

Manteltarifvertrag

Zwischen

dem Arbeitgeberverband Oldenburg e. V., Bahnhofstraße 14, 26122 Oldenburg

- einerseits -

und

der Industriegewerkschaft Metall, Bezirksleitung Hamburg, Bezirk Küste, Hamburg

- andererseits -

wird für die Firma

Derby Cycle Werke GmbH
Siemensstraße 1 – 3, 49661 Cloppenburg,

folgender Manteltarifvertrag abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

- 1.1 Dieser Manteltarifvertrag gilt
räumlich:
für die Firma Derby Cycle Werke GmbH, Siemensstraße 1 – 3, 49661 Cloppenburg
- 1.2 persönlich:
für gewerbliche und fachfremde Arbeitnehmer und Angestellte.
- 1.3 Für Auszubildende gilt der Anhang dieses Vertrages.
- 2. Nicht unter den Tarifvertrag fallen:
 - 2.1 Heimarbeiter, Auszubildende und Praktikanten,
 - 2.2 Leitende Angestellte im Sinne des § 5 Absatz 3 BetrVG,
 - 2.3 Angestellte,
 - a) die ein Aufgabengebiet haben, das höhere Anforderungen stellt, als die höchste Tarifgruppe verlangt, und

- b) die aufgrund eines schriftlichen Einzelarbeitsvertrages als außertarifliche Angestellte gelten, und
- c) deren vereinbartes regelmäßiges Monatseinkommen – ohne Grundvergütung und Zuschläge für gesondert abgerechnete Mehrarbeitsstunden – das Tarifgehalt der Gehaltsgruppe 9 (Hauptstufe) übersteigt.

§ 2 Beginn des Arbeitsverhältnisses

1. Einstellung

- 1.1 Die Einstellung erfolgt durch den Arbeitgeber oder durch die von ihm bestimmte Stelle unter Beachtung der Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes.
- 1.2 Bei der Einstellung soll der Arbeitsvertrag schriftlich geschlossen werden. Soweit dies nicht geschehen ist, soll der wesentliche Teil innerhalb einer Frist von einer Woche bestätigt werden.

2. Information durch Arbeitgeber

- 2.1 Dem Arbeitnehmer ist bei der Einstellung und nachfolgend bei jeder Änderung folgendes schriftlich bekannt zugeben.

Der Arbeitnehmer ist beschäftigt als . . .

im Bereich . . .

Ort . . .

Arbeitszeit (individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und ggf. Schicht) . . .

Entlohnungsgrundsatz . . .

Lohn-/Gehaltszahlungsmodalitäten . . .

Lohn-/Gehaltszusammensetzung . . .

- 2.2 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer über dessen Aufgaben und Verantwortung sowie über die Art seiner Tätigkeit und ihrer Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebes zu unterrichten. Er hat den Arbeitnehmer vor Beginn der Beschäftigung über Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen dieser bei der Beschäftigung ausgesetzt ist sowie über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren zu belehren.
- 2.3 Die Belehrung über Unfall- und Gesundheitsgefahren soll unter Hinzuziehung des Sicherheitsbeauftragten bzw. der Fachkraft für Arbeitssicherheit erfolgen.
- 2.4 Gegenüber ausländischen Arbeitnehmern sind Information und Belehrung so vorzunehmen, dass diese sie verstehen können.

3. Information durch Arbeitnehmer

- 3.1 Bei der Einstellung sind die erforderlichen Arbeitspapiere, wie das Versicherungsnachweisheft, die Steuerkarte, die vom vorhergehenden Arbeitgeber ausgefüllte Urlaubsbescheinigung oder eine Ersatzbescheinigung des letzten Arbeitgebers über den Inhalt der letzten Arbeitspapiere und auf Verlangen die Zeugnisse vorzulegen.
- 3.2 Schwerbehinderte und diesen Gleichgestellte, die dem Schwerbehindertengesetz unterliegen, sind verpflichtet, dieses vor der Einstellung unter Vorlage entsprechender Unterlagen bekannt zugeben. Treten diese Voraussetzungen später ein, so sind diese

Arbeitnehmer verpflichtet, dies unverzüglich unter Vorlage entsprechender Unterlagen bekannt zugeben. Der Betriebsrat und gegebenenfalls der Vertrauensmann der Schwerbehinderten sind über diese Eigenschaften zu informieren.

- 3.3 Jeder krankenversicherungspflichtige Arbeitnehmer wird Mitglied der für den Betrieb zuständigen Krankenkasse, sofern er nicht die Mitgliedschaft bei einer zugelassenen Ersatz- bzw. gesetzlichen Krankenkasse rechtzeitig nachweist.
- 3.4 Wohnungswechsel ist jeweils sofort zu melden, andernfalls gelten Zustellungen an die bisherige Adresse als ordnungsgemäß bewirkt.
- 3.5 Änderungen des Familienstandes sind ebenfalls sofort anzuzeigen, andernfalls sind hierauf beruhende Ansprüche nach Ablauf der in § 16 bestimmten Frist verwirkt.

4. Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt mit dem vereinbarten Tag der Arbeitsaufnahme. Der Beschäftigungsbeginn ist der Tag der tatsächlichen Arbeitsaufnahme. Ist der vereinbarte Tag der Arbeitsaufnahme infolge eines Sonnabends, Sonntags oder Feiertags nicht der Monatserste, gilt für alle tarifvertraglichen und gesetzlichen Ansprüche und Bedingungen dieser Monat als voller Kalendermonat.

5. Probezeit

- 5.1 Eine Probezeit kann bis zu 6 Monaten vereinbart werden:
- 5.2 Die jeweilige Probezeit kann in begründeten Fällen einmalig um die gleiche Zeit verlängert werden.
- 5.3 Ein Arbeitsverhältnis auf Probe kann nur durch Kündigung beendet werden.

6. Befristetes Arbeitsverhältnis

- 6.1 Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn
 - a) der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
 - b) die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
 - c) der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,
 - d) die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
 - e) die Befristung zur Erprobung erfolgt,
 - f) in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
 - g) der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird oder
 - h) die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

- 6.2 Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von 2 Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von 2 Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrags zulässig.
- 6.3 Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf keines sachlichen Grundes, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 58. Lebensjahr vollendet hat. Diese Befristung ist nicht zulässig, wenn zu einem vorhergehenden unbefristeten Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang besteht. Ein solcher enger sachlicher Zusammenhang ist insbesondere anzunehmen, wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als 6 Monaten liegt.
- 6.4 Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

§ 3 Arbeitszeit

1. Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit

- 1.1 Die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 35,0 Stunden.
- 1.1.1 Grundlage für alle Entgeltberechnungen sind 35 Stunden pro Woche, der Umrechnungsfaktor beträgt 152,25. Die wöchentliche Arbeitszeit kann durch Betriebsvereinbarungen flexibel gestaltet werden.
- 1.1.2 Die Arbeitszeit kann in der Zeit vom 01.01. bis zum 30.06. des jeweiligen nächsten Jahres für höchstens 6 Monate auf 37 Stunden pro Woche erhöht werden. Näheres regelt eine Betriebsvereinbarung. Die Vergütung erfolgt auf Basis der festgelegten tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden.
- 1.1.3 An drei zuvor festgelegten Samstagen kann in der Zeit vom 01.01. bis 30.06. Samstagsarbeit á 6 Stunden ohne Zuschläge vereinbart werden, mit Ausnahme des Ostersamstag und Pfingstsamstag. Darüber hinausgehende Schichten sind freiwillig und mit entsprechenden Zuschlägen zu vergüten. Auf gleichmäßige Belastung der Beschäftigten ist zu achten. Die nähere Ausgestaltung bleibt den Betriebsparteien in einer Betriebsvereinbarung vorbehalten.
- 1.2 Soll für einzelne Arbeitnehmer, die dem Geltungsbereich des Tarifvertrages unterliegen, die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden verlängert werden, bedarf dies der Zustimmung des Arbeitnehmers. Der Betriebsrat ist vorher zu informieren.

Lehnen Beschäftigte die Verlängerung ihrer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ab, so darf ihnen daraus kein Nachteil entstehen.

Vor Ablauf der Probezeit darf eine Verlängerung nicht vereinbart werden.

Die Zahl der Arbeitnehmer, mit denen gemäß Ziff. 1.2 eine längere individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vereinbart werden kann, darf 18 % aller Beschäftigten des Betriebes einschl. der leitenden Angestellten und außertariflichen Angestellten nicht übersteigen.

Bei der Berechnung der Quote sind ausgenommen: Auszubildende, Praktikanten, Heimarbeiter.

- 1.3 Bei der Vereinbarung einer Arbeitszeit bis zu 40 Stunden erhält der Arbeitnehmer entweder eine dieser Arbeitszeit entsprechende Bezahlung oder Vorholstundenanrechnung oder Freizeitausgleich.
- 1.4 Die vereinbarte verlängerte Arbeitszeit kann auf Wunsch des Arbeitnehmers oder Arbeitgebers mit einer Ankündigungsfrist von 1 Monat geändert werden, es sei denn, sie wird einvernehmlich früher geändert. Das Arbeitsentgelt wird entsprechend angepasst.
- 1.5 Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sind zu beachten. Der Arbeitgeber teilt dem Betriebsrat jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres die Beschäftigtenzahl und die Beschäftigten mit verlängerter individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit mit.
- 1.6 Sind Teile der Regelung von § 3 Ziffer 1.2 bis 1.5 rechtswidrig, so entfällt die gesamte Regelung. Zwischen den Tarifvertragsparteien ist für diesen Fall eine Vereinbarung zu einem vergleichbaren Inhalt neu zu vereinbaren.

2. Teilzeitarbeit

- 2.1 Die Einführung von Teilzeitarbeit ist nach Beratung mit dem Betriebsrat zulässig.
- 2.2 Teilzeitarbeit ist so zu gestalten, dass die Grenzen der Sozialversicherungspflicht überschritten werden. Dies gilt nicht für Arbeitnehmer, die aus arbeitsorganisatorischen oder persönlichen Gründen nicht anders beschäftigt werden können oder aber die Grenzen zum Rentenalter bereits überschritten haben.

3. Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit

- 3.1 Bei vollkontinuierlicher Betriebsweise bedarf eine Betriebsvereinbarung über die Verteilung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der Zustimmung der Tarifvertragsparteien. Bestehende Betriebsvereinbarungen und deren Anpassung an die Änderung der Arbeitszeitbestimmungen bleiben hiervon unberührt.

Dieses gilt auch für den Einsatz von Pförtnern, Wach- und Feuerwehrpersonal sowie von Personal in Energiezentralen o. ä..

3.2 Ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit

- 3.2.1 Bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit auf mehrere Wochen muss die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt von längstens 18 Monaten erreicht werden. Mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien ist eine einmalige Verlängerung dieses Zeitraums von 6 Monaten zulässig. Dies gilt auch für Auszubildende im Rahmen des Anhangs „Auszubildende“ zum Manteltarifvertrag.

Das Vorholstundenkonto darf maximal 300 Plusstunden und 100 Minusstunden aufweisen.

Die Betriebsparteien werden durch Betriebsvereinbarung folgende Regelungen treffen: faktormäßige Stundengutschreibung, Festlegung, welches Tariflohn/-gehalt im Zeitpunkt der Abrechnung der Vorholstunden anzusetzen ist.

Nach Ende des Ausgleichszeitraums nicht ausgeglichene Vorholstunden sollen grundsätzlich in Freizeit ausgeglichen werden. Wünscht der Arbeitnehmer im Ausnahmefall stattdessen eine Auszahlung der Vorholstunden in Geld, findet hierüber ein Beratungsgespräch zwischen Arbeitnehmer, Betriebsrat und Arbeitgeber statt.

Zum Ausgleich des Vorholstundenkontos ist die Freistellung der Arbeitnehmer aus betrieblichen Gründen zulässig.

Als Vorholstunden gelten alle Arbeitsstunden, die über und unter der tariflichen Arbeitszeit liegen.

- 3.2.2 Unabhängig von der Gestaltung der Arbeitszeit werden die Vergütungen der Vollzeit Arbeitnehmer auf der Basis der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit fällig und gezahlt.

Verdienständerungen nicht nur vorübergehender Art sind dabei zu berücksichtigen.

- 3.2.3 Erreichen Vollzeitmitarbeiter innerhalb des Ausgleichszeitraums infolge Annahmeverzug des Arbeitgebers nicht die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, so haben sie für die nicht geleisteten Arbeitsstunden Anspruch auf ihren persönlichen Durchschnittsverdienst. Dies gilt nicht für Ausfallzeiten infolge Kurzarbeit, andere Ausfallzeiten ohne Entgeltzahlung (z. B. lang andauernde Krankheit, Mutterschutz) oder Zeiten unbezahlter Freistellung (z. B. Ruhen des Arbeitsverhältnisses infolge Wehrdienst, unbezahlter Urlaub und Erziehungsurlaub).

Bei unbezahlten Ausfallzeiten einschließlich Kurzarbeit ist die gleichmäßige Monatsvergütung um einen Betrag zu kürzen, der nach folgender Formel zu errechnen ist:

Gleichmäßiger Monatslohn geteilt durch die für den Arbeitnehmer maßgebliche Anzahl der Sollarbeitsstunden im jeweiligen Kalendermonat multipliziert mit der Anzahl der unbezahlten Ausfallstunden. Zu den Sollarbeitsstunden gehören auch die Arbeitsstunden, die aufgrund gesetzlicher, tariflicher und betrieblicher Regelungen ausfallen.

Diese Regelung gilt entsprechend bei Ein- und Austritt während des Abrechnungszeitraums.

Bei Ausscheiden während des Ausgleichszeitraums werden etwaige Zeitguthaben oder -defizite ausgeglichen.

- 3.2.4 Die Vergütung, die den auf dem Vorholstundenkonto ausgewiesenen Vorholstunden entspricht, wird von der Firma Derby Cycle Werke GmbH wie bisher auf das bestehende Treuhandkonto eingezahlt. Die Auszahlung der Zinsen vom Vorholstundenkonto des Vorjahres erfolgt am Beginn eines Kalenderjahres unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen. Das Nähere regelt eine Betriebsvereinbarung.

3.3 Ausgleichsmodell

Aus Anlass der Neufestlegung der Arbeitszeit wird die Auslastung der betrieblichen Anlagen und Einrichtungen nicht vermindert. Bei einer Differenz zwischen Betriebsmittel-nutzungszeit und der Arbeitszeit für die einzelnen Arbeitnehmer kann der Zeitausgleich auch in Form von freien Tagen erfolgen. Dabei muss zur Vermeidung von Störungen im Betriebsablauf eine möglichst gleichmäßige Anwesenheit der Arbeitnehmer gewährleistet sein. Bei der Festlegung der freien Tage sind die Wünsche der Arbeitnehmer zu berücksichtigen.

4. Regelmäßige tägliche Arbeitszeit

Die Arbeitszeit an den einzelnen Werktagen sowie Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen werden gemäß § 87 BetrVG durch Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse unter Beachtung der ar-

beitszeitrechtlichen Vorschriften festgesetzt.

5. Pausen, Umkleiden und Waschen

Umkleiden, Waschen Frühstücks-, Mittags- und Kaffeepausen rechnen nicht als Arbeitszeit, soweit nicht innerbetrieblich abweichende Regelungen getroffen wurden.

6. Dreischicht-Pause

Wird in 3 Schichten ohne feste Betriebspause gearbeitet, so ist den Arbeitnehmern ausreichend Gelegenheit zum Einnehmen der Mahlzeit ohne Lohnabzug zu gewähren.

7. Rahmenregelung gleitender Arbeitszeit

Die gleitende Arbeitszeit richtet sich nach der zwischen den Betriebsparteien vereinbarten Regelungen im Rahmen dieses Tarifvertrages.

8. Arbeitszeit bei Kinderbetreuung

Wünschen Beschäftigte, deren Kinder in Kindertagesstätten oder bei Tagesmüttern untergebracht sind oder die Kinder im schulpflichtigen Alter bis zum vollendeten 8. Lebensjahr haben, Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit flexibel zu gestalten, so ist dem im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Rechnung zu tragen.

9. Vor- und Nacharbeit

Wenn in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen ausfällt, um den Arbeitnehmern eine längere zusammenhängende Freizeit zu gewähren, kann die ausfallende Arbeitszeit auf die Werktage von acht zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen, verteilt werden.

Sollten Arbeitnehmer aus persönlichen Gründen an der Vor- oder Nacharbeit verhindert sein, so sind sie hiervon freizustellen.

10. Arbeitszeit am 24. und 31. Dezember

Am 24. und 31. Dezember soll die Arbeitszeit nicht über 13.00 Uhr ausgedehnt werden (ohne Mittagspause).

11. Jugendliche

Die Arbeitszeit der Jugendlichen richtet sich nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz und den vorstehenden Bestimmungen.

§ 4 Sonderregelungen für Arbeitnehmer mit Arbeitsbereitschaft

Für Arbeiter, in deren Arbeitszeit regelmäßig in erheblichen Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit:

bis zu 45,0 Stunden

ausgedehnt werden.

Der Kreis der zur Arbeitsbereitschaft gehörenden Personen wird unter Mitbestimmung des Betriebsrates vom Arbeitgeber festgelegt.

Werden die vorstehend genannten Arbeitnehmer regelmäßig an Sonn- und Feiertagen beschäftigt, so sollte ihnen dafür ein freier Tag in der Woche – mindestens aber an jedem dritten Wochenende eine Freizeit von 36 Stunden gewährt werden.

§ 5 Kurzarbeit

1. Definitionen

Kurzarbeit SGB III kann mit Zustimmung des Betriebsrates eingeführt werden. Arbeitszeit ist die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 3 Ziffer 1 der von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer.

2. Ankündigungsfristen

Zur Herabsetzung der Arbeitszeit bedarf es nicht der Einhaltung der Kündigungsfrist. Zwischen der erstmaligen Unterrichtung des Betriebsrates und der Arbeitnehmer und der endgültigen Einführung der vereinbarten Kurzarbeit hat jedoch eine Frist von 2 Kalenderwochen zu liegen. Auf die Ankündigungsfrist kann durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat verzichtet werden, wenn die Ergebnisse, die zur Kurzarbeit führen, außergewöhnlich und nicht vorhersehbar waren. Wird die Kurzarbeit durch Vollarbeit von mehr als 6 Wochen Dauer unterbrochen, so ist ebenfalls die Kurzarbeit neu anzukündigen, wenn nach der Unterbrechung erneut kurzgearbeitet werden soll.

3. Anwendung des SGB III

Im Übrigen wird auf die gesetzlichen Bestimmungen über die Gewährung von Kurzarbeiterunterstützung verwiesen.

4. Kündigung während der Kurzarbeit

Kündigt der Arbeitgeber aus betriebsbedingten Gründen während der Kurzarbeit, so hat der Arbeitnehmer bei monatlicher Kündigung Anspruch auf das ungekürzte Gehalt bzw. den ungekürzten Lohn für die Dauer von einem Monat. Ist eine längere Kündigungsfrist vereinbart oder auf Grund dieses Tarifvertrages gegeben, so besteht Anspruch auf das ungekürzte Gehalt bzw. den ungekürzten Lohn jeweils für die Hälfte der Kündigungsfrist. Dieser Anspruch ist gegenüber Leistungen nach AFG nachrangig.

§ 6 Nacht-, Sonntags-, Feiertags- und Mehrarbeit

1. Nachtarbeit

Als Nachtzeit gilt die Zeit von 21.00 Uhr bis 06.00 Uhr, unbeschadet § 19 AZO.

2. Sonn- und Feiertagsarbeit

Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- gesetzlichen Feiertagen in der Zeit zwischen 06.00 Uhr und 06.00 Uhr des darauf folgenden Werktages geleistete Arbeit. In Einschichtbetrieben, bzw. Betriebsabteilungen gilt als Sonn- und Feiertagsarbeit die in der Zeit von 00.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit.

Betrieblich kann eine andere Periode von 24 Stunden vereinbart werden.

3. Mehrarbeit

3.1 Positive Definition

Mehrarbeit sind die über die nach § 3 festgelegte wöchentliche individuelle regelmäßige Arbeitszeit hinaus zu leistenden Arbeitsstunden, die in einer Betriebsvereinbarung geregelt sind.

Bei Teilzeitbeschäftigten liegt zuschlagspflichtige Mehrarbeit vor, wenn die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 3 Ziffer 1.1 überschritten wird.

3.2 Negative Definition

Vor- und Nachholstunden, die im Interesse der Arbeitnehmer geleistet werden, sind nicht mit Mehrarbeitszuschlägen zu bezahlen. Das gleiche gilt, sofern wegen unentschuldigtem Fernbleibens von der Arbeitsstelle Vor- und Nachholstunden geleistet werden, wenn die individuelle regelmäßige Wochenarbeitsstunden nicht überschritten werden.

Eine gelegentliche Überschreitung der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit für Vor- und Abschlussarbeiten bei Angestellten wird bis zu einer halben Stunden täglich – jedoch nicht über vier Stunden im Monat – mit dem Monatsgehalt abgegolten und gilt daher nicht als Mehrarbeit. Auf angeordnete Mehrarbeit sind diese vier Stunden nicht anrechenbar.

3.3 Umfang der Mehrarbeit

Der Umfang der Mehrarbeit wird im Rahmen dieses Tarifvertrages durch die Betriebsparteien in einer Betriebsvereinbarung vereinbart.

4. Grundsätze für die Durchführung

4.1 Die Arbeitnehmer dürfen sich der Leistung der im dringenden Betriebsinteresse notwendigen und mit dem Betriebsrat wie nachstehend vereinbarten Sonntags-, Feiertags- und Mehrarbeit nicht entziehen. Hierbei sind die persönlichen Wünsche möglichst zu berücksichtigen.

4.2 Mehrarbeit soll vermieden werden. Wenn Mehrarbeit aus wichtigen Gründen geleistet werden muss, so ist diese mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

4.3 Die Betriebsparteien stellen durch eine vorsorgliche Regelung sicher, dass in Eil- und Notfällen Mehrarbeit verfahren werden kann.

5. Jugendliche

Bei Mehrarbeit von Jugendlichen ist der § 11 JArbSchG zu beachten.

6. Haushaltsstörungen

Wenn ein Arbeiter zur Arbeitsleistung von mehr als 4 Stunden über die tägliche festgesetzte Arbeitszeit herangezogen wird, so hat er, wenn er nicht tags zuvor benachrichtigt worden ist oder wenn nicht eine ausreichende Pause von mindestens 1 Stunde gewährt wird, Anspruch auf Entschädigung für die daraus entstehende Störung seines Haushaltes in Form einer Mahlzeit oder in Höhe von 1 Stundenverdiensten. Für die geleisteten Mehrarbeitsstunden werden die tariflichen Zuschläge bezahlt.

7. Besondere zeitliche Beanspruchung

7.1 Zwei Schichten

Die Arbeitszeit soll nicht über zwei hintereinander liegende Schichten, jedenfalls nicht über 16 Stunden ausgedehnt werden. Müssen Arbeiter aus zwingenden Gründen zwei Schichten bzw. 16 Stunden hintereinander arbeiten, so ist ihnen im Anschluss an die Arbeitszeit eine angemessene Ruhepause von mindestens 16 Stunden zu gewähren.

§ 7 Zuschläge

1. Höhe der Zuschläge

Die Zuschläge betragen bei:

1.1 Mehrarbeit

- | | | |
|----|--|------|
| a. | für die erste und zweite Mehrarbeitsstunde | 25 % |
| b. | für weitere Stunden | 40% |

1.2. Nachtarbeit

- | | | |
|----|--|-----|
| a. | regelmäßige Nachtarbeit (mindestens eine Arbeitswoche oder regelmäßig wiederkehrend) | 15% |
| b. | unregelmäßige Nachtarbeit | 30% |

1.3 Sonntagsarbeit

- | | | |
|----|---|------|
| a. | für Sonntagsarbeit | 50% |
| b. | für Arbeit an Feiertagen, soweit sie auf einen Sonntag fallen | 100% |

1.4 Feiertagsarbeit

- | | | |
|----|---|------|
| a. | für Arbeit an gesetzlichen Wochenfeiertagen | 150% |
| b. | für Arbeiten an Feiertagen, soweit sie auf einen Sonntag fallen | 100% |

1.5 Sonstige

Für Personen, die für Marketing/Vertriebsmaßnahmen extern, sei es in der Woche, am Wochenende oder an Feiertagen eingesetzt werden, wird pauschal die tägliche Arbeitszeit von 7 Stunden ohne Zuschläge gutgeschrieben, unabhängig, wieviele Stunden gearbeitet werden.

2. Verrechnung

Mehrarbeitszuschläge werden grundsätzlich dem Vorholstundenkonto gutgeschrieben.

3. Mehrere Zuschläge

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

Ausgenommen hiervon ist in Schichtbetrieben der Zuschlag für regelmäßige Nachtarbeit, der neben den Zuschlägen für Mehrarbeit an Sonn- und Feiertagen gezahlt wird.

4. Berechnung

Die Zuschläge werden vom Durchschnittsstundenverdienst bzw. der Grundvergütung gemäß § 8 dieses Vertrages berechnet.

Als Mehrarbeit im Sinne des § 7 Ziffer 1.1. gelten nicht die Arbeitsstunden, die im Rahmen der Ziffer 1 in Verbindung mit der jeweils gültigen Betriebsvereinbarung zum Ausgleich ausgefallener Arbeitsstunden vor- oder nachgearbeitet werden.

5. Pauschalabgeltung, Angestellte

Wenn durch Pauschalbetrag die Vergütung für Mehrarbeit abgegolten werden soll, so ist hierüber zwischen dem Arbeitgeber und dem Angestellten eine Vereinbarung zu treffen.

Der Pauschalbetrag muss der Höhe nach eine Abgeltung der Mehrarbeit nach den tarifvertraglichen Bestimmungen darstellen.

Der Pauschalbetrag ist in der Gehaltsmitteilung gesondert auszuweisen.

Kommt es zu keiner Vereinbarung, so ist jede Mehrarbeitsstunde nach den tarifvertraglichen Bestimmungen zu vergüten.

§ 8 Berechnung des Durchschnittsstundenverdienstes

1. Der in diesem Manteltarifvertrag oder in anderen Tarifverträgen genannte Stundenverdienst für Akkord-, Prämien- und Zeitlohnarbeit errechnet sich aus dem Durchschnittsverdienst der letzten abgerechneten Lohnperiode (ohne Mehrarbeits-, Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge sowie ohne die nicht ständigen Zulagen bzw. Zuschläge).
2. Ist nach diesem Manteltarifvertrag oder anderen Tarifverträgen eine Ermittlung des Stundenverdienstes bzw. der Grundvergütung auf der Basis des Monatsgehaltes der Angestellten erforderlich (festes einzelvertraglich vereinbartes Monatsgehalt/X (X = Divisor)), so ist der folgende Divisor zu Grunde zu legen:

Individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit x 4,35 = Divisor

Dieses ergibt:

bei 35,0 Std. Divisor	152,25
bei 35,5 Std. Divisor	154,43
bei 36,0 Std. Divisor	156,60
bei 36,5 Std. Divisor	158,78
bei 37,0 Std. Divisor	160,95
bei 37,5 Std. Divisor	163,13
bei 38,0 Std. Divisor	165,30
bei 38,5 Std. Divisor	167,48
bei 39,0 Std. Divisor	169,65
bei 39,5 Std. Divisor	171,83
bei 40,0 Std. Divisor	174,00

Diese Divisoren gelten auch bei Monatslohn.

3. Die Berechnung der Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit (§ 12 Nr. 1 MTV), die Erstattung des Lohnausfalls an Wochenfeiertagen (Gesetz zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen) und die Berechnung der Urlaubsvergütung – einschließlich der zusätzlichen Urlaubsvergütung – (§ 10 Nr. 10 MTV) richten sich nach den dort genannten Bestimmungen.

§ 9 Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer

1. Gewerbliche Arbeitnehmer

1.1 Anspruchsvoraussetzungen

Arbeitnehmer, die im 55. Lebensjahr stehen oder älter sind und dem Betrieb oder dem Unternehmen mindestens 5 Jahre angehören, haben eine Verdienstsicherung nach folgenden Bestimmungen:

1.2 Berechnungsgrundsatz

Für die nachfolgenden Bestimmungen gelten bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes die jeweiligen gültigen Bestimmungen des Manteltarifvertrages.

Bei tariflichen Lohnerhöhungen im Berechnungszeitraum ist vom erhöhten Verdienst auszugehen. Zukünftige Tarifloohnerhöhungen sind entsprechend zu berücksichtigen.

1.3 Zeitlohnarbeiter

Zeitlohnarbeiter haben einen Anspruch auf ihren Durchschnittsstundenverdienst, errechnet aus den letzten 12 abgerechneten Kalendermonaten.

1.4 Leistungslohnarbeiter

1.4.1 Akkordlohnarbeiter

Bei Umstellung auf den Entlohnungsgrundsatz Zeitlohn, wird der Verdienst nach 1.2 berechnet mit der Maßgabe, dass der durchschnittliche Zeitgrad der letzten 36 abgerechneten Kalendermonate zugrunde gelegt wird.

Bei Weiterbeschäftigung im Akkordlohn richtet sich der Verdienst nach dem persönlich erbrachten Zeitgrad, jedoch mindestens nach dem durchschnittlichen Zeitgrad gemäß Absatz 1.

1.4.2 Sonstige Leistungslohnarbeiter

Bei sonstigen Leistungslohnarbeitern ist 1.4.1 entsprechend anzuwenden.

1.5 Erlöschen des Anspruchs

Der Anspruch auf Verdienstsicherung nach den Ziffern 1.2 bis 1.4 erlischt mit dem Zeitpunkt, zu dem aus der gesetzlichen Rentenversicherung ein Antrag auf Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente begründet gestellt werden kann bzw. auf Altersruhegeld (auch vorgezogen) gestellt ist, oder Anspruch auf Altersruhegeld ab Vollendung des 65. Lebensjahres besteht. Wird dem Antrag zu einem späteren als dem Termin der Antragstellung stattgegeben, erfolgt bis zum Zeitpunkt des Rentenanspruchs die Nachzahlung bis zur Höhe der Verdienstsicherung.

2. Angestellte

2.1 Anspruchsvoraussetzung

Angestellte, die im 55. Lebensjahr stehen oder älter sind und dem Betrieb oder Unternehmen mindestens 5 Jahre angehören, haben eine Verdienstsicherung nach folgenden Bestimmungen:

2.2 Beginn des Anspruchs

Für Angestellte, die dem Betrieb oder Unternehmen 5 Jahre angehören und in der Zeit vom 1. bis einschließlich 15. eines Monats das 54. Lebensjahr vollenden, beginnt die Verdienstsicherung ab 1. des jeweiligen Monats.

Für Angestellte, die dem Betrieb oder Unternehmen 5 Jahre angehören und in der Zeit vom 16. bis zum Ende eines Monats das 54. Lebensjahr vollenden, beginnt die Verdienstsicherung ab 1. des folgenden Monats.

Für Angestellte, die nach Vollendung des 54. Lebensjahres die Voraussetzung der 5-jährigen Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit erfüllen, beginnt die Verdienstsicherung mit dem 1. des Monats, der nach Erfüllung der 5-jährigen Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit folgt.

2.3 Höhe der Verdienstsicherung

Maßgebend für die Höhe der Verdienstsicherung ist der monatliche Durchschnittsverdienst.

Im Falle von Kurzarbeit während der Verdienstsicherung wird entsprechend der Kurzarbeit der abzusichernde monatliche Durchschnittsverdienst unter Beachtung der Bestimmungen des Manteltarifvertrages (Kurzarbeit) gekürzt.

2.4 Berechnung des Durchschnittsverdienstes

Als Bezugszeitraum für die Berechnung des monatlichen Durchschnittsverdienstes gelten die letzten abgerechneten 12 Kalendermonate vor Eintritt der Anspruchsvoraussetzung. Der monatliche Durchschnittsverdienst wird auf der Grundlage der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit errechnet. Dabei bleiben jedoch Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld, Jubiläumsgeld u. ä.), Trennungsgelder, Fahrtkosten, zusätzliche Urlaubsvergütung, Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagszuschläge sowie die nicht ständigen Zulagen bzw. Zuschläge unberücksichtigt. Weiter bleiben Ausgleichsbeträge für aushilfsweise Tätigkeiten oder vorübergehende Stellvertretung außer Betracht.

Bezieht ein Angestellter schwankende Gehaltsanteile wie Prämie, errechnet sich der Verdienst aus dem monatlichen Durchschnitt der letzten abgerechneten 36 Kalendermonate vor Eintritt der Anspruchsvoraussetzung.

Durch nicht erzwingbare Betriebsvereinbarung können andere Berechnungszeiträume vereinbart werden.

Bei tariflichen Gehaltserhöhungen im Berechnungszeitraum ist vom erhöhten Verdienst auszugehen. Zukünftige Tarifgehaltserhöhungen sind entsprechend zu berücksichtigen.

2.5 Erlöschen des Anspruchs

Der Anspruch auf Verdienstsicherung erlischt mit dem Zeitpunkt, zu dem aus der gesetzlichen Rentenversicherung ein Antrag auf Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente begründet gestellt werden kann bzw. auf Altersruhegeld (auch vorgezogenes) gestellt ist oder Anspruch auf Altersruhegeld ab Vollendung des 65. Lebensjahres besteht. Wird dem Antrag zu einem späteren als dem Termin der Antragstellung stattgegeben, erfolgt bis zum Zeitpunkt des Rentenanspruchs die Nachzahlung bis zur Höhe der Verdienstsicherung.

§ 10 Erholungsurlaub

1. Urlaubsanspruch

- 1.1 Der Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr einen unabdingbaren Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.
- 1.2 Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- 1.3 Der Urlaub für Jugendliche bis zum vollendeten 18. Lebensjahr richtet sich – mit Ausnahme der Urlaubsdauer – nach den Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes in seiner jeweiligen Fassung.

2. Urlaubsdauer

- 2.1 Der Urlaub beträgt jährlich 30 Arbeitstage.
- 2.2 Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Arbeitnehmer in regelmäßiger Arbeitszeit zu arbeiten hat. Auch wenn die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als 5 Tage in der Woche - ggf. auch im Durchschnitt mehrerer Wochen – verteilt ist, gelten fünf Tage je Woche als Arbeitstage.
- 2.3 Gesetzliche Feiertage, die in den Urlaub fallen, werden nicht als Urlaubstage gerechnet.
- 2.4 Arbeitnehmer in Betrieben, in denen in regelmäßiger Wechselschicht oder vollkontinuierlich gearbeitet wird, sowie Teilzeitbeschäftigte haben unter Beachtung der jeweiligen Schichtpläne einen Urlaubsanspruch, der dem Urlaub eines Arbeitnehmers entspricht, der im Einschichtbetrieb an fünf Tagen in der Woche regelmäßig beschäftigt wird.
- 2.5 Soweit durch gesetzliche Regelung für Schwerbehinderte ein Anspruch auf bezahlten Zusatzurlaub besteht, ist dieser zusätzlich zu dem jeweiligen Grundurlaub zu gewähren.

3. Wartezeit

Der volle Urlaubsanspruch wird erstmals nach zwölfmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.

4. Teilurlaub

- 4.1 Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer
 - 1. für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt;
 - 2. wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;
 - 3. wenn er nach erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.
- 4.2 Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. Bruchteile, die weniger als einen halben Tag betragen, werden weder bei der Freizeitgewährung noch bei der Abgeltung des Urlaubs berücksichtigt.
- 4.3 Hat der Arbeitnehmer bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann das dafür gezahlte Urlaubsentgelt vom Arbeitgeber zurückgefordert werden, so-

fern es sich um eine fristlose Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen handelt.

- 4.4 Ein Arbeitnehmer, der aus Invaliditätsgründen ausscheidet, erhält den vollen Urlaub, sofern er 10 Jahre ununterbrochen dem Betrieb angehört hat, jedoch nur soviel Tage, wie er im Urlaubsjahr gearbeitet hat.

Für den Begriff der Betriebszugehörigkeit gilt die entsprechende betriebliche Übung.

- 4.5 Arbeitnehmer, die wegen eines Betriebsunfalls ihren Arbeitsplatz aufgeben und den Betrieb verlassen müssen und dem Betrieb länger als 6 Monate angehört haben, erhalten den vollen Urlaub.

5. Ausschluss von Doppelansprüchen

- 5.1 Der Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist.
- 5.2 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgeholten Urlaub auszuhändigen.

6. Zeitpunkt, Übertragbarkeit und Abgeltung des Urlaubs

- 6.1 Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden.
- 6.2 Eine eigenmächtige Verlängerung des Urlaubs ist nicht zulässig.
- 6.3 Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.
- 6.4
1. Der Urlaub ist grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren.
 2. Eine Teilung des Urlaubs ist zulässig, wenn Gründe in der Person des Arbeitnehmers oder betriebliche Gründe dies erfordern.
 3. Bei einem Urlaubsanspruch von mindestens 15 Arbeitstagen soll bei Urlaubsteilung einer der Urlaubsteile mindestens 10 aufeinander folgende Arbeitstage umfassen. Davon kann abgewichen werden, wenn das Interesse des Arbeitnehmers oder die Belange des Betriebes dies erforderlich machen.
- 6.5
1. Betriebsurlaub kann vereinbart werden. Hierzu ist eine entsprechende Betriebsvereinbarung zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung erforderlich
 2. Der Betriebsrat kann den Abschluss einer solchen Vereinbarung ablehnen oder fordern, wenn nach Abwägung mit den betrieblichen Belangen dringende Bedürfnisse der betreffenden Arbeitnehmer überwiegen.
 3. 6.6.1 und 6.6.2 gilt auch für Betriebsurlaub in Verbindung mit Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen.
 4. Nach dem vorgenannten Zeitpunkt ist die Einführung von Betriebsurlaub nur durch nicht erzwingbare Betriebsvereinbarung möglich.

- 6.6 Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.
- 6.7 Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist ein nach § 10.4 entstehender Teilurlaub jedoch auf das nächste Kalenderjahr zu übertragen.
- 6.8
1. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.
 2. Wenn der Arbeitnehmer durch eigenes Verschulden aus einem Grunde entlassen worden ist, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt, oder das Arbeitsverhältnis unberechtigt vorzeitig aufgelöst hat und in diesen Fällen eine grobe Verletzung der Treuepflicht aus dem Arbeitsverhältnis vorliegt, ist die Abgeltung insoweit ausgeschlossen, als der tarifliche Urlaubsanspruch über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgeht.

7. Erwerbstätigkeit während des Urlaubs

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

8. Erkrankung während des Urlaubs

- 8.1 Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.
- 8.2 Wann der in diesem Falle ausgefallene Urlaub genommen werden kann, bedarf einer besonderen Vereinbarung.

9. Kur- und Heilverfahren sowie Schonungszeiten

- 9.1 Wird dem Arbeitnehmer von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger ein Kur- oder Heilverfahren gewährt, so darf die hierauf entfallende Zeit auf den Urlaub nicht angerechnet werden.
- 9.2 Wird einem Arbeitnehmer im Anschluss an eine von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger gewährte Vorbeugungs-, Heil- oder Genesungskur eine Schonzeit vom zuständigen Arzt verordnet, so darf diese bis zur Dauer von einer Woche nicht auf den Urlaub angerechnet werden.

10. Urlaubsvergütung und zusätzliche Urlaubsvergütung

10.1 Berechnung der Urlaubsvergütung

- 10.1.1. Für den Urlaub gemäß § 10 Ziffer 2 bzw. § 10 Ziffer 4 bemisst sich die Urlaubsvergütung nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten abgerechneten 13 Wochen bzw. abgerechneten drei Monaten vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat.

10.1.2. Mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien kann ein anderer Bezugszeitraum durch Betriebsvereinbarung vereinbart werden.

10.2 Grenzen der Durchschnittsberechnung

10.2.1 Bei der Berechnung des durchschnittlichen Arbeitsverdienstes bleiben außer Betracht:

- einmalige Sonderzahlungen, wie z. B. Jubiläumsgeld, Weihnachtssonderzahlungen usw. Trennungsgelder, Fahrtkosten, Fernauslösungen,
- Nahauslösungen nur, soweit sie nicht als Einkommen zu versteuern sind,
- vermögenswirksame Leistungen und dergleichen, sowie bereits im Bezugszeitraum gezahlte Urlaubsvergütungen und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle,
- Vergütung für Mehrarbeit und die Mehrarbeitszuschläge.

10.2.2 Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die vor Urlaubsbeginn eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Treten diese während des Urlaubs ein, so sind sie vom Zeitpunkt der Erhöhung an zu berücksichtigen.

10.2.3. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung der Urlaubsvergütung außer Betracht.

10.2.4 Ändert sich die vertragliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers während des Bezugszeitraumes oder während des Urlaubs, so bemisst sich die Urlaubsvergütung nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer im Bezugszeitraum, bezogen auf die neue vertragliche Arbeitszeit, erzielt hätte.

10.2.5 Durch Betriebsvereinbarungen kann festgelegt werden, dass die Berechnung der Durchschnittszahlen nicht für jeden einzelnen Arbeitnehmer, sondern für bestimmte Gruppen einheitlich durchgeführt werden kann.

10.3 Zusätzliche Urlaubsvergütung

10.3.1 Für den Erholungsurlaub gemäß § 10 Ziffer 2 bzw. § 10 Ziffer 4 - nicht jedoch für bezahlte Freistellung von der Arbeit aus anderen Gründen - wird für jeden Urlaubstag eine zusätzliche Urlaubsvergütung in Höhe von 50 % der nach vorstehenden Ziffern 10.1 und 10.2 für den Urlaubstag ermittelten Vergütung (= 100 %) gezahlt.

10.3.2 Die zusätzliche Urlaubsvergütung bleibt außer Ansatz bei der Berechnung von Zahlungen auf der Grundlage eines Durchschnittsverdienstes (z.B. Zuschläge, Ausfallvergütungen, Lohnfortzahlung, Urlaubsvergütungen, Zuschüsse, Unterstützungen). Sie gilt als einmalige Zuwendung im Sinne der Sozialversicherung.

10.3.3 Die Urlaubsvergütung einschließlich der zusätzlichen Urlaubsvergütung ist an den für die betreffenden Abrechnungszeiträume, in die der Urlaub fällt, festgelegten Entgeltzahlungstagen zu zahlen.

10.3.4 Abweichend hiervon kann durch nicht erzwingbare Betriebsvereinbarung festgelegt werden, daß die zusätzliche Urlaubsvergütung an festen Stichtagen gezahlt wird. In einem solchen Falle ist insoweit eine Abschlagszahlung ausgeschlossen.

10.3.5 Dem Arbeitnehmer ist vor Antritt des Urlaubs eine angemessene Abschlagszahlung zu leisten. Eine Abschlagszahlung entfällt, wenn der Arbeitnehmer weniger als 5 Tage des Jahresurlaubs innerhalb eines Lohnabrechnungszeitraumes in Anspruch nimmt, oder sichergestellt ist, dass der Arbeitnehmer an den festgelegten Lohnzahlungstagen über die Urlaubsvergütung verfügen kann. Die Abschlagszahlung kann bargeldlos erfolgen. Im

Einvernehmen mit dem Betriebsrat können betrieblich anderweitige Regelungen getroffen werden.

§ 11 Arbeitsausfall, Arbeitsverhinderung, Arbeitsfreistellung

1. Bezahlte Arbeitszeit

Bezahlt wird nur die Zeit, die der Arbeitnehmer im Rahmen der vereinbarten Arbeitszeit dem Betrieb arbeitsbereit zur Verfügung steht, soweit in diesem Vertrag nichts anderes bestimmt ist.

2. Arbeitsausfall

- 2.1. Muss die Arbeit aus Gründen, die der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat, unterbrochen werden und steht der Arbeitnehmer arbeitsbereit zur Verfügung, ist die dadurch ausgefallene Arbeitszeit bis zu dem Zeitpunkt zu vergüten, an welchem dem Arbeitnehmer freigestellt wird, die Arbeitsstätte zu verlassen. Bei Arbeitsausfall, den der Arbeitgeber nicht aus Verschulden zu vertreten hat, sind zur Vermeidung von Entlassungen, Kurzarbeit oder Betriebsstörungen die Arbeitnehmer verpflichtet, mit Zustimmung des Betriebsrates vorübergehend auch andere zumutbare Arbeit zu verrichten, als diejenige, die sie bisher verrichtet haben und zu anderer als zu der sonst üblichen Zeit.
- 2.2. Der Anspruch auf Vergütung entfällt, wenn mit dem Betriebsrat vereinbart wird, die ausgefallene Arbeitszeit an einem anderen Werktag nachzuholen. Abweichende Regelungen können in Übereinstimmung mit dem Betriebsrat getroffen werden.
- 2.3. Besteht im Falle des Arbeitsausfalles ein Anspruch des Arbeitnehmers gegen Dritte auf Zahlung von Entgelt bzw. Entgeltersatz, so geht dieser dem Vergütungsanspruch in der jeweiligen Höhe im Recht vor und bei Bezahlung an den Arbeitnehmer auf den Arbeitgeber über.

3. Arbeitsverhinderung

- 3.1. In folgenden Fällen wird jedoch, und zwar im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit den genannten Ereignissen - spätestens binnen 7 Kalendertagen - unter Weiterzahlung des Durchschnittsstundenverdienstes Freistellung von der Arbeit gewährt:

	<u>Tage</u>
1. bei eigener Eheschließung	2
2. bei Eheschließung eigener Kinder	1
3. bei silberner Hochzeit	1
4. bei Niederkunft der Ehefrau	2
5. beim Tode des in häuslicher Gemeinschaft mit dem Arbeitnehmer lebenden Ehegatten	3
6. beim Tode eines eigenen Kindes	2
7. beim Tode der Eltern oder Schwiegereltern	2
8. bei Teilnahme an der Beerdigung oder Trauerfeier für Geschwister	1
9. bei Wohnungswechsel oder Neueinzug einmal jährlich.	1

Der Anspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis gekündigt hat.

- 3.2 Im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann die Freistellung gemäß Ziffer 3.1 auf mehrere Tage verteilt werden bzw. auf einen anderen Zeitpunkt verlegt werden.

- 3.3 Unter Kindern sind auch Stief- und Adoptivkinder sowie Pflegekinder zu verstehen, wenn eine familienartige, auf Dauer angelegte Bindung vorliegt.
- 3.4 Der Erholungsurlaub eines Arbeitnehmers wird in den Fällen 5., 6., 7., 8. mit der Folge bezahlter Freizeit unterbrochen. Der Arbeitnehmer darf nicht von sich aus eigenmächtig den Erholungsurlaub verlängern.

4. Arbeitsfreistellung

Die nachstehend aufgeführten Fälle der unbezahlten Freistellung stellen keine abschließende Aufzählung dar.

- 4.1 Anspruch auf Freistellung von der Arbeit besteht in den nachgenannten Fällen:
- 4.1.1 bei plötzlich eintretender nachzuweisender schwerer Erkrankung des in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten, die die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur Pflege unbedingt notwendig macht und der Arbeitnehmer nachweist, dass eine andere Person die Pflege nicht übernehmen kann für die erforderliche Zeit bis zu höchstens 5 Tagen im Kalenderjahr
- 4.1.2 wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass der Arbeitnehmer zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege seines erkrankten in häuslicher Gemeinschaft lebenden Kindes der Arbeit fernbleibt, eine andere im Haushalt des Arbeitnehmers lebende Person die Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege nicht übernehmen kann und das Kind noch nicht das 14. Lebensjahr vollendet hat, für die erforderliche Zeit bis zu höchstens 5 Tagen im Kalenderjahr
- 4.1.3 bei Arztbesuch während der Arbeitszeit aus Anlass einer akuten ernsthaften Erkrankung oder bei einer auf Anordnung des Arztes aus medizinischen Gründen während der Arbeitszeit erforderlichen Untersuchung (z.B. Röntgendiagnostik bei Nüchternheit) oder bei einer Behandlung, die infolge bestimmter, aus der Art der Behandlung sich ergebenden Stundenfristen aus medizinischen Gründen während der Arbeitszeit durchgeführt werden muss (z.B. Entfernung von Betäubungseinlagen durch den Zahnarzt), bei Schwerbehinderten für die Dauer der amtlichen Untersuchung (zwecks Rentenfestsetzung), soweit die Untersuchung sich nicht außerhalb der Arbeitszeit regeln lässt für die unvermeidliche Ausfallzeit bis zu 4 Stunden am Tag
bei besonders langen Anfahrtswegen bis zu 8 Stunden am Tag, jedoch höchstens bis zu insgesamt 16 Stunden innerhalb eines Monats.
Die Notwendigkeit und die Dauer des Arztbesuches während der Arbeitszeit hat der Arbeitnehmer vom Arzt sich bescheinigen zu lassen. Die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung ist nicht erforderlich, wenn der Arbeitnehmer wegen Krankheitserscheinungen mit Zustimmung des Vorgesetzten seinen Arbeitsplatz verlässt und seine Tätigkeit spätestens am nächsten Arbeitstag wieder aufnimmt.
- 4.1.4 für die Arbeitssuche nach ordentlicher Kündigung durch den Arbeitgeber, wenn sie nicht auf verhaltensbedingten Gründen des Arbeitnehmers beruht und soweit die Arbeitssuche während der Arbeitszeit notwendig ist, bis zu höchstens 4 Stunden am Tag,
- 4.1.5 bei Wahrnehmung gesetzlich auferlegter Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern,
- 4.1.6 bei Teilnahme an Prüfungen zum Abschluss beruflicher Fort- und Weiterbildungslehrgänge, die im betrieblichen Interesse sind.

- 4.2 Ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgeltes in diesen Fällen besteht nicht. Für die Dauer der Freistellung wird jedoch als Ausgleich der Durchschnittsstundenverdienst gezahlt
- wenn oder soweit kein Anspruch gegenüber einer anderen Stelle auf Erstattung des Arbeitsentgeltes

oder

- wenn kein Anspruch auf Krankengeld oder Übergangsgeld

besteht.

- 4.3 Vergütet werden nicht die Stunden, die durch laufende Behandlung (z. B. Bestrahlungen) ausfallen.

4.4 Vergütung bei Öffentlichen Pflichten

- 4.4.1 Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Durchschnittsstundenverdienstes besteht bei Terminen vor Gericht und Behörden für die erforderliche Zeit, höchstens jedoch 4 Stunden am Tag.

- 4.4.2 Voraussetzung für die Zahlungspflicht ist, dass der Arbeitnehmer eine Terminvorladung unverzüglich nach Erhalt dem Arbeitgeber vorlegt.

- 4.4.3 Die Zahlungspflicht entfällt insbesondere, wenn:

- der Arbeitnehmer Prozesspartei oder Beteiligter in einem Verfahren ist,
- der Arbeitnehmer Beschuldigter oder Angeklagter in Strafsachen ist,
- es sich um die Regelung eigener Vermögensangelegenheiten des Arbeitnehmers oder von Vermögensangelegenheiten der engeren Familienangehörigen (Ehefrau, Kinder, Eltern) des Arbeitnehmers handelt,
- der Arbeitnehmer (ausgenommen sind steuerbefreite Schwerbehinderte) sein eigenes Kraftfahrzeug zur An-, Ab- oder Ummeldung bringt oder zur polizeilichen bzw. TÜV-Kontrolle vorführt,
- der Lohnausfall anderweitig vergütet wird oder vergütet werden muss (z. B. als Zeuge, als Schöffe).

5. Anzeige und Nachweis eines Arbeitsversäumnisses

- 5.1 Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Grund seines Arbeitsversäumnisses und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen und innerhalb von 3 Kalendertagen ist die Arbeitsunfähigkeit für den gesamten Zeitraum durch Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachzuweisen; bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit von nicht mehr als 3 Kalendertagen ist der Nachweis jedoch nur auf rechtzeitiges Verlangen des Arbeitgebers zu erbringen.

- 5.2 Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

§ 12 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle

1. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle

- 1.1 Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an ihrer Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, so haben sie unabhängig von der jeweils

geltenden gesetzlichen Regelung vom ersten Tag an Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen.

Dieser Anspruch auf Entgeltfortzahlung gilt auch während einer unter den Voraussetzungen des § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz unter voller Kostenübernahme von einem öffentlich-rechtlichen Versicherungsträger oder dem Versorgungsamt durchgeführten stationären Heilbehandlung.

- 1.2 Das fortzuzahlende Arbeitsentgelt errechnet sich gemäß § 10 Ziff. 10.1.1., 10.2.1.-4. unabhängig von der jeweils geltenden gesetzlichen Regelung auf Basis der in § 3 Ziff. 1.1 und 1.1.2 festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit.

2. Allgemeine Bestimmungen

- 2.1 Wird in dem Betrieb verkürzt gearbeitet und würde der Arbeitnehmer nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit Kurzarbeit leisten, so ist von diesem Zeitpunkt ab die veränderte Arbeitszeit zu berücksichtigen.
- 2.2 Kann der Arbeitnehmer aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstaufhalles beanspruchen, der ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, so geht dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser dem Arbeitnehmer Arbeitsentgelt fortgezahlt und darauf entfallende, von dem Arbeitgeber zu tragende Beiträge zur Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur Sozialversicherung sowie zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat. Ferner gehen die anteiligen Beiträge, die der Arbeitgeber an die Berufsgenossenschaft geleistet hat sowie die anteiligen Ansprüche des Arbeitnehmers auf Urlaubsvergütung, zusätzliche Urlaubsvergütung, betriebliche Sonderzahlung, Weihnachtsgratifikation, vermögenswirksame Leistungen und dergleichen auf den Arbeitgeber über. Die Verfolgung der Ersatzansprüche obliegt dem Arbeitgeber.
- 2.3 Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber unverzüglich zu unterrichten und ihm auf Verlangen die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen.

§ 13 Leistungen im Sterbefall

1. Im Sterbefall wird dem hinterbliebenen unterhaltsberechtigten Ehegatten oder Kind, sofern diese nachweislich beim Eintritt des Todesfalles aus dem Arbeitseinkommen des Verstorbenen unterhalten wurden, nach 5jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers das Arbeitsentgelt für dessen vertragliche Arbeitszeit für den Sterbemonat und einen weiteren Monat gezahlt.
2. Leistungen, die der Arbeitgeber aus Anlass des Todes des Arbeitnehmers gewährt, können auf diese Zahlungen angerechnet werden. Das gleiche gilt für entsprechende Leistungen Dritter, die auf Beiträgen oder Zuwendungen des Arbeitgebers beruhen. Hierunter fallen auch Leistungen betrieblicher Wohlfahrtseinrichtungen. Werden zu diesen Einrichtungen Beiträge vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer gezahlt, so können nur die den Arbeitgeberbeiträgen entsprechenden Leistungen angerechnet werden. Das gilt nicht für die Leistungen der gesetzlichen Sozialversicherung.
3. Kommen nach vorstehendem Absatz 1.1 mehrere Personen als Empfänger in Betracht, so wird die Verpflichtung des Arbeitgebers durch Leistung an eine von ihnen erfüllt.

§ 14 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Allgemeines

Das Arbeitsverhältnis endet

- a) durch Kündigung
- b) durch Vereinbarung
- c) mit Ablauf der Zeit oder mit Beendigung der Arbeit, für die es eingegangen ist
- d) mit Vollendung des 65. Lebensjahres.

2. Kündigungsfristen

Die Kündigungsfrist für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte beträgt beiderseits nach einer Betriebszugehörigkeit

- | | |
|---|------------------------|
| - bis zu 2 Monaten | 1 Arbeitstag |
| - von mehr als 2 Monaten bis zu 6 Monaten | 1 Woche |
| - von mehr als 6 Monaten bis zu 2 Jahren einschließlich | 2 Wochen |
| - von mehr als 2 Jahren bis zu 5 Jahren | 1 Monat zum Monatsende |

Die Kündigungsfrist für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte nach einer Betriebszugehörigkeit

- | | |
|---|-------------------------|
| - von mehr als 5 Jahren bis zu 10 Jahren einschließlich | 2 Monate zum Monatsende |
| - von mehr als 10 Jahren bis zu 15 Jahren einschließlich und nach Vollendung des 45. Lebensjahres | 3 Monate zum Monatsende |
| - von mehr als 15 Jahren und nach Vollendung des 45. Lebensjahres | 5 Monate zum Monatsende |

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.

3. Kündigungsschutz

- 3.1 Einem Arbeitnehmer, der das 55., aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet und eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 5 Jahren hat, kann nur noch aus wichtigem Grunde (§ 626 BGB) gekündigt werden.
- 3.2 Für gewerbliche Arbeitnehmer
Änderungskündigungen ausschließlich zum Zwecke der innerbetrieblichen Versetzung bleiben von Abs. 3.1 unberührt. Das gleiche gilt für Versetzungen im Rahmen des Unternehmens bzw. Konzerns, wenn damit keine Veränderung des Wohnsitzes erforderlich ist und der neue Arbeitsplatz ohne zusätzliche Erschwernisse zu erreichen ist.
- 3.3 Angestellte
 - 3.3.1 Ausgenommen von Ziff. 3.1 sind Angestellte in Betrieben mit in der Regel weniger als 21 wahlberechtigten Arbeitnehmern im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes oder mit in der Regel weniger als 6 beschäftigten wahlberechtigten Angestellten. Nebenbetriebe und Betriebsteile im Sinne des § 4 BetrVG sind keine Betriebe im Sinne dieser Bestim-

mung.

- 3.3.2 Ziff. 3.1 gilt nicht bei Änderungskündigungen ausschließlich zum Zwecke der innerbetrieblichen Versetzung, bei Versetzungen im Rahmen des Unternehmens bzw. Konzerns, wenn damit keine Änderung des Wohnsitzes erforderlich wird und der neue Arbeitsplatz ohne zusätzliche Erschwernisse zu erreichen ist und bei Betriebsänderungen im Sinne des § 111 Ziff. 1 und 2 Betriebsverfassungsgesetz, soweit der betroffene Angestellte Anspruch aus dem Sozialplan hat. In den Fällen des § 111 Ziffer 2 BetrVG entfällt Satz 1 jedoch nur dann, wenn eine Wohnsitzverlegung erforderlich ist und der Angestellte diese ablehnt. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates ist zu beachten.

4. Außerordentliche (fristlose) Kündigung

Unberührt bleiben die gesetzlichen Bestimmungen über die außerordentliche (fristlose) Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

5. Formvorschrift

- 5.1 Eine Kündigung kann nur schriftlich erfolgen. Dabei sind die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes zu beachten.
- 5.2 Eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung bedarf der Schriftform.

6. Zeugnis

- 6.1 Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf eine Bescheinigung über Art und Dauer der ausgeübten Tätigkeit. Auf Wunsch ist ein Zeugnis zu erteilen, welches sich auf die Beurteilung von Leistung und Führung erstreckt.
- 6.2 Ein Zwischenzeugnis, das den gleichen Anforderungen zu entsprechen hat, ist auf Wunsch des Arbeitnehmers in begründeten Fällen zu erteilen.

7. Arbeitspapiere

- 7.1 Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhält der Arbeitnehmer seine Arbeitspapiere gegen Quittung ausgehändigt.
- 7.2 Können aus organisatorischen Gründen die Steuerkarte oder das Versicherungsnachweisheft bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht sofort zurückgegeben werden, so ist dem Arbeitnehmer zunächst eine Bescheinigung auszuhändigen, die sämtliche für die Entgeltabrechnung erforderlichen Angaben der Steuerkarte und des Versicherungsnachweisheftes enthält.
- 7.3 Ist bei Beendigung des Arbeitsvertrages die Endabrechnung und Auszahlung nicht möglich, erhält der Arbeitnehmer eine Abschlagszahlung in ungefährender Höhe seines Entgeltanspruchs. Die Restzahlung erhält er nach der Endabrechnung.

8. Rückgabe betriebseigener Gegenstände

Der Arbeitgeber hat Arbeitspapiere, Lohnabrechnung und Zeugnis zu erteilen.

Der Arbeitnehmer hat spätestens am letzten Arbeitstag alle ihm anvertrauten betriebseigenen Gegenstände in ordnungsgemäßem Zustand an die hierfür bezeichnete Stelle des Betriebes zu übergeben.

9. Berechnung der Betriebszugehörigkeit für die Kündigungsfristen

- 9.1 Für Arbeitnehmer, die nach Beendigung ihrer Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb ununterbrochen weiter beschäftigt werden, gilt während der ersten 6 Monate der Weiterbeschäftigung die Ausbildung als erstes Jahr der Betriebszugehörigkeit.
- 9.2 Nach Ablauf einer Beschäftigung von 6 Monaten gilt die Ausbildungszeit uneingeschränkt als Betriebszugehörigkeit.
- 9.3 Es liegt eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit auch dann vor, wenn der Arbeitnehmer wegen Arbeitsmangels entlassen worden ist und innerhalb der in § 15 dieses Vertrages vorgesehenen Fristen wieder eingestellt wird.
- 9.4 Des weiteren liegt eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit vor, wenn der Arbeitnehmer zur beruflichen Umschulung oder Weiterbildung vom Betrieb bis zu zwei Jahren beurlaubt wird. Die Zeit der beruflichen Umschulung oder Weiterbildung bleibt jedoch ausgenommen.
- 9.5 Die Betriebszugehörigkeit wird durch Versetzung im Rahmen des Unternehmens nicht unterbrochen.

§ 15 Erlöschen von Ansprüchen

1. Ausschlussfristen

- 1.1 Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, sind
 - dem Arbeitgeber gegenüber bei der Personalabteilung oder einer entsprechenden zuständigen Stelle,
 - dem Arbeitnehmer gegenüber durch persönliche Aushändigung oder Zusendung an die letzte von ihm angegebene Anschriftschriftlich innerhalb folgender Ausschlussfristen geltend zu machen:
 - a) Ansprüche auf Zuschläge aller Art innerhalb von 4 Wochen nach Aushändigung oder Zusendung der Entgeltabrechnung, bei der sie hätten abgerechnet werden müssen, wobei die Zusendung der Entgeltabrechnung an die letzte vom Arbeitnehmer angegebene Anschrift erfolgen kann. Als Anschrift gilt auch die Bankverbindung, wenn üblicherweise über diese zugestellt wurde,
 - b) alle übrigen Ansprüche innerhalb von 3 Monaten nach ihrer Fälligkeit.
- 1.2 Nach Ablauf dieser Fristen ist eine Geltendmachung von Ansprüchen ausgeschlossen (Ausschlussfristen gemäß §4 Ziffer 4 TVG).
- 1.3 Diese Ausschlussfristen gelten nicht für Erstattungsansprüche des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer, wenn der Arbeitgeber vom Finanzamt wegen nicht oder nicht ausreichend einbehaltener Lohn- und Kirchensteuer nachträglich in Anspruch genommen wird.
- 1.4 Die Ausschlussfristen gelten nicht für Ansprüche aus vorsätzlicher begangener unerlaubter Handlung.

2. Gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Ausscheiden

Ist ein Anspruch innerhalb der tariflichen Ausschlussfrist geltend gemacht und seine Erfüllung schriftlich abgelehnt worden, so muss ein Arbeitnehmer, der aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, innerhalb von 3 Monaten vom Zugang der schriftlichen

Ablehnung an gerechnet, seinen Anspruch gerichtlich geltend machen, andernfalls die Geltendmachung ausgeschlossen ist (Ausschlussfrist gemäß § 4 Ziffer 4 TVG).

3. Abweichender Fristablauf

Ansprüche aus einem Arbeitsverhältnis, die sich im Verlauf eines Kündigungsschutzprozesses für die Zeit nach der streitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ergeben, werden erst fällig mit Rechtskraft des Urteils, durch das das Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses über den streitigen Endzeitpunkt hinaus festgestellt wird. Sodann beginnen die Ausschlussfristen für diese Ansprüche.

4. Ausgleichsquittung

Eine Ausgleichsquittung muss deutlich nach Empfangsbestätigung gemäß § 14 Ziffer 7.1 und beiderseitigem Rechtsverzicht getrennt sein und einzeln mit Unterschriften versehen werden. Soweit einzelne Ansprüche hiervon ausgenommen werden sollen, sind sie einzeln aufzuführen.

§ 16 Übergangs- und Schlussbestimmungen

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 01.03.2008 in Kraft. Gleichzeitig tritt der Gemeinsame Manteltarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte in der Metallindustrie des Nordwestlichen Niedersachsens – Verbandsgruppe Oldenburg – vom 18. Mai 1990/14. März 1994/3. Februar 1997/23. Juni 1998/19. August 2002/5. März 2004 außer Kraft.
2. Dieser Tarifvertrag ist mit Monatsfrist zum Ende eines jeden Kalendermonats kündbar, erstmals zum 31. Januar 2009.

Cloppenburg, den 21. Februar 2008

Arbeitgeberverband
Oldenburg e. V.

Industriegewerkschaft Metall,
Bezirksleitung Hamburg, Bezirk Küste



Anhang

„Auszubildende“

zum Manteltarifvertrag

Zwischen

dem Arbeitgeberverband Oldenburg e. V., Bahnhofstraße 14, 26122 Oldenburg

- einerseits -

und

der Industriegewerkschaft Metall, Bezirksleitung Hamburg, Bezirk Küste, Hamburg

- andererseits -

wird für die Firma

**Derby Cycle Werke GmbH,
Siemensstraße 1 – 3, 49661 Cloppenburg,**

folgender Tarifvertrag als Anhang zum Manteltarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Anhang gilt gemäß § 3 Absatz 1 des Tarifvertragsgesetzes für die Mitglieder der vertragsschließenden Parteien und zwar:

a) räumlich:

für die Firma Derby Cycle Werke GmbH.

b) persönlich

für Auszubildende, die in einem anerkannten Ausbildungsberuf im Sinne des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) aufgrund eines Berufsausbildungsvertrages ausgebildet werden.

§ 2 Ausbildungszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit ausschließlich der Pausen beträgt
 - ab 1. Juli 1990 37 Stunden
 - ab 1. April 1993 36 Stunden
 - ab 1. Oktober 1995 35 Stunden.
- 2.1 Die Ausbildungszeit an den einzelnen Werktagen sowie Beginn und Ende der täglichen Ausbildungszeit und der Pausen werden im Einvernehmen mit dem Betriebsrat nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse unter Beachtung der arbeitszeitrechtlichen Vorschriften festgesetzt.
- 2.2 Dabei ist die Arbeitszeit derjenigen Abteilung, in welcher der Auszubildende ausgebildet wird, zu berücksichtigen.
3. Ausbildungszeit ist auch die Zeit der Teilnahme
 - am Unterricht der Berufsschule einschließlich der Pausen
 - an im Rahmen des Ausbildungsvertrages eingerichteten außerbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen gemäß § 27 des BBiG in Verbindung mit § 4 Absatz 1 Ziffer 3 BBiG
 - am betrieblichen Unterricht mit Teilnahmeverpflichtung.
- 4.1 Dem Auszubildenden ist die zur Erfüllung der gesetzlichen Berufsschulpflicht notwendige Zeit (einschließlich der Wegezeit zwischen Betrieb und Berufsschule) zu gewähren.
- 4.2 Auf die tägliche und wöchentliche Ausbildungszeit wird die Zeit angerechnet, die durch notwendige Wege während der täglichen Ausbildungszeit zwischen Betrieb und außerbetrieblicher Ausbildungseinrichtung bzw. Berufsschule entsteht.
- 4.3 Der Arbeitgeber hat den Auszubildenden an den Tagen, an denen er seiner gesetzlichen Berufsschulpflicht nachkommt, von jeder Beschäftigung vor und nach dem Besuch der Berufsschule freizustellen, sofern nicht eine Beschäftigung von zwei zusammenhängenden Stunden möglich ist.
- 4.4 In dieser dadurch ausfallenden Arbeitszeit ist das Berichtsheft in der Form eines Ausbildungsnachweises zu führen.
5. Für die Ausbildung auf Montagestellen finden, soweit für den Ausbildungsbetrieb der BMTV gilt, die Bestimmungen des Anhang I zum Bundesmontagetarifvertrag in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.

§ 3 Überschreitung der täglichen Ausbildungszeit

1. Auszubildende sollen die Ausbildungszeit gemäß § 2 nicht überschreiten.
2. Ist in Ausnahmefällen, wie z.B. bei Montage, eine Überschreitung unvermeidbar, so sind Einzelheiten mit dem Betriebsrat zu regeln.

§ 4 Berufsausbildungsvertrag, Ausbildungsplan

1. Gemäß §§ 3 und 4 des BBiG ist zwischen dem Ausbildenden und dem Auszubildenden ein Berufsausbildungsvertrag abzuschließen.
2. Jedem Auszubildenden ist mit der Vertragsniederschrift ein Ausbildungsplan auszuhändigen. Dieser ist entsprechend den Anforderungen des Ausbildungszieles sachlich und zeitlich in alle betrieblichen Ausbildungsabschnitte zu gliedern.
3. Dem Auszubildenden dürfen nur Verrichtungen übertragen werden, die dem Ausbildungszweck dienen und seinen körperlichen Kräften angemessen sind (§ 6 Abs. 2 des BBiG).
4. § 23 JArbSchG in der Fassung vom 15.10.1984 ist zu beachten.

§ 5 Zeugnis, Beurteilung

1. Der Ausbildende hat dem Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. Das Zeugnis muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse des Auszubildenden. Auf Verlangen des Auszubildenden sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.
- 2.1 Wendet der Ausbildende ein Verfahren zur Beurteilung der Auszubildenden an, so bedarf er hierzu der Zustimmung des Betriebsrates.
- 2.2 Das Ergebnis seiner Beurteilung ist dem Auszubildenden bekanntzugeben und mit ihm zu besprechen.

§ 6 Ausbildungsvergütung

1. Auszubildende erhalten für die Dauer der Ausbildungszeit eine Ausbildungsvergütung. Die Höhe der Ausbildungsvergütung wird zwischen den Tarifvertragsparteien gesondert vereinbart.
2. Die Ausbildungsvergütung ist für den laufenden Monat zeitlich entsprechend der Regelung für die Angestellten des Betriebs zu zahlen.
3. Bei der Berechnung der Ausbildungsvergütungen nach Stunden wird

ab 1. Juli 1990	1/160,95
ab 1. April 1993	1/156,60
ab 1. Oktober 1995	1/152,25

der monatlichen Ausbildungsvergütung zugrunde gelegt.
4. Wird Ausbildungszeit nach der Anrechnungsverordnung gemäß § 29 BBiG angerechnet, so gilt für die Höhe der Ausbildungsvergütung der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als geleistete Ausbildungszeit.
5. Für Auszubildende, die auf Montage entsandt werden, finden, soweit für den Ausbildungsbetrieb der BMTV gilt, die Bestimmungen des Anhangs I zum Bundesmontagetarifvertrag einschließlich des Tarifvertrages über Auslösungssätze und Erschwerniszulagen zum Bundesmontagetarifvertrag in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.

§ 7 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

1. Besteht der Auszubildende vor Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, so endet mit dem Tage der Abschlussprüfung das Ausbildungsverhältnis und damit die Zahlung der Ausbildungsvergütung.
2. Mit dem nachfolgenden Arbeitstag wird die Arbeitsleistung nach den tarifvertraglichen Bestimmungen der ausgeübten Tätigkeit entsprechend bezahlt.
- 3.1 Wird die Abschlussprüfung aus einem in der Person des Auszubildenden liegenden Grund nicht bestanden und eine Verlängerung der Ausbildungszeit vereinbart, so ist während des Zeitraumes der Verlängerung die Ausbildungsvergütung seines letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnittes zu zahlen.
- 3.2 Zwischenzeitliche Erhöhungen sind zu berücksichtigen.

§ 8 Fortzahlung der Ausbildungsvergütung

1. Dem Auszubildenden ist die Vergütung fortzuzahlen:
 - 1.1 für die Zeit der Freistellung gemäß § 7 BBiG
 - 1.2 für die Zeit der Freistellung gemäß § 12 BBiG bis zur Dauer von 6 Wochen, jedoch nicht über die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses hinaus, wenn er
 - sich für die Berufsausbildung bereit hält, diese aber ausfällt,
 - infolge unverschuldeter Krankheit nicht an der Berufsausbildung teilnehmen kann oder
 - aus einem sonstigen in seiner Person liegenden Grund unverschuldet verhindert ist, seine Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen.
2. Beruht die unverschuldete Krankheit auf einem Betriebsunfall, so wird die Vergütung bis zur Dauer von 12 Wochen weiter gezahlt, jedoch nicht über die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses hinaus.
- 3.1 Dem Auszubildenden ist die Ausbildungsvergütung auch zu zahlen für die Zeit einer Ausbildungsverhinderung aus den in § 11 Ziffer 3 des Manteltarifvertrages genannten Gründen.
- 3.2 Kann der Auszubildende aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadenersatz wegen des Ausfalls der Ausbildungsvergütung beanspruchen, der ihm durch die Ausbildungsunfähigkeit entstanden ist, so geht dieser Anspruch insoweit auf den Ausbildenden über, als dieser dem Auszubildenden Ausbildungsvergütung fortgezahlt und darauf entfallende, von dem Ausbildenden zu tragende Beiträge zur Bundesanstalt für Arbeit und Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur Sozialversicherung abgeführt hat.

Ferner gehen die anteiligen Beiträge, die der Ausbildende an die Berufsgenossenschaft geleistet hat, sowie die anteiligen Ansprüche des Auszubildenden auf Urlaubsvergütung, zusätzliche Urlaubsvergütung, betriebliche Sonderzahlung, Weihnachtsgratifikation, vermögenswirksame Leistungen und dergleichen auf den Ausbildenden über. Die Verfolgung von Ersatzansprüchen obliegt dem Ausbildenden.
- 3.3 Der Auszubildende oder sein gesetzlicher Vertreter hat den Ausbildenden unverzüglich zu unterrichten und ihm auf Verlangen die zur Geltendmachung des Schadenersatzanspruches erforderlichen Angaben zu machen.

Protokollnotiz zu § 8 Ziffer 1.2, 2. Spiegelstrich

Die Entgeltfortzahlung für Auszubildende ist unabhängig von der jeweils geltenden gesetzlichen Regelung ungekürzt in Höhe der Ausbildungsvergütung zu bemessen.
(Eingefügt durch Tarifvertrag vom 03.02.1997, in Kraft ab 01.10.1996.)

§ 9 Ausbildungsmittel

Ausbildungsmittel sind gemäß § 6 Absatz 1 Ziffer 3 BBiG dem Auszubildenden kostenlos zur Verfügung zu stellen.

§ 10 Urlaub

1. Urlaub, Urlaubsvergütung und zusätzliche Urlaubsvergütung der Auszubildenden richten sich nach den Bestimmungen des Manteltarifvertrages.
2. Der Urlaub soll möglichst während der Berufsschulferien gewährt und genommen werden.

§ 11 Unterstützung im Sterbefall

1. Beim Tode eines Auszubildenden wird an die Hinterbliebenen, die für seinen Unterhalt sorgen, als Unterstützung die Ausbildungsvergütung für den Sterbemonat und den folgenden Monat gezahlt.
2. Sind mehrere Anspruchsberechtigte vorhanden, so wird die Verpflichtung des Ausbildenden durch Zahlung an einen der Anspruchsberechtigten erfüllt.

§ 12 Arbeitsschutz

1. Der Ausbildende hat die Auszubildenden vor Beginn der Beschäftigung über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie bei der Beschäftigung ausgesetzt sind, sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren zu unterweisen. Er hat die Auszubildenden vor der erstmaligen Beschäftigung an Maschinen oder gefährlichen Arbeitsstellen oder mit Arbeiten, bei denen sie mit gesundheitsgefährdenden Stoffen in Berührung kommen, über die besonderen Gefahren dieser Arbeiten sowie über das bei ihrer Verrichtung erforderliche Verhalten zu unterweisen. Die Unterweisungen sind in angemessenen Zeitabständen zu wiederholen, außerdem bei Versetzung auf einen anderen Ausbildungsplatz.
2. Vorgeschriebene Körperschuttmittel sind zu benutzen. Die Kosten für die vorgeschriebenen Körperschuttmittel trägt der Ausbildende, wenn und soweit kein Anspruch gegenüber einer anderen Stelle auf Erstattung besteht.

§ 13 Ausschlussfristen

Die Geltendmachung von Ansprüchen richtet sich nach den tarifvertraglichen Bestimmungen (Manteltarifvertrag für die Metallindustrie).

§ 14 Schlussbestimmungen

1. Dieser Anhang zum Manteltarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte ist - mit Ausnahme der §§ 2 Ziffer 1 und 6 Ziffer 3 – am 01.02.1986 in Kraft getreten

§ 2 Ziffer 1 und § 6 Ziffer 3 treten mit Wirkung ab 01.04.1990 in Kraft.

Hinsichtlich des Inkrafttretens der Protokollnotiz zu § 8 Ziffer 1.2, 2. Spiegelstrich, gilt Ziffer 7, 3. Absatz des Verhandlungsergebnisses vom 23. Januar 1997 (Hinweis: entspricht § 17 Abs. 3 des Manteltarifvertrages) entsprechend.

(Eingefügt durch Tarifvertrag vom 3. Februar 1997)

2. Dieser Anhang zum Manteltarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte kann – mit Ausnahme der §§ 2 Ziffer 1 und 6 Ziffer 3 – von jeder Vertragspartei mit dreimonatiger Frist zum Schluss eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden.

* § 2 Ziffer 1 und § 6 Ziffer 3 können mit einer Frist von einem Monat zum Monatsschluss, erstmals zum 30. April 2003 schriftlich gekündigt werden. Eine Kündigung dieser Bestimmungen über die Dauer der Arbeitszeit hat die zeitgleiche Beendigung des Tarifvertrags zur Beschäftigungsbrücke vom 20. April 2000 zur Folge. Umgekehrt hat eine Kündigung des Tarifvertrags zur Beschäftigungsbrücke die zeitliche Beendigung der in dieser Ziffer genannten Bestimmung zur Folge.

Die Protokollnotiz zu § 8 Ziffer 1.2, 2. Spiegelstrich, kann mit einer Frist von 1 Monat zum Monatsende gekündigt werden.

(§ 14 Ziffer 2 Satz 2 geändert durch Tarifvertrag vom 19.08.2002)

Cloppenburg, den 21. Februar 2008

Arbeitgeberverband
Oldenburg e. V.



Industriegewerkschaft Metall,
Bezirksleitung Hamburg,
Bezirk Küste

