

Mantel-TV, Metall- u. Elektrohandw., B u. BB, 10.06.1991

Fundstelle: BANZ 1993, NR 230 vom 08.12.1993

BANZ 1994, NR 2 vom 05.01.1994

Tarifgebiet: Berlin (Ost) u. Brandenburg

AVE-Anfang: 1. Juli 1993

AVE-Ende: 31. März 1998

Manteltarifvertrag

vom 10. Juni 1991

abgeschlossen zwischen

dem Fachverband Elektrotechnischer Handwerke Berlin/Brandenburg,

der Elektro-Innung Berlin,

dem Landesinnungsverband Metall Brandenburg,

der Innung für Metall- und Kunststofftechnik Berlin

und

der Industriegewerkschaft Metall - Bezirksleitung Berlin -

Inhaltsverzeichnis:

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Regelmäßige Arbeitszeit

§ 3 Aussetzen, Vor- und Nacharbeit

§ 4 Mehrarbeit, Wechselschichtarbeit, Nacharbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit

§ 5 Zuschläge

§ 6 Kurzarbeit

§ 7 Entlohnung

§ 8 Zeitlohnarbeit

§ 9 Leistungslohnarbeit

§ 10 Erschwerniszuschläge

§ 11 Arbeitsausfall, Arbeitszeitversäumnis

§ 12 Berechnung des Entgeltes für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

§ 13 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 14 Arbeitsschutz und Unfallverhütung

§ 15 Sonstige Bestimmungen

§ 16 Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis

§ 17 Tarifschiedsgericht

§ 18 Tarifliche Gütestelle

§ 19 Schlußbestimmungen

§ 20 Geltungsdauer

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Vertrag gilt:

1. Räumlich: Innerhalb der Bundesländer Berlin und Brandenburg mit Ausnahme der Stadtbezirke Spandau, Reinickendorf, Tiergarten, Charlottenburg, Wedding, Kreuzberg, Tempelhof, Wilmersdorf, Schöneberg, Neukölln, Zehlendorf, Steglitz, (dem ehemaligen Westteil der Stadt).
Im nachfolgenden Tarifgebiet II genannt.

2. Fachlich: für alle Betriebe und Nebenbetriebe, die Mitglied des Fachverbandes Elektrotechnische Handwerke Berlin/Brandenburg, der Elektro-Innung Berlin, des Landesinnungsverbandes Metall Brandenburg und der Innung für Metall- und Kunststofftechnik Berlin sind.

3. Persönlich: Für alle in diesen Betrieben beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer, die eine arbeiterrentenversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben. Er gilt nicht für Auszubildende (Lehrlinge).
Aufzählung der Handwerke (nicht abschließend):
Das Elektroinstallateur-, Elektromaschinenbauer-, Elektromechaniker-, Fernmeldeanlagenelektroniker-, Dreher-, Maschinenbaumechaniker-, Metallbauer-, Metallformer- u. -gießer-, Werkzeugmacherhandwerk in den Bundesländern Berlin und Brandenburg und für das Feinmechanikerhandwerk im Land Brandenburg

§ 2

Regelmäßige Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt

ab 1. Juli 1991	41 Stunden,
ab 1. April 1992	40 Stunden,
ab 1. April 1994	39 Stunden.
2. Arbeitszeitregelungen bei 41/40-Stunden
 - 2.1 Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit beträgt

ab 1. Juli 1991	8,2 Stunden,
ab 1. April 1992 bis 31. März 1993	8,0 Stunden.

 Sie verteilt sich auf 5 zusammenhängende Tage in der Regel von Montag bis Freitag.
In besonders gelagerten Fällen kann im Einvernehmen mit den Tarifvertragsparteien die auf 2 Wochen entfallende regelmäßige Arbeitszeit so verteilt werden, daß in der einen Woche regelmäßig weniger und in der anderen entsprechend mehr als 41/40 Stunden gearbeitet wird. Hiervon abweichende Regelungen bedürfen im begründeten Einzelfall der Zustimmung der Tarifvertragsparteien. Diese ist rechtzeitig vor der beabsichtigten Einführung der abweichenden Regelung einzuholen.
 - 2.2 Für Arbeitnehmer, bei denen regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft vorliegt, darf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit einschließlich Arbeitsbereitschaft und Vorbereitungs-, Instandhaltungs- und Abschlußarbeiten

ab 1. Juli 1991 bis zu	51 Stunden
ab 1. April 1992 bis zum 31. März	
ab 1. April 1993 bis zu	50 Stunden

 ausgedehnt werden. In erheblichem Umfang auftretende Arbeitsbereitschaft liegt dann vor, wenn ihr Anteil durchschnittlich etwa 25% der regelmäßigen Arbeitszeit ausmacht. Ob in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, wird gemeinsam von Arbeitgeber und Betriebsrat festgestellt.

2.3 Arbeitszeitregelungen bei 39-Stunden

Ab 1. April 1994 kann für den Betrieb nur eine der nachfolgend aufgeführten Formen der Arbeitszeitregelungen gewählt werden. Die betrieblichen Erfordernisse und die Interessen der Arbeitnehmer sind zu berücksichtigen.

Der Durchschnitt der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden muß grundsätzlich innerhalb eines Ausgleichszeitraums von 3 Monaten erreicht werden.

2.3.1 Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt von Montag bis Donnerstag 8 Stunden und am Freitag 7 Stunden.

Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit kann anstelle des Freitags auch an einem anderen Arbeitstag dieser Woche 7 Stunden betragen, wenn betriebsbedingte Gründe dies erforderlich machen. Dann soll der Arbeitstag mit 7stündiger Arbeitszeit für jeden Arbeitnehmer gleichmäßig im Wechsel auf alle Wochenarbeitstage gelegt werden. Der Arbeitstag mit 7stündiger Arbeitszeit muß grundsätzlich dem Arbeitnehmer mindestens eine Woche vorher bekannt sein.

2.3.2 Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit beträgt innerhalb von 2 aufeinander folgenden Kalenderwochen an 9 Arbeitstagen 8 Stunden und an einem Arbeitstag - vorzugsweise in Verbindung mit Wochenenden oder Feiertagen - 6 Stunden im wöchentlichen Wechsel.

2.3.3 Die Arbeitszeit von wöchentlich 40 Stunden und täglich 8 Stunden wird beibehalten. Der Zeitausgleich zur 39-Stunden-Woche wird in Form von freien Tagen gewährt.

Ein Zusammenlegen von höchstens 2 freien Arbeitstagen kann nur in beiderseitigem Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfolgen.

Der freie Arbeitstag soll für jeden Arbeitnehmer im Wechsel auf alle Wochenarbeitstage gelegt werden.

Der freie Arbeitstag muß grundsätzlich dem Arbeitnehmer mindestens zwei Wochen vorher bekannt sein.

2.3.4 Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt für die Woche von Montag bis Freitag 38 Stunden, 39 Stunden oder 40 Stunden. Innerhalb dieser Festlegung sind Arbeitszeitregelungen nach Ziff. 2.3.1 bis 2.3.3 sinngemäß möglich.

Die jeweils geltende regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit muß dem Arbeitnehmer spätestens am Freitag für die übernächste Kalenderwoche mitgeteilt werden.

Der Arbeitgeber ist gegenüber dem Betriebsrat verpflichtet, den Nachweis über die Einhaltung der tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit zu erbringen.

Durch Betriebsvereinbarung kann geregelt werden, daß der Ausgleich in einem Drei-Monatszeitraum erfolgen kann, wobei der Ausgleichsanspruch aus einem Drei-Monatszeitraum in einen anderen, unmittelbar davorliegenden oder anschließenden Drei-Monatszeitraum übernommen werden kann.

2.3.5 In einer Betriebsvereinbarung sind die erforderlichen Einzelheiten festzulegen.

2.3.6 Für Arbeitnehmer, bei denen regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft vorliegt, darf die regelmäßige wöchentliche

Arbeitszeit einschließlich Arbeitsbereitschaft und Vorbereitungs-, Instandhaltungs- und Abschlußarbeiten bis zu 49 Stunden ausgedehnt werden. In erheblichem Umfang auftretende Arbeitsbereitschaft liegt dann vor, wenn ihr Anteil durchschnittlich etwa 25% der regelmäßigen Arbeitszeit ausmacht. Ob in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, wird gemeinsam von Arbeitgeber und Betriebsrat festgestellt.

3. Gemeinsame Regelungen

3.1 Am 24. und 31. Dezember darf nicht mehr als je 6 Stunden gearbeitet werden. Von der an diesen Tagen ausfallenden Arbeitszeit sind jeweils 2 Stunden, die nicht vor- oder nachzuarbeiten sind, zu vergüten. In Einschichtbetrieben soll die Arbeitszeit unter den vorstehenden Voraussetzungen nicht über 13.00 Uhr ausgedehnt werden. In Mehrschichtbetrieben ist hinsichtlich des Schichtendes eine entsprechende betriebliche Vereinbarung zu treffen.

3.2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen werden entsprechend den betrieblichen Erfordernissen unter Berücksichtigung der arbeitszeitlichen Vorschriften im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat festgesetzt.

3.3. Zeiten zum Umkleiden und Waschen sowie Frühstücks- und Mittagspausen sind keine Arbeitszeiten. Bei gesundheitsschädlichen und bei für den Gewerbebezweig besonders schmutzigen Arbeiten hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine bezahlte Zeit zum Reinigen vor den Pausen und vor Arbeitsschluß, deren Dauer zwischen den Betriebsparteien zu regeln ist. Das gleiche gilt in besonders gelagerten Fällen hinsichtlich des Umkleidens.

§ 3

Aussetzen, Vor- und Nacharbeit

- Der Betrieb oder eine Betriebsabteilung kann während der Dauer der Inventur nach Beratung mit dem Betriebsrat geschlossen werden. Eine Schließung ist jedoch - soweit es die betrieblichen Verhältnisse gestatten - zu vermeiden. Für die gegebenenfalls ausfallende Arbeitszeit, deren Dauer für den einzelnen Arbeitnehmer seine Schichtarbeitszeit nicht überschreiten darf, besteht ein Anspruch auf Vor- oder Nacharbeit, die im Einvernehmen mit dem Betriebsrat auf einen mit den arbeitszeitrechtlichen Vorschriften übereinstimmenden Zeitraum zu verteilen ist. Die über die Dauer einer Schicht hinausgehende Ausfallzeit ist zu bezahlen. Ist Vor- oder Nacharbeit nicht möglich, so ist die infolge der Inventur ausfallende Arbeitszeit zu vergüten.
- Schließung aus anderen Anlässen erfolgt unter Beachtung der arbeitszeitrechtlichen Vorschriften im Einvernehmen mit dem Betriebsrat. Die ausfallende Arbeitszeit kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat durch Vor- oder Nacharbeit, die auf einen mit den arbeitszeitrechtlichen Vorschriften übereinstimmenden Zeitraum zu verteilen ist, ausgeglichen werden. Sofern eine Vor- oder Nacharbeit nicht erfolgt, ist ein Anspruch auf Bezahlung der ausfallenden Arbeitszeit nicht gegeben.
- Wird der Betrieb an Werktagen vor und nach gesetzlichen

Feiertagen geschlossen, so bleibt dessenungeachtet der Anspruch auf Bezahlung der gesetzlichen Feiertage bestehen.

§ 4

Mehrarbeit, Wechselschichtarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Mehrarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden. Zuschlagspflichtige Mehrarbeit liegt vor, wenn Arbeitnehmer mehr als die wöchentliche Arbeitszeit arbeiten.
2. Bei dringenden betrieblichen Erfordernissen kann Mehrarbeit mit Zustimmung des Betriebsrates bis zu 2 Mehrarbeitsstunden über die jeweils vereinbarte regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinaus, jedoch höchstens bis zu 10 Mehrarbeitsstunden in der Woche vereinbart werden. Dabei ist die tägliche Höchstarbeitszeit von 10 Arbeitsstunden (AZO)(1) zu beachten. Eine solche Regelung kann nur für jeweils höchstens 8 Wochen getroffen werden. Bei der Festlegung der Mehrarbeit sind die berechtigten Interessen der betroffenen Arbeitnehmer zu berücksichtigen.
3. Freizeitgewährung bei geleisteter Mehrarbeit
Bei Vereinbarung von Mehrarbeit ist die geleistete Mehrarbeit grundsätzlich mit bezahlter Freistellung von der Arbeit abzugelten. Die Mehrarbeitszuschläge sind in dem Monat zu vergüten, in dem die Mehrarbeit geleistet wurde. Dies gilt unabhängig davon, ob die Mehrarbeit vor oder nach der festgesetzten Normalarbeitszeit geleistet wird.
4. Vom Arbeitnehmer verschuldete Ausfallzeit wird bei der Feststellung der regelmäßigen Arbeitszeit nicht mitgezählt. Mehrarbeit liegt nicht vor, wenn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit aufgrund einer Regelung gemäß § 2 Ziff. 2.1 Absatz 2 überschritten wird. Mehrarbeit liegt ferner nicht vor, soweit es sich um Vor- oder Nacharbeit gemäß § 3 handelt.
5. Im Rahmen regelmäßig wechselnder Schichten geleistete Arbeit liegt dann vor, wenn der Arbeitnehmer, dem Schichtplan entsprechend, selbst regelmäßigem Schichtwechsel unterliegt oder aber ständig außerhalb der Normalschicht bzw. der ersten Schicht in den weiteren Schichten des Schichtplanes eingesetzt ist.
6. Nachtarbeit ist in der Zeit zwischen 20.00 und 6.00 Uhr geleistete Arbeit. Ständige Nachtarbeit ist Nachtarbeit, die für einen zusammenhängenden Zeitraum von mehr als zwei Wochen angeordnet wird. Unregelmäßige Nachtarbeit ist Nachtarbeit, die aus Anlaß betrieblicher Erfordernisse außerhalb der regelmäßigen Schicht geleistet wird.
7. Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit von 00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit.
8. Notwendige Mehrarbeit, Wechselschichtarbeit, Nachtarbeit, Sonntags- und Feiertagsarbeit kann nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat angeordnet werden. Wenn in nicht voraussehbaren Fällen Arbeitnehmer zu solchen Arbeiten herangezogen werden müssen, ist der Betriebsrat, sofern das vorherige Einvernehmen aus Zeitmangel nicht herbeigeführt werden konnte, unverzüglich nachträglich zu verständigen.

Der Arbeitnehmer kann nur dann zur Arbeitsleistung in einer außerordentlichen Arbeitszeit im Sinne der Ziff. 1 bis 7 verpflichtet werden, wenn ihm dieses 24 Stunden vorher angekündigt wird. Ist die Arbeitsleistung im vorstehenden Sinne rechtzeitig angekündigt worden, darf sie nur aus zwingenden Gründen abgelehnt werden. Außergewöhnliche Fälle im Sinne des § 14 AZO werden hiervon nicht berührt.

§ 5

Zuschläge

1. Folgende Zuschläge werden für angeordnete Arbeitsleistung gezahlt:
 - a) Mehrarbeit 30%
 - b) Wechselschichtarbeit, die nach 18.00 Uhr endet, für die gesamte Schicht 15%

Protokollnotiz:

Die Schichtzuschläge, die für in den Nachtstunden zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistete Arbeit gezahlt werden, haben den Rechtscharakter von Nachtarbeitszuschlägen.

- c) Nachtarbeit
 - ständige Nachtarbeit 15%
 - unregelmäßige Nachtarbeit 50%
 - unregelmäßige Nachtarbeit, die zugleich Mehrarbeit ist 60%
 - d) Sonntagsarbeit 70%
- e) Arbeit an gesetzlichen Feiertagen 150%
2. Angefangene Mehrarbeitsstunden, Sonntags- und Feiertagsstunden und zuschlagspflichtige unregelmäßige Nachtarbeitsstunden werden täglich auf halbe Arbeitsstunden aufgerundet.
3. Bei der Berechnung der Zuschläge ist zugrunde zu legen:
 - bei Zeitlohnarbeitern der effektive Stundenverdienst,
 - bei Leistungslohnarbeitern der im Leistungslohn erzielte Durchschnittsstundenverdienst der letzten abgerechneten 13 Wochen oder der diesem Zeitraum annähernd entsprechenden abgerechneten Lohnabrechnungszeiträume.
4. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur ein Zuschlag, und zwar der höhere, zu zahlen. Das gilt jedoch nicht für den Fall des Zusammentreffens von Zuschlägen für Mehrarbeit (Ziff. 1a) und Wechselschichtarbeit (Ziff. 1b).
5. Zuschlagspflichtige Sonntags- und Feiertagsarbeit liegt nicht vor, wenn an Sonntagen Arbeitsstunden in regelmäßiger Dienstzeit geleistet werden und dafür ein entsprechender Freizeitausgleich erfolgt.

Wird die Arbeitsleistung in regelmäßiger Dienstzeit an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag erbracht, so liegt ebenfalls keine zuschlagspflichtige Feiertagsarbeit vor, jedoch ist ein entsprechender Freizeitausgleich ohne Minderung des Verdienstes zu gewähren. Findet in derartigen Fällen ein bezahlter Freizeitausgleich nicht statt, so ist für die geleistete Arbeit ein Zuschlag in Höhe von 50% der unter Ziff. 1d und e genannten Zuschläge zu zahlen.

§ 6

Kurzarbeit

1. Wenn es die betrieblichen Verhältnisse erfordern, kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat Kurzarbeit ohne Rücksicht auf die Kündigungsfrist der Arbeitsverhältnisse mit einer Ankündigungsfrist von 7 Kalendertagen angeordnet werden.
2. Wird die Kurzarbeit vorübergehend bis zu höchstens 4 Wochen durch Vollarbeit unterbrochen, so ist die Wiedereinführung der Kurzarbeit nicht von einer vorherigen Ankündigung abhängig.
3. Wird einem Arbeitnehmer während der Dauer der Kurzarbeit gekündigt, so hat er für die Dauer der Kündigungsfrist gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf ungekürzte tarifliche oder vertragliche Entlohnung. Dieser Anspruch besteht nicht, wenn der Lohn für die Dauer der Kündigungsfrist aus einer vorangegangenen Änderungskündigung bereits in voller Höhe vom Arbeitgeber gezahlt worden ist.
4. Liegt die wöchentliche Arbeitszeit bei angeordneter Kurzarbeit nicht mehr als 4 Stunden unter den im § 2 festgelegten Grenzwerten der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, so ist hinsichtlich der Erstattung des Lohnausfalles zwischen den Betriebsparteien eine Vereinbarung zu treffen.
5. Eine Anordnung von Kurzarbeit ist, nur möglich, wenn die Antragstellung auf Kurzarbeit beim Arbeitsamt nachgewiesen wird.

§ 7

Entlohnung

1. Die Arbeit wird im Zeitlohn (§ 8) oder Leistungslohn (§ 9) im Einvernehmen mit dem Betriebsrat ausgeführt.
2. Lohnabrechnungszeiträume, Lohnzahltag, Art der Lohnzahlung und Form des für jeden einzelnen Arbeitnehmer zu führenden Arbeitszeit-Kontos werden durch Betriebsvereinbarungen festgelegt.
Bei Barzahlung erfolgt die Auszahlung des Lohnes während der regelmäßigen Arbeitszeit an einem Werktag mit Ausnahme des Sonnabends.

Protokollnotiz:

Entstehen durch die Einführung der bargeldlosen Lohnzahlung

zusätzliche Belastungen der Arbeitnehmer, so sind diese durch angemessene Regelungen zu berücksichtigen.

3. Bei der Auszahlung des Lohnes ist jedem Arbeitnehmer ein Beleg auszuhändigen, aus dem die Höhe des Lohnes, die Zahl der Arbeits- und Mehrarbeitsstunden, die Höhe der Zuschläge und gesetzlichen Zulagen sowie die einzelnen Arten der Abzüge und deren Höhe ersichtlich sein müssen.
4. Um Arbeitszeitverkürzungen, Aussetzen oder Entlassungen bei Mangel an geeigneter Arbeit zu vermeiden, sind die Arbeitnehmer - soweit sie im Betrieb verbleiben wollen - verpflichtet, auch andere, außerhalb ihrer bisherigen Tätigkeit liegende Arbeiten zu verrichten, die ihnen unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse zugemutet werden können. Die Bezahlung dieser Arbeiten erfolgt entsprechend einer jeweiligen betrieblichen Vereinbarung, mindestens jedoch nach dem mit dem Arbeitnehmer vereinbarten Tariflohn.

§ 8

Zeitlohnarbeit

Die Entlohnung bei Zeitlohnarbeit erfolgt unabhängig vom Arbeitsergebnis. Sie wird auf die Zeit oder den Zeiteil bezogen, die der Arbeitnehmer dem Betrieb zur Arbeitsleistung zur Verfügung steht.

§ 9

Leistungslohnarbeit

1. Leistungslohnarbeit liegt vor, wenn die zur Ausführung der Arbeit notwendige Zeit oder ein für das Arbeitsergebnis zu zahlender Geldbetrag vorher festgelegt bzw. vorgegeben wird und der Verdienst des Arbeitnehmers hiervon abhängig ist. Der Zeitverbrauch bzw. das mengenmäßige Arbeitsergebnis müssen vom Arbeitnehmer beeinflussbar sein.
2. Die Einführung der Leistungsentlohnung bedarf der Zustimmung des Betriebsrates. Entsprechend den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes ist in einer Betriebsvereinbarung das Verfahren festzulegen, nach dem die vorzugebenden Zeiten ermittelt werden bzw. in welcher Form überbetriebliche Zeitwertkataloge o.ä. zur Anwendung kommen. Weiterhin sind - soweit nicht in diesem Tarifvertrag enthalten - Regeln für die Durchführung der Leistungsentlohnung zu vereinbaren.
3. Die Festsetzung der vorzugebenden Zeit oder des Geldbetrages hat so zu erfolgen, daß die im Leistungslohn beschäftigten Arbeitnehmer bei normaler Leistung und bei Einhaltung vorgeschriebener Arbeitsgüte den tariflichen Grundlohn ihrer Lohngruppe verdienen. Unter Normalleistung ist jene Leistung zu verstehen, die von einem hinreichend geeigneten Arbeitnehmer nach genügender Übung und ausreichender Einarbeitung mit den vorhandenen Betriebsmitteln und bei den im Betrieb bestehenden Verhältnissen ohne

Gesundheitsschädigung auf die Dauer erreicht und erwartet werden kann, wenn er die in der Vorgabe enthaltenen und ausgewiesenen Verteil- und Erholungszeiten einhält.

4. Der Ausgangslohn für die Leistungsentlohnung (Leistungslohn-Richtsatz) ist die Abgeltung für ein in einer Stunde bei Normalleistung erzielttes Arbeitsergebnis. Dem im Leistungslohn beschäftigten Arbeitnehmer wird der mit ihm vereinbarte Zeitlohn garantiert. Die Festsetzung der über den Ausgangslohn hinausgehenden Leistungslohnanteile hat so zu erfolgen, daß eine der Mehrleistung entsprechende verhältnismäßige Steigerung des Verdienstes eintritt.
5. Die festgesetzten bzw. vereinbarten Vorgabezeiten (Zeiteinheiten, Arbeitswerte usw.) oder Geldbeträge (bei Vorgabe in Geld bzw. Stückpreisen) dürfen nur dann geändert werden, wenn dieses durch eine wesentliche Änderung der Arbeitsmethoden, durch technische Veränderungen an Betriebs- und Arbeitsmitteln, wesentliche Änderung der Fertigungsvoraussetzungen (z.B. Stückzahl) oder offensichtliche Fehler bei der Festsetzung begründet ist.
6. Der Betriebsrat hat bei der Erstfestsetzung und der Änderung der Vorgabezeiten oder Geldbeträge ein Mitbestimmungsrecht (§ 87 Abs. 1 Ziffer 10 BetrVG). Ergeben sich nach der Festsetzung bzw. Änderung von Vorgabezeiten bzw. Geldbeträgen Meinungsverschiedenheiten oder werden bestehende Vorgabezeiten oder Geldbeträge vom Arbeitnehmer reklamiert, so ist zunächst unter Hinzuziehung des Betriebsrates eine Klärung zu versuchen. Wird hierbei keine Einigung erzielt, so wird die Vorgabezeit oder der Geldbetrag strittig. In diesem Falle erfolgt die Nachprüfung durch einen betrieblich zu bestellenden Leistungslohn-Ausschuß, der aus vier Mitgliedern besteht, von denen zwei durch den Arbeitgeber und zwei vom Betriebsrat benannt werden. Von den vom Betriebsrat zu benennenden Mitgliedern des Leistungslohn-Ausschusses muß mindestens ein Mitglied dem Betriebsrat angehören. Führt die Überprüfung zu einer Änderung der Vorgabezeit oder des Geldbetrages zugunsten des Arbeitnehmers, so gilt die Änderung ab Beginn der Ausführung des Arbeitsauftrages, deren Vorgabebedingung beanstandet wurde. Kommt auch hier keine Einigung zustande, so kann die tarifliche Gütestelle nach § 18 des MTV angerufen werden. Die Ausführung der Arbeit im Leistungslohn darf wegen Meinungsverschiedenheiten über die Richtigkeit der festgesetzten Zeiten oder Geldbeträge nicht verweigert werden.
7. Der Arbeitnehmer im Leistungslohn erhält vor Beginn der Arbeit einen schriftlichen Arbeitsauftrag, auf dem die Art der Arbeit und die Vorgabezeit oder der Geldbetrag verzeichnet sein müssen. Die Bekanntgabe dieser Leistungslohnbedingungen kann

auch durch Anschlag oder ein jedem Arbeitnehmer zugängliches Verzeichnis erfolgen. Solange dem Arbeitnehmer die Leistungslohnbedingungen nicht bekannt sind, gilt die Leistungslohnarbeit als nicht vereinbart.

8. Erhalten Arbeitnehmer trotz Mahnungen bei neuen oder geänderten Vorgabezeiten bzw. Geldbeträgen nicht rechtzeitig von den Leistungslohnbedingungen Kenntnis, so wird die Arbeit als vorübergehende Zeitlohnarbeit behandelt und bezahlt.
9. Leistungslohnler, die aus betrieblichen Gründen vorübergehend im Zeitlohn beschäftigt werden, haben während dieser Zeit Anspruch auf den im Leistungslohn erzielten Durchschnittsstundenverdienst der vorausgegangenen letzten 13 Wochen bzw. der diesem Zeitraum annähernd entsprechenden Lohnabrechnungsabschnitte. Dauert diese vorübergehende Zeitlohnarbeit länger als 4 Wochen, so ist sie als dauernde Zeitlohnarbeit anzusehen.
10. Die Arbeiten, die im Leistungslohn ausgeführt werden, sind vom Arbeitgeber oder seinem Beauftragten so vorzubereiten und zu fördern, daß dem Arbeitnehmer ein ungehindertes Arbeiten möglich ist. Wird der Arbeitnehmer durch Material-, Werkzeugmangel oder Betriebsstörungen an der Fortsetzung seiner Arbeit gehindert, ist er zu sofortiger Meldung an seinen Meister bzw. dessen Stellvertreter verpflichtet. Zeitversäumnisse bzw. Wartezeiten, die ohne Verschulden des Arbeitnehmers durch Fehlen von Zeichnungen, Material, Werkzeug, Vorrichtungen, Hilfskräften, Transportmöglichkeiten entstehen, werden - soweit dieser Zeitaufwand in den Vorgaben nicht enthalten ist - ab ihrem Eintreten mit dem Leistungslohdurchschnittsverdienst der letzten abgerechneten 13 Lohnwochen bzw. der diesen in etwa entsprechenden Lohnabrechnungszeiträumen (ohne Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge) bezahlt. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf Verlangen während der Wartezeit andere zumutbare Arbeiten zu verrichten.
11. Scheidet ein im Leistungslohn beschäftigter Arbeitnehmer vor Beendigung des ihm übertragenen Arbeitsauftrages aus, so erhält er für die auf die nicht abgerechnete Arbeit verwendete Zeit den Durchschnittsstundenverdienst der letzten 13 Lohnwochen bzw. der diesem in etwa entsprechenden Lohnabrechnungsabschnitte.
12. Die Verteilung eines in Gruppenarbeit (Kolonnenarbeit) erzielten Mehrverdienstes unter den Beteiligten ist durch Betriebsvereinbarung festzulegen.

§ 10

Erschwerniszuschläge

1. Für Arbeiten, die im Verhältnis zu den für den Gewerbebezweig

typischen Arbeiten besonders schmutzig sind oder Arbeiten, die an besonders schmutzigen und wasserreichen Stellen und Gruben geleistet werden sowie Arbeiten, bei denen der Arbeitnehmer mit Karbolium, Teer und Gasen in Berührung kommt, ist ein Zuschlag von 10% des jeweiligen tariflichen Stundenlohnes zu zahlen.

Dem Arbeitnehmer sind im Bedarfsfalle Handreinigungsmittel unentgeltlich zur Verfügung zu stellen.

2. Arbeiten, die in den geltenden Arbeitssicherheits- bzw. Unfallverhütungsvorschriften wegen ihrer Eigenart als gesundheitsschädlich oder gefährlich für Leib und Leben Erwähnung finden und deshalb besondere Schutzmaßnahmen erfordern, können vom Arbeitnehmer verweigert werden, wenn diese Maßnahmen nicht nach den einschlägigen von den Berufsgenossenschaften erlassenen oder empfohlenen Regeln getroffen sind.
Führen derartige Arbeiten und die hierfür zu treffenden Schutzmaßnahmen zu Erschwernissen oder Beeinträchtigungen der Arbeitsausführung, die über die im Beruf oder Gewerbebereich typischen und als üblich betrachteten Einflüsse hinausgehen, sind Erschwerniszuschläge zu gewähren.
Diesen Erschwernissen und Beeinträchtigungen der Arbeitsausführung gleichgestellt sind solche, die ihre Ursache nicht in einschlägigen Arbeitssicherheitsvorschriften haben, jedoch als von den üblichen berufs- oder branchenspezifischen Belastungen eines Arbeitsauftrages erheblich abweichend betrachtet werden müssen. Die Abgrenzung der zulagepflichtigen Erschwernisse ist durch betriebliche Regelungen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vorzunehmen.
Die Höhe des Erschwerniszuschlags beträgt 10% des tariflichen Stundenlohnes.
3. Erfolgt bei zuschlagspflichtigen Tätigkeiten gemäß Ziff. 2 auf wetterungeschützten Arbeitsplätzen auf Anordnung des Arbeitgebers eine Weiterarbeit bei anhaltendem Regen oder diesem vergleichbaren Wettereinflüssen, so ist statt 10% ein Zuschlag von 15% auf den tariflichen Stundenlohn zu gewähren.
4. Erschwerniszuschläge werden für die Dauer der Erschwernis gewährt. Angefangene Stunden sind auf halbe Stunden aufzurunden.

§ 11

Arbeitsausfall, Arbeitszeitversäumnis

I. Lohnzahlungsgrundsatz

Bezahlt wird nur die Zeit, die der Arbeitnehmer im Rahmen der vereinbarten Arbeitszeit dem Arbeitgeber arbeitsbereit zur Verfügung steht oder auf Verlangen des Arbeitgebers tatsächlich gearbeitet hat, soweit in diesem Vertrag nicht andere Regelungen getroffen sind.

II. Arbeitsausfall

1. Muß die Arbeit wegen Energiestörungen (Strom, Gas, Wasser), Maschinenstörungen, die der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat oder infolge anderer unabwendbarer Ereignisse unterbrochen werden, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, auch andere als die sonst von ihm verrichteten Arbeiten ohne Verdienstminderung auszuführen.
2. Ist ein solcher anderweitiger Arbeitseinsatz nicht möglich, so ist der entstandene Verdienstausschlag durch Nachholen der ausgefallenen Arbeitszeit abzuwenden.
3. Die ausgefallene Arbeitszeit kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat auf die Werklage von 5 zusammenhängenden, an die Ausfallzeit anschließenden Wochen verteilt werden.
4. Diese Nacharbeit ist keine Mehrarbeit im Sinne des § 4 Ziff. 1.
5. Ist diese Nacharbeit aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so ist dem Arbeitnehmer die ausgefallene Arbeitszeit bis zur Dauer einer Schicht zu vergüten.

III. Arbeitszeitversäumnis

1. Ist der Arbeitnehmer durch Krankheit oder sonstige unvorhergesehene Ereignisse an der Arbeitsleistung gehindert, so hat er dem Arbeitgeber unverzüglich - spätestens innerhalb von 3 Tagen - Mitteilung zu machen und dabei die Gründe seiner Verhinderung anzugeben. Bei Krankheit hat der Arbeitnehmer seine Arbeitsunfähigkeit durch Bescheinigung nachzuweisen.
2. Der Verdienstausschlag für die tatsächlich notwendige Arbeitszeitversäumnis wird bezahlt bei:
 - a) Vorladung von Behörden und Gerichten, soweit kein anderweitiger Anspruch besteht.
Hiervon ausgenommen sind die Wahrnehmung von Terminen als Antragsteller, als Zeuge, als Partei im Parteienprozeß sowie im eigenen Strafverfahren.
Ein Anspruch auf Bezahlung des Verdienstausschlages besteht jedoch in folgenden Fällen:
Notwendige Wahrnehmung von Terminen als Antragsteller im Zusammenhang mit einer Berufskrankheit, mit einem Betriebsunfall oder mit der Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft notwendige Wahrnehmung von Gerichtsterminen im Zusammenhang mit Ordnungswidrigkeiten, die bei Dienstfahrten mit dem Kraftfahrzeug aufgetreten sind, soweit gerichtlich eigenes Verschulden nicht festgestellt ist.
 - b) Erfüllung gesetzlich auferlegter Pflichten in öffentlichen Ehrenämtern, soweit kein dem Verdienst entsprechender Anspruch auf anderweitige Entschädigung besteht, wobei die gewährte Entschädigung anzurechnen ist.

- c) Teilnahme an Kursen und Sitzungen der vertragschließenden Gewerkschaft. Sofern die Teilnahme nicht im Zusammenhang mit gesetzlichen Rechten und Pflichten des Arbeitnehmers steht, ist unter Berücksichtigung betrieblicher Notwendigkeiten die erforderliche Freizeit ohne Anspruch auf Bezahlung zu gewähren.
- d) Aufsuchen des Arztes infolge einer während der Arbeitszeit auftretenden Erkrankung, die aufgrund des vorliegenden Allgemeinzustandes ein sofortiges ärztliches Eingreifen erfordert, höchstens aber bis zur Dauer von 3 Arbeitsstunden.
- e) Aufsuchen des Arztes und vom Arzt verordnete Ruhezeit nach der Behandlung infolge eines während der Arbeitszeit aufgetretenen Betriebsunfalles, der aufgrund der vorliegenden Umstände ein unverzügliches ärztliches Eingreifen erforderlich macht, höchstens aber bis zur Dauer von 8 Arbeitsstunden.
- f) Wahrnehmung von ärztlich veranlaßten und bescheinigten Kontrolluntersuchungen bei Krebs, Tuberkulose, Diabetes und bei röntgen- bzw. labordiagnostischen Maßnahmen, die ein Erscheinen des Arbeitnehmers während der Arbeitszeit erforderlich machen; ärztliche Untersuchungen der Rentenversicherungsträger für ein Heilverfahren sowie gesetzlich festgelegte Kontrolluntersuchungen, die infolge der Tätigkeit des Arbeitnehmers erforderlich sind.
- g) Vorführung zur Hauptuntersuchung nach der Straßenverkehrszulassungsordnung des vom Arbeitnehmer regelmäßig für Dienstreisen benutzten Kraftfahrzeuges bis zur Dauer von 3 Stunden.
- h) Teilnahme an Prüfungen, die nach beendeter Berufsausbildung im Sinne des § 1 Abs. 2 BBiG erfolgen sowie an Berufsprüfungen im Sinne des § 40 Abs. 2 BBiG. Teilnahme an Prüfungen zum Abschluß beruflicher Fortbildungslehrgänge sowie an Prüfungen nach Beendigung beruflicher Umschulung, wenn zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer vorheriges Einvernehmen zur Teilnahme an der Umschulungsmaßnahme hergestellt wurde. Eine Vergütung erfolgt in diesen Fällen nur, sofern kein anderweitiger Anspruch auf Ersatz des Arbeitsentgeltes besteht.
3. Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Fortzahlung des Verdienstes für Arbeitsversäumnis infolge
- a) eigener Eheschließung 2 Tage
 - b) Eheschließung von Kindern einschl. Stief- und Pflegekindern 1 Tag
 - c) Niederkunft der Ehefrau 1 Tag
 - d) eigener Silberhochzeit 1 Tag

- e) Todes des Ehegatten, sofern häusliche Gemeinschaft bestanden hat 3 Tage
- f) Todes von Familienangehörigen (Eltern einschl. Stief- und Pflegeeltern, Kindern einschl. Stief- und Pflegekindern, Geschwistern einschl. Halbgeschwistern) 1 Tag
- g) eines Umzuges, wenn der Arbeitnehmer einen eigenen Hausstand (Möbiliar für mindestens ein Zimmer) hat, einmal im Kalenderjahr 1 Tag
- h) Stellungssuche nach erfolgter ordentlicher Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber nach einer Betriebszugehörigkeit von 6 Monaten 5 Stunden
nach einer Betriebszugehörigkeit von 2 Jahren 8 Stunden
nach einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren ist diese Zeit auch bei Kündigung durch den Arbeitnehmer zu gewähren.

Protokollnotiz
zu Buchstaben b und f:

Pflegeeltern und -kinder sind Personen, die sich zum Arbeitnehmer in einem Verhältnis im Sinne der Pflegevertragsvorschriften befinden bzw. befunden haben (Nachweis durch Vorlage des amtlichen Pflegevertrages oder einer Bestätigung des Jugendamtes).

4. Der Arbeitnehmer hat in den Fällen der Ziff. 2 dem Arbeitgeber die Arbeitszeitversäumnis vorher zur Kenntnis zu bringen, in den Fällen der Ziffer 3 beim Arbeitgeber um Arbeitsbefreiung nachzusuchen. In allen Fällen ist ein entsprechender Nachweis zu führen.
Die Inanspruchnahme der hiernach zu gewährenden Freizeit ist nur im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit dem Ereignis und seinen Folgen zulässig.

Hierzu
Protokollnotiz:

Fällt ein Ereignis nach Ziff. 3c, e und f in den Urlaub, so bleibt dessenungeachtet der entsprechende bezahlte Freizeitanspruch erhalten. Seine Gewährung sollte in diesen Fällen unter Berücksichtigung betrieblicher Belange durch Unterbrechung des Urlaubs, nach Abschluß des Urlaubs oder nach freier Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfolgen.

IV. Berechnung der Vergütungen für Arbeitsausfall und Arbeitszeitversäumnis

Für die Berechnung der dem Arbeitnehmer gemäß II. und III. zustehenden Vergütungen sind zugrunde zu legen:

- a) die Zahl der ausgefallenen Arbeitsstunden,
- b) der Stundenverdienst, und zwar bei Leistungslohnarbeitern der Durchschnittsstundenverdienst der letzten 13 Wochen, bei Zeitlohnarbeitern der effektive Stundenverdienst.

Dabei sind Lohnerhöhungen nicht nur vorübergehender Art, die während oder nach dem Lohnabrechnungszeitraum eingetreten sind, entsprechend zu berücksichtigen.

§ 12

Berechnung des Entgeltes für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit gelten die Bestimmungen des Gesetzes über die Fortzahlung des Arbeitsentgeltes im Krankheitsfalle (Lohnfortzahlungsgesetz). Unter Anwendung von § 2 Ziff. 3 dieses Gesetzes sind bei der Berechnung des fortzuzahlenden Arbeitsentgeltes zugrunde zu legen:

a) Hinsichtlich der Lohnhöhe

der durchschnittliche Stundenverdienst in den letzten 13 Wochen vor der Krankheit oder in den diesem Zeitraum annähernd entsprechenden abgerechneten Lohnabrechnungszeiträumen (Gesamtverdienst des Arbeitnehmers in dem betreffenden Zeitraum einschließlich aller Zuschläge geteilt durch die Zahl der bezahlten Stunden ohne Mehrarbeits-, Fahr- und Wegezeitstunden).

Die nach § 2 Abs. 1 Satz 2 LFG auszunehmenden Leistungen (das sind Auslösungen, Schmutzzulagen und ähnliche Leistungen, soweit der Anspruch auf sie im Falle der Arbeitsfähigkeit davon abhängig ist, ob und in welchem Umfange dem Arbeitnehmer Aufwendungen, die durch diese Leistungen abgegolten werden sollen, tatsächlich entstanden sind, und dem Arbeitnehmer solche Aufwendungen während der Arbeitsunfähigkeit nicht entstehen) bleiben unberücksichtigt.

Soweit und solange Auslösungen vom Arbeitnehmer zu versteuern sind, gehören sie zum Gesamtverdienst.

Lohnabrechnungszeiträume, in denen längere entschuldigte Fehlzeiten liegen, sind auszuklammern und durch entsprechende abgerechnete Lohnabrechnungszeiträume zu ersetzen. Als entschuldigt gelten solche Fehlzeiten, für die der Arbeitgeber eine Befreiung vom Dienst bewilligt hat oder die auf triftige Gründe gestützt sind. Unentschuldigte Fehlzeiten werden bei der Berechnung des durchschnittlichen Stundenverdienstes als bezahlte Stunden gezählt.

Liegen bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit noch keine Betriebszugehörigkeit von 13 Wochen bzw. diesem Zeitraum annähernd entsprechende abgerechnete Lohnabrechnungszeiträume vor, so ist die Berechnung des durchschnittlichen Stundenverdienstes auf der Grundlage der vorhandenen Beschäftigungszeit vorzunehmen.

Ist auch dieses nicht möglich, so ist der vereinbarte Einstellungslohn zugrunde zu legen.

Wenn in dem Berechnungszeitraum eine Änderung des Lohntarifvertrages eintritt, so ist sie für den gesamten Zeitraum zu berücksichtigen.

Wenn nach dem Berechnungszeitraum, jedoch vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit oder während der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit eine Änderung des Lohntarifvertrages eintritt, so ist sie vom Zeitpunkt ihres Inkrafttretens zu berücksichtigen.

b) Hinsichtlich der Anzahl der Arbeitsstunden

für jeden Krankheitstag, für den der Arbeitnehmer den gesetzlichen Anspruch auf Lohnfortzahlung hat, so viele Stunden, wie der Arbeitnehmer an dem entsprechenden Tage in regelmäßiger Arbeitszeit, d.h. ohne Mehrarbeits-, Fahr- und Wegezeitstunden, zu arbeiten hätte.

Wird in einem Betrieb vorübergehend verkürzt gearbeitet und hätte in diesem Falle der Arbeitnehmer bei Arbeitsfähigkeit Verdienstkürzungen hinzunehmen, so ist die verkürzte Arbeitszeit für ihre Dauer als die für den Arbeitnehmer maßgebende regelmäßige Arbeitszeit anzusehen. Wird in dem Betrieb zum Ausgleich ausfallender regelmäßiger Arbeitszeit im Sinne der tariflichen Bestimmungen vor- oder nachgearbeitet, so hat der Arbeitnehmer im Falle seiner Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit an den Vor- oder Nacharbeitstagen Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für die entsprechenden Vor- oder Nacharbeitsstunden.

§ 13

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

I. Kündigungsfristen

1. Das Arbeitsverhältnis kann beiderseits gelöst werden
 - a) während der ersten 4 Wochen ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zum Schichtschluß;
 - b) von der 5. bis zur 8. Woche der Beschäftigung mit einer Kündigungsfrist von 3 Arbeitstagen zum Wochenschluß;
 - c) von der 9. Woche der Beschäftigung an bis zum Ablauf des 1. Jahres der Beschäftigung mit einer Kündigungsfrist von 1 Woche zum Wochenschluß;
 - d) vom 2. Jahr der Beschäftigung an mit einer Kündigungsfrist von 2 Wochen zum Wochenschluß;
 - e) vom 5. Jahr der Beschäftigung an mit einer Kündigungsfrist von 1 Monat zum Monatsschluß.
2. Im übrigen gelten die längeren gesetzlichen Kündigungsfristen (§ 622 Abs. 2 Satz 2 BGB).
3. Während der Kündigungsfrist besteht Anspruch auf Weiterzahlung des Lohnes auch dann, wenn der Arbeitnehmer trotz Arbeitsbereitschaft nicht beschäftigt wird.
4. Die Kündigung bedarf grundsätzlich der Schriftform.

II. Aushändigung der Arbeitspapiere und des Restlohnes

Am letzten Arbeitstage hat der Arbeitnehmer grundsätzlich Anspruch auf Herausgabe der Arbeitspapiere und auf Auszahlung des Restlohnes.

Soweit die abrechnungstechnischen Voraussetzungen hierfür nicht gegeben sind, ist dem Arbeitnehmer eine Abgangsbescheinigung zu erteilen, die dem Arbeitnehmer die sofortige Aufnahme einer neuen Tätigkeit gestattet. In diesem Falle ist dem Arbeitnehmer auch ein angemessener Abschlag auf den Restlohn zu gewähren. Die Arbeitspapiere und der verbliebene Restlohn sind ihm unverzüglich und unaufgefordert zu übermitteln.

Wird am letzten Arbeitstage dem Arbeitnehmer eine Abgangsbescheinigung im vorstehenden Sinne erteilt und ihm ein angemessener Abschlag auf den Restlohn gezahlt, so wirkt eine abverlangte Ausgleichsquittung nur gegen Beträge und Zeilen, über die der Arbeitnehmer bereits eine spezifizierte Abrechnung erhalten hat.

III. Zeugniserteilung

1. Bei der Beendigung eines dauernden Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber ein schriftliches Zeugnis, das auf Verlangen des Arbeitnehmers auf Führung und Leistung auszudehnen ist, fordern.
2. Ein Zwischenzeugnis, das den gleichen Anforderungen zu entsprechen hat, ist nach zweijähriger Betriebszugehörigkeit auch ohne Vorliegen einer Kündigung auf Wunsch zu erteilen. Im übrigen sowie im Wiederholungsfalle innerhalb von 3 Beschäftigungsjahren kann die Erteilung eines Zwischenzeugnisses nur bei begründetem Anlaß verlangt werden.
3. Die Urschriften aller Zeugnisse verbleiben im Besitz des Arbeitnehmers.

§ 14

Arbeitsschutz und Unfallverhütung

Die Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung sind nach den gesetzlichen Bestimmungen zu regeln.

§ 15

Sonstige Bestimmungen

1. Entschädigungen für Reisen einschließlich der außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit liegenden Reisezeit werden durch besondere Vereinbarung zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat geregelt, soweit hierzu keine tarifvertragliche Regelung besteht.
2. Jedem Arbeitnehmer wird das notwendige Werkzeug unentgeltlich bereitgestellt, für das eine rechtliche Sorgfaltspflicht besteht. Wenn vereinbarungsgemäß eigenes Werkzeug benutzt wird, muß dafür eine Entschädigung gezahlt werden.

3. Der Arbeitnehmer hat das Recht, Beurteilungen über Führung und Leistung, die aktenkundig gemacht worden sind, einzusehen. Im übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 16

Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis

1. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind beiderseits innerhalb einer Frist von 6 Wochen nach ihrer Fälligkeit, jedoch spätestens innerhalb von 4 Wochen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, schriftlich geltend zu machen.
2. Sind die Ansprüche rechtzeitig geltend gemacht, ist ihre Erfüllung jedoch abgelehnt worden, oder ist eine Erklärung hierzu innerhalb von 2 Wochen nicht erfolgt, so ist innerhalb weiterer 6 Wochen Klage beim Arbeitsgericht zu erheben oder die tarifliche Gütestelle anzurufen.
3. Die in vorstehenden Absätzen 1 und 2 vorgesehenen Fristen sind Ausschlußfristen derart, daß mit dem fruchtlosen Ablauf der Frist das geltend zu machende Recht erlischt.
4. Die Ausschlußfristen der Absätze 1 und 2 gelten nicht für die Geltendmachung von Ansprüchen aufgrund bewußter Unterschreitungen tariflicher Bestimmungen. Solche Ansprüche sind spätestens innerhalb von 6 Wochen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerichtlich geltend zu machen.
5. Die Ausschlußfristen beginnen bei Lohnforderungen im Falle der Erhebung einer Kündigungsschutzklage von dem Zeitpunkt ab zu laufen, zu dem das Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses rechtskräftig festgestellt wurde.

§ 17

Tarifschiedsgericht

1. Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien aus diesem Manteltarifvertrag oder über das Bestehen oder Nichtbestehen dieses Vertrages werden unter Ausschluß des Rechtsweges durch ein Tarifschiedsgericht entschieden.
2. Das Tarifschiedsgericht setzt sich aus je zwei von den Vertragsparteien von Fall zu Fall zu benennenden Schiedsrichtern zusammen. Kommt das Schiedsgericht in dieser Besetzung zu keiner Entscheidung, so tritt es erneut unter dem Vorsitz eines Unparteiischen zusammen. Einigen sich die Vertragsparteien über die Person des Unparteiischen nicht, bestimmt ihn der Präsident des zuständigen Landesarbeitsgerichtes, dessen Einverständnis hierzu vorliegt.
3. Im übrigen gelten die Bestimmungen des 4. Teiles des Arbeitsgerichtsgesetzes vom 3. September 1953.
4. Die Abs. 1 bis 3 gelten sinngemäß auch für Streitigkeiten zwischen den gleichen Tarifvertragsparteien aus anderen

Tarifvereinbarungen, sofern in diesen nichts anderes bestimmt ist.

§ 18
Tarifliche Gütestelle

1. Falls sich bei Anwendung der tariflichen Bestimmungen in einzelnen Betrieben Schwierigkeiten ergeben, welche die Betriebspartner in direkten Verhandlungen nicht überbrücken können, sind die Tarifvertragsparteien verpflichtet, auf Wunsch des einen oder des anderen Betriebspartners in betrieblichen Verhandlungen ihrerseits an der Beilegung der entstandenen Streitigkeiten mitzuwirken.
2. Zur Beilegung von Streitigkeiten, welche sich nicht auf dem Wege gemäß Abs. 1 bereinigen lassen, soll die tarifliche Gütestelle angerufen werden, ohne daß hierdurch der Rechtsweg ausgeschlossen wird. Die Anrufung erfolgt durch Mitteilung der einen Tarifvertragspartei an die andere.
3. Die Gütestelle hat unverzüglich, jedoch spätestens innerhalb von drei Wochen nach Antragstellung, zusammenzutreten. Sie setzt sich aus je zwei von den Tarifvertragsparteien von Fall zu Fall zu benennenden Vertretern zusammen. Den Vorsitz führt abwechselnd ein Vertreter der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer.
4. Kommt eine Einigung zustande, so ist sie schriftlich festzulegen und von den Mitgliedern der Gütestelle und den Parteien des Streitfalles zu unterzeichnen. Kommt eine Einigung nicht zustande, kann jede Partei das Arbeitsgericht anrufen.
5. Durch die Anrufung der Gütestelle wird der Ablauf tariflicher Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen gehemmt.
6. Die Absätze 1 bis 5 gelten sinngemäß auch für Streitigkeiten aus anderen Tarifvereinbarungen zwischen den gleichen Tarifvertragsparteien, sofern in diesen nichts anderes bestimmt ist.

§ 19
Schlußbestimmungen

1. Bestehende günstigere Regelungen der Arbeitsbedingungen werden durch diesen Manteltarifvertrag nicht berührt.
2. Soweit in diesem Manteltarifvertrag die Mitwirkungsfunktion des Betriebsrates nicht ausdrücklich geregelt ist, richtet sich diese nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes.

Protokollnotiz:

Bestehende bessere betriebliche Regelungen werden durch die am

10.6.91 abgeschlossenen Tarifverträge nicht berührt.

§ 20
Geltungsdauer

1. § 2 kann mit zweimonatiger Frist, erstmals zum 31. März 1995 gekündigt werden.
Der Manteltarifvertrag tritt am 10. Juni 1991 in Kraft.
2. Er kann mit zweimonatiger Frist gekündigt werden, erstmals zum 31.3.1997.

(1) AZO Arbeitszeitordnung