

ver.di- Tarifdokumentation	Dokument-Nr.: 13664	MIBS-Tarifschl.: V	Abschlussdatum: 24.04.2007	In-Kraft-Treten: 13.04.2006
Dieser Tarifvertragstext ist eine Reproduktion des Originaltarifvertrages. Es wird darauf hingewiesen, dass nur der original unterschriebene Tarifvertrag rechtswirksam ist (d. Red.).				

Manteltarifvertrag

vom 24. April 2007

für die gewerblichen Arbeitnehmer
in der Papier, Pappe und Kunststoffe
verarbeitenden Industrie

im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland
einschließlich Berlin-West
(ohne Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg,
Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Berlin-Ost)
in der Fassung vom 24. April 2007

Gültig ab 13. April 2006

Inhaltsverzeichnis

§ 1	Zweck und Geltungsbereich	3
§ 2	Arbeitszeit	4
§ 2a	Teilzeit / Freistellung aus persönlichen Gründen.....	7
§ 2b	Freischichten.....	7
§ 2c	Beschäftigungssicherung.....	8
§ 2d	Übernahme von gewerblich Auszubildenden.....	8
§ 3	Mehrarbeit, Nacharbeit, Sonntags- und Feiertagsarbeit	9
§ 4	Zuschläge	9
§ 5	Kurzarbeit.....	10
§ 6	Allgemeine Lohnbestimmungen.....	10
§ 7	Leistungsentlohnung (Akkord- und Prämienentlohnung)	11
§ 8	Jahressonderzahlung.....	14
§ 9	Vermögenswirksame Leistungen.....	16
§ 10	Arbeitsverhinderung.....	18
§ 11	Arbeitsausfall bei Betriebsstörungen	19
§ 12	Krankheit, Unfall, Kuren und Heilverfahren.....	19

§ 13	Hinterbliebenenbezüge	20
§ 14	Feiertage	21
§ 15	Urlaub, Urlaubsgeld	21
§ 15a	Arbeitsbedingungen, Gesundheitsschutz	24
§ 16	Abwendung sozialer Härten bei Rationalisierungsmaßnahmen	25
§ 17	Bildschirmtätigkeit	28
§ 18	Kündigung des Arbeitsverhältnisses	28
§ 19	Geltendmachung tarifvertraglicher Ansprüche – Ausschlussfristen	29
§ 20	Schlussbestimmungen	29
Anhang A	30
Anhang B	31
Anhang C	32
Anhang D	34
Anhang E	35
Anhang F	36
Anhang G	38
Anhang H	39
Anhang I	40

Manteltarifvertrag

vom 24. April 2007

**für die gewerblichen Arbeitnehmer
in der Papier, Pappe und Kunststoffe
verarbeitenden Industrie**

**im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland
einschließlich Berlin-West
(ohne Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg,
Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Berlin-Ost)
in der Fassung vom 24. April 2007**

Gültig ab 13. April 2006

Zwischen dem

**Hauptverband Papier- und Kunststoffverarbeitung (HPV) e.V.
– Sozialpolitischer Hauptausschuss –, Frankfurt am Main**

und der

**ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
vertreten durch den Bundesvorstand**

wird folgender Manteltarifvertrag abgeschlossen:

§ 1 Zweck und Geltungsbereich

1. Der Zweck des Tarifvertrages ist die Aufrechterhaltung des gewerblichen Friedens durch Schaffung und Sicherung tariflicher Rechte und die Regelung aller das Arbeitsverhältnis betreffenden Angelegenheiten unter Ausschluss parteipolitischer und konfessioneller Gesichtspunkte.
2. Der Tarifvertrag gilt:
 - I. räumlich für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland einschließlich Berlin-West (ohne Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Berlin-Ost);

- II. fachlich für die Betriebe der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie, auch soweit anstelle von oder in Verbindung mit Papier und Pappe andere Werk- oder Kunststoffe verwendet werden^{*};
 - III. persönlich für die den Tarifvertragsparteien angehörenden Mitglieder, nämlich Arbeitgeber und in deren Betrieben arbeiterrentenversicherungspflichtig tätige Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (im Folgenden „Arbeitnehmer“ genannt) und gewerblich Auszubildende.
3. Für die gewerblichen Auszubildenden gelten darüber hinaus die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen und Rechtsvorschriften sowie die Regelung Anhang C.

§ 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.¹⁾ 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

* Dazu gehören insbesondere:

Tapetenindustrie, Papierveredelung, Buntpapier- und Metallpapier-Fabrikation, Wachspapier-Industrie, Geschäftsbücher-, Systembuchungsmittel- und Lernmittel-Industrie, buchbinderische Bürohilfsmittel-Industrie, buchbinderische Kalender- und Werbeartikel-Fabrikation, Herstellung von Gesang- und Gebetbüchern, Alben und Mappen, Ordnern und Registraturmitteln, industrielle Verlags- und Lohnbuchbindereien, Wellpappen-Industrie, Kartonagen-Industrie, Fabrikation von Hartpapierwaren und Rundgefäß, Faltschachtel-Industrie, Papiersack-Industrie, Beutel-Industrie, Briefumschlag- und Papierausstattungs-Industrie, Fabrikation von Sondererzeugnissen der Papierverarbeitung

1) siehe Anhang H – Protokollnotiz zu § 2 Ziffer 1 MTV

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 ebenfalls 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.

2. Die Arbeitszeit ist für den einzelnen Arbeitnehmer auf maximal fünf 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 einzelnen Arbeitnehmer im Wochendurchschnitt zwei arbeitsfreie Tage – möglichst zusammenhängend – gewährt werden. Die tägliche Arbeitszeit darf 10 Stunden nicht übersteigen.

Das monatliche Einkommen der betroffenen Arbeitnehmer wird unabhängig von der Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden auf der Basis der tariflichen Wochenarbeitszeit in der Höhe des vereinbarten Lohnes 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 einzelnen Arbeitnehmers an einem Arbeitszeitsystem mit regelmäßiger Samstagsarbeit ist freiwillig. Sie setzt seine ausdrücklich erklärte Zustimmung voraus. Der Arbeitnehmer kann diese Zustimmung widerrufen mit der Folge, dass er baldmöglichst, spätestens jedoch nach sechs Monaten keine regelmäßige Samstagsarbeit mehr leisten muss.
5. Für regelmäßige sowie unregelmäßige Arbeit am Samstag hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Zuschlag von jeweils 25% für jede Stunde.

Auf sein Verlangen ist der Zuschlag in Zeit zu gewähren. Zuschläge für Samstagsarbeit werden nicht neben Zuschlägen für Mehrarbeit gezahlt.

6. Die durch Verkürzung der Wochenarbeitszeit ab 1. November 1986 entstehende Freizeit ist auf der Basis einer Quartals-, Halbjahres- oder Jahresplanung, die in Betrieben mit Betriebsrat jeweils rechtzeitig durch Betriebsvereinbarung 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 freie Tage zugrunde 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. § 10) 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 Arbeitnehmer ihre Kinder untergebracht haben, mit der individuellen Arbeitszeit des betreffenden Arbeitnehmers nicht zu vereinbaren, so ist dies auf Wunsch des Arbeitnehmers im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zu berücksichtigen.

8. Abweichend von Ziffer 1 darf die regelmäßige Arbeitszeit der Maschinisten, Heizer, Wächter, Pförtner, Kraftfahrer und sonstigen Arbeitnehmer, bei denen regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft anfällt, einschließlich der Vor- und Abschlussarbeiten einzelvertraglich im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen vereinbart werden.
9. 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.
10. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer in der jeweils festgesetzten Arbeitszeit zu beschäftigen. Der Arbeitnehmer hat die Arbeit pünktlich zu beginnen und darf sie erst mit dem Zeitpunkt beenden, an dem der Arbeitsschluss festgesetzt ist. Waschen und Umkleiden vor Beendigung der Arbeitszeit ist nicht gestattet.
11. Der Arbeitgeber kann im Interesse der Wirtschaftlichkeit, der Ordnung des Betriebes sowie der Pünktlichkeit zu Arbeitsbeginn und -beendigung Kontrollmaßnahmen durchführen (Ausfüllung von Arbeitszetteln,

Zählvorrichtungen an Maschinen usw.). Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates gemäß § 87 BetrVG sind zu beachten.

Jeder Arbeitnehmer haftet für ordnungsgemäße und regelrechte Arbeit.

§ 2a Teilzeit / Freistellung aus persönlichen Gründen

1. Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer 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. Arbeitnehmer, die ständig in gleichmäßig verteilter Wechselschicht arbeiten oder ständig Nacharbeit leisten, erhalten für jeweils sechs Kalendermonate erbrachter Arbeitsleistung eine Freischicht. Für die Freischichten wird der Arbeitsverdienst fortgezahlt.
2. Der nach Ziffer 1 fortzuzahlende Arbeitsverdienst errechnet sich entsprechend § 15 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 Arbeitnehmer 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 zwölf Monate die tarifliche Wochenarbeitszeit für Abteilungen oder den ganzen Betrieb um bis zu fünf 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.

§ 2d Übernahme von gewerblich 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 zwölf 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.

§ 3 Mehrarbeit, Nacharbeit, Sonntags- und Feiertagsarbeit

1. Mehrarbeitsstunden sind solche Arbeitsstunden, die für den einzelnen Arbeitnehmer über die nach § 2 vereinbarte tägliche Arbeitszeit (auch bei ungleichmäßiger Verteilung), ausschließlich der Pausen, hinausgehen, soweit es sich nicht um Vor- oder Nacharbeit handelt.

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 Abs. 1 Ziffer 3 des Betriebsverfassungsgesetzes und das Arbeitszeitgesetz.

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

3. Wird an einem Tag Mehrarbeit von mindestens zwei Stunden geleistet, so ist im Anschluss an die regelmäßige Arbeitszeit eine Pause von einer Viertelstunde ohne Lohnabzug zu gewähren.
4. Nacharbeit ist die Arbeit in der Zeit von 20.00 bis 6.00 Uhr. Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat kann die Nacharbeitszeit in Zweischichtbetrieben abweichend festgelegt werden; der Zeitraum der zuschlagspflichtigen Nacharbeitszeit muss jedoch zehn Stunden umfassen.
5. Sonntags- und Feiertagsarbeit ist die Arbeit an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen von 6.00 bis 6.00 Uhr des folgenden Tages.

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

§ 4 Zuschläge

1. Die Zuschläge betragen

- a) für Mehrarbeit 25%
- b) für Nacharbeit
 - in der Zeit von 20.00 bis 22.00 Uhr 15%
 - in der Zeit von 22.00 bis 24.00 Uhr 25%
 - in der Zeit von 00.00 bis 04.00 Uhr 35%
 - in der Zeit von 04.00 bis 06.00 Uhr 25%
- c) für Arbeit an Sonntagen 75%

- d) für Arbeit an allen gesetzlichen Feiertagen 150%
2. Wächter und Pförtner erhalten außer dem Mehrarbeitszuschlag (Ziffer 1 a]) in Verbindung mit § 3 Ziffer 1 nur Feiertagszuschläge für Arbeit am Neujahrstag, an den Oster-, Pfingst- und Weihnachtsfeiertagen sowie am 1. Mai.
 3. Die Zuschläge sind bei Zeitlohnarbeit von dem vereinbarten Stundenlohn, bei anderen Entlohnungsmethoden (z. B. Akkord- oder Prämienarbeit) vom Durchschnittsverdienst der jeweils abzurechnenden Lohnperiode zu berechnen. Kurzarbeit und einmalige Zuwendungen bleiben außer Betracht, auch wenn letztere in Teilbeträgen ausbezahlt werden.
 4. 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- oder Feiertagsarbeit bezahlt. Wird jedoch an Sonntagen oder Feiertagen länger als acht Stunden gearbeitet, ist neben dem Zuschlag für Sonntags- oder Feiertagsarbeit ab der neunten Stunde der Überstundenzuschlag zu bezahlen.
 Zuschläge für Nacharbeit werden neben den Zuschlägen für Sonntags- oder Feiertagsarbeit bezahlt.

§ 5 Kurzarbeit

1. Kurzarbeit liegt vor, wenn die in § 2 Ziffer 1 Satz 1 vereinbarte Arbeitszeit unterschritten wird.
2. In Fällen von Arbeitsmangel kann mit einer Ansagefrist von 7 Kalendertagen eine Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit für den ganzen Betrieb oder für einzelne Betriebsabteilungen eingeführt werden. Sie ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.
 In Betrieben ohne Betriebsrat kann der Arbeitgeber Kurzarbeit mit einer Ansagefrist von sieben Kalendertagen einführen.
3. Der Lohnanspruch verringert sich im Verhältnis der Kurzarbeit zur regelmäßigen Arbeitszeit.

§ 6 Allgemeine Lohnbestimmungen

1. Die Löhne werden durch besondere Lohntarifverträge festgesetzt, deren Geltungsdauer von derjenigen des Manteltarifvertrages unabhängig ist.

2. Die Tariflöhne sind Mindestsätze. Darüber hinaus unterliegt der Lohn der freien Vereinbarung nach Maßgabe der Leistung.
3. Bezahl wird die tatsächlich geleistete Arbeitszeit, soweit durch diesen Tarifvertrag nichts anderes bestimmt wird.
4. Die Arbeit ist in Zeitlohn oder nach Entlohnungsmethoden gemäß § 7 auszuführen und zu bezahlen.
5. Abrechnungszeitraum, Lohnzahlungstage und Art der Lohnzahlung werden mit dem Betriebsrat vereinbart.
6. Dem Arbeitnehmer ist eine Abrechnung auszuhändigen, aus der die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden, die Errechnung des Gesamtverdienstes, die Abzüge und der Netto-Betrag ersichtlich sind. Der Arbeitnehmer ist zur Nachprüfung der Abrechnung verpflichtet.
7. Bei bargeldloser Lohnzahlung hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf Ersatz der nachgewiesenen Kontoführungsgebühren bis zum Betrag von 1,28 EUR im Kalendermonat.

§ 7 Leistungsentlohnung (Akkord- und Prämienentlohnung)

I. Allgemeine Bestimmungen

1. Die Einführung, Anwendung oder Änderung von Leistungsentlohnung wird durch Betriebsvereinbarung geregelt.

In der Betriebsvereinbarung sind insbesondere die Grundsätze zur Ermittlung von Vorgabezeiten und Kennziffern festzulegen. Soweit arbeitswissenschaftliche Verfahren angewandt werden, ist nach den Grundsätzen der REFA-Methodenlehre des Arbeitsstudiums vorzugehen, wenn nicht aus betrieblichen Gründen ein anderes arbeitswissenschaftliches Verfahren vereinbart wird.

2. Voraussetzung für eine Leistungsentlohnung ist, dass im Rahmen geeigneter technischer Einrichtungen Arbeitsplatz und Arbeitsablauf im Sinne menschengerechter Arbeitsgestaltung sinnvoll und zweckmäßig sind.
3. Bei der Ermittlung von Vorgabezeiten sind angemessene Erholungszeiten und persönliche Verteilzeiten zu berücksichtigen.

Die persönliche Verteilzeit darf nicht weniger als 5% der Grundzeit betragen; auch für ggf. höhere persönliche Verteilzeiten werden keine Zeitstudien durchgeführt.

4. Soweit erforderlich, sind die Besonderheiten von Gruppenakkord und -prämie, wie z. B. eine vorübergehende Unterbesetzung oder der Einsatz nicht voll eingearbeiteter Vertreter, durch Betriebsvereinbarung zu regeln.
5. Als Arbeitnehmer im Leistungslohn gelten Arbeiter, die als solche eingestellt sind oder innerhalb der letzten drei abgerechneten vollen Lohnperioden

(Monate) überwiegend Leistungslohnarbeiten (Akkord oder Prämie) verrichtet haben.

Werden solche Arbeitnehmer vorübergehend mit geringerwertiger Tätigkeit, mit Leistungslohnarbeiten, auf die sie nicht eingearbeitet sind, oder vorübergehend im Zeitlohn beschäftigt, so erhalten sie den Durchschnittsverdienst der letzten abgerechneten vollen Lohnperiode (Monat).

Die übrigen Arbeitnehmer erhalten für die Dauer der Leistungslohnarbeiten den jeweiligen Leistungslohn, für die Dauer der Zeitlohnarbeiten den Zeitlohn.

6. Bei Störungen oder anderweitigen Beeinträchtigungen des Arbeitsergebnisses, die vom Arbeitnehmer nicht zu vertreten sind, ist der Durchschnittsverdienst der letzten vollen abgerechneten Lohnperiode (Monat) zu zahlen. Voraussetzung ist in diesen Fällen, dass die Störung oder Beeinträchtigung nicht in der Leistungsvorgabe berücksichtigt und unverzüglich dem verantwortlichen Vorgesetzten gemeldet worden ist.
7. Bei der Ermittlung des Durchschnittsverdienstes nach den Ziffern 5 und 6 bleiben Zuschläge gemäß § 4 Ziffer 1 dieses Manteltarifvertrages sowie einmalige Zuwendungen, auch wenn letztere in Teilbeträgen ausbezahlt werden, außer Ansatz.
8. Eine Überprüfung der Leistungsvorgaben muss erfolgen, wenn wesentliche Änderungen der Arbeitsbedingungen, des Arbeitsverfahrens, des Arbeitsablaufs oder des Materials schlüssig dargelegt werden. Hierbei sind die Mitbestimmungsrechte gemäß § 87 Abs. 1 Ziffern 10 und 11 BetrVG zu beachten.

Führt die Überprüfung zu einer Änderung, so gilt die neue Leistungsvorgabe vom Zeitpunkt der Neufestsetzung an. Eine geänderte Leistungsvorgabe zugunsten der Arbeitnehmer ist der Abrechnung vom Zeitpunkt der Reklamation an zugrunde zu legen.

Offenbare Unrichtigkeiten bei Leistungsvorgaben (Rechenfehler, Übertragungsfehler usw.) sind unverzüglich zu berichtigen. Der Abrechnung ist die richtige Vorgabe vom Zeitpunkt der Berichtigung an zugrunde zu legen. Im Falle einer Berichtigung zugunsten der Arbeitnehmer ist der Differenzbetrag im Rahmen der tariflichen Ausschlussfristen rückwirkend zu zahlen.

9. Arbeitgeber und Betriebsrat bilden eine paritätisch besetzte betriebliche Kommission. Sie ist über die Grundsätze und das System der Leistungsentlohnung sowie über die betroffenen Arbeitsplätze zu unterrichten. Die Kommission hat die Aufgabe, Meinungsverschiedenheiten, die sich aus der Anwendung der Leistungsentlohnung ergeben, zu prüfen und dabei eine Einigung anzustreben.

Im Übrigen verbleibt es bei den Mitbestimmungsrechten nach § 87 Abs. 1 Ziffern 10 und 11 BetrVG.

II. Akkordentlohnung

1. Arbeiten, deren Ergebnis nach Menge bestimmbar und deren Zeitbedarf durch den Arbeitnehmer beeinflussbar ist, können im Akkord vergeben werden.

2. Die Akkordvorgaben werden von entsprechend qualifizierten Personen auf der Grundlage der Normalleistung betrieblich ermittelt.

Als Normalleistung gilt jene Leistung, die von geeigneten Arbeitnehmern nach ausreichender Übung und Einarbeitung ohne Gesundheitsgefährdung auf die Dauer erreicht werden kann, wenn die in der Vorgabezeit berücksichtigten Zeiten für persönliche Bedürfnisse und ggf. auch für Erholung eingehalten werden. Die Normalleistung liegt in der Regel unter der Durchschnittsleistung der im Leistungslohn Arbeitenden.

3. Bei der Ermittlung und Überprüfung von Akkordvorgaben sind alle Komponenten, die den Arbeitsablauf beeinflussen, zu berücksichtigen. Sachliche und persönliche Verteilzeiten sowie ggf. Erholungszeiten sind auf dem Zeitaufnahmebogen auszuweisen.
4. Art und Ablauf der Arbeit, die daran Beteiligten und die dafür festgesetzten Akkordvorgaben werden den Beteiligten schriftlich bekanntgegeben. Der Betriebsrat hat nach Maßgabe von § 80 BetrVG das Recht, die Unterlagen zur Ermittlung der Akkordvorgaben einzusehen.
5. Für gleiche Arbeitsvorgänge bei gleichen Arbeitsbedingungen dürfen in einem Betrieb nicht mehrere in ihrer Höhe verschiedene Akkordvorgaben zur Anwendung kommen.
6. Die Leistung der Akkordarbeit darf wegen Meinungsverschiedenheiten über die Richtigkeit der Akkordvorgabe nicht verweigert werden. Der Abrechnung ist die endgültig festgesetzte Akkordvorgabe zugrunde zu legen.
- *7. Der Lohn für die Normalleistung beträgt 10% mehr als der Tariflohn der betreffenden Arbeitnehmergruppe (Akkord-Richtsatz). Unter Tariflohn ist der Tariflohn der höchsten tariflichen Altersklasse der jeweiligen Lohngruppe zu verstehen.

III. Prämienentlohnung

1. Prämienentlohnung kann zur Erhöhung der Mengen- oder Qualitätsleistung, zur besseren Nutzung der betrieblichen Anlagen oder Materialien oder zur Ersparnis von Roh-, Hilfs-, Betriebsstoffen oder Energie oder zur Herbeiführung eines sonstigen Arbeitserfolges eingeführt werden.

Wird eine Nutzgradprämie anstelle einer Mengenprämie vereinbart, darf der Arbeitnehmer nicht schlechter als bei einer Mengenprämie gestellt werden.

2. Prämien können eine Bezugsgröße (einfache Prämie) oder mehrere Bezugsgrößen (kombinierte Prämie) haben. Werden mehrere Bezugsgrößen miteinander verbunden, so dürfen Minderleistungen einer Prämienart nicht zur Kürzung der anderen Prämie führen.

* Anmerkung zu Ziffer 7

Für Akkordarbeiter, die nach dem Lohnrahmentarifvertrag Papierverarbeitung in die Lohngruppen VI und VII einzugruppieren sind, gilt die Protokollnotiz zum Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer vom 4. November 1980.

Der Aufbau der Prämienlohnregelung muss übersichtlich gestaltet und durchschaubar sein. Dieser Grundsatz ist insbesondere bei kombinierten Prämien zu beachten.

Die Ermittlung der Prämienleistung (Kennziffern) hat auf der Grundlage objektiver und messbarer Daten sowie normaler Voraussetzungen zu erfolgen.

3. Nach den Grundsätzen der Ziffern 1 und 2 werden das System der Prämienentlohnung – insbesondere der Geltungsbereich, die Prämienarten, die Bezugsgrößen, die Prämiengrundleistungen, die Art der Leistungsermittlung, der Verlauf der Prämienkurven sowie der Abrechnungs- und Verrechnungszeitraum – und die Prämien bzw. Prämienfaktoren, soweit diese dem gesetzlichen Mitbestimmungsrecht unterliegen, durch Betriebsvereinbarung geregelt.
4. Der Prämiengrundlohn wird für die Prämiengrundleistung gezahlt; er ist Mindestlohn und darf den tariflichen Stundenlohn nicht unterschreiten.

Die Prämienlohnregelungen sind so zu gestalten, dass der Arbeitnehmer bei normalen Betriebsverhältnissen und entsprechendem Arbeitsergebnis einen Arbeitsverdienst von mindestens 110% des tariflichen Stundenlohnes erhält.

Die Prämienkurve muss in einem angemessenen Verhältnis zum Arbeitsergebnis stehen. Bei Mengenprämie soll die Prämienkurve nicht unterproportional verlaufen.

Arbeitgeber und Betriebsrat nehmen in regelmäßigen Abständen, spätestens nach jeweils 2 Jahren, Verhandlungen auf mit dem Ziel, die Prämien auf ihr angemessenes Verhältnis zum Tariflohn zu überprüfen.

5. Art und Umfang der Arbeit und die dafür festgesetzten Prämiengrundleistungen werden den an der Arbeit Beteiligten vorher schriftlich bekanntgegeben.
Der Betriebsrat hat das Recht, die Unterlagen zur Ermittlung der Prämiengrundleistung nach Maßgabe des § 80 BetrVG einzusehen.
6. Für gleiche Arbeitsvorgänge bei gleichen Arbeitsbedingungen dürfen in einem Betrieb nicht mehrere in ihrer Höhe verschiedene Prämiengrundleistungen zur Anwendung kommen. Die Prämien sind auf der Basis der höchsten tariflichen Altersklasse der jeweiligen Lohngruppe zu bezahlen.

§ 8 Jahressonderzahlung

I. Voraussetzungen, Höhe und Fälligkeit

1. Die gewerblichen Arbeitnehmer und Auszubildenden erhalten eine Jahressonderzahlung.
2. Der Anspruch auf die Jahressonderzahlung setzt voraus, dass der 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 Arbeitnehmern 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. Arbeitnehmer und Auszubildende, die vor dem 1. September eingetreten sind, erhalten für jeden vollen Kalendermonat des Bestehens ihres Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses ein Zwölftel hiervon. Auszubildende, deren Ausbildungsverhältnis im September begonnen hat, werden gleichgestellt.
4. Der tarifliche Monatsverdienst im Sinne der Ziffer 3 ist für gewerbliche Arbeitnehmer der tarifliche Stundenlohn multipliziert 152 und für Auszubildende die tarifliche monatliche Ausbildungsvergütung des im Auszahlungszeitpunkt jeweils gültigen Lohn- bzw. Ausbildungsvergütungstarifvertrages. Der Errechnung des tariflichen Monatsverdienstes wird die für den anspruchsberechtigten Arbeitnehmer am Auszahlungstag jeweils maßgebende Tariflohn- und Altersgruppe 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 entspricht.
6. Der Anspruch auf die Jahressonderzahlung mindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem nicht für mindestens zwei Wochen Anspruch auf Lohn, Lohnfortzahlung oder Ausbildungsvergütung bestanden hat.
Unterbrechungen der Arbeitsleistung im gegenseitigen Einvernehmen zu Bildungs- und Fortbildungszwecken bis zur Dauer von vier Wochen im Kalenderjahr mindern den Anspruch auf die Jahressonderzahlung nicht.
7. Arbeitnehmer mit mindestens dreijähriger 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 ein Zwölftel der Jahressonderzahlung. Sie ist mit dem Tage der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig.
Gleiches gilt für Arbeitnehmer mit mindestens dreijähriger 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 wie 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 Anspruchsberechtigten 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 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.

§ 9 Vermögenswirksame Leistungen

I. Leistungen und deren Voraussetzungen

1. Der Arbeitgeber erbringt nach Maßgabe der Bestimmungen des Fünften Vermögensbildungsgesetzes in der Fassung vom 4. März 1994 vermögenswirksame Leistungen.
 - a) Anspruchsberechtigte, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, erhalten einen Betrag in Höhe von 26,59 EUR monatlich bzw. 319,05 EUR jährlich.
 - b) Anspruchsberechtigte, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten einen Betrag in Höhe von 16,87 EUR monatlich bzw. 202,47 EUR jährlich.
 - c) Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf 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 Gültigkeitsbereichs 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 Lohn, Lohnfortzahlung 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 Anspruchsberechtigten 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 Arbeitnehmer 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 Lohnabrechnung gesondert auszuweisen.

7. Soweit sonstige Ansprüche des Arbeitnehmers 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 Arbeitnehmer kann hinsichtlich der vermögenswirksamen Leistung zwischen den in § 2 des Fünften Vermögensbildungsgesetzes vorgesehenen Arten der vermögenswirksamen Anlage frei wählen. Er kann allerdings für jedes Kalenderjahr nur eine Anlageart und ein Anlageinstitut wählen.
2. Der Arbeitgeber hat die anspruchsberechtigten Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer hieraus keine Nachteile entstehen.

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

der Arbeitnehmer 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 Anspruchsberechtigte hat eine Anlageart gewählt, bei welcher nach dem Fünften VermBG 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 Anspruchsberechtigte statt der vermögenswirksamen Leistung eine andere Leistung, insbesondere eine Barleistung annimmt. Der 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 insoweit 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 § 12 Vermögensbildungsgesetz entgegenzuwirken.

§ 10 Arbeitsverhinderung

1. Der Lohn ist gemäß § 616 BGB in folgenden Fällen für die tatsächlich benötigte Zeit, höchstens aber für acht Arbeitsstunden fortzuzahlen:
 - a) bei Arbeitsversäumnis aufgrund Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten oder aufgrund Wahrnehmung amtlicher, gerichtlicher, polizeilicher Termine, sofern der Arbeitnehmer nicht als Beschuldigter oder als Partei geladen ist.

Diese Ansprüche stehen nur unter der Voraussetzung zu, dass sich der Arbeitnehmer nach Erfüllung dieser Pflichten sofort wieder im Betrieb zur Arbeitsleistung einfindet.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, etwa festgesetzte Gebühren und sonstige Vergütungen in Anspruch zu nehmen. In Höhe dieser Gebühren und Vergütungen besteht kein Anspruch auf Lohnfortzahlung.
 - b) Bei Aufsuchen eines Arztes bei plötzlicher ernster Erkrankung und bei Arztbesuchen, deren zeitliche Festlegung außerhalb des Einflusses des Arbeitnehmers liegt (fachärztliche Vorladung zum Röntgen, zu ambulanter Krankenhausbehandlung oder zur Vorsorgeuntersuchung).

2. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeit für zwei Tage und auf Vergütung des ihm in dieser Zeit etwa entstehenden Verdienstausfalles:
 - a) bei eigener Eheschließung,
 - b) bei Todesfällen in der eigenen Familie (Ehegatten, Eltern, Kinder),
 - c) bei der Niederkunft der Ehefrau.

Bei Umzug mit eigenem Hausstand besteht Anspruch für einen Tag im Kalenderjahr.

3. Die Notwendigkeit der Arbeitsverhinderung gemäß Ziffern 1 und 2 ist nachzuweisen und der Betriebsleitung so rechtzeitig mitzuteilen, dass eine entsprechende Arbeitseinteilung vorgenommen werden kann.
4. Weiblichen Arbeitnehmern, die einen eigenen Haushalt zu besorgen haben, wird in jedem Monat ein freier Hausarbeitstag gewährt und bezahlt, sofern sechs Tage in jeder Woche dieses Monats gearbeitet wird. In Zweifelsfällen wird mit dem Betriebsrat Rücksprache genommen.
5. Der in diesen Fällen weiterzuzahlende Lohn ist nach dem Durchschnittsverdienst der letzten abgerechneten Lohnperiode, mindestens vier Wochen, zu errechnen. Kurzarbeit und einmalige Zuwendungen bleiben außer Betracht, auch wenn letztere in Teilbeträgen ausbezahlt werden.

§ 11 Arbeitsausfall bei Betriebsstörungen

Bei Betriebsstörungen, die der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat (in Fällen höherer Gewalt, Strommangel und dgl.), ist der Lohn für die durch die Störungen ausfallende Arbeitszeit nicht zu bezahlen, wenn die Störung über die Zeit von zwei Stunden hinaus anhält. Während dieser Zeit dürfen die Arbeitnehmer auch mit anderen als sonst von ihnen verrichteten Arbeiten beschäftigt werden. Ist hiernach der Lohn weiterzuzahlen, ohne dass Arbeit geleistet wird, so ist er nach dem Durchschnittsverdienst der letzten abgerechneten Lohnperiode, mindestens vier Wochen, zu errechnen. Kurzarbeit und einmalige Zuwendungen bleiben außer Betracht, auch wenn letztere in Teilbeträgen ausbezahlt werden.

§ 12 Krankheit, Unfall, Kuren und Heilverfahren

1. Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit in ihrer Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, so haben sie unabhängig von der jeweiligen gesetzlichen Regelung vom ersten Tag an Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von sechs Wochen.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung gilt auch bei Unfällen, bei Kuren und Heilverfahren sowie bei solchen Schonungszeiten, die mit Arbeitsunfähigkeit verbunden sind.

Wird dem Arbeitnehmer von einem Träger der Sozialversicherung oder einem sonstigen Sozialeistungsträger 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 Arbeitnehmer 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 Arbeitsentgelts und Arbeitseinkommens, soweit es der Beitragsberechnung unterliegt; das Brutto-Krankengeld und der Zuschuss dürfen insgesamt nicht höher sein als der zuletzt bezogene Netto-Betrag aus der Entgeltfortzahlung.

Der Zuschuss wird brutto gewährt und unterliegt den gesetzlichen Abzügen.

2. Für die Berechnung des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts gelten einheitlich für den ganzen Betrieb die Bestimmungen des § 15 Abschnitt III Ziffern 1 und 2 dieses Manteltarifvertrages sinngemäß.

Durch Betriebsvereinbarung kann auch festgelegt werden, dass für die Berechnung des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts die gesetzlichen Bestimmungen des § 4 Abs. 1 bis 3 Entgeltfortzahlungsgesetz zur Anwendung kommen.

§ 13 Hinterbliebenenbezüge

1. Im Todesfalle wird als Hinterbliebenengeld der Lohn fortgezahlt an den hinterbliebenen Ehegatten oder an unterhaltsberechtigte Kinder unter 21 Jahre oder an die Eltern, wenn der Arbeitnehmer ledig war und die Eltern unterhalten hat, und zwar
 - a) nach einjähriger Betriebszugehörigkeit für drei Wochen
 - b) nach zehnjähriger Betriebszugehörigkeit für vier Wochen
 - c) nach 25-jähriger Betriebszugehörigkeit für sechs Wochen.

Ist der Tod durch Arbeitsunfall verursacht, so fällt die in a) genannte Wartezeit fort.

Auf den Anspruch auf Hinterbliebenengeld können andere vom Arbeitgeber aus Anlass des Todes des Arbeitnehmers bewirkte Leistungen angerechnet werden.

2. Kommen für die Zahlungen nach Ziffer 1 mehrere Personen als Empfänger in Betracht, so wird die Verpflichtung des Arbeitgebers durch Leistung an eine von ihnen erfüllt.
3. Der in diesen Fällen fortzuzahlende Lohn ist nach dem Durchschnittsverdienst der letzten abgerechneten Lohnperiode, mindestens vier Wochen, zu errechnen. Kurzarbeit und einmalige Zuwendungen bleiben außer Betracht, auch wenn letztere in Teilbeträgen ausbezahlt werden.

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

§ 14 Feiertage

1. Außer den nach den gesetzlichen Bestimmungen zu vergütenden Feiertagen sind vom Arbeitgeber angeordnete Feiertage zu bezahlen.
2. Die Feiertagsbezahlung erfolgt in der Weise, dass der Arbeitnehmer für den Tag den gleichen Lohn erhält, den er verdient haben würde, wenn er gearbeitet hätte.
3. Arbeitnehmer, welche am Tage vor oder nach den Feiertagen ohne berechtigten Entschuldigungsgrund fehlen, haben keinen Anspruch auf Feiertagsbezahlung.
4. Durch Entlassung vor den Feiertagen und Wiedereinstellung nach den Feiertagen kann die Feiertagsbezahlung nicht umgangen werden, ebenso nicht durch Änderung der vereinbarten Arbeitszeit an den Feiertagen.

§ 15 Urlaub, Urlaubsgeld

I. Allgemeine Urlaubsbestimmungen

1. Der Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbsarbeit leisten.

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

2. Im Eintrittsjahr und im Austrittsjahr hat der Arbeitnehmer 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 sechs Monate bestanden hat. Bei Eintritt nach dem 30. Juni kann der Urlaubsanspruch ab 1. Dezember geltend gemacht werden.

3. Bei begründeter fristloser Entlassung oder vertragswidriger Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer entfällt der tarifliche Urlaubsanspruch für das laufende Urlaubsjahr, soweit er über den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch hinausgeht, sowie der Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsgeld.
4. Bei Krankheit und unbezahlter Freistellung von der Arbeit kann, wenn die Arbeitsunterbrechung länger als sechs zusammenhängende Kalendermonate

im Kalenderjahr dauert, der Urlaub für jeden weiteren angefangenen Monat um ein Zwölftel gekürzt werden. Dies gilt nicht bei Arbeitsunfällen im Sinne des SGB VII.

5. Wird der Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer hat sich jedoch nach Ablauf des regelmäßigen Urlaubs oder, falls die Krankheit über das regelmäßige Urlaubsende fortduert, 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 ausgefallenen Urlaubstage nachgeholt werden können.
6. Bei Betriebsferien haben die Arbeitnehmer, die keinen oder einen kürzeren Urlaubsanspruch haben, für die über ihren Urlaub hinausgehenden Tage Anspruch auf Lohnfortzahlung. Diese Arbeitnehmer sind während dieser Zeit zu jeder zumutbaren Arbeitsleistung verpflichtet. Arbeitnehmer, 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 Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmern, 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 Lohnperioden, 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 anstelle des in Abs. 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 Lohnerhöhung in der Berechnung des Urlaubsentgelts noch keinen Niederschlag gefunden hat, ist eine entsprechende Aufzählung zu leisten.

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

Ist die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf sechs Tage verteilt, so wird für die volle Wochen überschreitenden Urlaubstage des Gesamturlaubsanspruchs des Arbeitnehmers ein Sechstel der nach Abs. 1 zu ermittelnden wöchentlichen Arbeitszeit angesetzt. Diese Regelung gilt für Arbeitnehmer in Betrieben, in denen abwechselnd fünf und sechs Tage wöchentlich gearbeitet wird, nur in solchen angebrochenen Urlaubswochen, in denen der Arbeitnehmer sechs Tage arbeiten würde.

3. Das Urlaubsentgelt je Urlaubstag wird für das Urlaubsjahr vor dem ersten Urlaubsantritt nur einmal berechnet.
4. Die gewerblichen Arbeitnehmer 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.

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann eine andere Regelung getroffen werden.

6. Hat der Arbeitnehmer im Laufe des Kalenderjahres mehr Urlaub erhalten, als ihm nach Abschnitt I Ziffer 2 zustehen würde, so gilt für die Zurückzahlung zuviel erhaltenen Urlaubsentgelts und zusätzlichen Urlaubsgeldes folgendes:

- a) Beruht das Ausscheiden des Arbeitnehmers auf einer eigenen Kündigung, kann das Urlaubsentgelt und das zusätzliche Urlaubsgeld für die zu viel erhaltenen Urlaubszwölftel zurückfordert oder einbehalten werden.

Ein solches Recht besteht nicht, wenn die Kündigung des Arbeitnehmers auf einem Verschulden des Arbeitgebers beruht, welches den Arbeitnehmer 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 zu viel erhaltenen Urlaubszwölftel 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 zurückfordert 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.

§ 15a 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 Arbeitnehmer führen, insbesondere bei älteren Arbeitnehmern.

Beim Einsatz von Arbeitsstoffen, Maschinen und Geräten soll Vorsorge dafür getroffen werden, dass keine Gefahren für Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer 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. Arbeitnehmer, 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 Nichteinigungsfalle entscheidet die Einigungsstelle gemäß § 76 Absätze 2, 3 und 5 BetrVG.
5. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer deshalb in der betreffenden Frage an die zuständige Berufsgenossenschaft oder an die in den jeweiligen Bundesländern zuständige Behörde, so dürfen ihm hierdurch keine arbeitsrechtlichen Nachteile entstehen.

§ 16 Abwendung sozialer Härten bei Rationalisierungsmaßnahmen

1. Grundsatz

Soweit technische Entwicklung und Rationalisierung in den Betrieben neben den wirtschaftlichen Auswirkungen auch soziale Härten zur Folge haben, sollen die nachfolgenden Bestimmungen dazu dienen, diese Härten zu vermeiden oder zumindest zu mildern.

Die nachfolgenden Bestimmungen gelten nicht für Arbeitnehmer nach Vollendung des 65. Lebensjahres.

2. Begriffsbestimmung

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

Als Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne des Absatzes 1 gelten:

- a) Änderungen der bisherigen Produktions- und Arbeitsabläufe durch Mascheneinsatz, höhere Mechanisierung oder Automatisierung der bisherigen Anlagen;
- b) wesentliche Änderungen des bisherigen organisatorischen Arbeitsablaufs, 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 Maßnahmen im Sinne der Ziffer 2 Freisetzungen unvermeidbar, so ist anzustreben, die betroffenen Arbeitnehmer durch Umsetzung an andere zumutbare Arbeitsplätze unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten, der angemessenen Besetzung der Arbeitsplätze und der Belange der Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen.

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 die Umsetzung eines Arbeitnehmers auf einen niedriger eingestuften Arbeitsplatz oder seine Entlassung unumgänglich ist, gelten für Kündigungen, auch in der Form einer Änderungskündigung, sofern sich aus § 622 Abs. 2 BGB keine günstigere Regelung für den Arbeitnehmer ergibt, folgende Mindestfristen:

vollendete Jahre der Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit				
	10	15	20	25
	Mon. = Wo.	Mon. = Wo.	Mon. = Wo.	Mon. = Wo.
nach vollendetem				
35. Lebensjahr	1,5 = 6	2 = 9		
45. Lebensjahr	2,5 = 11	3 = 13	4 = 17	
50. Lebensjahr	4 = 17	5 = 22	5,5 = 24	6 = 26

Stichtag für Lebensalter und Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit ist jeweils der 1. Januar, auch wenn der Eintritt wegen der Feiertage am Jahresanfang erst nach dem 1. Januar erfolgte. Als Betriebszugehörigkeit gelten alle Beschäftigungszeiten seit dem vollendeten 18. Lebensjahr. Eine frühere Beschäftigung kann außer Ansatz bleiben, wenn das Arbeitsverhältnis länger als ein Jahr zusammenhängend unterbrochen war. Sie bleibt außer Betracht, wenn sie durch eine begründete fristlose Entlassung oder infolge Vertragsbruches des Arbeitnehmers oder infolge Kündigung durch den Arbeitnehmer beendet wurde.

Ab Vollendung des 60. Lebensjahres und nach 25-jähriger Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit soll nur dann gekündigt werden, wenn anderweitige Beschäftigung im Betrieb nicht möglich ist.

Wird die Kündigung trotzdem erforderlich, gilt eine Kündigungsfrist von zwölf Monaten mit Zahlung der Abfindung gemäß Ziffer 7.

6. Änderungskündigung

Bei Änderungskündigungen infolge von Maßnahmen im Sinne der Ziffer 2 bleibt während der Kündigungsfrist (Ziffer 5) der bisherige vereinbarte Lohn unverändert. Der Arbeitnehmer ist jedoch verpflichtet, nach Ablauf der für ihn geltenden ordentlichen Kündigungsfrist (in der Regel 14 Tage) zumutbare andere Tätigkeiten als bisher zu verrichten; im Weigerungsfall erlöschen die Rechte aus diesem Paragraphen.

Der Arbeitnehmer muss sich innerhalb von drei Wochen nach Zugehen der schriftlichen Änderungskündigung erklären, ob er sich für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den geänderten Bedingungen oder für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses entscheidet. Gibt der Arbeitnehmer diese Erklärung innerhalb von drei Wochen nach Zugehen der Änderungskündigung nicht ab, gilt sein Arbeitsverhältnis als gekündigt, bei Vorliegen der in Ziffer 5 festgelegten Voraussetzungen mit den dort bestimmten Kündigungsfristen. Vorstehendes gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer die Änderungskündigung unter dem Vorbehalt des § 2 KSchG angenommen hat.

7. Entschädigung

Als Entschädigung für die Aufgabe des sozialen Besitzstandes bei Entlassungen infolge von Maßnahmen im Sinne der Ziffer 2 erhalten Arbeitnehmer

vollendete Jahre der Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit				
10	15	20	25	
Mon. = Wo.	Mon. = Wo.	Mon. = Wo.	Mon. = Wo.	
nach vollendetem				
40. Lebensjahr	3 = 13	4 = 17	5,5 = 24	7 = 30
50. Lebensjahr	3,5 = 15	5 = 22	6 = 26	8 = 34
55. Lebensjahr	4 = 17	5,5 = 24	7 = 30	9 = 38
58. Lebensjahr	4,5 = 19	6 = 26	8 = 34	10 = 42

Monats- bzw. Wochenlöhne.

Für die Feststellung des Lebensalters und der Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit gilt Ziffer 5 Abs. 2.

Berechnungsgrundlage ist der vereinbarte Lohn.

Die Entschädigung wird mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig.

Die Entschädigung gilt als Abfindung im Sinne der §§ 9 und 10 des Kündigungsschutzgesetzes. Der Anspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erhebt oder durch eigene Kündigung ausscheidet.

8. Rechtserhaltung

Günstigere Vorschriften oder Abmachungen gehen diesen Bestimmungen insoweit vor.

§ 17 Bildschirmtätigkeit

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

Die gesetzlichen Mitwirkungsrechte des Betriebsrats bleiben unberührt.

§ 18 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

1. Das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers kann unter Einhaltung einer beiderseitigen Kündigungsfrist von 14 Tagen gekündigt werden. Die Kündigung ist nur zum Freitag zulässig.

Bei längerer Betriebszugehörigkeit gilt § 622 Abs. 2 BGB (Wortlaut im Anhang B).

2. Ist einem Arbeitnehmer, der mindestens zwei Monate dem Betrieb angehört hat, gekündigt worden, so sind ihm während der Kündigungsfrist zum Zwecke der Erlangung einer neuen Arbeitsstelle zwei Stunden bezahlte Freizeit zu gewähren.

3. Bei Einstellung eines Arbeitnehmers gelten die ersten vier Wochen als Probezeit. Während dieser Zeit besteht gegenseitig eintägige Kündigungsfrist.

4. Ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten aus wichtigem Grund gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

Diese Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberichtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

§ 19 Geltendmachung tarifvertraglicher Ansprüche – Ausschlussfristen

1. Tarifvertragliche Ansprüche sind wie folgt schriftlich oder zur Niederschrift des Lohnbüros geltend zu machen:
 - a) Ansprüche auf Mehrarbeitsvergütung, Nacht-, Sonntags- und Feiertagszuschläge innerhalb von zwei Wochen nach Vorliegen der Lohnabrechnung, bei der sie hätten abgerechnet werden müssen,
 - b) sonstige Ansprüche innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit.
2. Ist ein Anspruch rechtzeitig geltend gemacht und lehnt der andere Teil die Erfüllung ausdrücklich ab, so muss der Anspruch innerhalb von drei Monaten seit der Ablehnung rechtshängig gemacht werden. Eine spätere Klageerhebung ist ausgeschlossen.

§ 20 Schlussbestimmungen

1. Betriebliche Arbeitsordnungen dürfen den Bestimmungen dieses Tarifvertrages nicht entgegenstehen.
2. Bestehende günstigere Vereinbarungen werden durch Inkraftsetzung dieses Tarifvertrages nicht aufgehoben.
3. Alle Fälle, die in diesem Tarifvertrag nicht geregelt sind, unterliegen der freien Vereinbarung.
4. Soweit den Vorschriften dieses Tarifvertrages gesetzliche Bestimmungen entgegenstehen, gelten diese, ohne die übrigen Bestimmungen dieses Tarifvertrages zu berühren.
5. Dieser Tarifvertrag gilt ab 13. April 2006. Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Quartalsende gekündigt werden, erstmals zum 31. März 2011.

Frankfurt am Main, den 24. April 2007

Für die am Tarifvertrag beteiligten Arbeitgeberverbände (Anhang A):

**Hauptverband Papier- und Kunststoffverarbeitung (HPV) e.V.
– Sozialpolitischer Hauptausschuss –**

Unterschriften

**ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
vertreten durch den Bundesvorstand**

Unterschriften

Anhang A

1. Verband Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitende Industrie Norddeutschlands e.V. – VPK Nord -, Hannover
2. Vereinigung der Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden Industrie Westfalens e.V. (VPV-Westfalen), Bielefeld
3. Unternehmensverband der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie Nordrhein e.V. (UPV), Wuppertal, mit den ihm angeschlossenen Verbänden:
 - a) Arbeitgeberverband der Chemischen und Papier-Industrie im Aachener Industriegebiet e.V., Aachen
 - b) Arbeitgeberverband der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie von Düren, Jülich, Euskirchen und Umgebung e.V., Düren
 - c) Arbeitgeberverband der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie und verwandter Industriezweige für Düsseldorf und Umgebung e.V., Düsseldorf
 - d) Arbeitgeberverband der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie Sitz Köln, Köln
 - e) Unternehmerschaft Papierverarbeitung Niederrhein, Krefeld
 - f) Arbeitgeberverband Solingen e.V., Solingen
 - g) Arbeitgeberverband der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie von Wuppertal und Umgebung e.V., Wuppertal
4. Verband Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitende Unternehmen Mitte e.V. (VPU Mitte), Frankfurt am Main
5. Verband der Bayerischen Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden Industrie e.V., München
6. Verband der Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden Industrie Baden-Württemberg e.V. (VPI), Ostfildern/Kemnat
7. verband papier, druck und medien Südbaden e.V., Freiburg
8. Verband der Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden Industrie Rheinland-Pfalz und Saarland e.V., Neustadt an der Weinstraße
9. Verband der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Unternehmen in Berlin, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern e.V. – Erzeugung, Verarbeitung, Großhandel – (VBP Nordost), Berlin
10. Arbeitgeberverband der Deutschen Tapetenindustrie e.V., Frankfurt am Main

Anhang B

§ 622 Abs. 2 BGB:

“Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
6. 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
7. 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

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

Anhang C

Vereinbarung über die Ausbildungsbedingungen für gewerblich Auszubildende in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie

Die Tarifvertragsparteien treffen gemäß § 1 Ziffer 3 des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer folgende Vereinbarung für die Auszubildenden:

§ 1 Gewerblich Auszubildende dürfen nur in solchen Betrieben ausgebildet werden, die von den zuständigen Industrie- und Handelskammern als Ausbildungsbetriebe anerkannt sind.

In den Ausbildungsbetrieben müssen die Ausbilder die fachlichen und persönlichen Voraussetzungen nach den Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes und den dazu erlassenen Verordnungen erfüllen.

§ 2 Als angemessen im Sinne von § 22 Abs. 1 Ziffer 2 BBiG gilt folgendes Verhältnis:

auf 1 – 3 gelernte Arbeiter des betreffenden Ausbildungsberufs	1 gewerblich Auszubildender
--	-----------------------------

auf 4 – 6 gelernte Arbeiter des betreffenden Ausbildungsberufs	2 gewerblich Auszubildende
--	----------------------------

auf 7 – 9 gelernte Arbeiter des betreffenden Ausbildungsberufs	3 gewerblich Auszubildende
--	----------------------------

auf 10 – 12 gelernte Arbeiter des betreffenden Ausbildungsberufs	4 gewerblich Auszubildende
--	----------------------------

auf 13 – 15 gelernte Arbeiter des betreffenden Ausbildungsberufs	5 gewerblich Auszubildende
--	----------------------------

und auf je weitere 10 gelernte Arbeiter des betreffenden Ausbildungsberufs ein gewerblich Auszubildender mehr.

§ 3 Zwischen dem Ausbildungsbetrieb, dem gewerblich Auszubildenden und dessen gesetzlichem Vertreter ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag abzuschließen. Hierfür sind die einheitlichen Vordrucke zu benutzen, die von den Industrie- und Handelskammern herausgegeben werden.

§ 4 Für die Ausbildung sind die Ausbildungsordnungen bzw. die gemäß § 108 BBiG weitergeltenden Vorschriften maßgebend.

§ 5 Der Ausbildungsbetrieb hat die beim Besuch einer auswärtigen Berufsschule entstehenden Schulgeld- und Fahrtkosten zu erstatten, soweit sie nicht auf Antrag ganz oder teilweise von anderen Stellen gewährt werden. Dies gilt auch für eine zusätzliche Fachausbildung, soweit sie in den in § 4 genannten Vorschriften gefordert und von der Berufsschule angeordnet ist.

- § 6 Die gewerblich Auszubildenden erhalten monatliche Ausbildungsvergütungen. Die Ausbildungsvergütungen werden durch ein besonderes Abkommen festgelegt, dessen Geltungsdauer von derjenigen dieses Manteltarifvertrages unabhängig ist.
- § 7 Die Arbeitszeit richtet sich nach den gesetzlichen sowie tarifvertraglichen Bestimmungen. Überstunden dürfen nur in Ausnahmefällen geleistet werden; sie sind mit ein Fünfundsiebzigstel der monatlichen Ausbildungsvergütung je Stunde zu vergüten.
- § 8 Zur Akkordarbeit dürfen gewerblich Auszubildende nur im letzten Ausbildungsjahr ausnahmsweise herangezogen werden, soweit dies zu einer ordnungsgemäßen Ausbildung erforderlich und gesetzlich zulässig ist.
- § 9 Kann ein gewerblich Auszubildender ohne eigenes Verschulden nicht sofort nach Ablauf seiner Ausbildungszeit die Facharbeiterprüfung ablegen, steht ihm in der Zwischenzeit die Ausbildungsvergütung für die Zeit nach dem 3. Ausbildungsjahr zu. Besteht der gewerblich Auszubildende die Prüfung, so ist ihm der Differenzbetrag zwischen der Ausbildungsvergütung nach dem 3. Ausbildungsjahr und dem ihm zustehenden tariflichen Facharbeiterlohn nachzuzahlen.
- §10 Hat die nach den Vorschriften des BBiG zuständige Stelle festgestellt, dass der gewerblich Auszubildende durch Verschulden des Ausbildungsbetriebes die Ausbildungsabschlussprüfung nicht bestanden hat, so hat der Ausbildungsbetrieb dem gewerblich Auszubildenden für die Zeit der Nachlehre den tariflichen Facharbeiterlohn zu zahlen.
Liegt jedoch ein Verschulden des gewerblich Auszubildenden vor, so hat der gewerblich Auszubildende bis zur neuen Ablegung der Ausbildungsabschlussprüfung nur Anspruch auf die Ausbildungsvergütung für das 3. Ausbildungsjahr.
Lernt ein gewerblich Auszubildender im Falle des Abs. 1 in einem anderen Ausbildungsbetrieb nach, so hat der neue Ausbildungsbetrieb höchstens die Ausbildungsvergütung des 3. Ausbildungsjahrs und der frühere Ausbildungsbetrieb den Unterschied zum tariflichen Facharbeiterlohn zu zahlen.

Anhang D

Protokollnotizen

Zu § 2 Ziffer 1 (Arbeitszeit)

- 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 Papier-Industrie 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 vollkontinuierliche Fertigungen, die neu aufgenommen werden.

Frankfurt/Main, den 26. Mai 1992

**Hauptverband der Papier, Pappe und
Kunststoffe verarbeitenden Industrie (HPV e.V.)
– Sozialpolitischer Hauptausschuß –**

Unterschriften

**Industriegewerkschaft Medien
– Druck und Papier, Publizistik und Kunst –
– Hauptvorstand –**

Unterschriften

Anhang E

Protokollnotiz zu § 2 (Arbeitszeit)

1. Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, daß
 - die regelmäßige Arbeitszeit am Sonntag nicht vor 22 Uhr beginnen kann,
 - die Nachschicht vom Freitagabend bis Samstag um 6 Uhr nicht als Samstagsarbeit gilt.
2. 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 jeweiligen Präsidenten der Bundesagentur für Arbeit 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.

Nürnberg, den 27. Mai 1991

**Hauptverband der Papier, Pappe und
Kunststoffe verarbeitenden Industrie (HPV e.V.)**
– Sozialpolitischer Hauptausschuß –

Unterschriften

Industriegewerkschaft Medien
– Druck und Papier, Publizistik und Kunst –
– Hauptvorstand –

Unterschriften

Anhang F

Protokollnotiz zu § 2 b (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 Nacharbeitszeit 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- oder 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 Arbeitnehmers Nacharbeit im Sinne von Absatz 1 ist.

6. Bei der Berechnung des Bemessungszeitraumes wird der Monat des Beginns des Arbeitsverhältnisses als voller Kalendermonat gerechnet, wenn der Arbeitnehmer 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 Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit sowie Kuraufenthalt des Arbeitnehmers, für welche ein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht; weiterhin

nicht durch Zeiten bezahlten Urlaubs sowie sonstiger in der Person liegender Arbeitsverhinderungen im Sinne von § 10.

Gleichgestellt sind Freistellungszeiten gemäß § 37 Abs. 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 Arbeitnehmers liegende Gründe, aus denen heraus er 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 Quotelung des Anspruchs findet nicht statt.

Frankfurt/Main, den 28. Juni 1991

**Hauptverband der Papier, Pappe und
Kunststoffe verarbeitenden Industrie (HPV e.V.)
– Sozialpolitischer Hauptausschuß –**

Unterschriften

**Industriegewerkschaft Medien
– Druck und Papier, Publizistik und Kunst –
– Hauptvorstand –**

Unterschriften

Anhang G

Protokollnotiz

zu § 7 (Leistungsentlohnung – Akkord- und Prämienentlohnung -)

Besitzstandsklausel

Die Neufassung des § 7 MTV darf nicht zum Anlass genommen werden, bestehende günstigere betriebliche Vereinbarungen zu Ungunsten der Beschäftigten zu ändern.

Düsseldorf, den 24. April 1986

**Hauptverband der Papier, Pappe und
Kunststoffe verarbeitenden Industrie (HPV e.V.)
– Sozialpolitischer Hauptausschuß –**

Unterschriften

**Industriegewerkschaft
Druck und Papier
– Hauptvorstand –**

**Industriegewerkschaft Medien
– Druck und Papier, Publizistik und Kunst –
– Hauptvorstand –**

Unterschriften

Anhang H

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.“

Frankfurt, den 1. März 2006

**Hauptverband Papier- und Kunststoffverarbeitung (HPV) e.V.
– Sozialpolitischer Hauptausschuss –**

Unterschriften

**ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
vertreten durch den Bundesvorstand**

Unterschriften

Anhang I

Sonstige Vereinbarung

Der Hauptverband Papier- und Kunststoffverarbeitung (HPV) e.V.

- Sozialpolitischer Hauptausschuss – Frankfurt am Main

und die

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),

vertreten durch den Bundesvorstand

vereinbaren die folgenden Regelungen:

Bestehende betriebliche Regelungen zu Manteltarifvertragsmaterien sind bis zum 31. Dezember 2007 an die neuen Tarifbestimmungen anzupassen.

Vereinbart ver.di in dem Branchensegment Wellpappenindustrie eine aus Arbeitgebersicht günstigere Arbeitszeitregelung tarifvertraglich, verpflichtet sich ver.di zur unverzüglichen Aufnahme von Tarifverhandlungen zur Übernahme der entsprechenden Vereinbarungen in die Manteltarifverträge der Papierverarbeitung.

Frankfurt, den 1. März 2006

Hauptverband Papier- und Kunststoffverarbeitung (HPV) e.V.

– Sozialpolitischer Hauptausschuss –

Unterschriften

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),

vertreten durch den Bundesvorstand

Unterschriften