

ver.di-Tarifdokumentation	Dokument-Nr.:	Abschlussdatum:	In-Kraft-Treten:
	253624	14.07.2008	13.04.2006
Dieser Tarifvertragstext ist eine Reproduktion des Originaltarifvertrages. Es wird darauf hingewiesen, dass nur der original unterschriebene Tarifvertrag rechtswirksam ist (d. Red.).			

Stand: 14. Juli 2008

Mantel-Tarifvertrag

in der Fassung vom 20. Januar 1997,
 geändert am 13. April 2006
 für die Angestellten der Papier, Pappe und
 Kunststoff verarbeitenden Industrie
 im Tarifbereich
Westfalen

Gültig ab 13. April 2006

Inhaltsverzeichnis

§ 1	Geltungsbereich.....	3
§ 2	Arbeitszeit	4
§ 2a)	Teilzeit/ Freistellung aus persönlichen Gründen.....	6
§ 2b)	Freischichten.....	7
§ 2c)	Beschäftigungssicherung.....	7
§ 3	Mehrarbeit, Nacharbeit, Sonntags- und Feiertagsarbeit.....	8
§ 4	Kurzarbeit.....	10
§ 5	Gehaltsregelung.....	10
§ 6	Jahressonderzahlung.....	11
§ 7	Vermögenswirksame Leistungen.....	12
§ 8	Arbeitsverhinderung.....	14
§ 9	Krankheit und Unfall.....	15
§ 10	Hinterbliebenenbezüge	15
§ 11	Urlaub	16
§ 11a)	Arbeitsbedingungen, Gesundheitsschutz	19
§ 12	Abwendung sozialer Härten bei Rationalisierungsmaßnahmen	20

§ 13	Einstellung und Kündigung	22
§ 13a)	Übernahme von kaufmännischen und technischen Auszubildenden	23
§ 14	Bildschirmtätigkeit	23
§ 15	Geltendmachung tariflicher Rechte	23
§ 16	Schlichtung von Tarifstreitigkeiten	24
§ 17	Schlussbestimmungen	24

Protokollnotizen

ANHANG A	26
§ 2 Ziff. 1 Regelmäßige Arbeitszeit vom 11. Juli 1991 / 29. Mai 1992 (bezahlte Pausen, Durchfahrverordnung, Papierindustrie)	
ANHANG B	28
§ 2 Arbeitszeit vom 27. Mai 1991 (Samstags-, Sonntagsarbeit)	
ANHANG C	29
§ 2b Freischichten vom 11. Juli 1991	
ANHANG D	31
§ 2 Ziffer 1 Arbeitszeit vom 13. April 2006 (Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen)	

Mantel-Tarifvertrag

**in der Fassung vom 20. Januar 1997,
geändert am 13. April 2006
für die Angestellten der Papier, Pappe und
Kunststoff verarbeitenden Industrie
im Tarifbereich
Westfalen**

Gültig ab 13. April 2006

Zwischen

**der Vereinigung der Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden Industrie
Westfalens e.V. (VPV-Westfalen), Sitz Bielefeld**

einerseits, und der

**ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Landesbezirk Nordrhein-
Westfalen, Fachbereich Medien, Kunst und Industrie, Sitz Düsseldorf**

andererseits, wird folgender

Manteltarifvertrag

abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt:

1. räumlich: für die Regierungsbezirke Arnsberg, Detmold und Münster
2. fachlich: für die Betriebe der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie, auch soweit an Stelle von oder in Verbindung mit Papier und Pappe andere Werk- oder Kunststoffe verwendet werden. *)

3. persönlich: nur für alle Angestellten sowie Auszubildenden

Nicht unter den Tarifvertrag fallen:

Angestellte in leitender Stellung wie Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer und Prokuristen sowie ihnen gleichgestellte technische Angestellte, außerdem Handlungsbevollmächtigte, die zur Einstellung und Entlassung von Belegschaftsmitgliedern befugt sind.

***) Dazu gehören insbesondere:**

Tapetenindustrie, Papierveredlung, Buntpapier- und Metallpapierfabrikation, Wachspapierindustrie, Geschäftsbücher-, Systembuchungsmittel- und Lernmittelindustrie, buchbinderische Bürohilfsmittelindustrie, Ordner und Registraturmittel, buchbinderische Kalender- und Werbeartikelfabrikation, Herstellung von Gesang- und Gebetbüchern, Alben und Mappen, industrielle Verlags- und Lohnbuchbindereien, Wellpappenindustrie, Kartonagenindustrie, Fabrikation von Hartpapierwaren und Rundgefäß, Faltschachtelindustrie, Papiersackindustrie, Beutelindustrie, Briefumschlag- und Papierausstattungsindustrie, Fabrikation von Sondererzeugnissen der Papierverarbeitung

§ 2 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 35 Stunden.

Unter Berücksichtigung der Wettbewerbssituation sowie zur Sicherung der Arbeitsplätze kann die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für Arbeitnehmergruppen, Betriebsteile, ganze Betriebe oder Nebenbetriebe befristet wie folgt verlängert werden:

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können Arbeitszeitkonten mit max. + 220/- 70 Stunden vereinbart werden. Für den Fall, dass unter nachfolgend genannten Bedingungen Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich vereinbart wird, ist dieses Stundenvolumen von dem Zeitkontenrahmen entsprechend in Abzug zu bringen.

Bei einer Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit ohne Lohnausgleich auf maximal 38 Stunden ist in einer freiwilligen, betrieblichen Vereinbarung unter Zustimmungsvorbehalt von ver.di zu regeln, dass wegen der Verlängerung der Arbeitszeit betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen sind. Arbeitnehmern, deren Arbeitszeit ohne Lohnausgleich verlängert wird, darf für die Dauer der Arbeitszeitverlängerung nicht betriebsbedingt gekündigt werden. Ist der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen in der Vereinbarung wie vorstehend geregelt, wird ver.di die Zustimmung erteilen. * Weitergehende beschäftigungssichernde Maßnahmen (z.B. Standortsicherung) können betrieblich vereinbart werden.

Für den Fall, dass der vereinbarte Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen nicht eingehalten werden kann, haben die Betriebsparteien ein außerordentliches Kündigungsrecht der Vereinbarung zur Arbeitszeitverlängerung. Dies führt zur sofortigen Rückkehr zur 35-Stunden-Woche. ver.di kann in einem solchen Fall die erteilte Zustimmung zur Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich

widerrufen. Dies führt zur sofortigen Rückkehr zur 35-Stunden-Woche, es sei denn, es werden andere tarifliche Regelungen zur Beschäftigungssicherung getroffen.

Wenn, in Ausnahmefällen, eine Verlängerung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich und ohne Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen für die Laufzeit der Arbeitszeitverlängerung geregelt werden soll, sind andere tarifvertragliche Regelungen zur Beschäftigungssicherung dafür die Voraussetzung.

In Betrieben ohne Betriebsrat können entsprechende Regelungen getroffen werden.

* siehe Protokollnotiz zum Verfahren, Anhang D

2. Die Arbeitszeit ist für den/ die einzelne/n Angestellten auf maximal 5 Tage zu verteilen. Sie ist auf die Wochentage Montag bis Freitag zu legen, sofern nicht zwingende technische Arbeiten (nicht Produktionsarbeiten), Instandhaltungs- und Wartungsarbeiten eine andere Regelung erfordern.

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann ungleichmäßig auf einen Zeitraum von bis zu 78 Wochen verteilt werden.

Soweit Betriebe drei oder mehr Schichten fahren, ist in diesen Bereichen eine ungleichmäßige Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf einen Zeitraum von bis zu 78 Wochen zulässig. Dabei ist sicherzustellen, dass dem/ der einzelnen Angestellten im Wochendurchschnitt zwei arbeitsfreie Tage - möglichst zusammenhängend - gewährt werden. Die tägliche Arbeitszeit darf 10 Stunden nicht übersteigen.

Das monatliche Einkommen der betroffenen Angestellten wird unabhängig von der Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden auf der Basis der tariflichen Wochenarbeitszeit in der Höhe des vereinbarten Gehaltes gezahlt.

Die regelmäßige Arbeitszeit an Samstagen darf nicht länger als bis 22.00 Uhr dauern.

3. In Betrieben mit Betriebsrat ist die Verteilung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit nach Maßgabe der vorstehenden Bestimmungen durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat über ein Arbeitszeitsystem mit regelmäßiger Samstagsarbeit nicht einigen, kann die fehlende Zustimmung des Betriebsrates durch die Einigungsstelle nicht ersetzt werden.

4. Die Teilnahme des/ der einzelnen Angestellten an einem Arbeitszeitsystem mit regelmäßiger Samstagsarbeit ist freiwillig. Sie setzt seine/ ihre ausdrücklich erklärte Zustimmung voraus. Der/die Angestellte kann diese Zustimmung widerrufen mit der Folge, dass er/ sie baldmöglichst, spätestens jedoch nach sechs Monaten, keine regelmäßige Samstagsarbeit mehr leisten muss.
5. Für regelmäßige sowie unregelmäßige Arbeit am Samstag hat der/ die Angestellte Anspruch auf einen Zuschlag von jeweils 25% für jede Stunde. Auf sein/ ihr Verlangen ist der Zuschlag in Zeit zu gewähren. Zuschläge für Samstagsarbeit werden nicht neben Zuschlägen für Mehrarbeit gezahlt.

6. Die durch die Verkürzung der Wochenarbeitszeit ab 1. November 1986 entstehende Freizeit ist auf der Basis einer Quartals-, Halbjahres- und Jahresplanung, die in Betrieben mit Betriebsrat jeweils rechtzeitig durch Betriebsvereinbarungen zu regeln ist, wie folgt zu verteilen:
 - a) Verteilung in der Woche oder
 - b) bezahlte Freistellung in Stunden, verteilt auf die Arbeitswochen des Quartals, Halbjahres oder Jahres oder
 - c) bezahlte Freistellung in Tagen, verteilt auf die Arbeitswochen des Quartals, Halbjahres oder Jahres oder
 - d) Kombination aus b) bis c).

Bei den Alternativen b) bis d) sind die Auftragslage und die Beschäftigungssituation des Betriebes vorrangig zu berücksichtigen.

Bei Alternative c) sind als bezahlte Freistellung je Kalenderjahr 30 Tage zu grunde zu legen. Diese Tage sind innerhalb eines Jahres abzunehmen, andernfalls verfallen sie. Fällt einer dieser freien Tage mit Zeiten einer Krankheit oder einer Abwesenheit aus sonstigen Gründen (z.B. § 8) zusammen, so ist er verbraucht. Fällt einer dieser freien Tage mit Zeiten des Tarifurlaubs zusammen, so verlängert sich der Tarifurlaub entsprechend.

7. Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit werden für den gesamten Betrieb oder für Betriebsabteilungen mit dem Betriebsrat vereinbart.

Sind Öffnungszeiten von Kindertageseinrichtungen, in denen Angestellte ihre Kinder untergebracht haben, mit der individuellen Arbeitszeit des/ der betreffenden Angestellten nicht zu vereinbaren, so ist dies auf Wunsch des/ der Angestellten im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zu berücksichtigen.

8. Am 24. und 31. Dezember endet die Arbeitszeit spätestens um 13.00 Uhr ohne Verdienstausfall, wobei die an diesen Tagen etwa festgesetzte Mittagspause - soweit gesetzlich zulässig - entfällt. Am 1. Mai ruht die Arbeit.

Der Arbeitgeber kann im Interesse der Wirtschaftlichkeit, der Ordnung des Betriebes sowie der Pünktlichkeit zu Arbeitsbeginn und -beendigung Kontrollmaßnahmen durchführen (Ausfüllen von Arbeitszetteln, Zählvorrichtungen an Maschinen usw.). Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates gemäß § 87 BetrVG sind zu beachten.

§ 2a) Teilzeit/ Freistellung aus persönlichen Gründen

1. Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die zwischen Arbeitgeber und Angestellten vereinbarte Arbeitszeit die tarifliche regelmäßige Wochenarbeitszeit unterschreitet.
Die Einführung von Teilzeitarbeit im Betrieb ist mit dem Betriebsrat zu beraten.
2. Die Dauer und die Lage der Arbeitszeit sind einzelvertraglich unter Beachtung der gesetzlichen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates zu vereinbaren.

3. Bei Vereinbarungen mit variabler Arbeitszeit ist dem/ der Angestellten die Lage der Arbeitsstunden jeweils mindestens vier Tage im voraus mitzuteilen. Bestehende günstigere Regelungen mit längeren Ankündigungsfristen gelten weiter. Verträge mit der Verpflichtung, über die vertragliche Arbeitszeit hinaus zu arbeiten, sind unzulässig.
4. Teilzeitarbeitsverhältnisse sind grundsätzlich so zu gestalten, dass die jeweils gültigen Grenzen der Sozialversicherungspflicht im Rahmen der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung nicht unterschritten werden.
Wünschen Beschäftigte eine kürzere Arbeitszeit, sind sie auf mögliche sozialversicherungsrechtliche Folgen schriftlich hinzuweisen.
5. Bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen haben Teilzeitbeschäftigte Vorrang, wenn sie den Anforderungen der Stelle entsprechen. Dies gilt nicht, wenn ein Arbeitsplatz mit Beschäftigten besetzt werden soll, deren bisheriger Arbeitsplatz im Betrieb oder Unternehmen wegfällt.
6. Beschäftigte können verlangen, dass ihre Arbeitszeit für die Dauer von bis zu vier Jahren herabgesetzt wird, oder dass ihr Arbeitsverhältnis ruht, wenn persönliche Gründe, wie Kindererziehung oder Pflege erkrankter Familienangehöriger, dies erfordern. Einem solchen Verlangen ist binnen angemessener Frist zu entsprechen, soweit es im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zumutbar ist.

§ 2b) Freischichten *

1. Angestellte, die ständig in gleichmäßig verteilter Wechselschicht arbeiten oder ständig Nacharbeit leisten, erhalten für jeweils 6 Kalendermonate erbrachter Arbeitsleistung eine Freischicht. Für die Freischichten wird der Arbeitsverdienst fortgezahlt.
2. Der nach Ziffer 1 fortzuzahlende Arbeitsverdienst errechnet sich entsprechend § 11, III. Ziffer 1.
* Die Ansprüche auf Freischichten gemäß Ziffer 1 sind grundsätzlich im Zeitraum ihres Entstehens zu gewähren. Bei der Inanspruchnahme ist auf betriebliche Belange Rücksicht zu nehmen. In Übereinstimmung zwischen Arbeitgeber und Angestellten können die jährlichen Ansprüche auch zusammenhängend gewährt werden. In diesem Fall ist der Zeitpunkt der Inanspruchnahme sechs Monate vorher anzumelden. Eine Abgeltung der Ansprüche ist unzulässig.

§ 2c) Beschäftigungssicherung

1. Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass der Beschäftigungssicherung in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie vorrangige Bedeutung zukommt. Sie bemühen sich, gemeinsame Schritte zur Erreichung dieses Ziels für einzelne Betriebe zu unternehmen.
2. Arbeitgeber und Betriebsrat können im Falle von Auftragsrückgang und dadurch bedingter Unterauslastung durch freiwillige Betriebsvereinbarung befristet für maximal 12 Monate die tarifliche Wochenarbeitszeit für Abteilungen oder den

ganzen Betrieb um bis zu 5 Stunden verkürzen. Während der Laufzeit einer solchen Betriebsvereinbarung dürfen gegenüber den von ihr erfassten Mitarbeitern keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden.

Die Auszubildenden sind davon ausgenommen.

Für tarifliche Leistungen (Jahressonderzahlung, Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen) erfolgt die Berechnung auf der Grundlage eines Vollzeitarbeitsverhältnisses gemäß § 2 Ziffer 1 MTV. Weitere Einzelheiten sind in der Betriebsvereinbarung festzulegen.

3. Die Betriebsparteien können durch freiwillige Betriebsvereinbarung den Auszahlungszeitpunkt für die Jahressonderzahlung bis längstens zum 31. März des Folgejahres verschieben. Unter Verhandlungsbeteiligung und Zustimmung der Tarifvertragsparteien können die Zahlung der Jahressonderzahlung sowie des zusätzlichen Urlaubsgeldes ganz oder teilweise entfallen unter der Voraussetzung, dass im Folgejahr keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden.

§ 3 Mehrarbeit, Nacharbeit, Sonntags- und Feiertagsarbeit

1. Mehrarbeit ist die Arbeit, die über die gemäß § 2 Ziffer 1 bis 7 festgesetzte regelmäßige tägliche Arbeitszeit, ausschließlich Pausen, hinausgeht, soweit es sich nicht um Vor- oder Nacharbeit handelt. Arbeitsleistungen einzelner Angestellter zum Fertigmachen der Post, des Versandes oder anderer Tagesabschlussarbeiten, die nicht länger als 15 Minuten über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen, werden nicht besonders vergütet. Durch diese Bestimmung darf jedoch die Arbeitszeit für dieselben Angestellten nicht dauernd verlängert werden.

Mehrarbeitsstunden können in Geld oder Freizeit abgegolten werden. Für angebrochene Mehrarbeitsstunden ist bis zu 30 Minuten eine halbe Stunde, darüber hinaus eine volle Stunde zu bezahlen.

2. Mehrarbeit ist möglichst durch Einstellung von Arbeitskräften oder Einlegen von Schichten nach Maßgabe der betrieblichen und technischen Möglichkeiten zu vermeiden.

Für die Anordnung notwendiger Mehrarbeit gelten die gesetzlichen Vorschriften, insbesondere § 87 Absatz 1 Ziffer 3 des Betriebsverfassungsgesetzes und die Arbeitszeitordnung (einschließlich § 7).

Mehrarbeit ist möglichst abwechselnd von den betreffenden Angestellten zu leisten, falls nicht wichtige Gründe entgegenstehen.

Mehrarbeit, Nacharbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit können jedoch bei besonders dringenden betrieblichen Notwendigkeiten für einzelne Angestellte von der Betriebsleitung allein angesetzt werden.

3. Nacharbeit ist die Arbeit in der Zeit von 20.00 bis 6.00 Uhr. Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat kann die Nacharbeitszeit in Zweischichtbetrieben abweichen.

chend festgelegt werden; der Zeitraum der zuschlagspflichtigen Nacharbeitszeit muss jedoch 10 Stunden umfassen.

4. Sonntagsarbeit ist die Arbeit in der Zeit von Sonntagmorgen 6.00 Uhr bis Montagmorgen 6.00 Uhr. Feiertagsarbeit ist die entsprechende Arbeitszeit an gesetzlichen Feiertagen bis zum darauf folgenden Werktag.

Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit von mehr als 4 Stunden Dauer wird eine halbstündige bezahlte Pause gewährt. Die Pause ist ebenso zu bezahlen wie die geleisteten Arbeitsstunden.

5. Die Zuschläge betragen:

a)	für Mehrarbeit	25,0%
b)	für Nacharbeit	
	in der Zeit von 20.00 bis 22.00 Uhr	15,0%
	in der Zeit von 22.00 bis 24.00 Uhr	25,0%
	in der Zeit von 00.00 bis 04.00 Uhr	35,0%
	in der Zeit von 04.00 bis 06.00 Uhr	25,0%
	infolge Verlegung der Tagesarbeit aufgrund von Gas- oder Stromsperren oder aufgrund behördlicher Anordnung	10,0%
c)	für Arbeit an Sonntagen	75,0%
d)	für Arbeit an allen gesetzlichen Feiertagen	150,0%

6. Die nach den vorstehenden Bestimmungen zuschlagspflichtigen Stunden sind mit 1/152 des Monatsgehaltes zuzüglich des tariflichen Zuschlages zu vergüten. Bei Nacharbeit und bei Arbeit an Wochenfeiertagen sind lediglich die Zuschläge gem. Ziffer 5 zu zahlen, wenn es sich nicht um Mehrarbeit handelt. Als Monatsgehalt gilt hierbei das in dem Monat gezahlte Gehalt, in den die zuschlagspflichtigen Arbeiten fallen. Erfolgsvergütungen sowie Vergütungen für Mehrarbeit, Nacharbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit bleiben dabei unberücksichtigt.
7. Treffen verschiedene Zuschläge zusammen, gilt folgende Regelung: Zuschläge für Nacharbeit und Überstunden werden nicht nebeneinander bezahlt, vielmehr besteht nur Anspruch auf den jeweils höheren Zuschlag. Zuschläge für Sonntagsarbeit und Feiertagsarbeit werden nicht nebeneinander bezahlt, vielmehr besteht nur Anspruch auf den jeweils höheren Zuschlag. Zuschläge für Feiertagsarbeit werden nur einmal bezahlt, wenn zwei Feiertage auf einen Tag fallen.

Zuschläge für Überstunden werden nicht neben den Zuschlägen für Sonntags- und Feiertagsarbeit bezahlt. Wird jedoch an Sonntagen oder Feiertagen länger als 8 Stunden gearbeitet, ist neben dem Zuschlag für Sonntags- und Feiertags-

arbeit ab der 9. Stunde der Überstundenzuschlag zu bezahlen. Zuschläge für Nachtarbeit werden neben den Zuschlägen für Sonntags- oder Feiertagsarbeit bezahlt.

8. Eine Pauschalabgeltung der Vergütung für Mehrarbeit ist zulässig. Ebenso ist eine getrennte Pauschalabgeltung der Vergütungen für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit zulässig. Die Pauschalabgeltungen müssen im Durchschnitt der tatsächlich zu leistenden zuschlagspflichtigen Arbeit entsprechen.

§ 4 Kurzarbeit

1. In Fällen von Arbeitsmangel kann mit einer Ansagefrist von 7 Kalendertagen eine Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit für den ganzen Betrieb oder für eine einzelne Betriebsabteilung eingeführt werden. Sie ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

In Betrieben ohne Betriebsrat kann der Arbeitgeber Kurzarbeit mit einer Ansagefrist von 7 Kalendertagen einführen.

2. Wird die regelmäßige Arbeitszeit verkürzt, so ist für jede Arbeitsstunde, die an der gemäß § 2 Ziffer 1 festgelegten regelmäßigen Arbeitszeit fehlt, ein Abzug von 1/152 des vereinbarten Monatsgehaltes zulässig. Sinkt die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des betreffenden Kalendermonats auf weniger als 31 Stunden ab, so ist dem/ der Angestellten die Differenz zwischen dem Kurzarbeitergeld und seinem anteiligen Monatsgehalt für 31 Stunden auszugleichen.
3. Angestellte, deren Arbeitszeit länger als 6 Wochen mit Gehaltsabzug verkürzt worden ist, können ihr Arbeitsverhältnis mit Monatsfrist zum Monatsletzten kündigen.
4. Wird die Kurzarbeit vorübergehend bis zu höchstens 3 Wochen durch Vollarbeit unterbrochen, so ist die Wiedereinführung der Kurzarbeit nicht von einer vorherigen Ankündigung abhängig.
5. Führt die einem/ einer Angestellten während oder vor der Kurzarbeit ausgesprochene Kündigung zur Entlassung, so hat er/ sie bei seinem/ ihrem Ausscheiden Anspruch auf das ungetilgte Gehalt für die Dauer der Kündigungsfrist, längstens jedoch für die letzten 3 Monate.

§ 5 Gehaltsregelung

1. Die allgemeinen Gehaltsregelungen, die tariflichen Gehaltsgruppen und Tarifgehälter werden in dem Gehaltsrahmentarifvertrag und dem Gehaltstarifvertrag geregelt.
2. Bei bargeldloser Gehaltszahlung hat jeder/ jede Angestellte Anspruch auf Ersatz der nachgewiesenen Kontoführungsgebühren bis zum Betrag von 1,28 Euro im Kalendermonat.

§ 6 Jahressonderzahlung

I. Voraussetzungen, Höhe und Fälligkeit

1. Die Angestellten und Auszubildenden erhalten eine Jahressonderzahlung.
2. Der Anspruch auf die Jahressonderzahlung setzt voraus, dass der/ die Anspruchsberechtigte am Auszahlungstag in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis bzw. in einem Ausbildungsverhältnis steht. Der Anspruch entfällt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis am Auszahlungstag durch den Arbeitgeber betriebsbedingt gekündigt ist.
3. Die volle Jahressonderzahlung wird Angestellten gewährt, die dem Betrieb mindestens seit dem 4. Januar desselben Kalenderjahres ununterbrochen angehören. Sie beträgt pro Kalenderjahr 95% eines tariflichen Monatsverdienstes bzw. der tariflichen monatlichen Ausbildungsvergütung. Angestellte und Auszubildende, die vor dem 1. September eingetreten sind, erhalten für jeden vollen Kalendermonat des Bestehens ihres Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses 1/12 hiervon. Auszubildende, deren Ausbildungsverhältnis im September begonnen hat, werden gleichgestellt.
4. Der Errechnung des tariflichen Monatsgehaltes wird die für den/ die anspruchsberechtigten Angestellte/n am Auszahlungstag jeweils maßgebende Gehaltsguppe und Altersstaffel zugrunde gelegt; entsprechendes gilt für Auszubildende.
5. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Jahressonderzahlung in einer Höhe, die dem Anteil ihrer persönlichen Arbeitszeit im Verhältnis zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit zu 152 Stunden entspricht.
6. Der Anspruch auf die Jahressonderzahlung mindert sich um 1/12 für jeden Kalendermonat, in dem nicht für mindestens zwei Wochen Anspruch auf Gehalt, Gehaltsfortzahlung oder Ausbildungsvergütung bestanden hat.

Unterbrechungen der Arbeitsleistung im gegenseitigen Einvernehmen zu Bildungs- und Fortbildungszwecken bis zur Dauer von 4 Wochen im Kalenderjahr mindern den Anspruch auf die Jahressonderzahlung nicht.

7. Angestellte mit mindestens 3jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit, die wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit bzw. wegen Erreichens der Altersgrenze ausscheiden, erhalten eine anteilige Leistung, auch wenn das Arbeitsverhältnis am Auszahlungstag nicht mehr besteht. Die anteilige Leistung beträgt für jeden vollen Kalendermonat 1/12 der Jahressonderzahlung. Sie ist mit dem Tage der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Gleichermaßen gilt für Angestellte mit mindestens 3jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit, deren Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 1. Oktober des laufenden Kalenderjahres bis zum Auszahlungstag aufgrund einer betriebsbedingten Kündigung durch den Arbeitgeber endet.
8. Die Jahressonderzahlung ist spätestens am 15. Dezember auszuzahlen.

II. Anrechenbarkeit und Rückzahlung

1. Auf die Jahressonderzahlung können alle betrieblichen Leistungen z.B. Weihnachtsgratifikationen, Jahresabschlussvergütungen, Jahresprämien, Ergebnisbeteiligungen, Tantiemen, 13. Monatsentgelte und ähnliche Leistungen angerechnet werden.
2. Die Jahressonderzahlung ist zurückzuzahlen, wenn das Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis durch fristlose Entlassung oder infolge Arbeitsvertragsbruchs bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres endet.

Gleiches gilt, wenn das Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis vor dem 1. Januar des folgenden Kalenderjahres durch den/ die Anspruchsberechtigte/n gekündigt wird.

Besteht ein Rückzahlungsanspruch des Arbeitgebers, so gilt die Jahressonderzahlung als Vorschuss, der ohne Rücksicht auf die Pfändungsfreigrenzen zu verrechnen oder zurückzuzahlen ist.

III. Berechnung von Durchschnittsentgelten

Die Jahressonderzahlung bleibt bei der Berechnung von Durchschnittsentgelten und in sonstigen Fällen, in denen Ansprüche irgendwelcher Art von der Höhe des Arbeitsentgeltes abhängig sind, außer Ansatz. Sie gilt als einmalige Leistung im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften.

§ 7 Vermögenswirksame Leistungen

I. Leistungen und deren Voraussetzungen

1. Der Arbeitgeber erbringt nach Maßgabe der Bestimmungen des Dritten Vermögensbildungsgesetzes in der Fassung vom 30. September 1982 vermögenswirksame Leistungen.
 - a) Anspruchsberechtigte, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, erhalten einen Betrag in Höhe von 26,59 Euro monatlich bzw. 319,05 Euro jährlich.
 - b) Anspruchsberechtigte, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten einen Betrag in Höhe von 16,87 Euro monatlich bzw. 202,47 Euro jährlich.
 - c) Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf eine anteilige vermögenswirksame Leistung, die sich nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit bemisst.
2. Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung entsteht erstmals für denjenigen Kalendermonat, der sich an den sechsten vollen Kalendermonat einer ununterbrochenen Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit anschließt. Der einmal erworbene Anspruch bleibt erhalten bei Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Gültigkeitsbereiches dieses Tarifvertrages, sofern die Unterbrechung nicht mehr als drei Wochen beträgt.

3. Die vermögenswirksame Leistung wird für jeden Kalendermonat erbracht, in dem für mindestens zwei Wochen Anspruch auf Gehalt, Gehaltsfortzahlung oder Ausbildungsvergütung besteht.

Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung bleibt für werdende Mütter erhalten für die Dauer der Schutzfrist vor der Niederkunft. Für die Dauer der Schutzfrist nach der Niederkunft ist die vermögenswirksame Leistung zu erbringen, wenn im Anschluss daran das Arbeitsverhältnis im gleichen Betrieb fortgesetzt wird.

Der Anspruch bleibt ferner erhalten bei Unterbrechung der Arbeitsleistung im gegenseitigen Einvernehmen zu Bildungs- und Fortbildungszwecken bis zur Dauer von vier Wochen.

4. Im Falle einer vom Anspruchsberechtigten verschuldeten fristlosen Kündigung oder einer unberechtigten und vorzeitigen Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den/ die Anspruchsberechtigte/n erlischt der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung für den laufenden Kalendermonat.
5. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen ist in der Höhe ausgeschlossen, in der der/ die Angestellte für denselben Zeitraum schon von einem früheren Arbeitgeber vermögenswirksame Leistungen erhalten hat oder noch erhält.
6. Die vermögenswirksame Leistung ist monatlich, spätestens bis zum 15. des folgenden Monats zu erbringen.

Betriebsvereinbarungen über einen anderen Zeitpunkt und Zeitraum für die Erbringung der vermögenswirksamen Leistung sind zulässig.

Die vermögenswirksame Leistung ist in der für den jeweiligen Zeitraum maßgeblichen Gehaltsabrechnung gesondert auszuweisen.

7. Soweit sonstige Ansprüche des/ der Angestellten von der Höhe des Arbeitsentgeltes abhängen, wird die vermögenswirksame Leistung nicht mitgerechnet. Dies gilt nicht für die Berechnung des Nettoarbeitsentgeltes im Sinne der Sozialversicherung.

II. Anlagearten und Verfahren

1. Der/ die Angestellte kann hinsichtlich der vermögenswirksamen Leistungen zwischen den in § 2 des Dritten Vermögensbildungsgesetzes vorgesehenen Arten der vermögenswirksamen Anlage frei wählen. Er/ sie kann allerdings für jedes Kalenderjahr nur eine Anlageart und ein Anlageinstitut wählen.
2. Der Arbeitgeber hat die anspruchsberechtigten Angestellten und Auszubildenden jeweils spätestens einen Monat vor Anspruchsbeginn aufzufordern, ihn innerhalb von einem Monat über die Anlageart und das Anlageinstitut unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen schriftlich zu unterrichten. Unterlässt der Arbeitgeber die rechtzeitige Aufforderung, so dürfen dem/ der Angestellten hieraus keine Nachteile entstehen.

Unterrichtet der/ die Angestellte oder der/ die Auszubildende den Arbeitgeber nicht fristgerecht, so entfällt der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung,

bis der/ die Angestellte dies nachgeholt hat; die vermögenswirksame Leistung wird in diesem Falle erstmals für den auf den Kalendermonat der Unterrichtung folgenden Kalendermonat erbracht.

3. Ein Wahlrecht zwischen einer vermögenswirksamen Anlage und einer Barauszahlung ist ausgeschlossen, es sei denn, der/ die Anspruchsberechtigte hat eine Anlageart gewählt, bei welcher nach dem Dritten Vermögensbildungsgesetzes eine Barauszahlung erfolgen kann. Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung ist unabdingbar. Der Anspruch auf die in diesem Tarifvertrag vereinbarte vermögenswirksame Leistung erlischt nicht, wenn der/ die Anspruchsberechtigte statt der vermögenswirksamen Leistung eine andere Leistung, insbesondere eine Barleistung, annimmt. Der/ die Anspruchsberechtigte ist nicht verpflichtet, die andere Leistung an den Arbeitgeber herauszugeben.

III. Anrechnung

1. Der Arbeitgeber kann auf die nach diesem Tarifvertrag vereinbarten vermögenswirksamen Leistungen diejenigen vermögenswirksamen Leistungen im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes anrechnen, die er in dem Kalenderjahr bereits aufgrund eines Einzelvertrages oder einer Betriebsvereinbarung erbringt.
2. Für den Fall, dass der Arbeitgeber durch ein Gesetz zur Gewährung vermögenswirksamer Leistungen verpflichtet wird, besteht in soweit kein Anspruch aus diesem Tarifvertrag.

IV. Verpflichtung der Tarifvertragsparteien

Die Tarifvertragsparteien erklären, nichts zu unternehmen, was geeignet sein könnte, dem Grundsatz der freien Wahl gemäß § 6 Vermögensbildungsgesetz entgegenzuwirken.

§ 8 Arbeitsverhinderung

1. In nachstehenden Fällen ist dem/ der Angestellten Freizeit zu gewähren, ohne dass ein Abzug vom Gehalt oder Anrechnung auf den Urlaub stattfinden darf, und zwar
 - a) 1 Arbeitstag im Kalenderjahr bei Umzug mit eigenem Hausstand,
 - b) 2 Arbeitstage bei eigener Eheschließung, bei Todesfällen in der eigenen Familie (Ehegatten, Eltern und Kinder) und bei der Niederkunft der Ehefrau,
 - c) die erforderliche Freizeit bei Vorladung vor Gerichten und Behörden, sofern der/ die Angestellte nicht als Beschuldigte/r oder im Zivilprozess als Partei geladen ist. Der Anspruch auf die Weiterzahlung des Gehaltes für die Freizeit entfällt, falls ein Anspruch auf Entschädigung aus öffentlichen Kassen (z.B. Zeugengebühren) besteht,
 - d) bei Aufsuchen eines Arztes bei plötzlich ernster Erkrankung und bei Arztbesuchen, deren zeitliche Festlegung außerhalb des Einflusses des/ der Angestellten liegt (fachärztliche Vorladung zum Röntgen, zu ambulanter Krankenhausbehandlung oder zur Vorsorgeuntersuchung).

2. Die Gewährung des Hausarbeitstages richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

§ 9 Krankheit und Unfall

1. Ist der/ die Angestellte durch Krankheit oder sonstige unvorhergesehene Ereignisse an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er/ sie der Betriebsleitung unverzüglich unter Angabe der Gründe Mitteilung zu machen. Bei Krankheit hat der/ die Angestellte auf Verlangen des Arbeitgebers durch ärztliche Bescheinigung seine/ ihre Arbeitsunfähigkeit nachzuweisen.
2. In Fällen unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit oder während eines von einem Versicherungsträger bewilligten Heilverfahrens ist vom ersten Tag an der regelmäßige Arbeitsverdienst - unabhängig von der jeweiligen gesetzlichen Regelung - weiterzuzahlen, jedoch insgesamt nicht über die Dauer von sechs Wochen hinaus. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung gilt auch bei Unfällen, bei Kuren und Heilverfahren sowie bei solchen Schonungszeiten, die mit Arbeitsunfähigkeit verbunden sind.

Wird dem/ der Angestellten von einem Träger der Sozialversicherung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger eine Kur oder ein Heilverfahren gewährt, so darf die hierauf entfallende Zeit auf den Urlaub nicht angerechnet werden.

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge unverschuldeter Krankheit erhält der Angestellte nach Beendigung der Entgeltfortzahlung für drei Monate einen Zuschuss in Höhe der Differenz zu dem Brutto-Krankengeld * aus der gesetzlichen Krankenkasse und 80% des erzielten regelmäßigen Arbeitsentgeltes und Arbeitseinkommens, soweit es der Beitragsberechnung unterliegt; das Brutto-Krankengeld und der Zuschuss dürfen insgesamt nicht höher sein als der zuletzt bezogene Nettobetrag aus der Entgeltfortzahlung.

Der Zuschuss wird brutto gewährt und unterliegt den gesetzlichen Abzügen. Der Anspruch entsteht erstmals für Arbeitsunfähigkeiten, die ab dem 1. Januar 1997 eingetreten sind.

Bei der Berechnung des regelmäßigen Arbeitsverdienstes wird auf das vereinbarte Monatsgehalt bzw. die Ausbildungsvergütung abgestellt, wobei Mehrarbeit und die auf die Mehrarbeit fallenden Zuschläge ausgeklammert werden.

Darüber hinaus wird bei Arbeitsunfähigkeit infolge Arbeitsunfalls im Sinne der RVO dem/ der mindestens sechs Monate im Betrieb tätigen Angestellten für die Dauer von weiteren acht Wochen der Unterschiedsbetrag zwischen Krankengeld und Nettogehalt vergütet.

* Falls sich die gesetzliche Grundlage ändert, nehmen die Tarifvertragsparteien Verhandlungen über die sich hieraus ergebenden Folgen auf.

§ 10 Hinterbliebenenbezüge

1. Hinterlässt ein/e Angestellte/r bei seinem/ ihrem Tode eine/n unterhaltsberechtigte/n Ehegatten/ Ehegattin und (oder) unterhaltsberechtigte Kinder unter

21 Jahren, deren Berufsausbildung noch nicht beendet ist, so ist das Gehalt für den Sterbemonat auszuzahlen und außerdem nach folgender Staffelung:

nach 1jähriger Betriebszugehörigkeit	$\frac{3}{4}$ Monatsgehalt,
nach 5jähriger Betriebszugehörigkeit	1 Monatsgehalt,
nach 15jähriger Betriebszugehörigkeit	2 Monatsgehälter.

- Bei einem/ einer ledigen Angestellten wird die Auszahlung des Gehaltes nach dessen/ deren Tod auf die Eltern des/ der Verstorbenen ausgedehnt, wenn dieser/ diese deren Alleinernährer/in war.

§ 11 Urlaub

I. Allgemeine Urlaubsbestimmungen

- Der/ die Angestellte hat in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf bezahlten Urlaub. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

Der Urlaub dient der Erholung und der Erhaltung der Arbeitskraft. Der Urlaub ist daher in der Regel - mindestens für drei Wochen - zusammenhängend zu nehmen und zu gewähren. Während des Urlaubs darf der/ die Angestellte keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbsarbeit leisten.

Der Urlaubsplan ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat und unter Berücksichtigung der Wünsche des/ der Angestellten und der betrieblichen Erfordernisse aufzustellen.

- Im Eintrittsjahr und im Austrittsjahr hat der/ die Angestellte für jeden Kalendermonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs. Ein angefangener Kalendermonat wird voll gerechnet, wenn in ihm das Arbeitsverhältnis länger als zwei Wochen bestanden hat.

Ein Urlaubsanspruch besteht in jedem Falle nur insoweit, als nicht bereits von einem anderen Arbeitgeber Urlaub gewährt oder abgegolten worden ist.

Ein Urlaubsanspruch kann - außer im Falle des Ausscheidens - erstmals geltend gemacht werden, wenn das Arbeitsverhältnis 6 Monate bestanden hat. Bei Eintritt nach dem 30. Juni kann der Urlaubsanspruch ab 1. Dezember geltend gemacht werden.

- Bei begründeter fristloser Entlassung oder vertragswidriger Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den/ die Angestellte/n entfällt der tarifliche Urlaubsanspruch für das laufende Urlaubsjahr, soweit er über den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch hinausgeht, sowie der Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsgeld.
- Bei Krankheit und unbezahlter Freistellung von der Arbeit kann, wenn die Arbeitsunterbrechung länger als 6 zusammenhängende Kalendermonate im Kalenderjahr dauert, der Urlaub für jeden weiteren angefangenen Monat um ein Zwölftel gekürzt werden. Dies gilt nicht bei Arbeitsunfällen im Sinne der RVO.

5. Wird der/ die Angestellte während des Urlaubs arbeitsunfähig krank, werden die Krankheitstage auf den Urlaub nicht angerechnet, sofern die Krankheit und ihre Dauer durch ärztliches Zeugnis nachgewiesen werden. Der/ die Angestellte hat sich jedoch nach Ablauf des regelmäßigen Urlaubs oder, falls die Krankheit über das regelmäßige Urlaubsende fortdauert, nach Beendigung der Krankheit zunächst dem Betrieb zur Verfügung zu stellen. Die Betriebsleitung entscheidet im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, in welcher Zeit die durch die Krankheit aus gefallenen Urlaubstage nachgeholt werden können.
6. Bei Betriebsferien haben die Angestellten, die keinen oder einen kürzeren Urlaubsanspruch haben, für die über ihren Urlaub hinausgehenden Tage Anspruch auf Gehaltsfortzahlung. Diese Angestellten sind während dieser Zeit zu jeder zumutbaren Arbeitsleistung verpflichtet. Angestellte, deren Urlaubsanspruch höher ist als die Dauer der Betriebsferien, erhalten diesen Urlaub zusammenhängend unmittelbar vor oder unmittelbar nach den Betriebsferien, falls nicht dringende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen.
7. Der Urlaub muss im laufenden Urlaubsjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Urlaubsjahr ist nur ausnahmsweise statthaft. Urlaubsansprüche erlöschen, wenn sie nicht bis zum 31. März des folgenden Jahres geltend gemacht sind.

II. Urlabsdauer

1. Der tarifliche Jahresurlaub aller Angestellten einschließlich der Jugendlichen beträgt 30 Urlaubstage.
2. Für den Zusatzurlaub der Schwerbehinderten und der politisch Verfolgten gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
3. Als Urlaubstage zählen fünf Arbeitstage je Woche, mit Ausnahme der gesetzlichen Feiertage. Bei Angestellten, die an sechs Tagen in der Woche arbeiten, wird in vollen Urlaubswochen je ein Arbeitstag nicht auf den Urlaub angerechnet.

III. Urlaubsvergütung

1. Das Urlaubsentgelt wird nach dem Durchschnittsverdienst mit Ausnahme der Mehrarbeit und der auf die Mehrarbeit fallenden Zuschläge der letzten drei abgerechneten Gehaltsperioden, mindestens der letzten 13 Wochen, berechnet. Durch Betriebsvereinbarung kann einheitlich für den ganzen Betrieb ein längerer Bezugszeitraum bis zu einem Jahr festgelegt werden.

Im Falle von Kurzarbeit, einer durch kassenärztliche Bescheinigung nachgewiesenen Erkrankung, eines Heil- oder Kurverfahrens, einer ärztlich verordneten Schonzeit oder eines vereinbarten unbezahlten Urlaubs wird an Stelle des in Absatz 1 genannten Zeitraums auf vorhergehende volle Abrechnungszeiträume zurückgegriffen.

Einmalige Zuwendungen, auch wenn sie in Teilbeträgen ausgezahlt werden, bleiben bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes außer Betracht.

Soweit eine Gehaltserhöhung in der Berechnung des Urlaubsentgelts noch keinen Niederschlag gefunden hat, ist eine entsprechende Aufzahlung zu leisten.

2. Die Zahl der für den einzelnen Urlaubstag zu vergütenden Stunden beträgt ein Fünftel der wöchentlichen Arbeitszeit des/ der Angestellten nach dem Durchschnitt der letzten drei abgerechneten Gehaltsperioden ohne Mehrarbeitsstunden, mindestens der letzten 13 Wochen.

Ist die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf 6 Tage verteilt, so wird für die volle Wochen überschreitenden Urlaubstage des Gesamturlaubsanspruchs des/ der Angestellten ein Sechstel der nach Absatz 1 zu ermittelnden wöchentlichen Arbeitszeit angesetzt. Diese Regelung gilt für Angestellte in Betrieben, in denen abwechselnd 5 oder 6 Tage wöchentlich gearbeitet wird, nur in solchen angebrochenen Urlaubswochen, in denen der/ die Angestellte 6 Tage arbeiten würde.

3. Das Urlaubsentgelt je Urlaubstag wird für das Urlaubsjahr vor dem ersten Urlaubsantritt nur einmal berechnet.
4. Die Angestellten und Auszubildenden erhalten ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 50% des Urlaubsentgelts gemäß Ziffern 1 und 2 bzw. der monatlichen Ausbildungsvergütung.
5. Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld sind vor Antritt des Urlaubs zu zahlen.
6. Hat der/ die Angestellte im Laufe des Kalenderjahres mehr Urlaub erhalten, als ihm/ ihr nach Abschnitt I Ziffer 2 zustehen würde, so gilt für die Zurückzahlung zuviel erhaltenen Urlaubsentgelts und zusätzlichen Urlaubsgeldes folgendes:

- a) Beruht das Ausscheiden des/ der Angestellten auf einer eigenen Kündigung, kann das Urlaubsentgelt und das zusätzliche Urlaubsgeld für die zuviel erhaltenen Urlaubswölftel zurückgefordert oder einbehalten werden.

Ein solches Recht besteht nicht, wenn die Kündigung des/ der Angestellten auf einem Verschulden des Arbeitgebers beruht, welches den/ die Angestellte/n zur fristlosen Kündigung berechtigen würde.

- b) Beruht das Ausscheiden im Laufe des Kalenderjahres auf einer Kündigung des Arbeitgebers, entfällt das Recht, das Urlaubsentgelt und das zusätzliche Urlaubsgeld für die zuviel erhaltenen Urlaubswölftel zurückzufordern oder einzubehalten.

Erfolgt die Kündigung des Arbeitgebers aus einem Grunde, der ihn zur fristlosen Entlassung berechtigen würde, kann das Urlaubsentgelt und das zusätzliche Urlaubsgeld nach Maßgabe des Buchstabens a) gleichfalls zurückgefordert oder einbehalten werden.

IV. Urlaubsabgeltung

1. Eine Abgeltung des Urlaubs ist nur dann zulässig, wenn der Urlaub wegen Ende des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr als bezahlte Freizeit gewährt werden kann.
2. Die Urlaubsabgeltung ist in Höhe des Urlaubsentgelts und des zusätzlichen Urlaubsgeldes nach Abschnitt III Ziffern 1, 2 und 4 zu gewähren.

§ 11a) Arbeitsbedingungen, Gesundheitsschutz

1. Die Tarifvertragsparteien stimmen unter Beachtung der technischen Entwicklung in den folgenden Zielen überein:

Arbeitsplätze, Arbeitsabläufe und Arbeitsumgebung sollen den Grundsätzen einer menschengerechten Gestaltung der Arbeit entsprechen.

Die Arbeitsbedingungen sollen so gestaltet werden, dass sie auch auf Dauer zu keiner gesundheitlichen Beeinträchtigung der Angestellten führen, insbesondere bei älteren Angestellten.

Beim Einsatz von Arbeitsstoffen, Maschinen und Geräten soll Vorsorge dafür getroffen werden, dass von diesen keine Gefahren für Leben und Gesundheit der Angestellten ausgehen.

Bei den genannten Zielen sollen die betrieblichen und wirtschaftlichen Möglichkeiten berücksichtigt werden.

2. Die Tarifvertragsparteien fordern die Beschäftigten auf, aktiv am Gesundheitsschutz mitzuwirken und alle dem Gesundheitsschutz dienenden Maßnahmen und Möglichkeiten zu nutzen.
3. Liegen Tatsachen vor, die vermuten lassen, dass von den eingesetzten Arbeitsstoffen, Maschinen und Geräten gesundheitsgefährdende Belastungen ausgehen, so kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber verlangen, dass die betreffenden Arbeitsmittel auf Unfall- und Gesundheitsgefahren überprüft werden. Das hierbei anzuwendende Prüfverfahren bestimmt der Arbeitgeber.
4. Angestellte, die nach Auffassung von Betriebsleitung und Betriebsrat nicht vermeidbaren gesundheitsgefährdenden Belastungen auf Dauer ausgesetzt sind, haben Anspruch auf geeignete betriebliche Maßnahmen zur Minderung der Gesundheitsgefährdung. Diese Maßnahmen sind zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu vereinbaren; im Nichteinigungsfall entscheidet die Einigungsstelle gemäß § 76 Absatz 2, 3 und 5 BetrVG.
5. Der Arbeitgeber hat den/ die Angestellte/n vor Arbeitsaufnahme sowie bei wesentlichen Veränderungen des Arbeitsplatzes, des Arbeitsablaufes oder der Arbeitsumgebung, mindestens aber einmal jährlich, über Unfall- und Gesundheitsgefahren, über besondere Belastungen sowie die hiergegen ergriffenen Maßnahmen des Gesundheitsschutzes zu informieren. Eine Liste mit den Gefahrstoffen, die in der jeweiligen Abteilung zur Anwendung kommen, ist - mit den zugehörigen Sicherheitsdatenblättern - zur Einsichtnahme offenzulegen.
6. Die Betriebsparteien vereinbaren Regelungen zur Bekämpfung von Suchtgefahren und Alkoholmissbrauch.
7. Die Angestellten können Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitssituation einbringen. Die Vorschläge sind zu überprüfen und sollen, soweit sachlich berechtigt und wirtschaftlich vertretbar, vom Arbeitgeber im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten umgesetzt werden.
8. Jedem/jeder Angestellte/n steht im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes das Recht zu, beim Arbeitgeber und beim Betriebsrat Beschwerde einzulegen,

wenn dem Gesundheitsschutz dienende Bestimmungen in Gesetzen, in diesem Tarifvertrag, in Betriebsvereinbarungen und in sonstigen Schutzregelungen nicht beachtet werden.

Erachtet der Betriebsrat eine Beschwerde für berechtigt, so hat er beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken. Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über die Berechtigung der Beschwerde entscheidet die Einigungsstelle (§ 85 BetrVG).

Bleibt eine Beschwerde erfolglos und wendet sich der/ die Angestellte deshalb in der betreffenden Frage an die zuständige Berufsgenossenschaft oder das Gewerbeaufsichtsamt, so dürfen ihm/ ihr hierdurch keine arbeitsrechtlichen Nachteile entstehen.

§ 12 Abwendung sozialer Härten bei Rationalisierungsmaßnahmen

1. Grundsatz

Die fortschreitende technische Entwicklung und Rationalisierung dienen der Erhaltung und Förderung der Wirtschaftlichkeit der Betriebe und dem wirtschaftlichen Wachstum.

Die nachfolgenden Bestimmungen gelten nicht für Angestellte nach Vollendung des 65. Lebensjahres, für Auszubildende sowie für Angestellte, die nicht überwiegend im Betrieb tätig sind (z.B. in Heimarbeit tätige Personen).

2. Begriffsbestimmung

Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne dieser Bestimmungen sind Änderungen von Arbeitstechniken und Arbeitsabläufen, die mit technischer Entwicklung und Rationalisierung zu begründen sind, sofern sie im technischen oder kaufmännischen Bereich zur Freisetzung, Gehaltsminderung oder Umsetzung, verbunden mit Gehaltsminderung, führen.

Als Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne des Absatzes 1 gelten:

- a) Änderungen der bisherigen Produktions- und Arbeitsabläufe durch Maschineneinsatz, höhere Mechanisierung oder Automatisierung der bisherigen Anlagen;
- b) wesentliche Änderungen des bisherigen organisatorischen Arbeitsablaufes, des Material- und Transportflusses sowie deren Mechanisierung oder Automatisierung;
- c) wesentliche Änderungen der bisher angewandten fertigungstechnischen Arbeitsmethoden.

3. Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

Bei Maßnahmen im Sinne der Ziffer 2 haben Arbeitgeber und Betriebsrat in vertrauensvoller Zusammenarbeit rechtzeitig die Auswirkungen zu beraten, um Möglichkeiten festzulegen, die geeignet sind, soziale Härten zu vermeiden bzw. zu mildern.

4. Arbeitsplatzerhaltung

Werden durch die Maßnahmen im Sinne der Ziffer 2 Freisetzungen unvermeidbar, so ist anzustreben, die betroffenen Angestellten durch Umsetzung an andere zumutbare Arbeitsplätze unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten, der angemessenen Besetzung der Arbeitsplätze und der Belange der Angestellten weiterzubeschäftigen.

Vor Kündigungen ist insbesondere zu prüfen, ob diese durch Einstellungsbeschränkungen vermieden werden können.

5. Kündigung

Soweit wegen Fortfalls des bisherigen Arbeitsplatzes infolge von Maßnahmen im Sinne der Ziffer 2 eine Kündigung oder Änderungskündigung unumgänglich ist, gelten für die Kündigungsfristen die gesetzlichen Vorschriften.

Ab Vollendung des 60. Lebensjahres und nach 25jähriger Betriebszugehörigkeit soll nur dann infolge von Maßnahmen im Sinne der Ziffer 2 gekündigt werden, wenn anderweitige Beschäftigung im Betrieb nicht möglich ist. Wird die Kündigung trotzdem erforderlich, gilt eine Kündigungsfrist von 12 Monaten mit Zahlung der Abfindung gemäß Ziffer 7, wenn nicht nach Ablauf der gesetzlichen oder vereinbarten Kündigungsfrist ein Anspruch auf Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung besteht.

Für die Feststellung des Lebensalters und der Betriebszugehörigkeit ist maßgeblich der Stand zu Beginn des Kalenderjahres.

6. Änderungskündigung

Bei Änderungskündigungen infolge von Maßnahmen im Sinne der Ziffer 2 bleibt während der Kündigungsfrist das bisher vereinbarte Gehalt unverändert. Der/ die Angestellte ist jedoch verpflichtet, nach Ablauf der im Falle einer Kündigung seitens des/ der Angestellten geltenden Frist zumutbare andere Tätigkeiten als bisher zu verrichten; im Weigerungsfall erlöschen die Rechte aus diesem Paragraphen.

Der/ die Angestellte muss innerhalb von drei Wochen nach Zugehen der schriftlichen Änderungskündigung erklären, ob er/ sie sich für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den geänderten Bedingungen oder für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses entscheidet. Gibt der/ die Angestellte diese Erklärung innerhalb von drei Wochen nach Zugehen der Änderungskündigung nicht ab, gilt sein/ ihr Arbeitsverhältnis nach Ziffer 5 als gekündigt.

7. Entschädigung

Als Entschädigung bei Entlassungen infolge von Maßnahmen im Sinne der Ziffer 2 erhalten Angestellte

nach vollendetem	Vollendete Jahre der Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit				
	10	15	20	25	
40. Lebensjahr	3	4	5,5	7	Monatsgehälter
50. Lebensjahr	3,5	5	6	8	Monatsgehälter
55. Lebensjahr	4	5,5	7	9	Monatsgehälter
58. Lebensjahr	4,5	6	8	10	Monatsgehälter

Für die Feststellung des Lebensalters und der Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit gilt Ziffer 5 Absatz 3.

Berechnungsgrundlage ist das vereinbarte Monatsgehalt.

Die Entschädigung wird bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Die Entschädigung gilt als Abfindung im Sinne der §§ 9 und 10 des Kündigungsschutzgesetzes.

Der Anspruch auf die Entschädigung entfällt, wenn der/ die Angestellte Kündigungsschutzklage erhebt oder durch eigene Kündigung ausscheidet.

Der Anspruch entfällt ferner für Angestellte, die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung haben.

8. Rechtserhaltung

Günstigere Vorschriften oder Abmachungen gehen diesen Bestimmungen insoweit vor.

§ 13 Einstellung und Kündigung

- Bei der Einstellung oder nach Ablauf einer etwa vereinbarten Probezeit ist ein schriftlicher Anstellungsvertrag abzuschließen. Aus ihm sollen die Gehalteinstufung, die Höhe des Monatsgehalts, der Tätigkeitsbereich, eine etwaige Pauschalvergütung gem. § 3 Ziffer 8 sowie besonders vereinbarte Kündigungsfristen hervorgehen. Wird eine Probezeit vereinbart, so darf sie 3 Monate nicht überschreiten.
- Hinsichtlich der Kündigungsfristen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
- Während der Kündigungsfrist, wenn die Kündigung seitens des Arbeitgebers erfolgt, sowie vor Ablauf eines auf bestimmte Zeit eingegangenen Angestelltenverhältnisses ist dem/ der Angestellten auf Verlangen ausreichend Zeit zur Be-

werbung um eine andere Stelle zu gewähren. Ein Gehaltsabzug für diese Zeit darf nicht erfolgen.

4. Der/ die Angestellte hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses. Das Zeugnis hat Auskunft über Art und Dauer der Tätigkeit zu geben und sich auf Wunsch auch auf Führung und Leistung zu erstrecken.
5. Auf Verlangen ist dem/ der Angestellten ein vorläufiges Zeugnis zu erteilen, das bei Aushändigung eines endgültigen Zeugnisses zurückzugeben ist.

§ 13a) Übernahme von kaufmännischen und technischen Auszubildenden

1. Die Tarifvertragsparteien appellieren an die Betriebe der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie, möglichst viele Ausbildungsplätze einzurichten. Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass Ausbildung Vorrang vor Übernahme hat.
2. Auszubildende werden im Grundsatz nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung für mindestens 12 Monate in ein Arbeitsverhältnis übernommen, soweit dem nicht verhaltens- oder personenbedingte Gründe entgegenstehen. Der Betriebsrat ist hierüber unter Angabe der Gründe zu unterrichten.
3. Mit Zustimmung des Betriebsrates kann von der Verpflichtung nach Ziffer 2 abgewichen werden, wenn das Angebot eines Arbeitsverhältnisses wegen akuter Beschäftigungsprobleme im Betrieb nicht möglich ist oder der Betrieb über seinen Bedarf hinaus Ausbildungsverträge abgeschlossen hat.

§ 14 Bildschirmtätigkeit

Bei Tätigkeit auf einem Bildschirmarbeitsplatz sind die berufsgenossenschaftlichen Sicherheitsregeln für Bildschirmarbeitsplätze im Bürobereich entsprechend anzuwenden.

Die gesetzlichen Mitwirkungsrechte des Betriebsrates bleiben unberührt.

§ 15 Geltendmachung tariflicher Rechte

1. Tarifliche Ansprüche sind wie folgt schriftlich geltend zu machen:
 - a) Ansprüche auf Mehrarbeits-, Nacharbeits-, Sonntags- und Feiertagszuschläge innerhalb von 6 Wochen nach Vorliegen der Gehaltsabrechnung, bei der sie hätten abgerechnet werden müssen.
 - b) sonstige tarifliche Geldansprüche innerhalb von 3 Monaten nach ihrer Fälligkeit.
2. Ist ein tariflicher Anspruch rechtzeitig geltend gemacht und lehnt der Arbeitgeber seine Erfüllung ab, so muss der Anspruch innerhalb von 3 Monaten seit der

Ablehnung rechtshängig gemacht werden. Eine spätere Klageerhebung ist ausgeschlossen.

§ 16 Schlichtung von Tarifstreitigkeiten

1. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Anwendung oder Auslegung der zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Tarifverträge, die betrieblich nicht bereinigt werden können, ist zunächst zu versuchen, die Meinungsverschiedenheiten durch Einschaltung der Tarifvertragsparteien zu klären. Kommt hierbei ein Einvernehmen nicht zustande, kann ein Schiedsausschuss angerufen werden.

2. Der Schiedsausschuss wird von Fall zu Fall paritätisch aus je drei Beisitzern/ Beisitzerinnen der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite gebildet. Jede am Schiedsverfahren beteiligte Partei benennt ihre Beisitzer/ Beisitzerinnen im Einvernehmen mit den auf ihrer Seite tarifbeteiligten Organisationen.

Vorsitz und Schriftführung wechseln zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite nach jedem Verfahren.

3. Die Anrufung des Schiedsausschusses hat unter Angabe des Streitgegenstandes und unter Benennung der Beisitzer/ Beisitzerinnen der anrufenden Partei bei der Geschäftsstelle des Schiedsausschusses zu erfolgen.

Geschäftsstelle ist der Sitz der Vereinigung der Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden Industrie Westfalens e.V., Ritterstraße 19, 33602 Bielefeld. Der Schiedsausschuss soll innerhalb von drei Wochen nach seiner Anrufung zusammentreffen.

4. Der Schiedsausschuss entscheidet mit einfacher Stimmenmehrheit. Bei Stimmengleichheit ist ein Schiedsspruch nicht zustande gekommen.

Entscheidungen des Schiedsausschusses sind schriftlich niederzulegen. Sie sind für alle an dem Schiedsverfahren Beteiligten bindend.

Kommt ein Schiedsspruch nicht zustande, steht zur Klärung des Streitfalls der Rechtsweg offen.

§ 17 Schlussbestimmungen

Der seit dem 1. Januar 2005 nachwirkende MTV tritt mit den vorstehenden Änderungen am 13. April 2006 wieder in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Quartalsende gekündigt werden, erstmals zum 31. März 2011.

Bielefeld/ Düsseldorf, den 13. April 2006/14. Juli 2008

**Vereinigung der Papier, Pappe und
Kunststoff verarbeitenden Industrie
Westfalens e.V., Sitz Bielefeld**

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,
Landesbezirk NRW, Fachbereich Medien,
Kunst und Industrie, Sitz Düsseldorf

Unterschrift
(Vogt)

ANHANG A

Protokollnotiz

zu § 2 Ziff. 1, Regelmäßige Arbeitszeit, des Manteltarifvertrages für die Angestellten der Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden

Industrie Westfalens vom 11. Juli 1991

- A) Bezahlte Pausen, die in Drei-Schicht-Betrieben im Rahmen der tariflichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit bisher gewährt worden sind, werden mit der Arbeitszeitverkürzung auf 36 bzw. 35 Stunden nicht verrechnet.
- B) Die Tarifvertragsparteien sind sich darin einig, dass in vollkontinuierlichen Betrieben, die unter die Durchfahrverordnung für die Papierindustrie vom 20. Juli 1963 fallen, die Dauer und die Verteilung der bisherigen, betrieblichen, schichtplanmäßigen Arbeitszeit unter Berücksichtigung des § 2 MTV beibehalten und ihre Verteilung durch Betriebsvereinbarung geregelt wird.

Die in bestehenden Betriebsvereinbarungen geregelten Arbeitsbedingungen bleiben unberührt.

Vorstehendes gilt sinngemäß auch für kontinuierliche Fertigungen, die neu aufgenommen werden.

- C) Die Tarifvertragsparteien werden, wenn eine von ihnen es wünscht, drei Monate vor den Terminen der Arbeitszeitverkürzung in ein Gespräch über die Durchführbarkeit der Arbeitszeitverkürzung unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage eintreten. Dabei sind insbesondere die Beschäftigungssituation in der Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden Industrie, die Entwicklung im Zusammenwachsen der beiden deutschen Staaten und die Entwicklung der Arbeitszeiten in den Ländern der Europäischen Gemeinschaft zu berücksichtigen. Die Tarifvertragsparteien werden sich um eine einvernehmliche Beurteilung und gegebenenfalls um eine daraus abgeleitete abweichende Regelung bemühen.

Bielefeld, den 29. Mai 1992

Vereinigung der Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden Industrie Westfalens e.V., Sitz Bielefeld

Industriegewerkschaft Medien, Druck und Papier, Publizistik und Kunst, Landesbezirk NRW, Sitz Köln

ANHANG B

Protokollnotiz zu § 2 Arbeitszeit

1. Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass
 - die regelmäßige Arbeitszeit am Sonntag nicht vor 22.00 Uhr beginnen kann,
 - die Nachschicht vom Freitagabend bis Samstag um 6.00 Uhr nicht als Samstagsarbeit gilt.
 2. Bestehende Arbeitszeitsysteme mit regelmäßiger Samstagsarbeit sind bis zum 1. November 1991 an die neuen Tarifbestimmungen anzupassen.
 3. Jede Tarifvertragspartei kann § 2 Ziffer 3 Abs. 2 mit einer Frist von drei Monaten zum Quartalsende, erstmals zum 30. Juni 1993, kündigen.

Nach der Kündigung tritt innerhalb der Kündigungsfrist eine tarifliche Schlichtungsstelle zusammen, die aus dem Präsidenten der Bundesanstalt für Arbeit, Herrn Heinrich Franke, als Vorsitzendem, und je drei Beisitzern der Tarifvertragsparteien besteht. Die Schlichtungsstelle hat die Aufgabe, über mögliche Änderungen zu verhandeln und soll bis zum Ende der Kündigungsfrist eine Entscheidung treffen.

Bielefeld, den 11. Juli 1991

**Vereinigung der Papier, Pappe und
Kunststoff verarbeitenden Industrie
Westfalens e.V., Sitz Bielefeld**

Industriegewerkschaft Medien, Druck und Papier, Publizistik und Kunst Landesbezirk NRW, Sitz Köln

ANHANG C

Protokollnotiz zu § 2b Freischichten

1. Der Anspruch auf Freischichten besteht auch bei Teilzeitbeschäftigen, soweit sie die Anspruchsvoraussetzungen des § 2b Ziffer 1 erfüllen. Freischichten wegen Nacharbeit werden jedoch nur dann gewährt, wenn mindestens täglich vier Stunden in den Zeitraum der zuschlagspflichtigen Nacharbeit gemäß § 3 Ziffer 4 fallen.

Teilzeitbeschäftigte, welche nicht an allen wöchentlichen Arbeitstagen beschäftigt werden, nehmen nur dann an der Freischichtenregelung teil, wenn sie mindestens an vier Tagen pro Woche arbeiten und dabei mindestens die Hälfte der tariflichen Wochenarbeitszeit erbringen.

2. Der Anspruch auf Freischichten entsteht auch dann, wenn aus betrieblichen Gründen innerhalb des Bemessungszeitraums in mindestens 22 Wochen pro 6-Monats-Zeitraum in Wechselschicht oder Nacharbeit gearbeitet worden ist.
3. Der Begriff der „gleichmäßig verteilten“ Wechselschicht erfordert, dass der Anteil der Spät- und Nachschichten im Bemessungszeitraum mindestens ein Drittel der Gesamtschichtzeit betragen muss.
4. Als Wechselschicht im Sinne von § 2b Ziffer 1 gelten auch versetzte Arbeitszeiten, bei denen die Zeitversetzung hinsichtlich des Arbeitsbeginns mindestens sechs Stunden beträgt.

Dabei ist es weder erforderlich, dass eine Ablösung auf dem gleichen Arbeitsplatz stattfindet, noch dass die Wechselschichten nach festen Plänen durchgeführt werden.

5. Nacharbeit im Sinne von § 2b Ziffer 1 ist gegeben, wenn die tägliche Arbeitszeit mindestens zur Hälfte in den gemäß § 3 Ziffer 4 bestimmten zuschlagspflichtigen Zeitraum fällt.

„Ständige Nacharbeit“ liegt vor, wenn im Bemessungszeitraum mindestens 85% der gesamten Arbeitszeit des/ der Angestellten Nacharbeit im Sinne von Absatz 1 ist.

6. Bei der Berechnung des Bemessungszeitraums wird der Monat des Beginns des Arbeitsverhältnisses als voller Kalendermonat gerechnet, wenn der/ die Angestellte an mehr als der Hälfte der Arbeitstage dieses Kalendermonats im gleichen Betrieb gearbeitet hat. Bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss der Bemessungszeitraum jedoch voll erfüllt werden, d.h. eine Aufrundung findet nicht statt.
7. Die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen wird nicht gemindert durch die Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit sowie Kuraufenthalt des/ der Angestellten, für welche ein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht; weiterhin nicht

durch Zeiten bezahlten Urlaubs sowie sonstiger in der Person liegender Arbeitsverhinderungen im Sinne von § 8.

Gleichgestellt sind Freistellungszeiten gemäß § 37 Absatz 6 und 7 BetrVG; die Freischichtengewährung erfolgt auch an freigestellte Betriebsräte, welche bei Nichtfreistellung die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen würden.

Die Entstehung des Freischichtenanspruchs wird bei Schwangeren nicht dadurch verhindert, dass sie infolge des Mutterschutzes von einer bis dahin geleisteten Wechselschicht oder Nacharbeit befreit werden.

In der Person des/ der Angestellten liegende Gründe, aus denen heraus er/ sie an einzelnen Tagen die Arbeit nicht erbringt, sind abgesehen von den vorstehenden Absätzen, für die Entstehung des Freischichtenanspruchs unschädlich, wenn sie den Umfang von vier Arbeitstagen im Bemessungszeitraum nicht übersteigen.

8. Ein Rechtsanspruch auf Gewährung der Freischichten entsteht nach Erfüllung der in § 2b Ziffer 1 genannten Voraussetzungen im Einzelfall. Eine Quotierung des Anspruchs findet nicht statt.

Bielefeld, den 11. Juli 1991

**Vereinigung der Papier, Pappe und
Kunststoff verarbeitenden Industrie
Westfalens e.V., Sitz Bielefeld**

gez: Sprick-Schütte gez: Uphaus

**Industriegewerkschaft Medien, Druck
und Papier, Publizistik und Kunst
Landesbezirk NRW, Sitz Köln**

gez: Kersjes gez: Fox

ANHANG D

Protokollnotiz

zu § 2 Ziffer 1 MTV

In der befristeten Vereinbarung zur Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich ist im Rahmen der Öffnungsklausel in § 2 Ziffer 1 Abs. 4 unter Einhaltung der dort beschriebenen Konditionen nachfolgender Text aufzunehmen:

„Für alle Beschäftigten sind betriebsbedingte Kündigungen wegen der Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit während der Laufzeit dieser Vereinbarung ausgeschlossen. Betriebsbedingte Kündigungen bleiben für die Dauer der Vereinbarung für die Beschäftigten ausgeschlossen, deren Arbeitszeit ohne Lohnausgleich verlängert wird.

Grundlage für die Vergütung bleibt die 35-Stunden-Woche mit dem monatlichen Stundenfaktor 152 des vereinbarten Stundenlohns.“

Bielefeld / Düsseldorf, den 13. April 2006 / 14. Juli 2008

**Vereinigung der Papier, Pappe und
Kunststoff verarbeitenden Industrie
Westfalens e.V., Sitz Bielefeld**

**ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,
Landesbezirk NRW, Fachbereich Medien,
Kunst und Industrie, Sitz Düsseldorf**

Unterschrift
(Vogt)