbeitszuschlag innerhalb der Lohnausfallvergütung und während der Frühschicht für die geleistete Arbeitszeit dann verlangen, wenn ein Anspruch darauf auch innerhalb der schichtplanmäßig verfahrenen Spätschicht (ohne Frühschluss!) bestanden hätte.

Ziffer 4.4.

§ 2 Ziff. 4.4 enthält eine Regelung der Lohnausfallvergütung für die Feiertage, die infolge der Arbeitsverbote nach der Durchfahrverordnung (Ostern, 1. Mai, Pfingsten, Weihnachten) ausfallen. Danach ist der schichtplanmäßige Lohnausfall zu vergüten, d. h. - worauf die Ziffer 4.6 verweist - der Betrag, den der Arbeitnehmer verdient hätte, wenn er schichtplanmäßig gearbeitet hätte. Wenn schichtplanmäßig ein Sonntagszuschlag verdient worden wäre, ist er in die Lohnausfallvergütung einzubeziehen.

Ferner wurde zur Klarstellung im Tarif gesagt, dass der Lohnausfall „ohne Feiertagszuschläge“ zu vergüten ist.

Ziffer 4.5.1.

Die Regelung in § 2 Ziff. 4.5.1 besagt, dass am Neujahrstag kraft Tarif das gleiche Produktionsverbot gilt, wie für die in § 1 Abs. 1 S. 1 der DF-VO Pa genannten Feiertage (Ostern, 1. Mai, Pfingsten und Weihnachten). Der Neujahrstag ist damit tariflich den vorgenannten Feiertagen gleichgestellt worden.

Durchfahrvertrag Papier (DVPapier)

Ziffer 4.5.2.

Entsprechend der Feiertagsruhe am 1. Januar ist in Ziffer 4.5.2 für den Neujahrstag auch eine Lohnausfallbestimmung getroffen worden. Danach ist der entstehende Lohnausfall zu vergüten, jedoch hier ohne Sonn- und Feiertagszuschläge, wie im Tarif ausdrücklich hervorgehoben.

Ziffer 4.6.

Als Lohnausfall ist der Betrag zu vergüten, der verdient worden wäre, wenn der betreffende Arbeitnehmer in dieser Schicht (schichtplanmäßig!) gearbeitet hätte. Kalendermäßig kann der Frühschluss nur am 30. April, am 24. und 31. Dezember auf einen Sonntag fallen.

Ziffer 4.7.

Diese tarifliche Erläuterung zu den Ziffern 4.1, 4.4 und 4.5.1 besagt, dass die infolge von Frühschlusszeiten oder Feiertagen entstehenden arbeitsfreien Zeiten nicht schichtplanmäßig ausgespart werden dürfen. Dadurch wird ausgeschlossen, dass der Schichtplan vor Frühschlusszeiten und Feiertagen endet und nach den Feiertagen wieder neu beginnt und ein „schichtplanmäßiger Lohnausfall“ und damit auch eine Vergütungspflicht entfällt.

Nach einem Bestätigungsschreiben der Tarifvertragsparteien gilt für den Fall, dass dann, wenn der Frühschluss auf einen Sonntag fällt, an dem normalerweise 12-Stunden-Schichten verfahren werden, der Frühschluss mit dem Ende einer 8-stündigen Frühschicht beginnt. Entsprechendes gilt für den Frühschluss am Ende der Spätschicht.

Ziffer 4.8.

§ 2 Ziffer 4.8 entspricht dem § 2 Abs. 3 EFZG.

Arbeitnehmer, die vor dem Frühschluss oder nach den Feiertagen bummeln, verlieren danach nicht nur den Anspruch auf den Feiertagslohn, sondern auch den Anspruch auf Lohnausfallvergütung während der Frühschlusszeit vor den Feiertagen.

Wird in einem Betrieb zwischen Weihnachten und Neujahr nicht gearbeitet, so verliert ein Arbeitnehmer nach § 2 Abs. 3 EFZG seinen Anspruch auf Frühschluss- und Feiertagsbezahlung für alle in die Betriebsruhe fallenden Wochenfeiertage, wenn er am letzten Tag vor oder am ersten Tag nach der Betriebsruhe unentschuldig fehlt (BAG in DB 1982/2194).

Durchfahrvertrag Papier (DVPapier)

Ziffer 5.

§ 2 Ziff. 5 regelt die Kumulierungshöhe infolge Lohnausfallvergütung und verdientem Arbeitslohn an Frühschlusstagen und Feiertage.

Danach kann der Lohn für geleistete Arbeit (= 100 gesetzt) zuzüglich Lohnausfallvergütung an den Frühschlusstagen des § 2 Ziff. 4.3.1 oder an den Feiertagen des § 2 Ziff. 4.4 und 4.5.2 insgesamt 375 % nicht übersteigen.

Für die Frühschlusstage wiederholt die Bestimmung das Aufzehrungsverbot in Ziffer 4.3.1; für die Feiertage gemäß Ziffern 4.4 und 4.5.2 spricht sie ein solches Aufzehrungsverbot aus.

Für beide Fälle wird zum Ausdruck gebracht, dass Arbeit während Frühschlusszeiten und an Feiertagen neben dem verdienten Arbeitslohn mit Zuschlägen, die Lohnausfallvergütung jedoch ohne Sonntagszuschlag zu zahlen ist.

1. Beispiel:

Im Jahre 2017 fällt der 1. Januar auf einen Sonntag, an dem aus besonderen Gründen durchgefahren wird. Die Arbeitnehmer haben dann unter der Voraussetzung schichtplanmäßigen Lohnausfalls folgende Ansprüche unbeschadet sonstiger Zuschläge und Zulagen:

a) Grundlohn =	100 %
b) Feiertagszuschlag =	150 %
c) Lohnausfall =	100 %
d) ohne Sonntagszuschlag =	-
Summe	350 %

2. Beispiel:

2017 fällt Silvester auf einen Sonntag. Aus besonderen Gründen wird an diesem Tag voll durchgefahren.

Die Arbeitnehmer haben folgende Ansprüche:

a) Verdienter Grundlohn =	100 %
b) Sonntagszuschlag =	100 %
c) Lohnausfallvergütung =	100 %
d) ohne Sonntagszuschlag =	-
Summe	300 %

Durchfahrvertrag Papier (DVPapier)

3. Beispiel:

Pfingsten wird durchgefahren.

Die Arbeitnehmer haben folgende Ansprüche:

1. Pfingstsonntag

a) Verdienter Lohn =	100 %
b) Hochfeiertagszuschlag =	175 %
c) Lohnausfallvergütung =	100 %
d) ohne Sonntagszuschlag =	-

Summe 375 %

2. Pfingstmontag

a) Verdienter Arbeitslohn =	100 %
b) Hochfeiertagszuschlag =	175 %
c) Lohnausfallvergütung =	100 %
d) ohne Sonntagszuschlag =	-

Summe 375 %

Die Tarifvertragsparteien sind sich aufgrund eines Bestätigungsschreibens darüber einig, dass durch die Bezugnahme in § 2 Ziff. 5 auf § 2 Ziff. 4.3.1 der Fall geregelt ist, dass ein Frühschluss auf einen Sonntag fällt mit der Wirkung, dass in diesem Fall die Lohnausfallvergütung ohne Sonntagszuschlag zu zahlen ist.

Ziffer 6.

Diese Bestimmung des § 2 Ziff. 6 stellt im Hinblick auf § 87 Einleitungssatz BetrVG klar, dass im Bereich der Arbeitszeitregelung eine „tarifliche Regelung“ besteht, so dass der Betriebsrat in dem entsprechenden Umfang kein gesetzliches Mitbestimmungsrecht hat. Der Betriebsrat kann also nicht etwa in den Fragen, die in § 2 Ziff. 1 bis 5 - abgesehen von der Öffnungsklausel in § 2 Ziff. 4.2 - angesprochen sind, eine anderweitige Regelung verlangen und daraufhin bei Nichteinigung die Einigungsstelle anrufen.

§ 8 Verhältnis zu dem Manteltarifvertrag

Ziffer 1.

Hier ist bestimmt, dass der Manteltarifvertrag in der jeweils geltenden Fassung Anwendung findet, soweit nicht in den vorstehenden Bestimmungen der §§ 1 - 7 abweichende Regelungen getroffen sind. Das gilt insbesondere für § 6 MTV, weil die Tarifvertragsparteien die Arbeitszeit in § 2 DVPapier geregelt haben.

Ziffer 2.2.

Der Hinweis auf § 6 Ziff 1.2 MTV stellt klar, dass diese Bestimmung auch innerhalb des Geltungsbereiches des DVPapier anzuwenden ist.

Durchfahrvertrag

für die Zellstoffindustrie

*vom 7. Februar 1997
in der Fassung vom 15. Mai 2007*

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:*
 - 2.1. *Für Betriebsabteilungen der Zellstoffindustrie, soweit sie sonn- und feiertags gemäß Schichtplan vollkontinuierlich arbeiten.*
 - 2.2. *Als vollkontinuierliche Betriebsabteilungen gelten solche, die werktags und sonntags Tag und Nacht durcharbeiten.*
 - 2.3. *Der Charakter des vollkontinuierlichen Betriebes bleibt bestehen, wenn bei Fortbestehen des Schichtplans einzelne Schichten nicht verfahren werden.*
3. *Persönlich:*
Für Arbeitnehmer (gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte), die in den unter Ziffer 2 genannten Betriebsabteilungen beschäftigt werden.

§ 2 Arbeitszeit

- 1.1. *Die regelmäßige kalenderwöchentliche Arbeitszeit beträgt im Durchschnitt 38 Stunden, möglichst unter Einsatz von 4 Schichten.*
- 1.2. *Die darin enthaltene Sonntagsschicht darf 12 Stunden nicht überschreiten.*
- 2.1.1. *Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sind zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat zu vereinbaren.*
- 2.1.2. *Dabei ist ein Verteilungszeitraum zugrunde zu legen, der bis zu höchstens zwölf Monate beträgt. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können Arbeitgeber und Betriebsrat den Verteilungszeitraum auf bis zu 36 Monate verlängern. In diesem Fall gilt für § 7 d Absatz 1 Nr. 2 SGB IV der in der Betriebsvereinbarung festgelegte Zeitraum, höchstens jedoch 36 Monate.*
- 2.1.3. *Die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen kann gemäß §§ 12 Ziffer 4 ArbZG, 6 lit b Durchfahr-VO auf bis zu 12 Stunden verlängert werden.*
- 2.2.1. *Bei Arbeiten in Wechselschichten, die einen ununterbrochenen Fortgang erfordern, können statt fester Ruhepausen Kurzpausen von angemessener Dauer gewährt werden.*
- 2.2.2. *Diese Kurzpausen gelten als Arbeitszeit und sind entsprechend zu vergüten.*
- 3.1. *Wechselschichtler sind Arbeitnehmer, die sich regelmäßig im 3- oder 4-Schicht-Turnus umschichtig ablösen.*
- 3.2. *Dabei bedeutet das Ablösen der Arbeitnehmer eine Fortführung einer begonnenen Arbeit am gleichen Arbeitsplatz und/oder mit den gleichen Arbeitsmitteln.*
- 3.3. *Eine kürzere Überschneidung der regelmäßigen Arbeitszeit verschiedener Arbeitnehmer bis zu einer Stunde (Überlappen) bei im Übrigen gleichen Voraussetzungen steht dem Begriff der Wechselschicht nicht entgegen.*
- 3.4. *Dies gilt nicht für Teilzeitarbeit.*

- 4.1.1. *Die Arbeitszeit am Karsamstag, 24. Dezember und 31. Dezember ab Ende der ersten Schicht, am 30. April und Pfingstsamstag ab Ende der zweiten Schicht wird zusätzlich, unbeschadet des Anspruchs auf die Sonn- und Feiertagszuschläge gemäß § 5 dieses Vertrages und § 11 des Manteltarifvertrages, mit 100 % Zuschlag vergütet.*
- 4.1.2. *Das gleiche gilt für die Arbeitszeit am Ostersonntag, Ostermontag, Pfingstsonntag, Pfingstmontag, 1. Mai, 25., 26. Dezember und 1. Januar.*
- 4.2. *Abweichende Betriebsvereinbarungen bedürfen der Zustimmung der Tarifvertragsparteien.⁶*
- 4.3. *Arbeitszeiten im Rahmen der Schichtpläne, die durch gesetzliche Produktionsverbote ausfallen, sind in Höhe des Lohnausfalls ohne Feiertagszuschläge zu vergüten.*
5. *In den vorstehenden Ziffern 1 bis 4 ist die Arbeitszeit tariflich abschließend geregelt.*
6. *Im vollkontinuierlichen Durchfahrbetrieb ist die betriebsübliche Wochen-Produktionszeit 168 Stunden.*

§ 3 Mehrarbeit

Mehrarbeitsstunden sind alle Arbeitsstunden, welche die im Durchschnitt sich ergebende kalenderwöchentliche Arbeitszeit (§ 2) von 38 Stunden überschreiten.

§ 4 Durchfahrzulage

1. *Die Durchfahrzulage für Arbeiten im vollkontinuierlichen Schichtsystem beträgt 5 % auf den tatsächlich erzielten Stundenverdienst ohne Prämien, bei Akkordabreiten auf den Tarifstundenlohn plus 15 % (Akkordbasis).*
- 2.1. *Die Durchfahrzulage wird neben den tariflichen Zulagen gezahlt.*
- 2.2. *Bei der Berechnung von Zuschlägen bleibt sie jedoch außer Ansatz.*

§ 5 Sonntagszuschlag

Abweichend von § 11 Ziffer 2 MTV beträgt der Zuschlag für Arbeitsstunden an Sonntagen 100 %.

⁶ Protokollnotiz zu § 2 Ziffer 4.2:

Das Protokoll vom 27.02.1996 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 verfahrenene 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.

§ 6
Prämienausgleich

1. *Durch den Übergang zum 4-Schicht-System darf der Prämienbetrag der einzelnen darin beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer nicht verringert werden.*
2. *Zu diesem Zweck wird die bisherige Prämiensumme des vorgenannten Personenkreises für 3 Schichten (= 100) um ein Drittel erhöht und auf die 4 Schichten verteilt.*

§ 7
Freischichten und Urlaub

1. *Der Urlaub ist auf Wunsch des Arbeitnehmers so zu gewähren, dass er im Zusammenhang mit Freischichten vor Urlaubsbeginn oder nach Urlaubsende liegt.*
2. *Der Arbeitnehmer hat nur einmal Anspruch auf Zusammenlegen des Urlaubs mit Freischichten, wenn er seinen Urlaub auf eigenen Wunsch teilt.*

§ 8
Verhältnis zu dem Manteltarifvertrag

1. *Die Bestimmungen des Manteltarifvertrages in der jeweils geltenden Fassung, einschließlich der Protokollnotizen und Erläuterungen, finden Anwendung, soweit nicht in den vorstehenden Bestimmungen abweichende Regelungen getroffen worden sind.*
2. *Das gilt auch für § 6 Ziffer 1.2 MTV.*

§ 9

1. *Durch diesen Tarifvertrag werden bestehende günstigere betriebliche Regelungen nicht berührt.*
2. *Die Arbeitgeberseite wird auf die Betriebe einwirken, dass Nachteile aus der Einführung des 4-Schicht-Systems für die unmittelbar am 4-Schicht-System Beteiligten vermieden werden.*

§ 10
Schlussbestimmungen

1. *Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Februar 1997 in Kraft.*
2. *Er kann mit 3-monatiger Kündigungsfrist zum Quartalsende, erstmals jedoch zum 31. Dezember 1999 gekündigt werden.*

7. Februar 1997 / 27. Juli 2005 / 15. Mai 2007

*Vereinigung der Arbeitgeberverbände
der Deutschen Papierindustrie e. V.*

*Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie
- Hauptvorstand -*

Potempa

Blömeke

Bischoff

Nieden

Durchfahrvertrag Zellstoff (DVZellstoff)

§ 1 Geltungsbereich

Ziffer 1.

Der DVZellstoff erfasst Arbeiter und Angestellte, die in Betrieben des fachlichen Geltungsbereichs „sonn- und feiertags gemäß Schichtplan vollkontinuierlich“ arbeiten.

§ 2 Arbeitszeit

In den DVZellstoff ist ein umfangreicher § 2 „Arbeitszeit“ aufgenommen; er wiederholt sämtliche einschlägigen Bestimmungen des § 6 MTV und spricht abweichende Regelungen ausdrücklich an.

Ziffer 2.2.1.

§ 2 Ziff. 2.2.1 entspricht der Pausenregelung in § 7 Abs. 1 Ziff. 2 ArbZG und stimmt weitgehend mit der betrieblichen Übung überein.

Ziffer 3.1.

Die Definition der Wechselschicht war erforderlich, weil der Begriff in Ziffer 2.2.1 verwendet wird (vgl. zum Begriff „Schichtarbeit“, BAG in DB 1983/1314, BB 1988/1467).

Ziffer 4.1.1.

§ 2 Ziff. 4.1.1 sieht für die Arbeitszeit vor und an hohen Feiertagen einen zusätzlichen Zuschlag von 100 % vor. Die Tarifvertragsparteien haben die Begriffe „Ende der ersten Schicht“ bzw. „Ende der 2. Schicht“ gewählt und keine festen Uhrzeiten eingesetzt, weil der Schichtwechsel in manchen Betrieben unterschiedlich, z. B. morgens um 05:00 Uhr, 06:00 Uhr oder 07:00 Uhr erfolgt.

Das „Ende der ersten Schicht“ bedeutet:

bei Schichtwechsel um 06:00 Uhr, 14:00 Uhr und 22:00 Uhr:	14:00 Uhr
bei Schichtwechsel um 05:00 Uhr, 13:00 Uhr und 21:00 Uhr:	13:00 Uhr
bei Schichtwechsel um 07:00 Uhr, 15:00 Uhr und 23:00 Uhr:	15:00 Uhr

Entsprechendes gilt für das „Ende der 2. Schicht“: je nach den betrieblichen Verhältnissen um 22:00 Uhr, 21:00 Uhr oder 23:00 Uhr.

Durchfahrvertrag Zellstoff (DVZellstoff)

Wenn man davon ausgeht, dass Feiertage gemäß § 11 MTV von 06:00 Uhr morgens bis 06:00 Uhr morgens des folgenden Tages gerechnet werden und der Schichtwechsel um 06:00 Uhr, 14:00 Uhr und 22:00 Uhr erfolgt, dann ist dieser erhöhte Zuschlag zu zahlen:

1. Von Karsamstag, 14:00 Uhr bis Osterdienstag 06:00 Uhr,
2. vom 30. April 22:00 Uhr bis 2. Mai 06:00 Uhr,
3. vom Pfingstsamstag 22:00 Uhr bis Pfingstdienstag 06:00 Uhr,
4. vom 24. Dezember 14:00 Uhr bis 27. Dezember 06:00 Uhr,
5. vom 31. Dezember 14:00 Uhr bis 2. Januar 06:00 Uhr.

Bei dieser Regelung wird die Zulässigkeit der Arbeit aufgrund der technischen Gegebenheiten vorausgesetzt.

Ziffer 4.2.

Öffnungsklausel

Abweichende Betriebsvereinbarungen bedürfen der Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

Für den Begriff der Zustimmung gelten die gesetzlichen Definitionen. Die Zustimmung kann vorher als Einwilligung (§ 183 BGB) oder nachträglich als Genehmigung (§ 184 BGB) erklärt werden. Es handelt sich um eine Einverständniserklärung der Tarifvertragsparteien (jede für sich) zu einer Betriebsvereinbarung, so wie diese abgeschlossen worden ist. Die Zustimmung ändert nichts an dem Charakter der Betriebsvereinbarung und macht diese nicht etwa zu einem Firmentarif.

Die Zustimmung ist nicht formbedürftig. Die Schriftform dürfte jedoch aus Beweisgründen empfehlenswert sein.

Zweckmäßigerweise wird die Betriebsvereinbarung zunächst zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat formuliert und dann von dem Arbeitgeber dem zuständigen regionalen Arbeitgeberverband, von da aus dem Hauptvorstand der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, Königsworther Platz 6, 30167 Hannover übermittelt, der sich die Zustimmung vorbehalten hat; der Rücklauf sollte von Hannover aus dann direkt an den Betrieb erfolgen. Sofern die Gründe für die Abweichung aus dem Text nicht ersichtlich sind, wird empfohlen, zur Information der Tarifvertragsparteien eine Begründung beizufügen.

„Abweichende Betriebsvereinbarungen“ bedeuten an dieser Stelle, dass es sich um Abweichungen in der Zuschlagshöhe oder den Zuschlagszeiträumen handeln könnte. Im Übrigen wird kaum Raum für abweichende Betriebsvereinbarungen sein. Die frühere Bestimmung „in Zellstofffabriken arbeiten an den Wochentagen vor Ostern und Weihnachten nach Ablauf der ersten Schicht nur die zum Schutz und zur Überwachung der Anlage der vollkontinuierlichen Betriebs- teile benötigten Arbeitnehmer“ ist ersatzlos weggefallen.

Durchfahrvertrag Zellstoff (DVZellstoff)

Ziffer 4.3.

In § 2 Ziff. 4.3 wird der Lohnausfall infolge gesetzlicher Produktionsverbote geregelt. Soweit gesetzliche Produktionsverbote dazu führen, dass schichtplanmäßige Arbeitszeiten ausfallen, ist der entstehende Lohnausfall ohne Feiertagszuschläge zu vergüten.

Als Lohnausfall ist der Betrag zu vergüten, der verdient worden wäre, wenn der betreffende Arbeitnehmer in dieser Schicht (schichtplanmäßig!) gearbeitet hätte. Innerhalb des Lohnausfalls kann auch ein Sonntagszuschlag als ausgefallener Lohn zu vergüten sein.

Für die Berechnung der Zuschläge gilt § 13 MTV auch in dem Bereich der Lohnausfallvergütung. Insbesondere gilt § 13 Ziff. 1 Satz 1 MTV, wonach bei dem Zusammentreffen mehrerer Zuschläge nur der jeweils höhere Zuschlag zu zahlen ist. Von diesem Kumulierungsverbot sind aber ausgenommen gemäß § 13 Ziff. 1 Satz 2 MTV der Nachtarbeitszuschlag, gemäß § 12 Ziff. 3 Satz 2 MTV die Spätschichtzulage und gemäß § 4 Ziff. 2.2 DVZellstoff auch die Durchfahrzulage.

Ziffer 4.4.

§ 2 Ziff. 4.4 enthält auch eine Regelung der Lohnausfallvergütung für Feiertage, die infolge gesetzlicher Arbeitsverbote ausfallen.

Danach ist der schichtplanmäßige Lohnausfall zu vergüten, d. h. der Betrag, den der Arbeitnehmer verdient hätte, wenn er schichtplanmäßig gearbeitet hätte. Wenn schichtplanmäßig ein Sonntagszuschlag verdient worden wäre, ist er in die Lohnausfallvergütung einzubeziehen. Zur Klarstellung wurde aber im Tarif gesagt, dass der Lohnausfall „ohne Feiertagszuschläge“ zu vergüten ist.

§ 8 Verhältnis zu dem Manteltarifvertrag

Ziffer 1.

In § 8 ist bestimmt, dass der Manteltarifvertrag in der jeweils geltenden Fassung Anwendung findet, soweit nicht in den vorstehenden Bestimmungen der §§ 1 - 7 abweichende Regelungen getroffen sind. Das gilt insbesondere für § 6 MTV, weil die Tarifvertragsparteien die Arbeitszeit in § 2 DVZellstoff geregelt haben.

Ziffer 2.

Der Hinweis auf § 6 Ziff. 1.2 MTV stellt klar, dass diese Bestimmung evtl. innerhalb des Geltungsbereichs des DVZellstoff anzuwenden ist.