

Manteltarifvertrag

für die Arbeitnehmer und Auszubildenden der Kies-, Sand-, Naturstein-,
Leichtzuschlagstoffe- und Baustoff-Recyclingindustrie sowie für die
Mörtel-, Transportbeton- und Asphaltindustrie in den Ländern
Mecklenburg/Vorpommern, Brandenburg, Berlin,
Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen
vom 24. Januar 1994

Der Fachverband Kies, Sand, Splitt, Mörtel
und Transportbeton
Nord/Ost e.V.
Leipziger Straße 60
10117 Berlin

der Steine- und Erden-Industrieverband Sachsen e.V.
Uhlandstraße 39
01069 Dresden

und der Industrieverband Steine und Erden, Transportbeton,
Mörtel und Asphalt Thüringen und Sachsen-Anhalt e.V.
August-Bebel-Platz 29
99734 Nordhausen

schließen mit der

Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden
-Bundesvorstand-
Bockenheimer Landstraße 73-77
60325 Frankfurt am Main

für ihre Mitglieder nachstehenden Manteltarifvertrag.

§ 1**Geltungsbereich****Dieser Tarifvertrag gilt:****1. räumlich:**

für die Bundesländer Mecklenburg/Vorpommern, Brandenburg, Berlin, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen.

2. fachlich:

für alle Unternehmen, die gewerbsmäßig Bausand, Baukies, Quarzsand, Quarzkies, Formsand und Klebsand gewinnen bzw. aufbereiten, ebenso alle Unternehmen aus dem Bereich Baustoff-Recycling von Aufbruch- und Abbruchmaterialien, Schotter, Splitt, Naturwerkstein und Leichtzuschlagstoffe, ferner für alle Unternehmen, die Mörtel, Asphalt bzw. Transportbeton gewerbsmäßig herstellen bzw. befördern sowie für alle Mineralmahlwerke. Dieser Tarifvertrag gilt auch für Nebenbetriebe oder selbständige Betriebsabteilungen anderer Gewerbezeige.

3. persönlich:

für alle Arbeitnehmer (gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte) und Auszubildende. Hiervon ausgenommen sind Angestellte, die unter § 5 Abs. 2 und 3 BetrVG fallen, und Angestellte mit einem Aufgabenbereich, der höhere Anforderungen als die höchste tarifliche Gehaltsgruppe stellt. Ebenso ausgenommen sind Volontäre und Praktikanten.

§ 2**Beginn des Arbeitsverhältnisses**

1. Einstellungen erfolgen unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen.
2. Wird eine Probezeit vereinbart, so soll diese 3 Monate nicht überschreiten; sie kann - außer bei Auszubildenden - um weitere 3 Monate verlängert werden. Die Probezeit muß schriftlich vereinbart werden.
3. Der Anstellungsvertrag soll möglichst schriftlich abgeschlossen werden. Aus ihm sollen die Art der Tätigkeit, die entsprechende Eingruppierung und die Höhe des Bruttomonatsgehaltes bzw. Bruttostundenlohnes hervorgehen.
4. Dem eingestellten Arbeitnehmer bzw. Auszubildenden ist auf Verlangen eine Quittung über die abgegebenen Arbeitspapiere zu erteilen.

5. Zeugnisse und andere der Bewerbung beigelegte oder abgegebene Originalpapiere sind dem Arbeitnehmer bzw. Auszubildenden innerhalb von 2 Wochen nach der Einstellung zurückzugeben.
6. Der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende hat dem Arbeitgeber ohne Verzug den Eintritt oder die Änderung einer Schwerbehinderteneigenschaft einschließlich des Grades der Minderung der Erwerbsfähigkeit zu melden.

§ 3

Arbeitszeit und Arbeitsbereitschaft

I. Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, ausschließlich der Pausen, beträgt 40 Stunden.
2. Die Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, in Form von 5 Arbeitstagen verteilt auf die Werktage, wird unter Mitbestimmung des Betriebsrates festgelegt.
3. Beginn und Ende der arbeitstäglichen Arbeitszeit und der Ruhepausen werden nach den jeweiligen betrieblichen Erfordernissen zwischen Betriebsrat und Betriebsleitung festgelegt und durch Aushang bekanntgegeben. In Schichtbetrieben sind mit dem Betriebsrat auch die Schichtenpläne zu vereinbaren.
4. Innerhalb von bis zu 6 zusammenhängenden Abrechnungszeiträumen (sechsmonatiger Ausgleichszeitraum) kann an einzelnen Werktagen ausfallende Arbeitszeit an anderen Werktagen des Ausgleichszeitraumes ohne Mehrarbeitszuschlag ausgeglichen werden.

Den Betriebsparteien wird empfohlen, unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange sowie der Interessen der Arbeitnehmer möglichst gleichmäßige Wochenarbeitszeiten im Ausgleichszeitraum zu vereinbaren. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit muß mindestens 35 Stunden und darf höchstens 45 Stunden betragen.

Am Ende des Ausgleichszeitraumes muß für jeden Arbeitnehmer die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gemäß Ziff. 1 erreicht werden.

5. Die Arbeit an Samstagen soll in der Regel - soweit betriebliche Erfordernisse dem nicht entgegenstehen - um 13.00 Uhr enden.
6. Hat ein Arbeitnehmer an zwei aufeinanderfolgenden Samstagen auf Anordnung des Arbeitgebers gearbeitet, so ist er auf eigenen Wunsch an bis zu zwei darauffolgenden Samstagen von der Arbeit freizustellen. Davon kann unter Mitwirkung des Betriebsrates abgewichen werden, sofern zwingende betriebliche Erfordernisse vorliegen.

7. Die Arbeitszeit der Jugendlichen regelt sich nach den gesetzlichen Vorschriften.
8. Für Kraftfahrer richten sich die Dauer der Lenkzeit, die Unterbrechung der Lenkzeit sowie der Ruhezeiten nach der Verordnung (EWG) Nr. 3820/85. Die Arbeitsschicht kann im Rahmen der Ausführungsverordnung zur Arbeitszeitordnung verlängert werden (Nr. 53 AVO/AZO). Die einschlägigen Bestimmungen und Verordnungen sind im Betrieb an geeigneter Stelle zur Einsicht auszuliegen.
9. Umkleiden und Waschen gilt nicht als Arbeitszeit. Abweichend hiervon wird in den Fällen, in denen infolge starker Verschmutzung eine Reinigung erforderlich ist, die Waschzeit betrieblich vereinbart und bezahlt.
10. An den Wochentagen vor Neujahr, dem 1. Mai und Weihnachten soll, abgesehen von der Arbeit in Wechselschicht und Reparaturarbeiten, die nicht während des laufenden Betriebes ausgeführt werden können, die Arbeitszeit spätestens um 13.00 Uhr enden. Ausnahmen werden zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat geregelt.

II. Arbeitsbereitschaft

Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit kann bis zu 10 Stunden - bei regelmäßiger und erheblicher Arbeitsbereitschaft in den Grenzen der Arbeitszeitordnung auch darüber hinaus - zuschlagspflichtig verlängert werden (§ 7 AZO, § 87 BetrVG).

Arbeitsbereitschaft liegt vor, wenn der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz seine Arbeitskraft nur zeitweise (z.B. 15 Minuten nicht) einzusetzen braucht.

Arbeitsplätze, für die Arbeitsbereitschaft besteht, sind zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat festzulegen.

Arbeitsbereitschaft liegt nicht vor, wenn die Zeiten, in denen die Haupttätigkeit nicht ausgeübt wird, durch eine andere angeordnete Arbeit ausgefüllt sind.

§ 4

Mehrarbeit, Nachtarbeit, Schichtarbeit, Sonntags- und Feiertagsarbeit

1. Mehrarbeit ist die über eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden hinausgehende Arbeit, sofern nicht § 3, I Abs. 4 zutrifft. Sie ist auf das betrieblich notwendige Maß zu beschränken. Sie kann vom Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen angeordnet werden, wenn sie aus betrieblichen Gründen erforderlich ist.

In dringenden Fällen muß Mehrarbeit geleistet werden. Der Betriebsrat ist dann nachträglich zu verständigen.

2. Zuschlagspflichtige Mehrarbeit im Sinne des § 5 Ziff. 1 ist die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeitszeit.
3. Nachtarbeit ist die in der Zeit zwischen 22.00 und 06.00 Uhr geleistete Arbeit. Statt der Zeit von 22.00 bis 06.00 Uhr können - aus Verkehrs- oder sonstigen Gründen - durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat Beginn und Ende geändert werden, wobei jedoch die Zeitspanne von 8 Stunden beibehalten werden muß.
4. Schichtarbeit ist im vorherigen Benehmen mit dem Betriebsrat entsprechend § 87 BetrVG zu leisten. Bei Einführung und Wechsel der Schichten hat eine arbeitsfreie Zeit von mindestens 11 Stunden voranzugehen. Bei Schichtarbeit ist regelmäßig das Auswechseln der Schichtenbelegschaft vorzunehmen.
5. Als Sonntags- und Feiertagsarbeit gilt die Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0.00 bis 24.00 Uhr. Als Feiertagsarbeit gilt auch die am 24. Dezember ab 14.00 Uhr geleistete Arbeit, selbst wenn es sich um Arbeit in der normalen Schicht handelt.

§ 5 Zuschläge

Für die Mehrarbeit, Nachtarbeit, Schichtarbeit, Sonntags- und Feiertagsarbeit sind folgende Zuschläge zu zahlen:

1.	für Mehrarbeit	25 %
2.	für Nachtarbeit außerhalb regelmäßiger Schichtarbeit	25 %
3.	für Nachtarbeit, die gleichzeitig Mehrarbeit ist	50 %
4.	für Arbeit am Neujahrstag, an den Oster- und Pfingstfeiertagen, am 1. Mai, am 3. Oktober, am 24. Dezember ab 14.00 Uhr sowie an den Weihnachtsfeiertagen, auch wenn diese auf einen Sonntag fallen	150 %
5.	für Arbeit an den in Ziffer 4 nicht genannten Feiertagen mit Lohnzahlungspflicht	125 %
6.	für Arbeit an Sonn- und Feiertagen (mit Ausnahme der unter Ziffer 4 und 5 genannten Feiertage)	50 %
7.	für regelmäßige Schichtarbeit, soweit sie in die Nachtzeit fällt	15 %

Soweit an Sonn- und Feiertagen über 8 Stunden hinaus oder nachts gearbeitet wird, gelten die weiteren Stunden als Mehrarbeit bzw. Nachtarbeit im Sinne dieses Tarifvertrages. Die Zuschläge sind in diesem Fall je nach Ziff. 1 bis 3 neben dem Sonntags bzw. Feiertagszuschlag zu zahlen.

§ 6

Erschwerniszuschläge

Arbeitnehmer haben für jede Stunde, in der sie mit einer der folgenden Arbeiten beschäftigt werden, Anspruch auf den nachstehend jeweils aufgeführten Erschwerniszuschlag:

1.	für Arbeiten, bei denen der Arbeitnehmer im Wasser oder Schlamm steht oder sonst in erheblichem Maße mit Wasser oder Schlamm in Berührung kommt	0,55 DM
2.	werden keine Stiefel gestellt	0,80 DM
a)	für Arbeiten an Brecher- und Mahlanlagen	0,65 DM
b)	für Arbeiten an Brecher- und Mahlanlagen in Quarzmahlwerken	1,00 DM
Die Zulagen zu a) und b) entfallen, wenn nachweislich eine vollwirkende Entstaubungsanlage vorhanden ist.		
3.	für Kessel-, Zementsilo- und Kiessiloreinigung	1,00 DM
4.	für das Abtragen ungelöschten Kalks in Mörtelwerken	1,00 DM
5.	für außergewöhnlich schmutzige Arbeiten in Mörtelwerken	0,55 DM
6.	für Reparaturarbeiten mit außergewöhnlicher Verschmutzung	0,65 DM
Stellt der Betrieb Arbeitskleidung, so kann ein anderer Erschwerniszuschlag vereinbart werden.		
7.	für Bilgenreinigung	0,65 DM
8.	für Arbeiten im Umgang mit Stoffen, die gesundheitsgefährdende Dämpfe abgeben	0,40 DM

§ 7

Ausfall des Arbeitnehmers infolge Krankheit oder Arbeitsunfall

1. Bei Arbeitsunfähigkeit regelt sich die Fortzahlung des Arbeitsentgeltes nach den gesetzlichen Bestimmungen.
2. Die Erkrankung des Arbeitnehmers ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und

deren voraussichtliche Dauer unverzüglich (d. h. in der Regel am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit) anzuzeigen.

Außerdem ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber spätestens am dritten Tage nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen sowie darüber Auskunft zu erteilen, ob ein Fall von Fortsetzungserkrankung gegeben ist.

3. Kann der Arbeitnehmer aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstausfalles beanspruchen, der ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, so geht dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser dem Arbeitnehmer nach dem Lohnfortzahlungsgesetz Arbeitsentgelt oder nach den gesetzlichen Bestimmungen Gehalt fortgezahlt und darauf entfallende, von den Arbeitgebern zu tragende Beiträge zur Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur Sozialversicherung sowie zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat.
 4. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruches erforderlichen Angaben zu machen. Der Forderungsübergang auf den Arbeitgeber kann nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers geltend gemacht werden.
 5. Bei einem tödlichen Betriebsunfall oder einem Betriebsunfall mit Todesfolge eines Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber an den Ehegatten oder - falls der Arbeitnehmer am Todestag verwitwet oder nicht verheiratet war - an die Unterhaltsberechtigten den Nettoarbeitsverdienst für den Sterbemonat und eine einmalige Beihilfe zu zahlen. Die Beihilfe wird errechnet aus dem durchschnittlichen Netto-Arbeitsverdienst, den der Verunglückte in den letzten 13 Wochen vor dem Unfall erhalten hatte.
- Nettoarbeitsverdienst ist das um die gesetzlichen Lohnabzüge verminderte Entgelt. Als Beihilfe ist zu zahlen ein Nettoarbeitsverdienst von
- | | |
|---------------|------------------------------------------------------------------|
| 1 Monat | für Ledige und kinderlose Verheiratete, |
| 1 1/2 Monaten | für Verheiratete mit 1 oder 2 unterhaltsberechtigten Kindern, |
| 2 Monaten | für Verheiratete mit 3 oder mehr unterhaltsberechtigten Kindern. |
- Dies gilt nicht für Betriebe, die eine günstigere Regelung besitzen. Die Fortzahlung der Ausbildungsvergütung im Krankheitsfalle regelt sich für Auszubildende nach den gesetzlichen Bestimmungen.
- 6.

§ 8

Freistellung von der Arbeit aus persönlichen Gründen

I. Bezahlte Freistellung von der Arbeit

Der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende hat Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung seines Lohnes, Gehältes bzw. seiner Ausbildungsvergütung:

1. auf 3 Arbeitstage beim Tode des Ehegatten sowie von Kindern, die in seiner Hausgemeinschaft lebten;
2. auf 2 Arbeitstage bei Wohnungswechsel nach einem anderen Wohnort;
3. auf 1 Arbeitstag bei:
 - a) Tod von Eltern, Geschwistern oder Schwiegereltern, soweit sie in seiner Hausgemeinschaft lebten oder er die Beerdigungsformalitäten zu erledigen hat;
 - b) Teilnahme an der Beerdigung der unter a) genannten Familienmitglieder, auch soweit sie nicht in seiner Hausgemeinschaft lebten;
 - c) Tod von Kindern, die nicht in seiner Hausgemeinschaft lebten;
 - d) eigener Eheschließung oder eigener silberner Hochzeit;
 - e) Entbindung der Ehefrau;
 - f) 25jährige Betriebszugehörigkeit - Die Fortzahlung des Lohnes bei einer 30-, 40-, oder 50jährigen Betriebszugehörigkeit ist betrieblich zu regeln;
 - g) Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand innerhalb des Wohnortes.
4. für die tatsächlich zur Erledigung der Angelegenheit benötigte Zeit - höchstens jedoch für 8 Stunden - bei Arbeitsversäumnis aus folgenden Gründen:
 - a) Aufsuchen des Arztes, auch bei Überweisung an einen Facharzt oder an ein Krankenhaus, sofern der Besuch nachweislich während der Arbeitszeit erforderlich ist; ausgenommen sind Dauerbehandlungen und weitere Zahnarztbesuche;
 - b) Vorladungen vor Gericht oder sonstige Behörden, sofern dafür keine Entschädigungspflicht der Behörde besteht und sofern der Arbeitnehmer nicht als Beschuldigter oder als Partei geladen ist;

- c) schwere Erkrankung der zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienmitglieder, sofern der Arzt bescheinigt, daß die Anwesenheit des Arbeitnehmers bzw. Auszubildenden zur vorläufigen Pflege erforderlich ist. Sofern Kosten für diese Bescheinigung entstehen, trägt diese der Arbeitgeber.

Der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende hat rechtzeitig beim Arbeitgeber um Arbeitsbefreiung nachzusuchen. Ist dies nicht möglich, so ist der Grund der Verhinderung spätestens am darauffolgenden Arbeitstag glaubhaft zu machen.

II. Unbezahlte Freistellung von der Arbeit

Der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende hat Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit für die erforderliche Zeit zur Ausübung gesetzlich auferlegter Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern und für die Teilnahme an Tarifverhandlungen. § 8 I letzter Absatz gilt entsprechend.

§ 9

Allgemeine Lohnbestimmungen und Lohngruppen

I. Entlohnung

Tarifliche Lohnsätze sind Mindestsätze. Sie werden zwischen den einzelnen an diesem Rahmentarifvertrag beteiligten Arbeitgeberverbänden und den tariflich zuständigen entsprechenden Stellen der IG Bau-Steine-Erden gesondert vereinbart. Die Höhe des Lohnes richtet sich nach der verrichteten Arbeit sowie nach den vereinbarten Lohn-, Akkord- oder Prämiensätzen.

Arbeitnehmer, die vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit ausüben, erhalten für diese Zeit den Lohn der höheren Lohngruppe.

Arbeitnehmer, die vorübergehend eine niedriger bewertete Tätigkeit ausüben, erhalten ihren bisherigen Lohn weiter.

II. Lohnabrechnung

1. Die Lohnabrechnung soll grundsätzlich monatlich erfolgen. Abweichende Regelungen können im Zusammenwirken mit dem Betriebsrat getroffen werden.
2. Bei monatlicher Lohnabrechnung wird der Anspruch auf den Lohn spätestens zur Mitte des Monats fällig, der auf den Monat folgt, für den er zu zahlen ist. Angemessene Abschlagszahlungen können für bestimmte Zeiträume vereinbart werden.
3. Dem Arbeitnehmer ist eine schriftliche Abrechnung auszuhändigen, in der die Arbeitsstunden, die Zeit-, Akkord- oder Prämienlohnsumme sowie die einzelnen Zuschläge und Abzüge vermerkt sind. Zeitlohnstunden sind bei Akkord- oder Prämienarbeiten erkennbar auszuweisen.

4. Die Lohnzahlungen erfolgen an den im Betrieb üblichen Zahltagen während der Arbeitszeit. Verzögert sich der Beginn der Auszahlung durch Verschulden des Arbeitgebers oder seines Beauftragten über die Arbeitszeit hinaus, so ist die Wartezeit zu bezahlen.
5. Fällt der Zahltag auf einen Feiertag, so ist der Lohn spätestens an dem vorhergehenden Werktag auszuhändigen.
6. Zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat kann eine bargeldlose Lohnzahlung vereinbart werden, sofern nicht bereits eine derartige betriebliche Übung besteht.
7. Der Arbeitnehmer ist zur Nachprüfung des Lohnbetrages bei der Auszahlung verpflichtet. Stimmt der Geldbetrag mit dem Lohnnachweis nicht überein, so ist dies unverzüglich dem Auszahlenden mitzuteilen.

III. Lohngruppeneinteilung

1. Lohngruppe 1: Arbeitnehmer, die einfache Tätigkeiten verrichten, die nach kurzer Einweisung ausgeführt werden können.
Lohngruppe 2: Arbeitnehmer, die unter Anleitung Tätigkeiten verrichten, die praktische Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, die durch betriebliches Anlernen erworben werden.
Lohngruppe 3: Angelernte Arbeitnehmer, die Tätigkeiten verrichten, die mehrjährige Betriebs Erfahrung erfordern und die mindestens zwei unterschiedliche Anlerntätigkeiten verrichten.
Dies sind ebenfalls Arbeitnehmer, die Tätigkeiten verrichten, die Fertigkeiten und Kenntnisse erfordern, die durch eine sonstige zertifizierte fachbezogene Qualifikation erworben werden, die die Berechtigung zur Ausübung der Tätigkeit beinhaltet.
- Lohngruppe 4: Gelernte Arbeitnehmer, die verantwortliche Tätigkeiten verrichten, die Fertigkeiten und Kenntnisse erfordern, die durch eine fachbezogene abgeschlossene Berufsausbildung erworben werden.
- Lohngruppe 5: Arbeitnehmer, die Tätigkeiten verrichten, die über die Anforderungen der Lohngruppe 4 hinaus ein zusätzliches und durch Zertifikat nachgewiesenes fachbezogenes Spezialwissen erfordern.
Für die Naturwerksteinindustrie gilt: Steinbildhauer

2. Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber zum Vorarbeiter oder Schichtführer bestellt werden, erhalten zum Lohn ihrer Lohngruppe eine Zulage von mindestens 10 % (Vorarbeiterzulage). Als Vorarbeiter oder Schichtführer kann nur anerkannt werden, wer vom Arbeitgeber nach Beratung mit dem Betriebsrat schriftlich zum Vorarbeiter oder Schichtführer bestellt wurde. Eine zeitlich beschränkte Bestellung ist möglich.

§ 10

Allgemeine Gehaltsbestimmungen und Gehaltsgruppen

I. Allgemeine Bestimmungen

1. Die Gehälter und die Vergütungen für Auszubildende und Anlernlinge werden in besonderen Gehaltstarifverträgen geregelt.
2. Dem Gehalt liegt die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit zugrunde (§ 3 I Ziff. 1).
3. Jeder Angestellte ist in eine der in Abschnitt II. aufgeführten Gehaltsgruppen einzugruppieren. Die Tätigkeitsmerkmale in diesen Gehaltsgruppen umschreiben die zu stellenden Anforderungen. Die Art des Erwerbs und des Nachweises der für die Tätigkeit erforderlichen Fähigkeiten ist an keine bestimmten Bedingungen gebunden. Aus Titeln und Berufsbezeichnungen können keine Ansprüche hergeleitet werden.

Für die Einreihung des Angestellten in eine Gruppe sind die Art seiner Tätigkeit und, soweit dies in den einzelnen Gruppen vorausgesetzt wird, seine Berufsausbildung entscheidend.

Ein- und Umgruppierungen sind dem Angestellten schriftlich zu bestätigen.
4. Übt ein Angestellter mehrere Tätigkeiten aus, die in verschiedenen Gruppen gekennzeichnet sind, so erfolgt seine Einreihung in diejenige Gruppe, die seiner überwiegenden Tätigkeit entspricht.
5. Aushilfsweise Tätigkeit oder vorübergehende Stellvertretung begründen keinen Anspruch auf höhere Gehaltsbezüge, wenn die aushilfsweise Tätigkeit oder die vorübergehende Stellvertretung nicht länger als 6 Wochen dauern. Bei längerer Dauer ist bis zur Beendigung dieser Tätigkeit ein den Bezügen der höheren Gehaltsgruppe entsprechender Ausgleich zu gewähren.
6. Zur Aushilfe beschäftigte Angestellte erhalten für die Stunde 1/173 des Tarifgehaltes ihrer Gruppe.

7. Bei Aufrücken in eine höhere Gehaltsgruppe kann eine etwaige übertarifliche Bezahlung auf die eintretende Gehaltserhöhung angerechnet werden. Zulagen, die als Vorgriff auf das bevorstehende Aufrücken gewährt wurden, kommen in Fortfall.
8. Abtretung und Verpfändung von Gehaltsansprüchen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.
9. Bei Ereignissen, die nach dem Tarifvertrag eine Veränderung des Gehaltes bedingen, tritt die Veränderung am 01. des laufenden Monats in Kraft.
10. Das Gehalt für den laufenden Monat ist spätestens am letzten Arbeitstag jeden Kalendermonats zu zahlen. Zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat kann eine bargeldlose Gehaltszahlung vereinbart werden, sofern nicht bereits eine derartige betriebliche Übung besteht.

II. Gehaltsgruppeneinteilung

- A 1 Arbeitnehmer, die einfache Tätigkeiten verrichten, die nach kurzer Einweisung ausgeführt werden können.
- A 2 Arbeitnehmer, die unter Anleitung Tätigkeiten verrichten, die Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, die durch betriebliches Anlernen erworben werden.
- A 3 Arbeitnehmer, die unter Anleitung Tätigkeiten mit Verantwortung für einen fachlich abgegrenzten Arbeitsbereich ausführen, die eine abgeschlossene fachbezogene Berufsausbildung erfordern.
- A 4 Arbeitnehmer, die im Rahmen allgemeiner Anweisungen selbständig Tätigkeiten ausführen und/oder andere Arbeitnehmer eines Aufsichtsbereiches anleiten, wobei die ausgeführten Tätigkeiten eine abgeschlossene fachbezogene Berufsausbildung und mehrjährige Berufserfahrung erfordern.
- A 5 Arbeitnehmer, die im Rahmen allgemeiner Anweisungen schwierige Tätigkeiten selbständig verrichten und/oder Arbeitnehmer in mehreren Aufsichtsbereichen anleiten, wobei die ausgeführten Tätigkeiten eine abgeschlossene fachbezogene Berufsausbildung und mehrjährige Berufserfahrung oder den Abschluß einer Fach- oder Fachhochschule erfordern.
- A 6 Arbeitnehmer, die im Rahmen grundsätzlicher Unternehmensvorgaben kaufmännische oder technische Gesamteinheiten auf Betriebsebene oder abgeschlossene Produktionseinheiten verantwortlich leiten und über eine abgeschlossene Fachschul-, Fachhochschul- oder Hochschulausbildung verfügen.

§ 11

Jahresabschlusszahlung

1. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am 30.11. des Jahres noch besteht sowie arbeitnehmerseitig nicht gekündigt ist, erhalten - zahlbar spätestens mit der fälligen Novemberabrechnung - eine Jahresabschlusszahlung.
Die Jahresabschlusszahlung beträgt:

- 1.1 Bundesländer Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern

1994	30 %
1995	40 %
1996	50 %
1997	60 %
1998	67 %

- 1.2 Bundesländer Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen

1994	53 %
1995	57 %
1996	60 %
1997	64 %
1998	67 %

des tariflichen Monatsverdienstes.

Bei gewerblichen Arbeitnehmern berechnet sich der tarifliche Monatsverdienst wie folgt:

$$\text{Tarifstundenlohn} \times \text{tarifliche Wochenarbeitszeit} \times 4,33$$

- 1.3 Für Arbeitnehmer der Unternehmen, für die der Tarifvertrag vom 09. Oktober 1991 über die Regelung einer Jahresabschlusszahlung zwischen dem

Fachverband Kies, Sand, Splitt, Mörtel, Transportbeton und Leichtzuschlagstoffe Brandenburg/Mecklenburg-Vorpommern e. V., Eisenhüttenstadt

und der

Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden, Bundesvorstand, Frankfurt am Main

bisher Gültigkeit hatte, bleibt der Besitzzustand so lange bestehen, bis die vorgenannten Vereinbarungen für die Arbeitnehmer keine bessere Regelung beinhalten.

2. 1/12 der Jahresabschlusszahlung nach Ziffer 1 erhalten die Arbeitnehmer für jeden vollen Beschäftigungsmonat in folgenden Fällen:

- im Einstellungsjahr
- Auszubildende im Einstellungs- bzw. Austrittsjahr
- bei Einberufung zum bzw. Rückkehr vom Wehr- bzw. Ersatzdienst
- bei Eintritt in den Erziehungsurlaub bzw. Rückkehr aus dem Erziehungsurlaub.

3. Als voller Monat gilt jeder Monat, in dem das Beschäftigungsverhältnis des Arbeitnehmers mehr als 15 Kalendertage bestanden hat.

4. Bei einer Arbeitsunfähigkeit von 5 Monaten und mehr in einem Kalenderjahr erhält der Arbeitnehmer für jeden vollen Monat, in dem er tatsächlich arbeitet, 1/12 der Jahresabschlusszahlung gemäß Ziff. 1 Abs. 2.

5. Bei Teilzeitbeschäftigten errechnet sich die Jahresabschlusszahlung aus dem Verhältnis der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit.

6. Arbeitnehmer, die mindestens 7 Jahre ununterbrochen dem Betrieb angehört haben, erhalten bei Ausscheiden aus dem Betrieb aufgrund einer Berufskrankheit, eines Berufsunfalls, des Eintritts in das Rentenalter oder aus sonstigen gesundheitlichen Gründen sowie durch Betriebs- und Betriebsteilstilllegung die volle Jahresabschlusszahlung.

7. Bisher freiwillig gezahlte oder aufgrund eines Einzelarbeitsvertrages oder einer Betriebsvereinbarung gewährte Gratifikationen bzw. sonstige Jahressondervergütungen können auf die Jahresabschlusszahlung angerechnet werden.

§12

Allgemeine Urlaubsbestimmungen

1. Jeder Arbeitnehmer bzw. Auszubildende hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf einen bezahlten Erholungsurlaub.
Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende keine dem Urlaubszweck widersprechende Arbeit leisten.

2. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

3. Die zeitliche Festlegung des Urlaubs richtet sich nach den betrieblichen Verhältnissen unter Berücksichtigung der persönlichen Wünsche des Arbeitnehmers und wird vom Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vorgenommen.

4. Neueingestellten Arbeitnehmern steht erstmalig der volle Urlaub in dem Urlaubsjahr zu, in dem die Wartezeit erfüllt ist. Die Wartezeit ist erfüllt nach 6monatiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.

Die Wartezeit ist auch bei Wiedereintritt in den Betrieb neu zu erfüllen, sofern die Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses zusammenhängend länger als zwei Jahre dauerte oder das Arbeitsverhältnis durch eine vom Arbeitnehmer verursachte Auflösung beendet wurde.

5. Ist die Wartezeit im Einstellungsjahr nicht erfüllt, so erhält der Arbeitnehmer für jeden Beschäftigungsmonat 1/12 des Jahresurlaubs, wenn er im früheren Betrieb keinen oder nur einen anteiligen Urlaub für das betreffende Jahr erhalten hat.
6. Im Austrittsjahr erhält der Arbeitnehmer ebenfalls 1/12 des Jahresurlaubs für jeden Beschäftigungsmonat in diesem Kalenderjahr, wenn er vor dem 01. Oktober ausscheidet. Scheidet er später aus, so hat er Anspruch auf den vollen Jahresurlaub.
7. Ist das Eintrittsjahr zugleich das Austrittsjahr, so erhält der Arbeitnehmer für jeden Beschäftigungsmonat 1/12 des Jahresurlaubs.
8. Als Beschäftigungsmonat gilt jeder Monat, in dem das Beschäftigungsverhältnis des Arbeitnehmers mehr als 15 Kalendertage bestanden hat.
9. Der Urlaubsanspruch besteht nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das Kalenderjahr schon von einem anderen Arbeitgeber ganz oder anteilig Urlaub gewährt wurde.
10. Ergeben sich bei der Berechnung des anteiligen Urlaubs Bruchteile eines Urlaubstages, so sind Bruchteile von Urlaubstagen von 0,5 an aufwärts auf volle Urlaubstage aufzurunden.
11. Das für rechtmäßig genommenen Urlaub gewährte Urlaubsentgelt kann nicht zurückgefordert werden.
12. Erkrankt der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende während des Urlaubs derart, daß die Krankheit den Erholungszweck des Urlaubs vereitelt, so werden - sofern die Krankheit durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesen wird - die Krankheitstage auf den Urlaub nicht angerechnet. Der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende hat sich jedoch nach Ablauf der vorgesehenen Urlaubszeit oder, falls die Krankheit darüber hinaus fort dauert, nach Beendigung der Krankheit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Der Zeitpunkt des Resturlaubs ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers bzw. Auszubildenden neu festzulegen.
13. Der Anspruch erlischt mit Ablauf des 31. März des folgenden Jahres, es sei denn, daß er erfolglos geltend gemacht worden ist.

14. Wenn ein Arbeitnehmer ausscheidet, der noch Urlaubsansprüche hat, so ist der Urlaub während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. Besteht die Möglichkeit hierzu nicht, so ist der Urlaub abzugelten. Eine Abgeltung ist auch zulässig, wenn der Arbeitnehmer durch Rentenbescheid oder ärztliches Attest nachweist, daß er berufs- oder erwerbsunfähig oder auf nicht absehbare Zeit außerstande ist, seinen bisherigen Beruf oder seine bisherige Tätigkeit auszuüben. In anderen Fällen ist die Abgeltung des Urlaubs unzulässig.
15. Ausscheidenden Arbeitnehmern bzw. Auszubildenden ist eine Bescheinigung darüber auszuhandigen, ob und in welchem Umfang ihnen im laufenden Kalenderjahr Urlaub gewährt worden ist.

§ 13

Urlaubsdauer

1. a) Der Jahresurlaub beträgt für Arbeitnehmer bzw. Auszubildende
- | | | |
|----------|---|-----------------|
| 1994 | = | 25 Arbeitstage, |
| 1995 | = | 25 Arbeitstage, |
| 1996 | = | 26 Arbeitstage, |
| 1997 | = | 26 Arbeitstage, |
| und 1998 | = | 27 Arbeitstage. |
- b) Dieser Jahresurlaub erhöht sich nach einer Betriebszugehörigkeit von
- | | | |
|-----------|----|----------------|
| 5 Jahren | um | 1 Urlaubstag, |
| 10 Jahren | um | 2 Urlaubstage, |
| 15 Jahren | um | 3 Urlaubstage, |
| 20 Jahren | um | 4 Urlaubstage. |
- c) Der maximale Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers aus a) und b) beträgt über die gesamte Laufzeit des Manteltarifvertrages 30 Arbeitstage.
- Für die Berechnung der Urlaubsdauer sind der Grundurlaub gemäß Ziff. 1 a) und die Betriebszugehörigkeit gemäß Ziff. 1 b) maßgebend, die zu Beginn des Urlaubsjahres erreicht werden. Bei der Feststellung der Dauer der Betriebszugehörigkeit werden alle Beschäftigungszeiten und Zeiten der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Betriebsunfalles zusammengerechnet, mit Ausnahme derjenigen Zeiten, die vor einer zweijährigen Unterbrechung liegen.
3. Die Dauer des Zusatzurlaubes der unter das Schwerbehindertengesetz fallenden Arbeitnehmer richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften.
4. a) Arbeitnehmer, die ihren Urlaub (mindestens 10 zusammenhängende Urlaubstage) aus betrieblichen Gründen in der Zeit vom 01. Mai bis 30. September nicht nehmen können, erhalten einen Zusatzurlaub von 2 Urlaubstagen.

b) Arbeitnehmer, die im vorherigen Kalenderjahr mindestens 70 Nachtschichten verfahren haben, erhalten 2 zusätzliche Urlaubstage; Arbeitnehmer, die mindestens 50 Nachtschichten verfahren haben, erhalten einen zusätzlichen Urlaubstag.

5. Die Arbeitswoche umfaßt 5 Urlaubstage. Sonn- und Feiertage gelten nicht als Urlaubstage. Für Arbeitnehmer in durchlaufenden Schichtbetrieben gelten für die Urlaubsanrechnung als Arbeitstage alle Kalendertage, mit Ausnahme der nach Schichtplan arbeitsfreien Arbeitstage, sowie der auf Werkstage fallende gesetzliche Feiertag.

§ 14

Urlaubsentgelt

1. Den Angestellten werden während des Urlaubs das Gehalt sowie die regelmäßig anfallenden Vergütungen in gleicher Höhe weitergezahlt, als ob der Arbeitnehmer in dieser Zeit voll gearbeitet hätte.
2. Bei gewerblichen Arbeitnehmern bemißt sich das Urlaubsentgelt nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen oder in den letzten voll abgerechneten 3 Monaten vor Beginn des Urlaubs erhalten hat. Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraumes oder des Urlaubs eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnisse eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht.
3. Der Bruttoverdienst der letzten 13 Wochen oder der letzten voll abgerechneten 3 Monate wird durch 65 geteilt und ergibt so das Urlaubsentgelt für einen Urlaubstag. Vom Teiler sind alle Tage abzuziehen, an denen der Arbeitnehmer im Bezugszeitraum unbezahlt freigestellt wurde und für die er keine Lohnausfallvergütung im Krankheitsfall erhalten hat.
4. Vergütungen für Urlaub, Feiertage und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gehören zum Bruttoverdienst im Sinne von Ziff. 2, nicht dagegen zusätzliche Zahlungen im Krankheitsfall, vermögenswirksame Leistungen, Jahresabschlußzahlung, zusätzliches Urlaubsgeld sowie etwaige betriebliche Zuschußzahlungen.
5. Auszubildenden ist als Urlaubsentgelt das Entgelt fortzuzahlen, das sie ohne den Urlaub erhalten hätten.
6. Das Urlaubsentgelt ist auf Wunsch des Arbeitnehmers vor Antritt des Urlaubs zu zahlen.

§ 15

Zusätzliches Urlaubsgeld

1. Arbeitnehmer haben für jeden Urlaubstag gemäß § 13 (1) des Manteltarifvertrages Anspruch auf ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von

- 1.1 Bundesländer Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern

1994	15,00 DM
1995	20,00 DM
1996	24,00 DM
1997	26,00 DM
1998	28,00 DM

- 1.2 Bundesländer Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen

1994 und 1995	24,00 DM,
1996 und 1997	26,00 DM,
1998	28,00 DM.

- 1.3 Für Arbeitnehmer der Unternehmen, für die der Tarifvertrag vom 25. November 1991 über das zusätzliche Urlaubsgeld zwischen dem

Fachverband Kies, Sand, Splitt, Mörtel, Transportbeton und Leichtzuschlagstoffe Brandenburg/Mecklenburg-Vorpommern e. V. Eisenhüttenstadt

und der

Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden, Bundesvorstand Frankfurt am Main

bisher Gültigkeit hatte, bleibt der Besitzstand so lange bestehen, bis die vorgenannten Vereinbarungen für die Arbeitnehmer keine bessere Regelung beinhalten.

Das für rechtmäßig genommenen Urlaub gewährte zusätzliche Urlaubsgeld kann nicht zurückgefordert werden. Dies gilt nicht bei vertragswidriger Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer sowie im Falle einer berechtigten fristlosen Kündigung.

3. Bei Teilzeitbeschäftigten errechnet sich das zusätzliche Urlaubsgeld aus dem Verhältnis zwischen der arbeitsvertraglich vereinbarten und der tariflichen Arbeitszeit.

4. Bisher freiwillig gezahlte oder aufgrund eines Einzelarbeitsvertrages oder einer Betriebsvereinbarung zu gewährende zusätzliche Vergütungen, die der materiellen Förderung des Urlaubs dienen, können auf die Leistung angerechnet werden.

5. Soweit Ansprüche des Arbeitnehmers - gleich welcher Art - von seinem Arbeitsentgelt zu berechnen sind, bleibt das zusätzliche Urlaubsgeld außer Ansatz.

§ 16

Kurzarbeit

Bei Arbeitsmangel kann die Betriebsleitung, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld vorliegen, eine Verkürzung der Arbeitszeit für den gesamten Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen unter Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 87 BetrVG einführen.

Für die Einführung der Kurzarbeit bedarf es keiner Kündigung. Die Kurzarbeit ist jedoch 6 Tage vor ihrem Beginn durch Anschlag im Betrieb bekanntzugeben.

§ 17

Wege- und Fahrgeld, Reisekosten, Verpflegungskosten für Kraftfahrer, Auslösung und Wochenendheimfahrten

Wege- und Fahrgeld, Reisekosten, Verpflegungskosten für Kraftfahrer, Auslösung und Wochenendheimfahrten sind im Bedarfsfall betrieblich zu regeln.

§ 18

Werkzeuge, Schutzausrüstung und Wetterschutzräume

- Das erforderliche Werkzeug und die notwendige Schutzausrüstung stellt der Betrieb kostenlos zur Verfügung. Er trägt auch die Kosten für die Instandhaltung des Werkzeuges.
- Jeder Arbeitnehmer bzw. Auszubildende ist verpflichtet, die ihm anvertraute Arbeits- und Schutzausrüstung zu benutzen und pfleglich zu behandeln. Schäden sind unverzüglich anzuzeigen.
Die kostenlose Aushändigung neuen Werkzeugs und neuer Schutzausrüstung erfolgt gegen Rückgabe der gebrauchten Gegenstände.
- In Gruben, die weiter als 300 m vom ständigen Aufenthaltsraum entfernt liegen, muß den Arbeitnehmern ein Wetterschutzraum, der nicht gleichzeitig Geräte- raum sein darf, in angemessener Größe mit Sitzgelegenheit zur Verfügung gestellt werden. Der Wetterschutzraum muß heizbar und abschließbar sein. Arbeitnehmer bzw. Auszubildende haben den Wetterschutzraum pfleglich zu behandeln.

§ 19

Arbeitsausfall durch Betriebsstörungen

- Soweit in diesem Tarifvertrag nicht etwas anderes bestimmt ist, wird Lohn nur für die Zeit gezahlt, während der Arbeit verrichtet wird.

- Müssen Arbeitnehmer wegen betrieblicher Störungen die Arbeit unterbrechen, so sind sie im Betrieb zu beschäftigen.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, andere ihm zugewiesene Arbeiten unter Fortzahlung des bisherigen Lohnes auszuführen. Ist eine anderweitige Beschäftigung nicht möglich, so ist der Verdienstausfall im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten durch Nachholen der ausgefallenen Arbeitszeit an den darauffolgenden 12 Arbeitstagen abzuwenden.

Bei Betriebsstörungen, die aus Mangel an elektrischem Strom, Gas, Wasser, Kohle, durch Maschinenschaden oder sonstige höhere Gewalt verursacht sind und die der Arbeitgeber nicht vorhersehen, verhindern oder alsbald beseitigen kann, wird den davon betroffenen Arbeitnehmern der Lohn des Durchschnittsverdienstes der letzten abgeschlossenen Lohnperiode bis zur Dauer von 3 Tagen voll vergütet, falls eine anderweitige Beschäftigung im Betrieb oder das Nachholen der ausgefallenen Arbeitszeit nicht möglich ist.

- Ist infolge von Witterungseinflüssen ein Weiterarbeiten nicht möglich, so ist die hierdurch ausgefallene Arbeitszeit bis zu 5 Stunden täglich zu vergüten.
- In den Fällen der vorgenannten Ziffern 2 und 3 kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer eintägigen Kündigungsfrist gelöst werden, wobei die Frist am Werktag nach Ausspruch der Kündigung abläuft.
- Ist die Aufnahme der Arbeit nach Behebung der Betriebsstörungen oder Fortfall der Witterungseinflüsse wieder möglich, so sind die entlassenen Arbeitnehmer zu benachrichtigen und wieder einzustellen, sofern sie sich innerhalb von 6 Werktagen zur Wiederaufnahme der Arbeit melden. Das Arbeitsverhältnis gilt dann als nicht unterbrochen.
- Kündigt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer aus einem nicht in dessen Person liegendem Grund und fällt die Kündigungsfrist ganz oder teilweise in die Zeit vom 15. Dezember bis 01. Januar, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Abfindung in Höhe der Lohnausfallvergütung, die der Arbeitnehmer für die Weihnachtsfeiertage und den Neujahrstag erhalten würde, wenn die Kündigung nicht erfolgt wäre. Ist der Arbeitnehmer im laufenden Kalenderjahr nicht länger als 3 Monate bei dem Arbeitgeber beschäftigt gewesen, so hat er nur Anspruch auf die Hälfte der Abfindung.

Nimmt der Arbeitnehmer die Arbeit vor dem 25. Dezember oder dem 01. Januar bei dem Arbeitgeber wieder auf, so wird die ihm vorher gezahlte Abfindung gegen die noch geschuldete Lohnausfallvergütung aufgerechnet. Fordert der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bis zum 31. Januar auf, die Arbeit wieder aufzunehmen und kommt der Arbeitnehmer diesem Verlangen binnen 6 Werktagen - bei Vermittlung in ein anderes Arbeitsverhältnis unmittelbar nach Ablauf der dafür geltenden Kündigungsfrist - nicht nach, so kann der Arbeitgeber die Abfindung zurückverlangen.

§ 20

Akkord- und Prämienarbeit

I. Allgemeines

- Der Arbeitgeber kann Arbeiten, die sich zur Verrichtung im Akkord- oder Prämienarbeit eignen, im Einvernehmen mit dem Betriebsrat für einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von ihnen in Akkord oder gegen Prämie vergeben.

Akkordfähig sind Arbeiten, deren Ablauf inhaltlich und zeitlich erfaßt und deren Ergebnis möglichst weit beeinflußt und gemessen werden kann.

Prämienfähig sind Arbeiten, die bei einem starken Wechsel der Arbeitsbedingungen besonders sorgfältig auszuführen sind oder eine hohe Ausnutzung der Maschinen und Geräte, Ersparnisse an Rohstoffen, Energie und anderem Betriebsaufwand zulassen.

- Die Bedingungen für Akkord- oder Prämienarbeit sind unter Hinzuziehung von mindestens einem erfahrenen Arbeitnehmer der beteiligten Arbeitnehmergruppe zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat - bei Zeitakkord im Benehmen mit den Tarifvertragsparteien - zu vereinbaren und bei Beginn der Akkord- oder Prämienarbeit den Beteiligten schriftlich bekanntzugeben.

II. Akkordarbeit

- Akkorde sind so festzusetzen, daß der Arbeitnehmer bei normaler Leistung unter den im Betrieb üblichen Arbeitsbedingungen mindestens 20 v. H. über den tariflichen Zeitlohn für gleichartige Arbeit verdient (Akkordrichtsatz).
- Etwas Erschwerniszuschläge sind gemäß § 6 zu berechnen und dem Akkordverdienst hinzuzurechnen.
- Jugendliche unter 18 Jahren dürfen mit Akkordarbeit nicht beschäftigt werden.
- Bleibt ein Akkordarbeiter innerhalb der laufenden Lohnperiode unter dem Akkordrichtsatz (tariflicher Stundenlohn plus 20 %), so ist ihm dieser zu zahlen, sofern die Minderleistung nachweislich nicht in der Person des Arbeitnehmers begründet ist.

- Entstehen nachträglich über Akkorde Meinungsverschiedenheiten, so haben Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam unter Hinzuziehung mindestens eines erfahrenen Arbeitnehmers der beteiligten Arbeitergruppe die Akkorde auf ihre Richtigkeit zu überprüfen und gegebenenfalls neu festzusetzen. Kommt es zu keiner Einigung, so können je zwei Sachverständige der Tarifvertragsparteien hinzugezogen werden.
- Einmal festgesetzte Akkorde dürfen nur dann geändert werden, wenn dies durch Änderung der Arbeitsmethode und durch technische bzw. organisatorische Änderungen oder durch offensichtliche Berechnungsfehler bei der Akkordfestsetzung oder wesentliche Änderungen in der Stückzahl, die entscheidend die Stückzeit beeinflussen, begründet ist. Die Neufestsetzung muß spätestens in der 2. Woche nach den Veränderungen vereinbart werden und tritt jeweils mit Beginn der veränderten Umstände in Kraft.
- Akkordvereinbarungen können von beiden Seiten mit einer Frist von 12 Werktagen gekündigt werden.

III. Prämienarbeit

- Prämienarbeit kann gegen Mengen-, Qualitäts- und Ersparnisprämie vergeben werden.
- Mengenprämien werden aufgrund einer normalen Leistung festgelegt. Ihre Grundlage sollen objektive und meßbare Bezugsgrößen sein. Die Prämienhöhe beträgt mindestens 15 % des Tarifstundenlohnes.
- Qualitäts- und Ersparnisprämien sind gleichfalls auf objektiven und meßbaren Bezugsgrößen aufzubauen.
- Im Streitfall gilt II. Ziffer 5 entsprechend.

§ 21

Wechsel der Tätigkeit im Betrieb

- Werden ständig mit Akkord- oder Prämienarbeit beschäftigte Arbeitnehmer wegen ihrer besonderen Eignung vorübergehend mit Zeitlohnarbeit beschäftigt, so erhalten sie während dieser Zeit ihren durchschnittlichen Akkord- oder Prämienverdienst der letzten abgeschlossenen Lohnperiode weiter.
- Erfolgt die Beschäftigung mit Zeitlohnarbeit aus Mangel an Akkord- oder Prämienarbeit oder wegen dringender Betriebsbedürfnisse, erhalten die Arbeitnehmer während der Dauer dieser Beschäftigung den Akkordrichtsatz oder die Mindestprämie. Nach Ablauf von 12 Werktagen ist der für die ausgeübte Tätigkeit in Betracht kommende Zeitlohn zu zahlen.

3. Handelt es sich beim Wechsel von Akkord- oder Prämienarbeit auf Zeitlohnarbeit um einen sich regelmäßig wiederholenden, durch die Betriebsverhältnisse bedingten Wechsel, so ist mit Beginn der Zeitlohnarbeit der Zeitlohn zu zahlen. Der Wechsel der Tätigkeit ist in der Akkord- oder Prämienvereinbarung festzulegen.

§ 22

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

1. Das Arbeitsverhältnis kann unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen gelöst werden.
2. Die Bestimmungen über die fristlose Kündigung bleiben unberührt.
3. Eine mündlich ausgesprochene Kündigung ist unbeschadet ihrer Wirksamkeit schriftlich zu bestätigen.
4. Für die Kündigung von Schwerbehinderten gelten die besonderen Bestimmungen des Schwerbehindertengesetzes.
5. Bei ordnungsgemäßer Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer hat der Arbeitgeber den Restlohn und die Arbeitspapiere dem Ausscheidenden am Schluß der Arbeitszeit des letzten Arbeitstages im Betrieb, bei Auswärtsbeschäftigung an der Beschäftigungsstelle auszuhändigen. Das gleiche gilt bei Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber.

Soweit die Aushändigung der Arbeitspapiere ausnahmsweise nicht möglich ist, hat die Zusendung auf Kosten und Risiko des Arbeitgebers an die vom Arbeitnehmer angegebene Anschrift innerhalb von 3 Tagen zu erfolgen.

Soweit auch die Zahlung des Restlohnes am letzten Arbeitstag nicht möglich ist, ist dieser zum betriebsüblichen Zahltag des auf die Kündigung folgenden Monats zu zahlen.

Über die im Besitz des Arbeitgebers verbliebenen Arbeitspapiere ist dem Arbeitnehmer bzw. Auszubildenden beim Ausscheiden eine Bescheinigung auszuhändigen. Vom Arbeitnehmer nachzuweisenden Lohn- oder Unterstützungsschaden wegen nicht rechtzeitiger Aushändigung der Arbeitspapiere trägt der Arbeitgeber, sofern ihn ein Verschulden trifft.

6. Dem ausscheidenden Arbeitnehmer, dem der Arbeitgeber aus vom Arbeitnehmer nicht zu vertretenden Gründen gekündigt hat, ist innerhalb der Kündigungsfrist die zum Suchen einer neuen Arbeitsstelle erforderliche Zeit zu gewähren und bis zu 8 Stunden zu bezahlen. Auf Verlangen des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer den erforderlichen Nachweis hierfür zu erbringen.

7. Nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Ausstellung eines vorläufigen Zeugnisses. Bei Aushändigung des endgültigen Zeugnisses soll das vorläufige Zeugnis zurückgegeben werden.

Das Zeugnis muß sich über die Dauer und Art der Beschäftigung - auf Wunsch des Arbeitnehmers auch über die Führung und Leistung im Dienst - aussprechen.

§ 23

Ausschlußfristen

1. Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis bzw. Ausbildungsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis bzw. Ausbildungsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 2 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.
2. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 2 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 2 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Das gilt nicht für Zahlungsansprüche des Arbeitnehmers bzw. Auszubildenden, die während eines Kündigungsschutzprozesses fällig werden und von seinem Ausgang abhängen. Für diese Ansprüche beginnt die Verfallfrist von 2 Monaten nach rechtskräftiger Beendigung des Kündigungsschutzverfahrens.

§ 24

Schlichtungs- und Schiedswesen

Für die Beilegung von Streitigkeiten über die Auslegung dieses Vertrages sowie zur Hilfeleistung bei Abschluß, Verlängerung, Änderung und Ergänzung gilt die von den Tarifvertragsparteien dieses Vertrages geschlossene Schieds- und Schlichtungsordnung.

§ 25

Sonstige Bestimmungen

1. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, mit Ausnahme der Lohn- und Gehaltstarifverträge alle Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer bzw. Auszubildende auf der räumlichen Ebene dieses Manteltarifvertrages zu regeln.

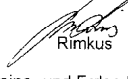
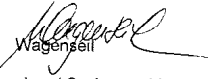
2. Alle Bestimmungen dieses Tarifvertrages, die eine Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Betriebsleitung voraussetzen, können auch in Betrieben durchgeführt werden, die nicht betriebsratsfähig sind oder in denen kein Betriebsrat gebildet ist. Entsprechende betriebliche Regelungen erfolgen nach Anhörung der Belegschaft bzw. nach Anhörung der betreffenden Belegschaftsmitglieder.

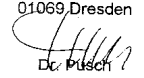
§ 26

Inkrafttreten und Laufdauer

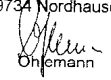
1. Dieser Manteltarifvertrag tritt am 01. Januar 1994 in Kraft. Er ist mittels eingeschriebenen Briefes mit 6monatiger Frist zum Schluß eines Kalenderjahres erstmals zum 31.12.1998 kündbar.
2. Abweichend zu Ziff. 1 kann § 3 I Ziff. 1 erstmals mit 6monatiger Frist zum 31.12.1995 gekündigt werden.
3. Abweichend zu Ziff. 1 kann § 6 mit einer Frist von 1 Monat zum Jahresende gekündigt werden.

Fachverband Kies, Sand, Splitt, Mörtel
und Transportbeton
Nord/Ost e.V.
Leipziger Straße 60
10117 Berlin

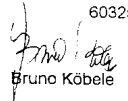
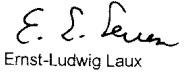
 Rimkus
 Wagenfeld

Steine- und Erden-Industrieverband Sachsen e.V.
Uhlandstraße 39
01069 Dresden
 Pusch

Industrieverband Steine und Erden, Transportbeton,
Mörtel und Asphalt Thüringen und Sachsen-Anhalt e.V.
August-Bebel-Platz 29
99734 Nordhausen

 Ohlemann

Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden
-Bundesvorstand-
Bockenheimer Landstraße 73-77
60325 Frankfurt am Main

 Bruno Köbele
 Ernst-Ludwig Laux

Dresden, den 24. Januar 1994



**Protokollnotiz
zum Manteltarifvertrag**

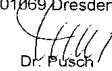
für die Arbeitnehmer und Auszubildenden der Kies-, Sand-, Naturstein-, Leichtzuschlagstoffe- und Baustoff-Recyclingindustrie sowie für die Mörtel-, Transportbeton- und Asphaltindustrie in den Ländern Mecklenburg/Vorpommern, Brandenburg, Berlin, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen
vom 24. Januar 1994

Die Tarifvertragspartner vereinbaren, daß die Lohn- und Gehaltsgruppen gemäß §§ 9 und 10 sowie die Sondervergütungen gemäß § 6 Abschnitt II und III des Manteltarifvertrages vom 21. Februar 1991 nach Übereinkunft der Lohn- und Gehaltstarifvertragsparteien in den Ländern bis spätestens 31. Dezember 1995 nachwirken können.

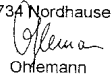
Dresden, den 24. Januar 1994

Fachverband Kies, Sand, Splitt, Mörtel
und Transportbeton
Nord/Ost e.V.
Leipziger Straße 60
10117 Berlin

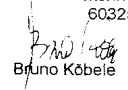
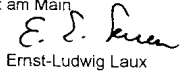
 Rimkus
 Wagenfeld

Steine- und Erden-Industrieverband Sachsen e.V.
Uhlandstraße 39
01069 Dresden
 Pusch

Industrieverband Steine und Erden, Transportbeton,
Mörtel und Asphalt Thüringen und Sachsen-Anhalt e.V.
August-Bebel-Platz 29
99734 Nordhausen

 Ohlemann

Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden
-Bundesvorstand-
Bockenheimer Landstraße 73-77
60325 Frankfurt am Main

 Bruno Köbele
 Ernst-Ludwig Laux