

Manteltarifvertrag

Zwischen

dem Verband der Deutschen Schlacht- und Fleischindustrie e.V. Berlin,
Rosenthaler Straße 13, 10119 Berlin
- einerseits -

und

der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten - Hauptverwaltung -,
Haubachstraße 76, 22711 Hamburg
- andererseits -

wird folgender Manteltarifvertrag abgeschlossen:

§ 1 **Geltungsbereich**

- Räumlich:** Für die Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Sachsen und das Gebiet Berlin (Ost).
- Fachlich:** Für alle dem Verband angehörenden Unternehmen der Fleisch- und Geflügelwirtschaft, außer Annuss GmbH & Co. KG, Zweigniederlassungen Güstrow und Teterow, Fleisch- und Wurstverarbeitung Meißen, Mühlhäuser Fleisch- und Wurstwaren, Schildauer Wurst- und Fleischspezialitäten, Wolf GmbH Fleisch- und Wurstwaren Jena, Thüfleiwa Apolda, Südfleisch GmbH, Altenburg, pikant Schlacht- und Verarbeitungs-GmbH Döbeln, Dün-Fleisch GmbH Hüpstedt und Schlachthof Jena GmbH.
- Persönlich:** Für alle Arbeitnehmer und Auszubildenden, soweit sie Mitglied der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten im DGB sind.

§ 2 **Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

1. Die Einstellung, Kündigung, Umgruppierung und Versetzung von Arbeitnehmern erfolgt unter Mitbestimmung bzw. Mitwirkung des Betriebsrates nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes.
Dem Arbeitnehmer sind bei der Einstellung die Art seiner Tätigkeit, seine Lohn- bzw. Gehaltsgruppe und die Zusammensetzung seines Arbeitsentgeltes einschließlich etwaiger Zulagen bekanntzugeben. Änderungen des Arbeitsvertrages sind schriftlich zu bestätigen.
2. Ein Probe-, Aushilfs- oder befristetes Arbeitsverhältnis ist bei der Einstellung schriftlich zu vereinbaren, anderenfalls gilt es als Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit.
3. Bei der Einstellung haben die Arbeitnehmer ihre Arbeitspapiere dem Arbeitgeber unverzüglich auszuhändigen.

4. Bei der Einstellung von Arbeitnehmern kann eine Probezeit von bis zu drei Monaten vereinbart werden. In begründeten Ausnahmefällen kann die Probezeit bis zu insgesamt sechs Monaten im Einvernehmen mit dem Betriebsrat verlängert werden.
5. Arbeitsverhältnisse auf unbestimmte Zeit können mit einer Kündigungsfrist von 14 Tagen gekündigt werden. Die Kündigungsfrist verlängert sich nach einer Betriebszugehörigkeit
von 2 Jahren auf 1 Monat zum Monatsschluß,
von 5 Jahren auf 2 Monate zum Monatsschluß,
von 10 Jahren auf 3 Monate zum Monatsschluß.

Für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit im Zusammenhang mit den Kündigungsfristen werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres liegen, nicht berücksichtigt.
6. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer Altersruhegeld oder Erwerbsunfähigkeitsrente auf Dauer bezieht, spätestens aber mit Ablauf des Monats, in dem er das 65. Lebensjahr vollendet hat.

Im übrigen bleibt das Recht zur Kündigung entsprechend der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen bei einer Rente auf Zeit unberührt.
7. Bei Einstellungen auf Probe gilt in den ersten vier Wochen eine Kündigungsfrist von einem Tag zum Schluß des folgenden Kalendertages, danach gilt die Kündigungsfrist nach Ziff. 5.
8. Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses muß sachlich begründet und schriftlich vereinbart sein. Die Befristung darf die Dauer von sechs Monaten nicht überschreiten.

In Fällen der Vertretung für Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die Mutterschutzfristen und/oder gesetzlichen Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen, sind befristete Arbeitsverhältnisse in Abweichung zum 1. Absatz bis zu einer Gesamtdauer von 36 Monaten zulässig.

Befristet Beschäftigte sind vorrangig auf freiwerdende unbefristete Arbeitsplätze einzustellen.

Bei Fortsetzung der Beschäftigung über die Befristung hinaus wird ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet.

Die Befristung bedarf der Schriftform. Der sachliche Grund für die Befristung ist anzugeben.
9. Kündigungen können von beiden Seiten unter Einhaltung der Fristen ausgesprochen werden.
10. Die fristlose Kündigung aus wichtigem Grund ist zulässig. - Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
11. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind dem Arbeitnehmer seine Arbeitspapiere unverzüglich nach Erstellung der letzten Entgeltabrechnung zuzustellen; gegebenenfalls kann er vorab eine Zwischenbescheinigung und ein Zwischenzeugnis beanspruchen.

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf die Ausstellung eines Zeugnisses, das auf sein Verlangen hin auch über Führung und Leistung Auskunft gibt.

4. Der Arbeitgeber soll bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen Wünsche von im Betrieb beschäftigten Teilzeitarbeitnehmern zur Vollzeitbeschäftigung berücksichtigen, soweit betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

§ 5

Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

1. Mehrarbeit ist jede über die vereinbarte regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit.
2. Mehrarbeit ist, soweit irgend möglich, zu vermeiden. Ist sie unvermeidbar, muß sie unter Mitbestimmung des Betriebsrates und im Rahmen der vertraglichen und gesetzlichen Grenzen festgelegten Mehrarbeit vom Arbeitnehmer geleistet werden. Bei der Festsetzung von Mehrarbeit soll weitgehend auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer Rücksicht genommen werden.
3. Als Nachtarbeit gilt die in der Zeit von 20.00 Uhr bis 06.00 Uhr geleistete Arbeit. Dies gilt nicht, wenn einzelne Arbeitnehmer aus betrieblichen Gründen in der Zeit von 04.00 Uhr bis 06.00 Uhr beginnen und ihre regelmäßige Tagesarbeit entsprechend früher beenden. Bei Schichtarbeit beginnt die Nachtarbeit um 22.00 Uhr und endet um 06.00 Uhr.
4. Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit.
5. Es werden folgende Zuschläge bezahlt:

a)	Mehrarbeit	25 %
b)	Nachtarbeit	45 %
c)	Regelmäßige Nachtarbeit	25 %
d)	Sonntagsarbeit	50 %
e)	Feiertagsarbeit	150 %
f)	Für Fahrpersonal und Arbeitnehmer im Außendienst beträgt der Mehrarbeitszuschlag 25 % für die Arbeitszeit, die über 100 Stunden in zwei Wochen hinausgeht.	
6. Die Zuschläge werden von dem tariflichen Stundenverdienst oder dem tariflichen Monatsverdienst berechnet. Bei Angestellten und Monatslöhnern ist zur Berechnung des Entgeltes je Arbeitsstunde, bei Stundenlöhnern zur Berechnung des Monatslohnes von einem Divisor bzw. Multiplikator von 173 auszugehen.
7. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur einer, jeweils der höhere zu zahlen.
8. Für Feiertage, die auf einen Wochentag fallen und an denen nach den gesetzlichen Bestimmungen der Lohn ohne Arbeitsleistung weiter zu bezahlen ist, erhalten die Arbeitnehmer regelmäßigen Arbeitsverdienst, d.h. den Verdienst, den der Arbeitnehmer erzielt hätte, wenn die Arbeit in betriebsüblicher Weise fortgesetzt worden wäre (Lohnausfallprinzip). Wird an solchen Feiertagen gearbeitet, so erhält der Arbeitnehmer für die geleisteten Arbeitsstunden den Stundenlohn nebst Feiertagszuschlag, aber keinen Lohnausfall bezahlt. Für aus gefallene Arbeitsstunden ist der Lohnausfall zu vergüten. Bei Gehalts- und Monatslohnempfängern ist die Grundvergütung für Arbeit an einem Wochenfeiertag bis zur Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit dieses Tages im Monatsgehalt bzw. Monatslohn enthalten.

9. Für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit der Nachtwächter und Pförtner ist kein Zuschlag zu zahlen. Diese Arbeitnehmer erhalten in jeder Woche (sieben Tage) in der Regel zwei freie Tage. Die Verteilung der freien Tage hat so zu erfolgen, daß mindestens zwei freie Tage im Monat auf einen Sonntag oder gesetzlichen Feiertag fallen.
10. Mehrarbeit und/oder Zuschläge können einvernehmlich in Freizeit abgegolten werden. Der Freizeitausgleich hat spätestens vierteljährlich zu erfolgen.

§ 6 **Kurzarbeit**

1. In Fällen von Arbeitsmangel kann zur Vermeidung von Entlassungen eine Verkürzung der Arbeitszeit für den ganzen Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen durch die Geschäftsleitung unter Mitbestimmung des Betriebsrates bei verhältnismäßiger Kürzung der Bezüge eingeführt werden.

Es müssen jedoch alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden, um die von der Kurzarbeit bzw. Entlassung bedrohten Arbeitnehmer in etwa von der Kurzarbeit nicht betroffenen Betriebsabteilungen zu beschäftigen.

2. Die Einführung der Kurzarbeit kann mit einer für alle betroffenen Arbeitnehmer einheitlichen Ankündigungsfrist von 14 Tagen erfolgen, es sei denn, daß die Einführung der Kurzarbeit aufgrund unerwarteter betrieblicher Bedingungen oder behördlicher Maßnahmen erforderlich ist; in diesem Falle beträgt die Ankündigungsfrist drei Tage. Eine Ankündigungsfrist entfällt, wenn die Ausführung von Kurzarbeit aufgrund höherer Gewalt erforderlich ist.
3. Die zu einem bestimmten Zeitpunkt angekündigte Kurzarbeit muß innerhalb einer Frist von 14 Tagen nach diesem Zeitpunkt durchgeführt werden, anderenfalls ist die Kurzarbeit erneut gemäß Ziffer 2 anzukündigen.

Wird die Kurzarbeit durch Vollarbeit von mehr als sechs Wochen Dauer unterbrochen, so ist ebenfalls eine Neuankündigung von Kurzarbeit gemäß Ziffer 2 erforderlich, wenn nach der Unterbrechung erneut auf Kurzarbeit gegangen werden soll.

§ 7 **Entlohnung**

Die Entgeltzahlung erfolgt grundsätzlich monatlich bargeldlos auf ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Konto. Die Überweisungstermine sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

Abweichende Vereinbarungen über die Art der Entgeltzahlung können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

§ 8 **Anzeigepflicht im Krankheitsfall**

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen und vor Ablauf des dritten Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer nachzureichen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

§ 9
Arbeitsbefreiung

1. Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf Weiterzahlung des Entgeltes bei Arbeitsversäumnis in folgenden Fällen:

a)	bei eigener Eheschließung	2 Tage
b)	bei Niederkunft der Ehefrau/Lebensgefährtin im gemeinsamen Haushalt	2 Tage
c)	bei Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt innerhalb des Wohnortes an einen anderen Wohnort	1 Tag 2 Tage
d)	bei Tod des Ehegatten/Lebensgefährten im gemeinsamen Haushalt, eines Elternteiles, eines Kindes oder eines zum Haushalt gehörenden Familienmitgliedes	2 Tage
e)	bei 25-, 40-, 50jährigen Betriebsjubiläen jeweils für den Jubiläumstag	1 Tag
f)	beim Aufsuchen eines Arztes, wenn dies aus medizinischen Gründen zwingend während der Arbeitszeit erfolgen muß	für die notwendige Arbeitsverhinderung
g)	während der Arbeitszeit durch Unfall oder plötzliche Erkrankung hervorgerufene nachgewiesene Arbeitsunfähigkeit	für den Rest des Arbeitstages
h)	für die Wahrnehmung staatsbürgerlicher Pflichten, insbesondere der Wahrnehmung öffentlich rechtlicher Verpflichtungen - mit Ausnahme der Wahrnehmung behördlicher Termine als Beschuldigter oder Partei im Zivilprozeß - und soweit kein Anspruch auf Erstattung des Entgeltausfalles besteht oder eine äusgleichende Ausgleichsentschädigung gezahlt wird.	für den nachgewiesenen erforderlichen Zeitraum

2. Hat der Arbeitgeber aus betrieblichen Gründen gekündigt, ist dem Arbeitnehmer für die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz angemessene arbeitsfreie Zeit unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes zu gewähren.

3. Die Tarifkommissionsmitglieder der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten sind für die Dauer von Tarifverhandlungen einschließlich der An- und Abreise von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgeltes freizustellen. Dazu gehört auch die Zeit für eine vorbereitende Sitzung je Tarifvertrag.
Dieselbe Freistellung gilt für gewählte Delegierte der Verwaltungsstellen, der Landesbezirkskonferenzen und des Gewerkschaftstages der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten.
Das Einladungsschreiben ist dem Arbeitgeber vorher und rechtzeitig zur Kenntnis zu geben und gilt als Nachweis.

4. Die Arbeitnehmer haben rechtzeitig um Arbeitsbefreiung in den vorstehenden Fällen nachzusuchen. Ist dies nicht möglich, so ist unverzüglich (spätestens nach einem Tag) nach Beginn des Arbeitsversäumnisses der Grund der Arbeitsverhinderung anzugeben und nachzuweisen.

§ 10 Urlaub

1. Der Urlaub dient der Erholung und zur Erhaltung der Arbeitskraft des Mitarbeiters. Während des Urlaubs darf deshalb Erwerbsarbeit nicht geleistet werden.
2. Der Mitarbeiter hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes. Im Februar des beginnenden Urlaubsjahres sollte in allen Betriebsabteilungen ein Urlaubsplan erstellt werden.
3. Im Laufe des Kalenderjahres eintretende oder ausscheidende Arbeitnehmer haben für jeden angefangenen Kalendermonat Anspruch auf ein Zwölftel des vollen Jahresurlaubs. Arbeitnehmer, die weniger als sechs Monate beschäftigt sind, erhalten auf angefangene Kalendermonate keinen anteiligen Urlaub, soweit sie nicht Saisonbeschäftigte sind. Bei der Berechnung des anteiligen Urlaubs werden Bruchteile von Urlaubstagen auf volle Urlaubstage aufgerundet.
4. Der Anspruch auf den vollen Jahresurlaub kann frühestens nach einer sechsmonatigen ununterbrochenen Zugehörigkeit zum Unternehmen (Wartezeit) geltend gemacht werden.
5. Der durch einen früheren Arbeitgeber für das laufende Kalenderjahr gewährte Urlaub ist anzurechnen.
6. Die Dauer des Urlaubs beträgt ab 1994 für alle Arbeitnehmer 30 Tage. Urlaubstage sind grundsätzlich die Tage von Montag bis Freitag. In Betrieben mit einer anderen Arbeitszeitregelung werden wöchentlich fünf Tage Urlaub angerechnet.
7. Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.
8. Der Urlaubsanspruch entfällt mit Ablauf des Kalenderjahres, es sei denn, daß der Urlaub aus betrieblichen oder aus zwingenden persönlichen Gründen bis zu diesem Zeitpunkt nicht genommen werden konnte. In diesem Fall muß der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.
9. Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche der Arbeitnehmer zu berücksichtigen, es sei denn, daß ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

§ 11 Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld

1. Das Urlaubsentgelt bemißt sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldetem Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgeltes außer Betracht.
2. Bei Verdiensterhöhungen, nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraumes oder des Urlaubs eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen.

3. Wird ein Arbeitnehmer im Laufe des Kalenderjahres durch eigenes Verschulden aus einem Grund entlassen, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt, oder löst er unberechtigt vorzeitig das Arbeitsverhältnis und liegt in diesen Fällen eine grobe Verletzung der Treuepflicht aus dem Arbeitsverhältnis vor, so steht ihm für jeden im Urlaubsjahr angefangenen Kalendermonat seiner Tätigkeit Urlaubsentgelt nur in Höhe von einem Zwölftel des vollen Jahresurlaubsentgeltes zu. Darüber hinausgehendes Urlaubsentgelt ist von ihm zurückzuzahlen. Der Betrag ist mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig.
4. Zusätzlich zum Urlaubsentgelt erhalten die Arbeitnehmer ein Urlaubsgeld, sofern sie mindestens ein Jahr ununterbrochen dem Betrieb angehören.
Das Urlaubsgeld beträgt je Urlaubstag

1994	DM 13,00 täglich und
1995	DM 14,00 täglich.

Die Modalitäten der Auszahlung des Urlaubsgeldes sind in einer Betriebsvereinbarung zu regeln.

Teilzeitbeschäftigte erhalten das Urlaubsgeld im Verhältnis der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit.

Voraussetzung für die Zahlung des Urlaubsgeldes ist, daß Arbeitnehmer am 31. Mai des jeweiligen Kalenderjahres in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und Anspruch auf Urlaub geltend machen können.

Voraussetzung für die Zahlung des Urlaubsgeldes ist jedoch, daß das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Auszahlung weder durch den Arbeitnehmer ohne Vorliegen eines Grundes zur berechtigten fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses gekündigt, noch durch eine berechtigte fristlose Kündigung seitens des Arbeitgebers beendet worden ist. Scheidet ein Arbeitnehmer, der die Leistung erhalten hat, im Laufe des Kalenderjahres aus dem Unternehmen aus, so steht ihm für jeden vollen Monat der Betriebszugehörigkeit ein Zwölftel der Leistung zu. Darüber hinausgehende Leistungen sind von ihm zurückzuzahlen. Der Betrag ist mit Ende des Arbeitsverhältnisses fällig.

§ 12 Jahressonderzuwendung

1. Arbeitnehmer und Auszubildende, die am 01. Dezember eines Kalenderjahres eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von einem Jahr haben und sich in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befinden, erhalten eine Jahressonderzuwendung.
2. Die Jahressonderzuwendung beträgt

im Jahre 1994	50 %,
im Jahre 1995	52 %

des jeweiligen individuellen tariflichen Monatseinkommens.

Auszubildende erhalten, bezogen auf ihre tarifliche Ausbildungsvergütung, jeweils die gleichen Sätze.

Die Jahressonderzuwendung ist mit der Entgeltzahlung für den Monat November fällig. Die Erhöhung um 2 % im Jahre 1995 kann bis zum 31. Januar 1996 ausgezahlt werden.

Bei der Berechnung des Monatseinkommens bleiben Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn-, Feiertags- und Erschwernisarbeitsleistungen sowie einmalige Zuwendungen außer Betracht.

3. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Jahressonderzuwendung im prozentualen Verhältnis der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit zur Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten.
4. Scheidet ein Arbeitnehmer, der diese Leistung erhalten hat, bis zum 31. März des Folgejahres aufgrund eigener oder berechtigter fristloser Kündigung aus dem Unternehmen aus, so hat er den Betrag zurückzuzahlen. Der Betrag ist mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses fällig.
Scheidet hingegen ein Arbeitnehmer, der älter als 50 Jahre ist und eine mehr als 20jährige Betriebszugehörigkeit aufweist, aus gleichen Gründen aus, so kann ihm eine anteilige Jahressonderzuwendung in Höhe von einem Zwölftel je angefangenem Kalendermonat gewährt werden.
5. Anspruchsberechtigte, deren Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis im Kalenderjahr kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht, erhalten keine Leistung. Ruht das Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis im Kalenderjahr teilweise, so erhalten sie eine anteilige Leistung.

§ 13

Sterbegeld und Bestattungsbeihilfe

1. Beim Tode eines Arbeitnehmers erhält der unterhaltsberechtigte Ehegatte das Arbeitsentgelt bis zum Ende des Sterbemonats ausgezahlt. Er erhält ferner eine Bestattungsbeihilfe. Sie beläuft sich auf
 - a) das Arbeitsentgelt für einen halben Monat nach sechsmonatiger Beschäftigungszeit;
 - b) das Arbeitsentgelt für einen vollen Monat nach einjähriger Beschäftigungszeit;
 - c) das Arbeitsentgelt für drei volle Monate nach fünfjähriger Beschäftigungszeit.
2. Bei einem tödlichen Unglücksfall innerhalb des Betriebes wird das Entgelt ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit für drei Monate weitergezahlt. Etwaige Ersatzansprüche gegen Drittschädiger sind dem Arbeitgeber in Höhe der geleisteten Zahlungen abzutreten.

§ 14

Allgemeine Bestimmungen

1. Sind in diesem Tarifvertrag an die Beschäftigungsdauer Rechtsfolgen für die Arbeitnehmer geknüpft, werden bei Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses Betriebszugehörigkeiten angerechnet, wenn die Unterbrechung betriebsbedingt war, nicht länger als ein Jahr gedauert hat und keine Abfindung gezahlt wurde.
2. Die Anrechnung der Beschäftigungsdauer bei sonstigen Unternehmen setzt eine besondere Vereinbarung im Einzelfall unter Mitwirkung des Betriebsrates voraus.
3. Gegenseitige Ansprüche aller Art aus dem Beschäftigungsverhältnis sind innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten seit Entstehen des Anspruches schriftlich geltend zu machen, andernfalls entfallen sie. Ausgenommen sind Ansprüche aus unerlaubten Handlungen. Ansprüche sind geltend gemacht, wenn sie dem Grunde und - soweit bekannt - auch der Höhe nach schriftlich beim Arbeitnehmer bzw. bei der zuständigen Stelle des Unternehmens angemeldet sind.

§ 15
Schiedsstelle

1. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung dieses Tarifvertrages kann jede Vertragspartei eine von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite paritätisch mit bis zu drei ehrenamtlichen Vertretern zu besetzende Schiedsstelle anrufen, die innerhalb von vier Wochen zusammentritt.
2. Die Vertreter werden von Fall zu Fall von jeder Vertragspartei bestellt. Die persönlichen und sachlichen Kosten eines Schiedsverfahrens werden von den Mitgliedern der Schiedsstelle selbst getragen.
3. Die von den Vertragsparteien bestellten Vertreter werden von der Geschäftsstelle des Arbeitgeberverbandes unter Angabe des Beratungsgegenstandes mit einer Frist von einer Woche schriftlich eingeladen.

§ 16
Reiseaufwandsentschädigung

Zahlungen von Reisekosten für auswärtige Tätigkeit sind in Betriebsvereinbarungen zu regeln.

§ 17
Sanitäre Einrichtungen

1. Die Betriebsleitung hat für heizbare Unterkunftsräume, Waschräume und abschließbare Schränke zur Aufbewahrung der Garderobe zu sorgen.
2. Bei Unglücksfällen muß für Erste-Hilfe-Leistung Verbandszeug vorhanden sein, welches an einer bestimmten, leicht erreichbaren Stelle untergebracht und auffällig gekennzeichnet ist.
3. Für die trockene Unterstellung der mitgebrachten Fahrräder ist zu sorgen.

§ 18
Schutzkleidung

1. Die gesetzlichen Bestimmungen und die Bestimmungen der Fleischerei-Berufsgenossenschaft sind zu befolgen.
 2. Soweit Schutzkleidung von den Arbeitgebern zur Verfügung gestellt wird, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, diese zu tragen.
 3. Als Arbeitsschutzkleidung im Sinne von Ziffer 2 ist zu verstehen:
Stechschuttschürzen, Sicherheitshandschuhe, Kälteschutzkleidung, Schutzhelme, Schutzbrillen, Hygienekleidung, Sicherheitsschuhe und Gummistiefel.
 4. Die Schutzkleidung bleibt Eigentum des Betriebes und ist pfleglich zu behandeln.
 5. Handelt der Arbeitnehmer den Vorschriften der Ziffern 1 bis 4 zuwider, so handelt er grob fahrlässig und kann vom Arbeitgeber zur Verantwortung gezogen werden.
-


Protokollnotiz


zum Manteltarifvertrag für die Fleisch- und Geflügelwirtschaft in den Bundesländern
Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Sachsen und das
Gebiet Berlin (Ost) vom 26.04.1994

Für die Tageslenkzeiten der Kraftfahrer und Beifahrer gelten die in BRD-Recht gefaßten
Bestimmungen der Europäischen Union (EU). Sie sind in den Betrieben an geeigneter Stelle
durch Aushang bekanntzugeben.

Berlin, den 26.04.1994

Verband der Deutschen Schlacht-
und Fleischindustrie e.V. Berlin


R. Wagner


Dr. Dynowski

Gewerkschaft
Nahrung-Genuss-Gaststätten
Hauptverwaltung


Wittorf


Kipf