

RAHMENTARIFVERTRAG
für die gewerblichen Arbeitnehmer

In der

Beton- und Fertigteilindustrie

und dem

Betonsteinhandwerk (Betonsteingewerbe)
Nordostdeutschlands

vom 30. April 1997

Zwischen dem

Fachverband Beton- und Fertigteilindustrie
Berlin-Brandenburg e.V., Berlin

dem

Verband Beton- und Fertigteilindustrie
Sachsen-Anhalt e.V., Magdeburg

dem

Verband der Beton- und Fertigteilindustrie,
Mecklenburg/Vorpommern e.V., Rostock

und der

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
- Landesverband Berlin-Brandenburg
Kellthstr. 1-3, 10787 Berlin
- Landesverband Sachsen-Anhalt
O.-v.-Guericke-Str. 6, 39104 Magdeburg
- Landesverband Nord
Jungestraße 1, 20535 Hamburg

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

§ 1
Geltungsbereich

I. Räumlich:

Die Bundesländer Berlin (ausgenommen Berlin-West,) Brandenburg, Mecklenburg/Vorpommern, Sachsen-Anhalt

II. Fachlich:

Beton und Fertigteilwerke.
Hierunter fallen alle industriellen und handwerklichen Betriebe, die Betonwaren, Stahlbetonwaren, Porenbetonzeugnisse, Betonwerkstein und Betonfertigbauteile aller Art sowie Transportbeton stationär herstellen.

Als Betriebe gelten auch selbständige Betriebsabteilungen.

III. Persönlich:

Arbeitnehmer, die eine nach den Vorschriften des 6. Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI.) über die Rentenversicherung eine versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

Dieser Tarifvertrag gilt auch für die gewerblichen Auszubildenden, die eine versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

§ 2
Beginn des Arbeitsverhältnisses

1. Einstellungen haben unter Beachtung der Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes zu erfolgen.
2. Der Arbeitnehmer hat bei seiner Einstellung dem Arbeitgeber die üblichen Arbeitspapiere zu übergeben. Dem Arbeitnehmer ist aus Beweissicherungsgründen hierüber eine Empfangsbestätigung auszuhändigen.
3. Die Tarifvertragsparteien empfehlen, die Einstellungsbedingungen schriftlich festzuhalten.

**§ 3
Arbeitszeit**

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Ruhepausen beträgt: 40 Stunden.
Sie ist in der Regel auf 5 Werktage gleichmäßig zu verteilen.
2. Die regelmäßig an einzelnen Wochentagen ausfallende Arbeitszeit kann durch Verlängerung der Arbeitszeit an den anderen Werktagen innerhalb derselben Woche ohne Mehrarbeitszuschlag ausgeglichen werden.
3. Beginn und Ende der regelmäßigen werktäglichen Arbeitszeit und der Pausen werden nach den jeweiligen betrieblichen Erfordernissen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart und durch Aushang bekanntgegeben.
4. Werden Arbeiten in einem fachfremden Betrieb, für den eine andere Arbeitszeitregelung als für das Betonsteingewerbe gilt, durchgeführt, so kann die Arbeitszeit dieser Arbeitsstellen der Arbeitszeit des fachfremden Betriebes angepaßt werden.
5. Die Arbeitszeit der Jugendlichen regelt sich nach den Bestimmungen des Jugendarbeitschutzgesetzes.
6. Wenn in die Arbeitszeit von Arbeitnehmern regelmäßig Arbeitsbereitschaft fällt, kann die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gemäß Ziffer 1 bis zu 10 Stunden zuschlagspflichtig verlängert werden.
Arbeitsbereitschaft liegt vor, wenn der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz seine Arbeitskraft nur zeitweise einzusetzen braucht. Sie liegt nicht vor, wenn die Zeiten, in denen die Haupttätigkeit nicht ausgeübt wird, durch eine andere angeordnete Arbeit ausgefüllt sind.
Ob bei einer Tätigkeit Arbeitsbereitschaft regelmäßig vorliegt, ist zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber zu regeln.
7. Für Kraftwagenfahrer darf der reine Dienst am Steuer 8 Stunden täglich nicht überschreiten.
8. Die Zeiten für Umkleiden und Waschen gelten nicht als Arbeitszeit. Ausnahmen, z.B. bedingt durch außergewöhnliche Verschmutzung, werden betrieblich geregelt.

§ 4

Überstunden (Mehrarbeit), Nachtarbeit, Schichtarbeit, Sonntags- und Feiertagsarbeit

I. Allgemeines

1. Überstunden (Mehrarbeit) können vom Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen angeordnet werden, wenn sie aus betrieblichen Gründen notwendig sind.

4

2. Überstunden (Mehrarbeit) sind die entweder über die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden oder im Falle der Arbeitszeitflexibilisierung Stunden nach Maßgabe des § 4 a Ziff. 8 und 9.
3. Als Nachtarbeit im Sinn der Zuschlagsbestimmungen gemäß Abschnitt II gilt die in der Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr, bei Dreischichtenarbeit die in der Nachtschicht geleistete Arbeit.
4. Als Sonntags- und Feiertagsarbeit gilt die Arbeit an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen von 0.00 Uhr - 24.00 Uhr. Als Feiertagsarbeit im Sinne von Abschnitt II Ziffer 6 gilt auch die am Tage vor Ostern und Pfingsten ab 17.00 Uhr, sowie am Tage vor Weihnachten und Neujahr ab 13.00 Uhr geleistete Arbeit.
5. Schichtarbeit ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat entsprechend § 87 Betriebsverfassungsgesetz zu leisten. Bei Einführung und Wechsel der Schichten hat eine arbeitsfreie Zeit von mindestens 9 Stunden vorauszugehen.
Bei Schichtarbeit ist regelmäßig das Auswechseln der Schichtbelegschaft vorzunehmen.
6. Im gegenseitigen Einvernehmen können die Überstunden (Mehrarbeit) ganz oder teilweise innerhalb von 3 zusammenhängenden Monaten auch in bezahlter Freizeit abgegolten werden. Die Zuschläge sind in jedem Falle in Geld zu vergüten.

II. Zuschläge

Für Überstunden (Mehrarbeit), Nachtarbeit, Schichtarbeit, Sonntags- und Feiertagsarbeit sind folgende Zuschläge zu zahlen:

- | | |
|--|-------|
| 1. für Überstunden (Mehrarbeit) | 25 % |
| 2. für Nachtarbeit, die gleichzeitig Überstunden (Mehrarbeit) sind | 50 % |
| 3. für Nachtarbeit, die keine Schichtarbeit und auch nicht Überstunden (Mehrarbeit) sind | 25 % |
| 4. für die in der Nachtschicht geleistete Arbeit | 15 % |
| 5. für Arbeit an Sonntagen einschließlich Überstunden (Mehrarbeit) soweit nicht ein Zuschlag nach Ziffer 7 zu zahlen ist | 75 % |
| 6. für Arbeit an Feiertagen, die auf einen Werktag fallen, soweit nicht ein Zuschlag nach Ziffer 7 zu zahlen ist | 100% |
| 7. für Arbeit an den Weihnachts-, Oster- und den Pfingstfeiertagen und am 1. Mai und am 3. Oktober | 150 % |

5

**§ 5
Erschwerniszuschläge**

I. Zuschläge

Der Arbeitnehmer hat für die Zeit, in der er mit einer der folgenden Arbeiten beschäftigt wird, Anspruch auf den nachstehend jeweils aufgeführten Erschwerniszuschlag:

- | | |
|---|------------|
| 1. Be- und Entladen von losem Zement oder sonstigen erheblich staubentwickelnden Materialien von Hand, Mischen und Zementbefüllen mit erheblicher Staubentwicklung, | 9 % |
| Herstellen von farbigen Mischungen soweit der Arbeitnehmer einer außergewöhnlichen Verschmutzung ausgesetzt ist, z.B. beim Verarbeiten von Anacarbon-Fluß, Arbeiten an Zerkleinerungsanlagen mit erheblicher Staubentwicklung ohne wirksame Entstaubung | 9 % |
| 2. maschinelle Trockenschleif- und Trockensägearbeiten mit Staubentwicklungen Betonteilen | 12 % |
| 3. Anstreichen von Betonfertigteilen | |
| a) mit gesundheitsgefährdenden Anstrichmitteln | 9 % |
| b) mit Bitumen
sofern eine zweckdienliche Schutzkleidung zur Verfügung gestellt wird, beträgt der Zuschlag | 6 %
4 % |
| 4. Kesselreinigung (Klopfen) | 12 % |
| 5. außergewöhnlich schmutzige Reparaturarbeiten | 9 % |
| Sandstrahlarbeiten | |
| a) im Werk | 9 % |
| b) auf Baustellen | 15 % |
| 7. Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Säuren oder Fluoridmitteln | 12 % |
| 8. Arbeiten auf Gerüsten, deren Bohlenbelag weniger als 90 cm breit ist, solange der Arbeitnehmer in mehr als 20 m Höhe über der Erdoberfläche, bei Innenarbeiten und Dacharbeiten über dem Arbeitsboden, arbeitet | 12 % |
| Arbeitsboden ist die Fläche, auf der das Gerüst aufgebaut ist. | |
| Schutzvorrichtungen, z.B. Bohlenbeläge, Schutzdächer, Netze, gelten nicht als Arbeitsboden. | |

- | | |
|---|-----|
| 9. Arbeiten, bei denen der Arbeitnehmer im Wasser oder im Schlamm oder in flüssiger (nicht stampffähiger) Betonmasse steht oder sonst in erheblichem Maße mit Wasser und Schlamm in Berührung kommt | 9 % |
|---|-----|

bel Stellung wasserdichter Stiefel	2 %
------------------------------------	-----

Sofern es sich um flüssige Betonmasse handelt, entfällt bei Stellung wasserdichter Stiefel und geringerer Tiefe als 25 cm der Zuschlag ganz. Bei vorübergehender Wasser- und Schlammbildung infolge Niederschlags oder Tauwetters besteht kein Anspruch auf den Zuschlag.

- | | |
|---|--|
| 10. Andere als die vorstehenden Erschwernisse können die Betriebsparteien feststellen und regeln. | |
|---|--|

II. Berechnung der Zuschläge

Die vorgenannten Zuschläge werden gemäß § 4 Abschnitt III berechnet.

**§ 6
Arbeitsausfall**

I. Lohn wird nur für die Zeit gezahlt, während der Arbeit geleistet wird, soweit nicht nachstehend etwas anderes bestimmt ist.

1. Bei Betriebsstörungen, die aus Mangel an elektrischem Strom, Gas, Wasser, Kohle, Öl, sonstigen Einsatzstoffen, durch Maschinenschaden oder ähnliche Umstände verursacht sind und die der Arbeitgeber nicht verhindern oder alsbald beseitigen kann, ist ein Verdienstaustfall im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten durch Zuweisung anderer Arbeiten oder durch Nachholen der ausgefallenen Arbeitszeit innerhalb von 12 Werktagen abzuwenden.

Soweit ein Nachholen oder die Zuweisung anderer Arbeit nicht möglich ist, ist für die ausgefallene Arbeitszeit der Lohn bis zu 3 Werktagen weiterzuzahlen. In diesen Fällen kann das Arbeitsverhältnis mit eintägiger Frist – frühestens zum Ende des 3. Tages der Betriebsstörung – gelöst werden.
2. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, andere ihm zugewiesene Arbeit für die Zeit der Betriebsstörung unter Fortzahlung des bisherigen Lohnes auszuführen.
3. Durch Witterungseinflüsse ausgefallene Arbeitsstunden können innerhalb der folgenden 12 Werktage nachgeholt werden; soweit die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit überschritten wird, sind die nachgeholfen Stunden zuschlagspflichtig.

Kann die Arbeit infolge von Witterungseinflüssen nicht fortgesetzt werden, ist eine Kündigung mit eintägiger Frist beiderseits möglich. Dies gilt auch für befristete Arbeitsverhältnisse.

Die Wiedereinstellung des infolge von Witterungseinflüssen oder gemäß Ziffer 1 Ausgeschiedenen muß erfolgen, sobald dessen Wiederbeschäftigung möglich ist. Der Arbeitnehmer hat hierauf einen Rechtsanspruch, wenn er sich unverzüglich nach Wiederaufnahme der Arbeit meldet. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer von der Wiederaufnahme der Arbeit in Kenntnis zu setzen. Das Arbeitsverhältnis gilt in diesen Fällen als nicht unterbrochen. Über die Frage, ob die Arbeit mit Rücksicht auf die Witterung einzustellen, fortzusetzen oder wieder aufzunehmen ist, entscheidet der Arbeitgeber nach Beratung mit dem Betriebsrat.

II. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Arbeitsbefreiung und Weiterzahlung des Lohnes.

1. Für 2 Arbeitstage:
 - a) bei eigener Eheschließung,
 - b) bei 40-jähriger Betriebszugehörigkeit,
 - c) bei Todesfällen des Ehegatten und/oder der eigenen Kinder,
2. Für einen Arbeitstag:
 - a) bei Entbindung der Ehefrau,
 - b) bei Todesfällen von Eltern, Schwiegereltern, Geschwistern,
 - c) bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand, einmal im Kalenderjahr,
 - d) bei 30jähriger Betriebszugehörigkeit,
 - e) bei schweren Erkrankungen der zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienmitglieder, sofern der Arzt bescheinigt, daß die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege erforderlich ist.
3. Für die tatsächlich zur Erledigung der Angelegenheit benötigte Zeit, höchstens jedoch bis zur Dauer der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit, bei Arbeitsversäumnis aus folgenden Gründen:
 - a) bei Aufsuchen des Arztes, auch bei Überweisungen an einen Facharzt oder an ein Krankenhaus, sofern der Besuch nachweislich während der Arbeitszeit erforderlich ist; ausgenommen sind Dauerbehandlungen,
 - b) bei Vorladungen vor Gericht oder sonstigen Behörden, sofern dafür keine Entschädigungspflicht der Behörde besteht und sofern der Arbeitnehmer nicht als Beschuldigter oder als Partei geladen ist.
4. Der Arbeitnehmer hat rechtzeitig beim Arbeitgeber um Arbeitsbefreiung nachzusuchen. Ist dies nicht möglich, so ist der Grund der Verhinderung unverzüglich glaubhaft zu machen.
5. Fällt ein Ereignis nach Ziffer 1 c und 2 b in den Urlaub, dann ist der Arbeitnehmer an den darauffolgenden Arbeitstagen, die im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber festgelegt werden müssen, unter Fortzahlung seines Lohnes von der Arbeit freizustellen.
6. Arbeitnehmer, die Mitglieder von Tarifkommissionen sind, werden für die notwendige Dauer von Tarifverhandlungen ohne Lohnzahlung freigestellt.

III. Arbeitsausfall infolge Krankheit

Es gelten die Bestimmungen des Gesetzes über die Fortzahlung des Arbeitsentgeltes im Krankheitsfall.

§ 7 Sterbegeld

1. Stirbt der Arbeitnehmer, so ist an den Ehegatten oder, falls der Arbeitnehmer am Todestage nicht verheiratet war, an die Unterhaltsberechtigten ein Sterbegeld zu zahlen, soweit er diese unterhalten hat. Das Sterbegeld beträgt:

a) bei einer Betriebszugehörigkeit am Tage des Todes von mehr als 1 Jahr	1 Wochenlohn,
b) bei einer Betriebszugehörigkeit am Tage des Todes von mehr als 5 Jahren	3 Wochenlöhne,
c) bei einer Betriebszugehörigkeit am Tage des Todes von mehr als 10 Jahren	4 Wochenlöhne.
2. Stirbt der Arbeitnehmer an den Folgen eines Betriebsunfalles, so beträgt das Sterbegeld ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit 4 Wochenlöhne.
3. Die Berechnung des Wochenlohnes bestimmt sich nach § 9 Abschnitt VIII.

§ 8 Leistungsentlohnung

I. Allgemeine Bestimmungen

1. Arbeiten, die sich nach übereinstimmender Ansicht von Arbeitgeber und Betriebsrat dafür eignen, können in Akkordarbeit nach Abschnitt II und III oder in Prämienarbeit nach Abschnitt IV ausgeführt werden. Die Bedingungen hierfür sind zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat festzulegen.
2. Entstehen im Betrieb Meinungsverschiedenheiten über die Einführung, Durchführung und/oder Änderung der Leistungsentlohnung, so wird auf Antrag einer Seite eine Leistungslohnkommission gebildet. Sie besteht in der Regel aus je zwei sachkundigen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern des Betriebes. Die Arbeitnehmervertreter werden vom Betriebsrat benannt. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates wird durch die Tätigkeit dieser Kommission nicht berührt.

Kommt eine Einigung nicht zustande, so werden Sachverständige der Tarifvertragsparteien hinzugezogen.

Wenn keine Einigung zu erzielen ist, so entscheidet die Einigungsstelle nach § 87 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz.

3. Die Akkordbedingungen nach Abschnitt II und die Prämienbedingungen nach Abschnitt IV sind unter Hinzuziehung von mindestens einem erfahrenen Arbeitnehmer der beteiligten Arbeitergruppe zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat festzusetzen und schriftlich zu vereinbaren.
4. Die Leistungslohnbedingungen sind den Beteiligten vor Beginn der Arbeit bekanntzugeben.
5. Um eine ausreichende Rekonstruierbarkeit zu gewährleisten, dient als Grundlage der Akkord- und Prämienvereinbarungen eine nach objektiven Gesichtspunkten vorzunehmende Arbeitsbeschreibung, die den tatsächlich gegebenen und nicht den technisch erstrebten Arbeitsablauf mit Fertigungsvorgang, verwendetem Material, Arbeitsanforderungen und Umgebungseinflüssen vollständig und leicht verständlich erkennen lassen muß.
6. Treten anomale Arbeitsbedingungen ein, sind – unbeschadet des übrigen Inhalts der Leistungsbestimmungen – betrieblich besondere Abreden zu treffen.
7. Sowohl auf Antrag des Arbeitgebers als auch auf Antrag des Betriebsrates können die Akkord- bzw. Prämiensätze jederzeit überprüft werden.

Eine Änderung festgesetzter Akkord- bzw. Prämiensätze ist insbesondere möglich:

- a) bei technischen oder organisatorischen Änderungen des Arbeitsablaufes, die sich auf die Arbeitsleistung auswirken,
- b) bei für neuartige Arbeiten versuchsweise festgesetzten Akkord- bzw. Prämienätzen nach Einarbeitung der Arbeitnehmer,
- c) bei offensichtlicher Unrichtigkeit der Festsetzung, z.B. bei Rechen- oder Übertragungsfehlern,
- d) für Geldakkorde bei Änderung des Tariflohnes.

Auf Antrag einer Partei ist innerhalb einer Woche in eine Verhandlung einzutreten. Die Neufestsetzung muß spätestens in der zweiten Woche nach den Veränderungen vereinbart werden. Sie tritt jeweils mit dem Beginn der veränderten Umstände in Kraft.

Kommt eine Einigung nicht zustande, so werden Sachverständige der Tarifvertragsparteien hinzugezogen.

Wenn keine Einigung zu erzielen ist, so entscheidet die Einigungsstelle nach § 87 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz.

8. Die Akkord- bzw. Prämienvereinbarungen sind mit einer Frist von einer Woche beiderseits kündbar.

9. a) Werden Arbeitnehmer, die ständig im Akkord- oder Prämienlohn arbeiten, wegen ihrer besonderen Eignung vorübergehend mit Zeilohnarbeiten beschäftigt, so erhalten sie in dieser Zeit ihren durchschnittlichen Verdienst des letzten abgerechneten Lohnabrechnungszeitraumes,

- b) werden Arbeitnehmer, die ständig im Akkord- oder Prämienlohn arbeiten, wegen dringender Betriebsbedürfnisse oder aus Mangel an Akkord- oder Prämienarbeiten mit Zeilohnarbeiten beschäftigt, so erhalten sie bis zu 2 Wochen ihren durchschnittlichen Verdienst des letzten abgerechneten Lohnabrechnungszeitraumes.

Nach Ablauf der zweiwöchigen Übergangszeit ist der für die ausgeübte Tätigkeit zustehende Tarifstundenlohn zu zahlen.

- c) Handelt es sich bei dem Wechsel von Akkord- oder Prämienarbeit auf Zeilohnarbeit um einen sich regelmäßig wiederholenden durch die Betriebsverhältnisse bedingten Wechsel, so ist mit Beginn der Zeilohnarbeit nur der Zeitlohn zu zahlen.

Die unter diese Bestimmung fallenden Zeilohnarbeiten sind für die jeweiligen Akkord- und Prämienarbeitsplätze durch Betriebsvereinbarung festzulegen.

II. Geldakkord

Bei der betrieblichen Festsetzung von Geldakkorden ist die normale Arbeitsleistung unter den im Betrieb üblichen Arbeitsbedingungen zugrunde zu legen. Liegt der Verdienst eines Akkordarbeiters für die Dauer eines Lohnabrechnungszeitraumes nicht mindestens 10 % über seinem Tarifstundenlohn, so ist ihm sein Tarifstundenlohn mit einem Zuschlag von 10 % zu zahlen, sofern er nachweist, daß der Grund der Minderleistung nicht in seiner Person liegt.

III. Zeilakkord

1. Arbeiten, die zeitlich meßbar sind, können im Zeilakkord (Einzel- oder Gruppenakkord) vergeben werden.

2. Grundsätzlich werden die Daten zur Bildung betrieblicher Vorgabezeiten nach der REFA-Methodenlehre ermittelt.

Sollten ausnahmsweise Zeitvorgaben oder betriebseigene Werte angewendet werden, die nicht methodisch ermittelt worden sind, so sind diese zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu vereinbaren. Sie sind alsbald durch methodisch ermittelte Zeitvorgaben zu ersetzen.

Sollten andere Methoden erstmalig im Betrieb angewendet werden, so sind die Tarifvertragsparteien hinzuzuziehen.

3. Die Vorgabezeiten werden auf der Grundlage der Normalleistung ermittelt. Normalleistung ist die menschliche Leistung, die von jedem ausreichend geeigneten Arbeitnehmer nach Einarbeitung und voller Übung auf die Dauer erreicht und erwartet werden kann, wenn er die in der Vorgabezeit enthaltenen richtigen persönlichen Vorteil- und Erholungszeiten einhält.

15. Eine Abgeltung des Urlaubs ist nicht statthaft. Dies gilt nicht, wenn der Urlaub einem Arbeitnehmer vor seinem ordnungsgemäßen Ausscheiden aus dem Betrieb aus zwingenden betrieblichen Gründen nicht gewährt werden kann. Ein beim Ausscheiden aus dem Betrieb fälliger Urlaubsanspruch ist möglichst während der Kündigungszeit zu erfüllen. Ausscheidenden Arbeitnehmern ist eine Bescheinigung darüber auszuhändigen, ob und in welchem Umfang ihnen im laufenden Kalenderjahr Urlaub gewährt worden ist.

16. Arbeitsunterbrechungen aufgrund von Kündigungen nach § 6 führen nicht zu einer Verringerung des Jahresurlaubs.

II. Urlaubsdauer

- | 1. Der Jahresurlaub beträgt für Arbeitnehmer | Arbeitstage |
|--|-------------|
| a) – nach vollendetem 18. Lebensjahr | 27 |
| – nach 5-jähriger Betriebszugehörigkeit | 28 |
| b) – nach vollendetem 30. Lebensjahr | 28 |
| – nach 5-jähriger Betriebszugehörigkeit | 29 |
| – nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit | 30 |
| c) – nach vollendetem 35. Lebensjahr | 30 |
2. Für die in Ziffer 1 aufgeführte Urlaubsregelung gelten als Arbeitstage die Werktage von Montag bis Freitag.
3. Für die Urlaubsdauer sind das Lebensalter und die Dauer der Betriebszugehörigkeit zu Beginn des Kalenderjahres maßgebend.
4. Bei der Feststellung der Dauer der Betriebszugehörigkeit werden alle Beschäftigungszeiten zusammengerechnet mit Ausnahme derjenigen Zeiten, die vor einer 2-jährigen Unterbrechung liegen.
5. Arbeitnehmer, die unter das Schwerbehindertengesetz fallen, erhalten zu dem in Ziffer 1 festgelegten Urlaub den gesetzlichen Zusatzurlaub.
6. Die Dauer des Urlaubs für Jugendliche und Auszubildende vor Vollendung deren 18. Lebensjahres richtet sich nach den jeweiligen Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes und nach der Vollendung des 18. Lebensjahres nach Abschnitt II.

III. Urlaubsentgelt

1. Das Urlaubsentgelt bemißt sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten drei Kalendermonaten vor Beginn des Urlaubs erhalten hat. Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur (z.B. Tariflohn erhöhungen), die während des Berechnungszeitraumes eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen; bei Verdiensterhöhungen während des Urlaubs jedoch erst ab dem Zeitpunkt ihres Inkrafttretens. Verdiensterhöhungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnisse eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht.

2. Der Bruttoverdienst der letzten 3 Kalendermonate wird durch 65 geteilt und ergibt so das Urlaubsentgelt für einen Tag. Vom Teller sind alle Tage abzuziehen, an denen der Arbeitnehmer im Bezugszeitraum unbezahlt freigestellt wurde und für die er keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall erhalten hat.
3. Vergütungen für Urlaub und Feiertage sowie Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gehören zum Bruttoverdienst, nicht dagegen Gratifikationen, Jahressondervergütungen, vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers, Auslösungen, zusätzliches Urlaubsgeld und dergleichen.
4. Das Urlaubsentgelt oder ein Abschlag hierauf ist vor Antritt des Urlaubs zu zahlen.

§ 14 Jahressondervergütung

1. Jedem Arbeitnehmer, dessen Beschäftigungsverhältnis am 30. November des laufenden Kalenderjahres mindestens 12 Monate ununterbrochen besteht und arbeitnehmerseitig nicht gekündigt ist, ist eine Jahressondervergütung – zahlbar spätestens mit der fälligen Novemberabrechnung – zu gewähren. Die Jahressondervergütung beträgt 35 % des tariflichen Monatsverdienstes. Berechnungsformel:

$$\text{Tarifstundenlohn} \times \text{tarifliche Wochenarbeitszeit gemäß § 3 Ziffer 1} \times 4,33.$$

Zeiten unterbrochener Betriebszugehörigkeit werden zusammengerechnet, wenn die Unterbrechung nicht vom Arbeitnehmer veranlaßt wurde und wenn sie nicht länger als 6 Monate gedauert hat. In diesem Falle beträgt die Jahressondervergütung 1/12 des Gesamtbetrages nach Absatz 2 für jeden Monat des laufenden Kalenderjahres, in dem der Arbeitnehmer mehr als 12 Tage gearbeitet hat.

2. Arbeitnehmer, die am 30. November Grundwehr- oder Ersatzdienst leisten, haben keinen Anspruch auf die Jahressondervergütung.
3. Bei Teilzeitbeschäftigten errechnet sich die Jahressondervergütung aus dem Verhältnis zwischen der arbeitsvertraglich vereinbarten und der tariflichen Arbeitszeit.
4. Auszubildende erhalten eine den vorstehenden Grundsätzen entsprechende auf ihre tarifliche Ausbildungsvergütung bezogene Jahressondervergütung.
5. Bisher freiwillig gezahlte oder aufgrund eines Einzelarbeitsvertrages oder einer Betriebsvereinbarung gewährte Jahressondervergütung (z.B. Weihnachtsglatifikation) sind auf die tarifliche Jahressondervergütung anrechenbar.
6. Arbeitsunterbrechung aufgrund von Kündigungen nach § 6 verringern nicht die Jahressondervergütung.

§ 15
Entsendung nicht stationär Beschäftigter

Arbeitnehmer, die nach ihrem Arbeitsvertrag eine Tätigkeit außerhalb des Betriebes ausüben (z.B. Verleger), haben bei Entsendung zu einer auswärtigen Beschäftigungsstelle, wenn ihnen hierdurch höhere Unkosten entstehen als wenn sie am Arbeitsplatz arbeiten, die nachstehenden Ansprüche:

I. Entsendung

1. Entsandt ist, wer aufgrund eines bestehenden Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber auf eine Beschäftigungsstelle außerhalb des Betriebes geschickt wird und dem hierdurch höhere Unkosten entstehen, als wenn er am Betriebssitz arbeitet.
2. Als entsandt gelten, wenn auch die übrigen Voraussetzungen der Ziffer 1 vorliegen, ebenfalls Arbeitnehmer, die von einem Betriebssitz zu einem anderen geschickt werden.
3. Die Entsendung ist beendet, wenn der Arbeitnehmer an seinem neuen Beschäftigungs-ort oder in dessen Nähe seinen Wohnsitz nimmt.

II. Wegegeld und Wegezeitentschädigung

1. Entsandte Arbeitnehmer, die täglich zu ihrem Wohnsitz zurückkehren, oder denen diese Rückkehr zugemutet werden kann, haben für jeden Tag der auswärtigen Arbeit Anspruch auf Wegegeld.
2. Als zumutbar ist die tägliche Rückkehr zum Wohnort anzusehen, wenn der normale Zeitaufwand für den einzelnen Weg von der Mitte des Wohnortes bis zur Mitte der Beschäftigungsstelle bei Benutzung des zeitlich günstigsten öffentlichen Verkehrsmittels (Eisenbahn, Straßenbahn, Omnibus, Fähre, Schiff) nicht mehr als 1 1/2 Stunden beträgt.
3. Bei Beschäftigungsstellen von größerer Ausdehnung ist als Beschäftigungsstelle im Sinne der Ziffer 2 ein Beschäftigungsstellenabschnitt anzusehen, der vom Arbeitgeber im Benehmen mit dem Betriebsrat festgelegt wird.
4. Liegt ein Beschäftigungsstellenabschnitt in mehreren politischen Gemeinden, so wird er als in der Gemeinde gelegen angesehen, in der er sich überwiegend befindet.
5. Für die Berechnung des Wegegeldes ist die Entfernung zwischen Beschäftigungsstelle und Mitte des Ortes des Betriebssitzes zugrunde zu legen. Der Entfernungsberechnung ist nicht die Luftlinie, sondern der Weg zugrunde zu legen, der die kürzest mögliche, tatsächlich vorhandene Verbindung zwischen Ortsmitte des Betriebssitzes und Beschäftigungsstelle darstellt. Als Ortsmitte gilt in jedem Fall der geographische Mittelpunkt.

6. Das Wegegeld beträgt je Arbeitstag bei einer Entfernung von

5 bis 15 km	-,85 DM,.
über 15 bis 20 km	1,20 DM,
über 20 bis 25 km	1,70 DM,
über 25 bis 30 km	2,20 DM,
über 30 bis 50 km	2,60 DM,
über 50 km	3,10 DM

Eine Entfernung bis 5 km wird nicht berücksichtigt. Zu dem Wegegeld ist bei einer Entfernung von über 30 bis 40 km ein Tarifstundenlohn, bei einer solchen über 40 km 1 1/2 Tarifstundenlöhne als Wegezeitvergütung zu zahlen.

7. Reicht das Wegegeld zur Bestreitung der notwendigen Fahrtkosten (Eisenbahn, Straßenbahn, Omnibus, Fähre, Schiff) nicht aus, so besteht an Stelle des Wegegeldsatzes Anspruch auf Erstattung der notwendigen Fahrtkosten. Mehrkosten, die durch die Benutzung eigener Beförderungsmittel des Arbeitnehmers entstehen, bleiben unberücksichtigt.
8. Ein Anspruch auf Wegegeld besteht nicht, wenn die Möglichkeit der kostenlosen Beförderung auf einem ordnungsgemäßen Fahrzeug gegeben wird.
9. Zur Berücksichtigung besonderer örtlicher Verhältnisse können Tarifvertragsparteien hinsichtlich der Berechnung der unter Ziffer 6 festgelegten Entfernungen bezirklich oder örtlich besondere Vereinbarungen treffen.

III. Auslösung

1. Entsandte Arbeitnehmer, die so weit von ihrem Wohnort entfernt beschäftigt sind, daß die tägliche Rückkehr von der Beschäftigungsstelle zum Wohnort nicht zumutbar ist, erhalten als Ersatz für den Mehraufwand je Kalendertag eine Auslösung.
2. Als zumutbar ist die tägliche Rückkehr zum Wohnort anzusehen, wenn der normale Zeitaufwand für den einzelnen Weg von der Mitte des Wohnortes bis zur Beschäftigungsstellenmitte bei Benutzung des zeitlich günstigsten Verkehrsmittels (Eisenbahn, Straßenbahn, Omnibus, Fähre, Schiff) nicht mehr als 1 1/2 Stunden beträgt.
3. Bei Beschäftigungsstellen von größerer Ausdehnung ist als Beschäftigungsstelle im Sinne der Ziffer 2 ein Beschäftigungsstellenabschnitt anzusehen, der vom Arbeitgeber im Benehmen mit dem Betriebsrat festgelegt wird.
4. Der Anspruch auf die Auslösung besteht für alle Kalendertage, während derer die getrennte Haushaltsführung des Arbeitnehmers durch die Entsendung verursacht ist.

Für An- und Rückreisetag haben diese Arbeitnehmer Anspruch auf die volle Auslösung, wenn sie an jedem dieser Tage mehr als 12 Stunden, auf die halbe Auslösung, wenn sie mehr als 6 Stunden auswärts sind.

Er entfällt während des Krankenhausaufenthaltes mit dem auf die Aufnahme folgenden Tage, für die Tage der Wochenendheimfahrten und für die Tage, an denen der Arbeitnehmer ganz oder teilweise die Arbeit schuldhaft versäumt.