

**Manteltarifvertrag**  
**vom 15. März 1989**  
**i.d.F. vom 5. März 1997**

Zwischen dem

**Arbeitgeberverband Stahl e.V., Düsseldorf,**

und der

**Industriegewerkschaft Metall,**  
**Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen,**

wird für die Arbeitnehmer (Arbeiter, Angestellte) und die Auszubildenden folgender Manteltarifvertrag vereinbart:

**§ 1**

**Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt

1. räumlich: für die Länder Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Bremen sowie die Werke Dillenburg der Krupp Nirosta GmbH\*), Niederschelden der Krupp Edelstahlprofile GmbH\*) und Wissen der Krupp Hoesch Stahl AG\*);
2. fachlich: für die dem Arbeitgeberverband Stahl e.V. angeschlossenen Betriebe, einschließlich der Hilfs- und Nebenbetriebe sowie der Montagestellen;
3. persönlich: für die Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte) und die Auszubildenden im Sinne der §§ 3 und 4 des Berufsbildungsgesetzes, die Mitglied der Industriegewerkschaft Metall sind.

Durch schriftlichen Einzelarbeitsvertrag können Angestellte als außertarifliche Angestellte anerkannt werden, wenn ihre allgemeinen Vertragsbedingungen die des Manteltarifvertrages erfüllen, jedoch in einigen Punkten überschreiten, ihre Anforderungen über denen der Gehaltsgruppenmerkmale der höchsten Gehaltsgruppe liegen und ihr Vertragsgehalt 20 % über dem höchsten Tarifgehalt liegt.

Nicht als Angestellte im Sinne dieses Vertrages gelten gesetzliche Vertreter von juristischen Personen sowie leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz.

\*) Stand 01.01.1995

---

**Protokollnotiz zu § 1 Ziff. 3 Abs. 1:**

Für die Auszubildenden gelten die Bestimmungen des Manteltarifvertrages dem Sinn und Zweck des Berufsausbildungsverhältnisses entsprechend, soweit sich aus den zwingenden Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes und des Jugendarbeitsschutzgesetzes nichts anderes ergibt.

**Protokollnotiz zu § 1 Ziff. 3 Abs. 2:**

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, daß bei dem Vergleich der allgemeinen Vertragsbedingungen mit den Regelungen des Manteltarifvertrages vergleichbare Bedingungen einander gegenüberzustellen sind. Arbeitsbedingungen außertariflicher Angestellter, für die es im Manteltarifvertrag keine entsprechenden Regelungen gibt, sind zusätzlich zu berücksichtigen.

## § 2

### **Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit**

- 1.1 Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 35 Stunden.\*)
- 1.2 Die nach Tz. 1.1 festgesetzte Arbeitszeit vermindert sich um die Arbeitsstunden, die infolge der bezahlten Freischichten und des freien Tages gemäß Tz. 1.3 ff. ausfallen.
- 1.3 Arbeitnehmer, die nach §4 Ziff. 1 oder in 3-schichtiger Arbeitsweise arbeiten und deshalb nach ihrem Schichtplan regelmäßig Nachtarbeit leisten, erhalten pro Kalenderjahr 4 Freischichten unter Fortzahlung des regelmäßigen Arbeitsverdienstes.
- 1.4 Arbeitnehmer, die nach Schichtplan nicht regelmäßig Nachtschicht verfahren, erhalten für jeweils 17 tatsächlich verfahrenene Nachtschichten eine Freischicht unter Fortzahlung des regelmäßigen Arbeitsverdienstes.
- 1.5 Der Anspruch auf Freischichten bleibt auch für die Zeiten erhalten, in denen die Betriebsweise nach § 4 Ziff. 1 oder die 3-schichtige Arbeitsweise vorübergehend (z.B. durch Kurzarbeit oder zur Vermeidung von Kurzarbeit) unterbrochen wird.
- 1.6 Arbeitnehmer, die das 45. Lebensjahr vollendet haben, behalten ihren erworbenen Anspruch auf Freischichten, sofern sie in den letzten 10 Jahren regelmäßig gemäß § 4 Ziff. 1 oder in 3-schichtiger Arbeitsweise beschäftigt waren. Der Anspruch beträgt auch dann 4 Freischichten, wenn er vor dem 1.1.1985 erworben ist.
- 1.7 Arbeitnehmer der Jahrgänge 1934 und älter erhalten pro Kalenderjahr einen freien Arbeitstag unter Fortzahlung des regelmäßigen Arbeitsverdienstes.
- 1.8 Bündelung der Freischichten gemäß Tz. 1.3 ff. und des freien Tages gemäß Tz. 1.7 ist zulässig.
- 1.9 Die Grundsätze der Verteilung der Freischichten nach Tz. 1.3 ff. und des freien Tages gemäß Tz. 1.7 sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln.
2. Die regelmäßige kalendertägliche Arbeitszeit darf 8 Stunden nicht überschreiten.

Wird die Arbeitszeit an einzelnen Kalendertagen regelmäßig verkürzt, so kann die ausfallende Arbeitszeit auf die übrigen Kalendertage derselben sowie der vorherigen oder der folgenden Woche verteilt werden. Dieser Ausgleich ist ferner zulässig, soweit die Art der Tätigkeit eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit erfordert (z.B. Kraftfahrer).

3. Die nach Tz. 1.1 festgesetzte Arbeitszeit vermindert sich um die Arbeitsstunden, die infolge eines gesetzlichen Feiertags ausfallen.
4. Für alle Arbeitnehmer endet die regelmäßige Arbeitszeit am 24.12. und am 31.12. spätestens um 14.00 Uhr. Die hierdurch ausfallende Arbeitszeit ist mit dem zuschlagsfreien Arbeitsverdienst des Arbeitnehmers zu vergüten.
5. Für Angehörige von Werkswachen, Werksfeuerwehren, für Kraftfahrer, Nachtwachen, Pförtner und für Personal in Speise-, Bade-, Wasch- und Aufenthaltsräumen sowie für ähnliche Gruppen von Arbeitnehmern kann die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bis zu 10 Stunden über die in Tz. 1.1 erwähnte Arbeitszeit verlängert werden, wenn in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.

An welchen Arbeitsplätzen regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft anfällt, wird mit dem Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung festgelegt.

Für Arbeitnehmer, die regelmäßig sonntags beschäftigt werden und deren Arbeitszeit am 1. Oster-, 1. Pfingstfeiertag infolge dieser Feiertage ausfällt, gilt die Regelung von § 4 Tz. 3.2.

6. Im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten soll dem Wunsch der Beschäftigten, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zur Kindererziehung zu verkürzen, Rechnung getragen werden.\*\*)
7. Bei Neueinstellungen soll Teilzeitarbeit so gestaltet werden, daß die Grenzen der Sozialversicherungspflicht (§ 8 SGB IV) überschritten werden. Ist dies aus betriebsorganisatorischen Gründen nicht möglich oder wünscht der Arbeitnehmer eine kürzere Arbeitszeit, ist der Arbeitnehmer auf mögliche sozialversicherungsrechtliche Folgen schriftlich hinzuweisen.\*\*)

\*) § 2 Tz. 1.1 geändert durch Tarifverträge vom 16.12.1990 und 23.04.1994

\*\*\*) § 2 Ziff. 6 und 7 eingefügt durch Tarifvertrag vom 16.12.1990

---

#### **Protokollnotiz zu § 2:\*)**

Die materiellen Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzungen sind bei den Lohn- und Gehaltsregelungen 1995 zu berücksichtigen.

Die Tarifvertragsparteien werden, wenn eine von ihnen es wünscht, drei Monate vor dem 01.04.1995 in ein Gespräch über die Durchführbarkeit der Arbeitszeitverkürzung unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage eintreten. Dabei sind insbesondere die Beschäftigungssituation in der Eisen- und Stahlindustrie, die Entwicklung im Zusammenwachsen der alten und neuen Bundesländer und die Entwicklung der Arbeitszeiten in den Ländern der europäischen Gemeinschaft zu berücksichtigen. Die Tarifvertragsparteien werden sich um eine einvernehmliche Beurteilung und ggf. um eine daraus abgeleitete abweichende Regelung bemühen. Die Tarifvertragsparteien werden mit der Einführung der Arbeitszeitverkürzung Verhandlungen darüber führen, ob und inwieweit für Arbeitnehmer eine weitergehende wöchentliche Arbeitszeit vereinbart wird.

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, daß aus Anlaß von Arbeitszeitverkürzungen keine Leistungsverdichtung erfolgen darf, die für die Beschäftigten zu unzumutbaren Belastungen führt. Bei einer Reklamation haben Arbeitgeber und Betriebsrat die Aufgabe, sich mit der Beanstandung zu befassen mit dem Ziel einer innerbetrieblichen Regelung. Die Anrufung der Einigungsstelle entfällt.

- \*) Protokollnotiz eingefügt durch Tarifvertrag vom 16.12.1990. Die ursprünglich zum 01.04.1995 vereinbarte Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 36,5 auf 35 Stunden wurde durch Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung vom 23.04.1994 auf den 01.05.1994 vorgezogen.

### § 3

#### Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit

1. Die Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für den Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen auf die einzelnen Wochentage sowie Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen werden durch Betriebsvereinbarung festgelegt.

Aus Anlaß der Verkürzung und der Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit sollen die Möglichkeiten zur Ausnutzung der nach Gesetz und Verordnung zulässigen Betriebszeiten nicht eingeschränkt werden.

2. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann auch im Durchschnitt mehrerer Wochen erreicht werden, auch wenn sie dabei um den Bruchteil einer Stunde überschritten wird.

Bei Bündelung von Freischichten kann der Zeitausgleich innerhalb eines Kalenderjahres erfolgen.

3. Durch Betriebsfeiern, Volksfeste, öffentliche Veranstaltungen oder aus ähnlichen Anlässen an Werktagen ausfallende Arbeitszeit kann nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat auf die Werktage von 5 zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen verteilt werden. Dasselbe gilt, wenn in Verbindung mit Feiertagen Arbeitszeit an Werktagen ausfällt, um Arbeitnehmern eine längere zusammenhängende Freizeit zu gewähren.
4. Umkleiden, Waschen sowie Pausen im Sinne der AZO\*) (z.B. Frühstücks-, Mittags-, Kaffeepausen) gelten nicht als Arbeitszeit.

In 3-Schicht-Betrieben ist den Arbeitnehmern ausreichend Zeit zum Einnehmen der Mahlzeiten ohne Lohn- oder Gehaltsabzug zu gewähren.

5. Erfordern Art und Dauer der Belastung an bestimmten Arbeitsplätzen Maßnahmen zum Ausgleich der Belastung, sind durch Betriebsvereinbarung Ablöse- bzw. Pausensysteme festzulegen. Diese Ablösezeiten bzw. Pausen gelten als Arbeitszeit.
6. Eine freiwillige Betriebsvereinbarung über g l e i t e n d e A r b e i t s z e i t kann nur nach Übereinstimmung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat und mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien abgeschlossen werden. Dabei sind folgende Grundsätze zu beachten:

- Die Kernarbeitszeit muß mindestens 6 Stunden pro Arbeitstag betragen;

- Zeitguthaben und Zeitschulden sollen jeweils innerhalb eines Kalendermonats ausgeglichen werden;
  - an Tagen mit Mehrarbeit sowie in Fällen von bezahlter Freistellung von der Arbeit kann kein Zeitausgleich vorgenommen werden;
  - Zeitguthaben sind keine Mehrarbeit;
  - unter bestimmten Voraussetzungen können Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbaren, die gleitende Arbeitszeit für einen bestimmten Zeitraum außer Kraft zu setzen;
  - der Personenkreis, für den die Betriebsvereinbarung gilt, ist in der Betriebsvereinbarung abzugrenzen.
7. Wünschen Beschäftigte, deren Kinder in Kindertagesstätten untergebracht sind, Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit flexibel zu gestalten, soll dem im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Rechnung getragen werden.\*\*)

\*) ab 01.07.1994: ArbZG

\*\*\*) § 3 Ziff. 7 eingefügt durch Tarifvertrag vom 16.12.1990

---

**Protokollnotiz zu § 3 Ziff. 4 Abs. 2:**

Unter "ausreichend Zeit zum Einnehmen der Mahlzeiten" sind nicht fest umrissene Pausen zu verstehen.

## § 4

### Arbeitszeitregelung gemäß Stahlnovelle

1. Soweit an Hochöfen, Kokereien und Siemens-Martin-Öfen mit einem Schmelzgewicht von mindestens 75 t und an Elektrostahlöfen mit einem Schmelzgewicht von mindestens 10 t sowie an Oxygenstahlkonvertern und den damit im Verbund arbeitenden Walzenstraßen erster Hitze kontinuierlich, d.h. 168 Stunden in der 7-Tage-Woche, verfahren werden, ist nach einem Schichtplan zu verfahren, der mit 4 Schichtbelegschaften einen 4-Wochen-Grundturnus mit durchschnittlich 42-stündiger wöchentlicher Arbeitszeit vorsieht. Durch Freistellung von 42 Schichten pro Jahr wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 2 Tz. 1.1 im Durchschnitt des Kalenderjahres erreicht.

Aufgrund einer Betriebsvereinbarung, die der Zustimmung der Tarifvertragsparteien bedarf, kann auch nach einem Schichtplan verfahren werden, der mit fünf Schichtbelegschaften eine durchschnittlich 33,6-stündige wöchentliche Arbeitszeit vorsieht. Durch 13 zusätzlich zu leistende Schichten pro Jahr wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 2 Tz. 1.1 im Durchschnitt des Kalenderjahres erreicht.

Von Abs. 1 und 2 abweichende Schichtplanregelungen können mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien vereinbart werden.

Die Arbeitszeit nach Abs. 1 und Abs. 2 vermindert sich um die Arbeitsstunden, die als Freischichten oder freier Tag gemäß § 2 Tz. 1.3 ff. ausfallen.

Die Grundsätze der Verteilung der Freischichten bzw. der zusätzlich zu leistenden Schichten sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

Für die Festlegung des Urlaubs gilt § 12 Ziff. 7.\*)

2. Gemäß § 4 Abs. 3 der Verordnung über Ausnahmen vom Verbot der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen in der Eisen- und Stahlindustrie in der Fassung vom 31. Juli 1968 (Stahlnovelle) wird für Arbeitnehmer an kontinuierlich arbeitenden Siemens-Martin-Öfen mit einem Schmelzgewicht von mindestens 75 t und Elektrostahlöfen mit einem Schmelzgewicht von mindestens 10 t sowie an Oxygenstahlkonvertern und den damit im Verbund arbeitenden Walzenstraßen erster Hitze folgendes vereinbart:
  - 2.1 Den Arbeitnehmern ist an 17 Sonntagen eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 40 Stunden und an weiteren 9 Sonntagen von 16 Stunden in der Zeit von 6.00 Uhr bis 22.00 Uhr zu gewähren.
  - 2.2 Die arbeitsfreien Sonntage sind nach Maßgabe der betrieblichen Verhältnisse und der Schichtpläne festzulegen.

3. Für Arbeitnehmer, die nach § 1 der Stahlnovelle arbeiten, wird folgendes vereinbart:

3.1 Falls die nach der Stahlnovelle vorgeschriebene Zahl der arbeitsfreien Sonntage im Jahr nicht erreicht wird, sind für den einzelnen Arbeitnehmer entsprechend freie Sonntagsschichten einzulegen.

Die hierdurch ausfallende Arbeitszeit ist mit dem zuschlagsfreien Schichtverdienst zu vergüten.

3.2 Ausfallende Arbeitszeit am 1. Oster-, 1. Pfingstfeiertag sowie am 24.12. und 31.12. ab 14.00 Uhr ist mit dem zuschlagsfreien Arbeitsverdienst des Arbeitnehmers zu vergüten.

§ 1 Abs. 3 des Gesetzes zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen vom 2. August 1951, geändert durch Gesetz vom 18. Dezember 1975\*\*), findet entsprechend Anwendung.

4. Über den Zeitpunkt der Einführung von kontinuierlicher Betriebsweise hat eine eingehende Beratung mit dem Betriebsrat mit dem Ziel einer Einigung zu erfolgen. Auch ein evtl. Abgehen von der kontinuierlichen Betriebsweise ist mit dem Betriebsrat eingehend zu beraten.

Bei Meinungsverschiedenheiten sind die Tarifvertragsparteien hinzuzuziehen.

\*) § 4 Ziff. 1 geändert durch Tarifverträge vom 16.12.1990 und 15.08.1994

\*\*) ab 01.06.1994: § 2 Abs. 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes vom 26. Mai 1994

## § 5

### Reisezeit, Rufbereitschaft

1. Notwendige Reisezeit, die über die regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinausgeht, wird bis zu 4 Stunden kalendertäglich mit dem zuschlagsfreien Verdienst bezahlt. An arbeitsfreien Tagen des Arbeitnehmers wird angeordnete Reisezeit bis zu 8 Stunden kalendertäglich ohne Zuschläge vergütet.

Fällt die angeordnete Reisezeit auf einen Sonntag oder einen gesetzlichen Feiertag, so sind neben der Vergütung die hierfür vorgesehenen Zuschläge zu bezahlen. Das auftragsgemäße Führen eines Kraftwagens anlässlich einer Dienstreise gilt als Arbeitszeit.

2. Arbeitnehmer, die nicht im Betrieb anwesend zu sein brauchen, sich aber für einen evtl. Einsatz bereithalten müssen (Rufbereitschaft), erhalten für diese Zeit eine Vergütung, die betrieblich festzulegen ist. Der Personenkreis, der Zeitraum und die Gestaltung der Vergütung sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

## § 6

### Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

1. Mehrarbeit sind die über die nach den §§ 2 bis 4 festgelegte regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinaus zu leistenden Arbeitsstunden; hierunter fallen nicht die Arbeitsstunden, die im Rahmen des § 3 außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit zum Ausgleich ausgefallener Arbeitsstunden vor- oder nachgearbeitet werden.

Für Teilzeitbeschäftigte ist Mehrarbeit die Arbeitszeit, die über die Dauer der regelmäßigen täglichen betrieblichen Arbeitszeit hinausgeht. Daher ist Arbeit an einem sonst betrieblich arbeitsfreien Werktag Mehrarbeit.

Soweit von Angestellten geringfügige Mehrarbeit verrichtet wird und diese nur gelegentlich auftritt und im Grenzfall eine halbe Stunde nicht überschreitet, gilt sie nicht als Mehrarbeit und ist im Einvernehmen mit dem zuständigen Vorgesetzten auf die regelmäßige Arbeitszeit der folgenden Arbeitstage anzurechnen.

2. Spätarbeit ist die in der Zeit von 14.00 bis 22.00 Uhr geleistete Arbeit, sofern die regelmäßige Arbeitszeit gemäß § 3 Ziff. 1 oder § 4 Ziff. 1 nach 17.00 Uhr endet und sofern es sich nicht um Teilzeitbeschäftigung oder gleitende Arbeitszeit handelt.
3. Nachtarbeit ist die in der Zeit zwischen 22.00 und 6.00 Uhr geleistete Arbeit.
4. Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit zwischen 6.00 Uhr und 6.00 Uhr des darauffolgenden Tages geleistete Arbeit.
5. Beginn und Ende der in den Ziffern 2, 3 und 4 genannten Zeitspannen können durch den Arbeitgeber nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat abweichend festgelegt werden.
6. Notwendige Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie Vor- und Nacharbeit zum Ausgleich ausgefallener Arbeitsstunden im Rahmen des § 3 ist zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat festzulegen und ist zu leisten, wobei berechnete Wünsche der Arbeitnehmer nach Möglichkeit berücksichtigt werden.

Soweit in unvorhergesehenen Bedarfsfällen Arbeitnehmer zu Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit herangezogen werden müssen, ist der Betriebsrat nachträglich unverzüglich zu verständigen.

7. Im Rahmen der Ziff. 6 kann die Arbeitszeit bis zu 10 Stunden werktäglich nach Maßgabe des § 7 AZO ausgedehnt werden, jedoch auf nicht mehr als 47 Stunden pro Woche im Durchschnitt von 4 Wochen.\*)
8. Mehrarbeitsstunden können im Einvernehmen auch durch Freizeit ausgeglichen werden. In diesem Fall werden die Zuschläge ausgezahlt.

\*) § 6 Ziff. 7 geändert durch Tarifvertrag vom 16.12.1990.  
Hinweis auf § 7 AZO mit Inkrafttreten des Arbeitszeitgesetzes vom 6. Juni 1994 am 1. Juli 1994 gegenstandslos.

## § 7

### Zuschläge für Mehr-, Spät-, Nacht-, Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

#### 1. Höhe der Zuschläge

##### 1.1 Zuschläge für Mehrarbeit

1.1.1 die beiden ersten täglichen Mehrarbeitsstunden 25 %

1.1.2 von der dritten täglichen Mehrarbeitsstunde an 50 %

##### 1.2 Stahltypische Zuschläge

1.2.1 Spätarbeit 12,5 %

1.2.2 Nachtarbeit (soweit nicht Nachtarbeit nach 1.2.5 vorliegt) 20 %

1.2.3 regelmäßige Schichtarbeit an Samstagen von 6.00 bis 14.00 Uhr, soweit sie nicht Mehrarbeit ist, für Arbeiter sowie für Meister und sonstige Betriebsangestellte, die mit der Arbeiterschaft unmittelbar zusammenarbeiten 15 %

vom Ecklohn  
je Arbeitsstunde

1.2.4 regelmäßige Schichtarbeit an Samstagen von 14.00 bis 22.00 Uhr, soweit sie nicht Mehrarbeit ist, für Arbeiter sowie für Meister und sonstige Betriebsangestellte, die mit der Arbeiterschaft unmittelbar zusammenarbeiten 25 %

1.2.5 Nachtarbeit (soweit sie Mehrarbeit in der Zeit von Montag bis Freitag ist) 50 %

1.2.6 Samstagnachtarbeit 50 %

1.2.7 Sonntagsarbeit 70 %

1.2.8	Arbeit am 1. Januar, 1. Ostertag, 1. Mai, 1. Pfingsttag, 1. Weihnachtstag	150	%
1.2.9	Arbeit an allen übrigen gesetzlichen Feiertagen	100	%
1.2.10	Spätarbeit und Nachtarbeit am 24.12. und 31.12.	150	%

1.3 Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur der jeweils höchste zu zahlen; ausgenommen hiervon ist ein Zusammentreffen der Zuschläge von Tz. 1.2.1 oder 1.2.2 mit Zuschlägen der Tz. 1.2.6 bis 1.2.10.

## 2. Berechnung der Zuschläge

2.1 Der Berechnung der Zuschläge je Stunde mit Ausnahme von Tz. 1.2.1 bis 1.2.4 ist der zuschlagsfreie Stundenverdienst zugrunde zu legen. Dieser errechnet sich

- aus dem dem Teilungsfaktor nach Tz. 2.2 entsprechenden Bruchteil des gleichmäßigen Monatslohns/des Monatsgehalts
- zuzüglich der variablen Entgeltbestandteile, jedoch ohne Vergütung für Mehrarbeit und ohne Zuschläge für Mehr-, Spät-, Nacht-, Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit, aus dem Durchschnitt des letzten abgerechneten Entgeltabrechnungszeitraums (Summe dieser variablen Entgeltbestandteile für die im Entgeltabrechnungszeitraum geleistete Arbeitszeit geteilt durch die Zahl der im Entgeltabrechnungszeitraum geleisteten Arbeitsstunden). Nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat kann für die Durchschnittsberechnung auch ein anderer Zeitraum als der letzte abgerechnete Entgeltabrechnungszeitraum angewandt werden.

Tariferhöhungen sind von ihrem Inkrafttreten an entsprechend zu berücksichtigen.

2.2 Der Teilungsfaktor beträgt bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden 152.\*)

Für eine Mehrarbeitsstunde ist deshalb ein entsprechender Bruchteil des gleichmäßigen Monatslohns/Monatsgehalts anzusetzen.

### 3. Pauschalierung

Für die Vergütung von Mehr-, Spät-, Nacht-, Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit kann eine Pauschalvergütung vereinbart werden. Dies hat schriftlich zu erfolgen. Die Pauschalvergütung soll in der Höhe dem Entgelt für die durchschnittlich anfallenden zuschlagspflichtigen Stunden entsprechen. Sie ist bei der Entgeltabrechnung gesondert auszuweisen.

\*) § 7 Tz. 2.2 Abs. 1 geändert durch Tarifvertrag vom 16.12.1990

---

#### **Protokollnotiz zu § 7 Ziff. 2:**

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, daß die Neuformulierung des § 7 Ziff. 2 keinen Anlaß zur Änderung der betrieblichen Praxis gibt. Die bestehenden betrieblichen Regelungen zur Zuschlagsberechnung können daher unverändert bleiben.

## § 8

### Kurzarbeit

1. Aus dringenden betrieblichen Gründen, z.B. zur Vermeidung von Entlassungen oder vorübergehenden Stilllegungen, kann der Arbeitgeber nach Abschluß einer Betriebsvereinbarung für die gesamte Belegschaft oder für einen Teil (nicht einzelne Arbeitnehmer) eine kürzere als die regelmäßige Arbeitszeit einführen.
2. Die Betriebsvereinbarung muß u.a. folgendes regeln:
  - 2.1 Beginn und Dauer der Kurzarbeit; zwischen dem Abschluß der Betriebsvereinbarung und dem Beginn der Kurzarbeit muß ein Zeitraum von einer Woche liegen;
  - 2.2 Lage und Verteilung;
  - 2.3 Personenkreis.
3. Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit länger als drei zusammenhängende Wochen verkürzt worden ist, können ihr Arbeitsverhältnis mit folgenden Fristen kündigen:
  - Gewerbliche Arbeitnehmer mit 14 Tagen,
  - Angestellte mit einem Monat zum Schluß eines Kalendermonats.
4. Wird einem Arbeitnehmer vor Einführung, bei Beginn oder während der Kurzarbeit gekündigt, so hat er für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf einen Zuschuß zum Kurzarbeitergeld, durch den er einschließlich des Kurzarbeitergeldes einen Verdienst erhält, der der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.

Der Anspruch entfällt, wenn die Kündigung aus einem in der Person des Arbeitnehmers liegenden wichtigen Grund erfolgt.
5. Ergänzende freiwillige Betriebsvereinbarungen sind zulässig.
- 6.1 Fällt Nachtarbeit, Samstagnachtarbeit, Sonntagsarbeit oder Feiertagsarbeit wegen Kurzarbeit aus, so wird für die ausgefallenen Stunden ein Zuschuß des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld in Höhe von 100 % des Zuschlags gezahlt, der gem. § 7 Tz. 1.2.2 (Nachtarbeit), 1.2.6 (Samstagnachtarbeit), 1.2.7 (Sonntagsarbeit), 1.2.8 (Arbeit am 1. Januar, 1. Ostertag, 1. Mai, 1. Pfingsttag, 1. Weihnachtstag) oder 1.2.9 (Arbeit an allen übrigen gesetzlichen Feiertagen) ohne Arbeitsausfall zu zahlen gewesen wäre.
- 6.2 Soweit diese Zuschläge als steuerpflichtiges Entgelt bei der Bemessung des Kurzarbeitergeldes berücksichtigt werden und deshalb den Anspruch auf gesetzliches Kurzarbeitergeld erhöhen, tritt ein Ausfall von Zuschlägen gemäß Tz. 6.1 nicht ein.

## § 9

### Freistellung von der Arbeit

1. In unmittelbarem Zusammenhang mit den nachstehenden Ereignissen ist dem Arbeitnehmer Freizeit ohne Anrechnung auf den Urlaub unter Fortzahlung des regelmäßigen Arbeitsverdienstes zu gewähren:

- |   |   |
|---|---|
| 1.1 bei eigener Eheschließung   | 2 Tage  |
| 1.2 bei Niederkunft der Ehefrau   | 2 Tage  |
| 1.3 bei eigener Silberhochzeit  | 1 Tag   |
| 1.4 beim Tode des (der) mit dem Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten und Kinder                               | 3 Tage  |
| 1.5 beim Tode von Eltern, Schwiegereltern, Kindern, Geschwistern, Schwiegertöchtern und Schwiegersöhnen                             | 1 Tag   |
| 1.6 bei Eheschließung von Kindern, Geschwistern und Eltern  | 1 Tag   |
| 1.7 beim Umzug des Arbeitnehmers mit eigener Wohnungseinrichtung sowie beim Erstbezug einer Wohnung mit eigener Wohnungseinrichtung | 1 Tag   |
| Erfolgt ein solcher Umzug auf Wunsch des Arbeitgebers   | während der für den Umzug erforderlichen Zeit |
| 1.8 bei Erfüllung gesetzlich auferlegter Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern   | für die notwendige ausfallende Arbeitszeit    |

Soweit ein Erstattungsanspruch besteht, entfällt in dieser Höhe der Anspruch auf das Arbeitsentgelt.

2. Unter Wahrung des Grundsatzes der Ziffer 1 - Eingangssatz - gilt folgendes:

Zu Teilziffer

- 1.1 Bei Auseinanderfallen von standesamtlicher und kirchlicher Eheschließung können die Tage getrennt beansprucht werden.
  - 1.2 Bei Niederkunft der Ehefrau können die beiden Tage für zu erfüllende Verpflichtungen im Zusammenhang mit dem Ereignis getrennt genommen werden (z.B. Niederkunft am Freitag; am arbeitsfreien Samstag hat das Standesamt geschlossen, die Anmeldung muß am Montag vorgenommen und die Ehefrau an einem anderen Tag aus der Klinik abgeholt werden).
  - 1.4 Die zu beanspruchenden 3 Tage brauchen nicht unbedingt zeitlich hintereinander zu liegen, doch muß bei ihrer Gewährung ein Zusammenhang mit dem Tode des Ehegatten bestehen.
  - 1.5 Der Tag kann wahlweise am Todestag, am Begräbnistag oder zur Trauerfeier genommen werden.
  - 1.6 Der Tag kann entweder für die standesamtliche oder für die kirchliche Eheschließung verlangt werden.
3. Unter Kindern sind auch Stief- und Adoptivkinder sowie Pflegekinder zu verstehen, wenn eine familienartige, auf Dauer berechnete Bindung vorliegt.

Unter "in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten" sind diejenigen zu verstehen, welche im Sinne des Eherechts nicht getrennt leben.

---

**Protokollnotiz zu § 9 Ziff. 1:**

Wenn die Tarifvertragsparteien sich darauf beschränken, einige Fälle zu regeln, in denen Freizeit ohne Minderung des Arbeitsverdienstes zu gewähren ist, so soll damit nicht zum Ausdruck gebracht werden, daß damit allen vorkommenden Möglichkeiten Rechnung getragen worden wäre. Die Tarifvertragsparteien sind sich vielmehr darüber einig, daß es Aufgabe des Arbeitgebers bleibt zu prüfen, ob und inwieweit im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten eine Erweiterung der Freizeitgewährung angemessen erscheint.

## § 10

### **Arbeitsausfall**

1. Muß die Arbeit aus Gründen ruhen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, sind dem Arbeitnehmer die ausgefallenen Stunden mit seinem Arbeitsverdienst zu vergüten. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, während dieser Zeit andere zumutbare Arbeiten auszuführen.

Ist eine Schicht oder sind mehrere Schichten durch einen Beauftragten des Arbeitgebers so rechtzeitig abgesagt, daß der Arbeitnehmer vor Antritt des Weges zur Arbeitsstelle weiß, daß die Schicht nicht verfahren wird, besteht Anspruch auf Bezahlung, wenn nicht Gelegenheit gegeben wird, die Ausfallstunden nachzuarbeiten. Der Zeitpunkt für die Bezahlung sowie der Zeitraum für ein Nachholen der Schicht sind mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Diese Nachholschichten gelten als Mehrarbeit.

2. Muß die Arbeit aus Gründen ruhen, die der Arbeitnehmer zu vertreten hat, entfällt die Bezahlung.
3. Wird nach Beginn der Schicht auf Wunsch des Arbeitgebers die planmäßige Schicht verlegt, so ist eine Entschädigung zu zahlen, die den entstandenen Mehraufwand ausgleicht. Arbeitgeber und Betriebsrat können eine Pauschalvergütung vereinbaren, die nicht weniger als 4 Stundenverdienste beträgt.

## § 11

### Arbeitsverhinderung

1. Ist der Arbeitnehmer durch Krankheit oder sonstige unvorhergesehene Ereignisse an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er dem Arbeitgeber unverzüglich Mitteilung zu geben und dabei die Gründe seiner Verhinderung anzugeben.

Für den Nachweis krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit durch den Arbeitnehmer gilt die gesetzliche Regelung.

Abweichende Regelungen können für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern durch freiwillige Betriebsvereinbarungen eingeführt werden.

Das Ende der Arbeitsunfähigkeit ist auf Verlangen des Arbeitgebers durch Bescheinigung des Arztes oder der Krankenkasse nachzuweisen. Etwa entstehende Kosten trägt der Arbeitgeber.

Vor Wiederaufnahme der Arbeit nach längerer Arbeitsunfähigkeit soll spätestens am Tage vorher dem Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Arbeit Mitteilung gemacht werden.

In allen übrigen Fällen, insbesondere bei Arbeitsverhinderung durch eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, oder durch eine anschließende ärztlich verordnete Schonungszeit, gelten die gesetzlichen Anzeige- und Nachweispflichten.\*)

2. Unabhängig von den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen ist den Beschäftigten in Fällen unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit oder während einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation der regelmäßige Arbeitsverdienst (§ 20) vom Beginn des Arbeitsverhältnisses für die Dauer der Arbeitsverhinderung einschließlich der Schonungszeit bis zur Dauer von 6 Wochen ungekürzt weiterzuzahlen. Diese Zahlung ist jedoch nicht über die Dauer des Arbeitsverhältnisses hinaus zu leisten, es sei denn, daß andere gesetzliche Regelungen bestehen.

Würde der Beschäftigte nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit Kurzarbeit leisten, so ist von diesem Zeitpunkt ab die verminderte Arbeitszeit zu berücksichtigen.\*\*)

3. Soweit dem Beschäftigten kein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsverdienstes im Krankheitsfall oder Krankengeld oder Übergangsgeld (früher Verletztengeld) zusteht, wird der regelmäßige Arbeitsverdienst in folgenden Fällen der Arbeitsverhinderung für die unvermeidliche Ausfallzeit während der Schicht weitergezahlt:

- 3.1 bei Arbeitsunfall,
  - 3.2 bei ambulanter Behandlung aufgrund eines Arbeitsunfalls,
  - 3.3 bei Arztbesuch anlässlich einer während der Arbeitszeit aufgetretenen akuten Erkrankung, sofern der Arzt, ggf. der Betriebsarzt, die Notwendigkeit des sofortigen Arztbesuchs bescheinigt,
  - 3.4 bei amtsärztlich angeordneten Untersuchungen,
  - 3.5 bei Vorsorgeuntersuchungen, Behandlungen sowie bei Arztbesuch anlässlich einer notwendigen Spezialuntersuchung, sofern diese während der Arbeitszeit durchgeführt werden müssen und der Arzt dies bescheinigt.\*\*)
4. Für den Fall der Haftung Dritter tritt der Arbeitnehmer seine Ansprüche gegen diese insoweit an den Arbeitgeber ab, als er für die Zeit seiner Arbeitsverhinderung Leistungen von diesem erhalten hat. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die zur Rechtsverfolgung dienlichen Auskünfte zu geben und Beweismaterial zur Verfügung zu stellen.

\*) § 11 Ziff. 1 Abs. 6 mit Wirkung vom 01.01.1998 geändert durch Tarifvertrag vom 05.03.1997  
Bis zum 31.12.1997 gilt folgende Fassung:

In allen übrigen Fällen, insbesondere bei Arbeitsverhinderung durch eine Kur oder durch eine anschließende ärztlich verordnete Schonungszeit, gelten die gesetzlichen Anzeige- und Nachweispflichten.

\*\*\*) § 11 Ziff. 2 und 3 geändert durch Tarifvertrag vom 05.03.1997

## § 12

### Grundsätze der Urlaubsgewährung

1. Jeder Arbeitnehmer hat nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.
2. Für jugendliche Arbeitnehmer gilt die Urlaubsregelung des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Jedoch gilt § 14 Ziff. 1 dieses Tarifvertrages.
3. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
4. Der Urlaub soll der Erholung dienen. Der Arbeitnehmer darf während der Urlaubszeit keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit ausüben.

Unter Beachtung des Grundsatzes von Abs. 1 Satz 1 soll bei Urlaubsteilung - bei einem Urlaubsanspruch von mehr als 15 Arbeitstagen - einer der Urlaubsteile mindestens 15 aufeinanderfolgende Arbeitstage umfassen. Davon kann abgewichen werden, wenn das Interesse des Arbeitnehmers oder die Belange des Betriebs dies erforderlich machen.

5. Eine Abgeltung des Urlaubsanspruchs ist nur zulässig, wenn bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch Urlaubsansprüche bestehen.
6. Eine Rückvergütung für bereits genommenen Urlaub kann nicht verlangt werden.
7. Die Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze (z.B. Betriebsurlaub) ist durch Betriebsvereinbarung bis spätestens 4 Wochen vor Beginn des Urlaubsjahres zu vereinbaren.

Der Urlaubsplan ist so frühzeitig wie möglich durch Betriebsvereinbarung festzulegen.

Persönliche Wünsche der Arbeitnehmer hinsichtlich der zeitlichen Lage ihres Urlaubs sind nach Möglichkeit zu berücksichtigen.

Die Mitbestimmung des Betriebsrats erstreckt sich auch auf die Festlegung der zeitlichen Lage des Urlaubs gemäß Betriebsverfassungsgesetz.

---

#### Protokollnotiz zu § 12:

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, daß die Rechtsnatur des Urlaubs eine Vererblichkeit des Anspruchs im Todesfall des Arbeitnehmers ausschließt.

In diesem Fall ist eine soziale Beihilfe in entsprechender Höhe an die nach § 19 Berechtigten zu gewähren. Bei mehreren Anspruchsberechtigten kann der Arbeitgeber mit befreiender Wirkung an einen der Anspruchsberechtigten zahlen.

## § 13

### Allgemeine Urlaubsbestimmungen

1. Für die Berechnung der Urlaubsdauer nach Lebensalter ist der 1. Januar des Urlaubsjahres maßgeblich. \*)
2. Der Zeitpunkt des Urlaubs richtet sich nach dem aufgestellten Urlaubsplan. Soweit kein Urlaubsplan besteht, kann der Urlaubsanspruch, abgesehen vom Eintrittsjahr, ab 1. April in voller Höhe geltend gemacht werden.
3. Im Ein- und Austrittsjahr hat der Arbeitnehmer gegen den alten und neuen Arbeitgeber auf so viele Zwölftel des ihm zustehenden Urlaubs Anspruch, als er Monate bei ihnen gearbeitet hat (Beschäftigungsmonate). Ein angefangener Monat wird voll gerechnet, wenn die Beschäftigung mindestens 10 Kalendertage bestanden hat. Dieser Anspruch kann bei Eintritt bis zum 31. Mai nach sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit, bei Eintritt nach dem 31. Mai ab 1. Dezember geltend gemacht werden.

Für eine Beschäftigung bis zu zwei Wochen besteht kein Urlaubsanspruch.

4. Ergeben sich bei dem anteiligen Urlaubsanspruch Bruchteile von Tagen, so werden Bruchteile von weniger als einem halben Tag nicht berücksichtigt. Bruchteile von einem halben Tag und mehr werden auf volle Tage aufgerundet.
5. Ein Urlaubsanspruch besteht insoweit nicht, als dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr bereits von einem anderen Arbeitgeber Urlaub gewährt oder abgegolten worden ist. Beim Ausscheiden aus dem Betrieb ist dem Arbeitnehmer ein Nachweis über seine Urlaubsverhältnisse zu erteilen. Dieser Nachweis ist im neuen Betrieb dem Arbeitgeber vorzulegen.
6. In den auf das Eintrittsjahr folgenden Kalenderjahren ist der volle Jahresurlaub zu gewähren, wenn das Arbeitsverhältnis durch Kündigung des Arbeitgebers nach dem 1. April beendet wird.
7. Für Beschäftigte, die wegen Erhalts einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung aus dem Betrieb ausscheiden, gilt § 13 Ziff. 3 Abs. 1.\*\*)
8. Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Arbeitgeber über seine Arbeitsunfähigkeit durch eine ärztliche Bescheinigung unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

Wird dem Beschäftigten von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation gewährt, so dürfen die hierauf entfallende Zeit sowie eine ärztlich verordnete Schonungszeit im Anschluß daran auf den Urlaub nicht angerechnet werden.\*\*\*)

9. Der Urlaubsanspruch erlischt drei Monate nach Ablauf des Kalenderjahres, es sei denn, daß er erfolglos geltend gemacht wurde oder daß der Urlaub aus betrieblichen Gründen nicht genommen werden konnte.

Konnte der Urlaub wegen Krankheit nicht genommen werden, erlischt der Urlaubsanspruch zwölf Monate nach Ablauf des Übertragungszeitraums nach Abs. 1. \*\*\*\*\*)

\*) § 13 Ziff. 1 gegenstandslos, da die Urlaubsdauer nicht mehr vom Lebensalter abhängig ist.

\*\*) § 13 Ziff. 7 mit Wirkung vom 01.01.1998 geändert durch Tarifvertrag vom 05.03.1997  
Bis zum 31.12.1997 gilt folgende Fassung:

Arbeitnehmer, die wegen Erhalts einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung aus dem Betrieb ausscheiden, haben - unabhängig vom Termin ihres Ausscheidens - Anspruch auf den vollen Jahresurlaub.

\*\*\*) § 13 Ziff. 8 Abs. 3 mit Wirkung vom 01.01.1998 geändert durch Tarifvertrag vom 05.03.1997  
Bis zum 31.12.1997 gilt folgende Fassung:

Wird dem Arbeitnehmer von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger eine Kur oder ein Heilverfahren gewährt, so dürfen die hierauf entfallende Zeit sowie eine ärztlich verordnete Schonungszeit im Anschluß daran auf den Urlaub nicht angerechnet werden.

\*\*\*\*\*) § 13 Ziff. 9 mit Wirkung vom 01.01.1998 geändert durch Tarifvertrag vom 05.03.1997  
Bis zum 31.12.1997 gilt folgende Fassung:

Der Urlaubsanspruch erlischt drei Monate nach Ablauf des Kalenderjahres, es sei denn, daß er erfolglos geltend gemacht wurde oder daß der Urlaub aus betrieblichen Gründen oder wegen Krankheit nicht genommen werden konnte.

## § 14

### Urlaubsdauer

1. Der Urlaub beträgt 30 Arbeitstage im Kalenderjahr.

Aufgrund des Schwerbehindertengesetzes erhalten Schwerbehinderte einen zusätzlichen Urlaub.

2. Arbeitnehmer, die 2/3 ihres Urlaubs in der Zeit vom 1. Oktober bis 31. März nehmen, erhalten einen Urlaubstag zusätzlich.
3. Arbeitstage sind Kalendertage, an denen der Arbeitnehmer in regelmäßiger Arbeitszeit zu arbeiten hat.

Auch wenn die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Tage in der Woche - ggf. auch im Durchschnitt mehrerer Wochen - verteilt ist, gelten 5 Tage je Woche als Arbeitstage. Gesetzliche Feiertage, die in den Urlaub fallen, werden nicht als Urlaubstage gerechnet. Arbeitnehmer in Betrieben, in denen in regelmäßiger Wechselschicht kontinuierlich gearbeitet wird, sowie Teilzeitbeschäftigte haben unter Beachtung der jeweiligen Schichtpläne einen Urlaubsanspruch, der dem Urlaub eines Arbeitnehmers entspricht, der im Ein-Schicht-Betrieb an fünf Tagen in der Woche regelmäßig beschäftigt wird.

4. Die Dauer des Urlaubs wird durch Kurz- oder Mehrarbeit des Betriebes nicht beeinflusst.

## **§ 15**

### **Urlaubsentgelt)**

1. Während des Urlaubs ist der regelmäßige Arbeitsverdienst (§ 20) weiterzuzahlen.
2. Auf Wunsch des Arbeitnehmers ist vor Antritt des Urlaubs ein entsprechender Abschlag auf das bis Urlaubsantritt erarbeitete Arbeitsentgelt sowie auf das Urlaubsentgelt zu zahlen, sofern der Urlaub mindestens zwei Wochen umfaßt.

## § 16

### Verdienstsicherung

Arbeitnehmer, die aus gesundheitlichen Gründen auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr eingesetzt werden können und deshalb auf einem geringer bezahlten Arbeitsplatz beschäftigt werden, erhalten eine Verdienstsicherung.

Die Verdienstsicherung wird nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen gewährt:

1. Wird Antrag auf Arbeitsplatzwechsel gestellt, hat der Betriebsarzt die Notwendigkeit des Arbeitsplatzwechsels und die weitere Einsatzfähigkeit festzustellen.
2. Voraussetzung und Höhe der Verdienstsicherung sind:
  - nach dem vollendeten 45. Lebensjahr und 15 Jahren Beschäftigungszeit 90 % des bisherigen Durchschnittsverdienstes
  - nach dem vollendeten 50. Lebensjahr und 10 Jahren Beschäftigungszeit 100 % des bisherigen Durchschnittsverdienstes
  - nach dem vollendeten 55. Lebensjahr und 5 Jahren Beschäftigungszeit 100 % des bisherigen Durchschnittsverdienstes.

Als Beschäftigungszeit gelten Zeiten ununterbrochener Beschäftigung bei einem dem Geltungsbereich dieses Tarifvertrages unterliegenden Betrieb.

3. Für die Berechnung des bisherigen Durchschnittsverdienstes und der Verdienstsicherung gilt:

#### 3.1 Gewerbliche Arbeitnehmer

Der Berechnung des bisherigen Durchschnittsverdienstes sind die letzten 12 abgerechneten Monate vor dem Arbeitsplatzwechsel zugrunde zu legen. Urlaubs-, Krankheits- und andere Zeiten, für die Lohnfortzahlung auf der Grundlage eines Durchschnittsverdienstes erfolgt, bleiben außer Betracht.

Bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes bleiben Sonderzahlungen und andere einmalige Zuwendungen sowie Leistungen, die Aufwandsersatz darstellen (z.B. Auslösungen), unberücksichtigt. Bei Tarifloohnerhöhungen bis zum Zeitpunkt des Arbeitsplatzwechsels ist für den gesamten Berechnungszeitraum vom erhöhten Verdienst auszugehen.

Im übrigen gilt:

- 3.1.1 Für Arbeitnehmer, die zuletzt mindestens 5 Jahre ununterbrochen im Mehrschichtbetrieb beschäftigt waren, wird der bisherige Durchschnittsverdienst aus dem Gesamtverdienst des Arbeitnehmers für die geleisteten Stunden einschließlich der stahltypischen Zuschläge (§ 7 Tz. 1.2), jedoch ohne die Zuschläge für Mehrarbeit, geteilt durch die Zahl der geleisteten Stunden errechnet.

Der sich daraus ergebende durchschnittliche Stundenverdienst ist aufzuteilen in

- a) den Geldbetrag des tariflichen Basislohns bzw. tariflichen Arbeitswertlohns (§ 6 Lohnrahmentarifvertrag) zuzüglich der tariflichen Absicherung gemäß § 2 Abs. 1 des Abkommens über Prämien- und Festlohnarbeit vom 28.11.1973,
- b) den sich aus den stahltypischen Zuschlägen ergebenden Geldbetrag,
- c) den darüber liegenden Geldbetrag.

Sofern am neuen Arbeitsplatz

- a) der Geldbetrag des tariflichen Basislohns bzw. tariflichen Arbeitswertlohns (§ 6 Lohnrahmentarifvertrag) zuzüglich der tariflichen Absicherung gemäß § 2 Abs. 1 des Abkommens über Prämien- und Festlohnarbeit vom 28.11.1973,
- b) der sich schichtplanmäßig aus den stahltypischen Zuschlägen ergebende Geldbetrag,
- c) der darüber liegende Geldbetrag

den jeweils für den alten Arbeitsplatz ermittelten entsprechenden Geldbetrag unterschreitet, erfolgt eine Verdienstsicherung gemäß Ziff. 2, jedoch nicht über 90 % bzw. 100 % des für den alten Arbeitsplatz ermittelten durchschnittlichen Stundenverdienstes hinaus.

Bei Tariflohnerhöhungen ist der Geldbetrag gemäß Buchst. a entsprechend zu erhöhen.

- 3.1.2 Für Arbeitnehmer, die zuletzt nicht oder weniger als 5 Jahre im Mehrschichtbetrieb beschäftigt waren, wird der bisherige Durchschnittsverdienst aus dem Gesamtverdienst des Arbeitnehmers für die geleisteten Stunden, jedoch ohne stahltypische Zuschläge (§ 7 Tz. 1.2) sowie ohne die Zuschläge für Mehrarbeit, geteilt durch die Zahl der geleisteten Stunden, errechnet.

Der sich daraus ergebende durchschnittliche Stundenverdienst ist aufzuteilen in

- a) den Geldbetrag des tariflichen Basislohns bzw. tariflichen Arbeitswertlohns (§ 6 Lohnrahmentarifvertrag) zuzüglich der tariflichen Absicherung gemäß § 2 Abs. 1 des Abkommens über Prämien- und Festlohnarbeit vom 28.11.1973,
- b) den darüber liegenden Geldbetrag.

Sofern am neuen Arbeitsplatz

- a) der Geldbetrag des tariflichen Basislohns bzw. tariflichen Arbeitswertlohns (§ 6 Lohnrahmentarifvertrag) zuzüglich der tariflichen Absicherung gemäß § 2 Abs. 1 des Abkommens über Prämien- und Festlohnarbeit vom 28.11.1973,
- b) der darüber liegende Geldbetrag

den jeweils für den alten Arbeitsplatz ermittelten entsprechenden Geldbetrag unterschreitet, erfolgt eine Verdienstsicherung gemäß Ziff. 2, jedoch nicht über 90 % bzw. 100 % des für den alten Arbeitsplatz ermittelten durchschnittlichen Stundenverdienstes hinaus.

Bei Tariflohnerhöhungen ist der Geldbetrag gemäß Buchst. a entsprechend zu erhöhen.

### 3.2 Angestellte

Die Berechnung des durchschnittlichen Monatsverdienstes und der Verdienstsicherung ist analog Ziff. 3.1 auf Monatsbasis vorzunehmen.

4. Am neuen Arbeitsplatz werden die Zuschläge (§ 7 Tz. 1.1 und 1.2) auf der Grundlage des Lohns/Gehalts für den neuen Arbeitsplatz berechnet.

Die über die regelmäßige Arbeitszeit gemäß § 2 Ziff. 1 und 2 hinaus geleisteten Stunden werden mit dem Lohn/Gehalt des neuen Arbeitsplatzes bezahlt.

5. Weist der Arbeitgeber nach, daß ein Arbeitnehmer aus demselben Anlaß, der zum Arbeitsplatzwechsel geführt hat, anderweitige Zahlungen erhält, so darf der Arbeitnehmer durch die Verdienstsicherung nicht besser gestellt sein als ohne diese anderweitigen Zahlungen.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seine Ansprüche auf anderweitige Zahlungen geltend zu machen.

**§ 17**

**Einstellung, Kündigung**

1. Dem Arbeitnehmer ist spätestens innerhalb einer Woche nach Aufnahme der Arbeit ein Arbeitsvertrag auszuhändigen, dessen Form und Grundsätze mit dem Betriebsrat zu vereinbaren sind.
2. Ist mit dem Arbeitnehmer ein Wettbewerbsverbot vereinbart, so darf der Arbeitnehmer nicht schlechter gestellt sein, als dies in den §§ 74 ff. Handelsgesetzbuch festgelegt ist.
3. Eine vereinbarte Probezeit darf drei Monate nicht überschreiten. Auch während der Probezeit ist für die Tätigkeit das entsprechende Tarifentgelt zu zahlen.\*)
4. Das Arbeitsverhältnis kann innerhalb der Probezeit mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden. Die Kündigung ist auch noch am letzten Tag der Probezeit möglich.\*)
5. Nach Ablauf der Probezeit dürfen folgende Kündigungsfristen nicht unterschritten werden:

5.1 Für Kündigungen, die nach dem 31.03.1994 ausgesprochen werden

- bei gewerblichen Arbeitnehmern 4 Wochen,
- bei Angestellten 6 Wochen

jeweils zum Ende eines Kalendermonats.

5.2 Für Kündigungen, die nach dem 31.12.1995 ausgesprochen werden

bei allen Arbeitnehmern (gewerblichen Arbeitnehmern und Angestellten)  
4 Wochen zum Ende eines Kalendermonats.\*)

6. Für Kündigungen durch den Arbeitgeber gilt:

6.1 Für Kündigungen, die nach dem 31.03.1994 ausgesprochen werden, beträgt die Kündigungsfrist nach einer Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit von

5 Jahren	2 Monate zum Monatsende,
8 Jahren	3 Monate zum Monatsende,
10 Jahren	4 Monate zum Monatsende,
12 Jahren	5 Monate zum Monatsende,
15 Jahren	6 Monate zum Monatsende,
20 Jahren	7 Monate zum Monatsende.

Bei der Berechnung der Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit werden Dienstjahre, die vor Vollendung des 25. Lebensjahres liegen, nicht berücksichtigt.\*)

- 6.2 Einem Arbeitnehmer, der das 50. Lebensjahr vollendet hat und dem Betrieb oder Unternehmen mindestens 15 Jahre angehört, kann nur noch aus in der Person oder im Verhalten des Arbeitnehmers liegendem wichtigen Grund oder bei Vorliegen eines Sozialplans oder bei Zustimmung der Tarifvertragsparteien gekündigt werden.\*)
- 6.3 Die Tz. 6.1 und 6.2 gelten nicht für Änderungskündigungen zum Zwecke der Versetzung innerhalb des Betriebs oder Unternehmens und nicht für Arbeitnehmer, die das 65. Lebensjahr vollendet haben.\*)
7. Während der Kündigungsfrist ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen Zeit zur Bewerbung um eine andere Arbeitsstelle bis zu höchstens 6 Stunden zu gewähren. Wenn der Arbeitnehmer nachweist, daß diese Zeit nicht ausreicht, so ist ihm die darüber hinaus erforderliche Freizeit zu gewähren. Eine Verdienstminderung darf hierfür nicht erfolgen.
8. Im übrigen gelten für ordentliche Kündigungen die gesetzlichen Bestimmungen. Die gesetzlichen Bestimmungen über fristlose Kündigungen bleiben unberührt.\*)
9. Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses. Das Zeugnis hat Auskunft über die ausgeübte Tätigkeit zu geben und sich auf Wunsch des Arbeitnehmers auf Führung und Leistung zu erstrecken.
10. Auf Wunsch von Beschäftigten, die im Anschluß an den gesetzlichen Erziehungsurlaub zur Betreuung eines Kindes aus dem Betrieb ausscheiden, prüft der Arbeitgeber bis zu einem Zeitpunkt von 2 1/2 Jahren nach der Geburt des Kindes, ob im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten eine Wiedereinstellung in Betracht kommt. Bei gleicher Qualifikation ist diesen Beschäftigten vor externen Bewerbern der Vorrang einzuräumen.\*\*)

\*) § 17 Ziff. 3-6 und 8 geändert durch Tarifvertrag vom 17.01.1994, Ziff. 6.2 zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 27.07.1995

\*\*\*) § 17 Ziff. 10 eingefügt durch Tarifvertrag vom 16.12.1990, jedoch gegenwärtig gegenstandslos, weil durch das Zweite Gesetz zur Änderung des Bundeserziehungsgeldgesetzes und anderer Vorschriften vom 6. Dezember 1991 die Dauer des gesetzlichen Erziehungsurlaubs bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes verlängert worden ist.

## § 18

### Allgemeine Bestimmungen

1. Erforderliche Arbeitsschutzkleidung (Körperschutzausrüstung) ist dem Arbeitnehmer kostenlos zur Verfügung zu stellen. Das gleiche gilt, sofern der Arbeitgeber einheitliche Arbeitskleidung einführen will.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die zur Verfügung gestellte Arbeitsschutzkleidung zu benutzen und sorgfältig zu behandeln.

2.\*)

3. Auf Wunsch ist dem Arbeitnehmer ein Zwischenzeugnis auszustellen. Das Zeugnis hat Auskunft über die ausgeübte Tätigkeit zu geben und sich auf Wunsch auf Führung und Leistung zu erstrecken.

Beurteilungen über Führung und Leistung, die zur Personalakte genommen werden, sind dem Arbeitnehmer zur Kenntnis zu geben. Dies gilt auch, wenn die Personalakte auf Datenträgern der EDV geführt wird. Der Arbeitnehmer ist auf seine Rechte aus den §§ 83 und 84 BetrVG hinzuweisen.

4. Der Arbeitnehmer erhält einmal jährlich eine Übersicht über diejenigen personenbezogenen Stammdaten, die über ihn auf Datenträgern der EDV gespeichert sind. Form und Zeitpunkt werden betrieblich festgelegt.
5. Im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten soll Arbeitnehmern der Besuch von Abendlehrgängen und Abendschulen, die der fachlichen Fortbildung dienen, ermöglicht werden.

\*) § 18 Ziff. 2 mit Wirkung vom 01.01.1998 gestrichen durch Tarifvertrag vom 05.03.1997  
Bis zum 31.12.1997 gilt folgende Fassung:

Bei bargeldloser Lohn-/Gehaltszahlung erhält der Arbeitnehmer eine monatliche Pauschalzahlung in Höhe von 2,50 DM, es sei denn, daß die Kosten der Führung der Lohn-/Gehaltskonten vom Arbeitgeber übernommen werden.

## **§ 19**

### **Zahlung bei Sterbefall an Hinterbliebene**

1. Hinterläßt der Arbeitnehmer einen unterhaltsberechtigten Ehegatten oder unterhaltsberechtigten Kinder unter 27 Jahren, deren Berufsausbildung noch nicht abgeschlossen ist, so ist der regelmäßige Arbeitsverdienst für den auf den Sterbetag folgenden Zeitraum eines Monats weiterzuzahlen.

Nach einjähriger Betriebszugehörigkeit ist der regelmäßige Arbeitsverdienst für den auf den Sterbetag folgenden Zeitraum von drei Monaten weiterzuzahlen.

Bei tödlichem Arbeitsunfall (§§ 548 ff. RVO) ist, unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit, der regelmäßige Arbeitsverdienst für den auf den Sterbetag folgenden Zeitraum von drei Monaten weiterzuzahlen.

2. Leistungen aus Unterstützungseinrichtungen, die der Arbeitgeber allein finanziert, können angerechnet werden.
3. Bei mehreren Anspruchsberechtigten kann der Arbeitgeber mit befreiender Wirkung an einen der Anspruchsberechtigten zahlen.

## § 20

### Berechnung des Arbeitsverdienstes

#### 1. Berechnung des regelmäßigen Arbeitsverdienstes

In allen Fällen, in denen dieser Tarifvertrag Anspruch auf Zahlung des "regelmäßigen Arbeitsverdienstes" regelt, sowie bei Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall wird für die Berechnung des regelmäßigen Arbeitsverdienstes folgendes zugrunde gelegt:

1.1 Der gleichmäßige Monatslohn/das Monatsgehalt wird nicht gekürzt.

1.2 Die variablen Lohn- bzw. Gehaltsbestandteile werden aus dem Durchschnitt der letzten 6 abgerechneten Monate berechnet. Sind in den letzten 6 abgerechneten Monaten insgesamt weniger als 160 Soll-Arbeitsstunden geleistet worden, wird der zuletzt ermittelte Durchschnittswert oder - soweit dies nicht möglich ist - der Durchschnitt zugrunde gelegt, der sich bei planmäßiger Arbeit in dem Abrechnungsmonat ergeben hätte, in dem der Entgeltfortzahlungszeitraum beginnt.

Nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat kann auch ein längerer Berechnungszeitraum, bis zu 12 Monaten, angewandt werden.

Variable Lohn- und Gehaltsbestandteile sind die Bestandteile des monatlichen Arbeitsentgelts, auf die über den gleichmäßigen Monatslohn/das Monatsgehalt hinaus ein Lohn- oder Gehaltsanspruch besteht. Dazu gehören insbesondere: Vergütungen für Reisezeit; Zuschläge für Spät-, Nacht-, Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit; Zulagen für außergewöhnliche Belastungen; betrieblich vereinbarte bewegliche Prämienbestandteile und Leistungszulagen, Akkordmehrverdienste sowie Provisionen. Mehrarbeitsgrundvergütungen und Zuschläge für Mehrarbeit gem. § 7 Tz. 1.1 sowie stahltypische Zuschläge gem. § 7 Tz. 1.2, die ohne Mehrarbeit nicht erzielt worden wären, gelten nicht als variable Lohn- und Gehaltsbestandteile i.S.d. Bestimmung.\*)

Einmalige Zuwendungen, Leistungen, die Aufwändungsersatz darstellen (z.B. Auslösungen, soweit sie nicht Arbeitsentgelt sind), Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld und dergleichen sind keine variablen Lohn- oder Gehaltsbestandteile und zählen deshalb nicht zum regelmäßigen Arbeitsverdienst.

Die Berechnung geschieht wie folgt:

Geldmultiplikator:

Die Summe der variablen Lohn- oder Gehaltsbestandteile für die im Berechnungszeitraum geleistete Arbeit wird durch die Zahl der Soll-Arbeitsstunden des Berechnungszeitraums geteilt, wobei bezahlte und entschuldigte Ausfallstunden außer Betracht bleiben.

Zeitmultiplikator:

Je Arbeitstag, für den der regelmäßige Arbeitsverdienst fortzuzahlen ist, wird die Zahl der ausgefallenen Soll-Arbeitsstunden angesetzt.

Wenn im Berechnungszeitraum oder während des Zeitraums der Fortzahlung des regelmäßigen Arbeitsverdienstes eine Änderung des Lohn- bzw. Gehaltstarifvertrages erfolgt ist, so ist für den Fortzahlungszeitraum vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des Tarifvertrages ab der regelmäßige Arbeitsverdienst auf der veränderten Grundlage zu ermitteln.

## 2. Unbezahlte Ausfallzeiten

Bei unbezahlten Ausfallzeiten einschließlich Kurzarbeit ist der gleichmäßige Monatslohn/das Monatsgehalt um einen Betrag zu kürzen, der wie folgt zu berechnen ist:

Der gleichmäßige Monatslohn/das Monatsgehalt wird durch die für den Arbeitnehmer maßgebliche Anzahl der Soll-Arbeitsstunden im jeweiligen Kalendermonat geteilt und das Ergebnis mit der Anzahl der unbezahlten Ausfallstunden multipliziert.

Soll-Arbeitsstunden sind die in regelmäßiger Arbeitszeit zu leistenden Stunden. Zu den Soll-Arbeitsstunden gehören auch die Arbeitsstunden, die aufgrund gesetzlicher, tariflicher und betrieblicher Regelungen ausfallen. Mehrarbeitsstunden sind keine Soll-Arbeitsstunden.

Wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durch Freischichten erreicht, können die dadurch bedingten Schwankungen in den Soll-Arbeitsstunden im Abrechnungssystem wie folgt ausgeglichen werden:

Die Freischichten werden rechnerisch wie Soll-Arbeitsstunden behandelt. Zum Ausgleich ist betrieblich eine entsprechende Korrektur der monatlichen Soll-Arbeitsstunden sicherzustellen.

\*) § 20 Tz. 1.2 Abs. 3 geändert durch Tarifvertrag vom 05.03.1997

Die Neufassung gilt nur für die Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall mit Wirkung vom 01.07.1997.

Für die anderen Berechnungen des regelmäßigen Arbeitsverdienstes gilt bis zum 31.12.1997 folgende Fassung:

Variable Lohn- und Gehaltsbestandteile sind die Bestandteile des monatlichen Arbeitsentgelts, auf die über den gleichmäßigen Monatslohn/das Monatsgehalt hinaus ein Lohn- oder Gehaltsanspruch besteht. Dazu gehören insbesondere: Vergütungen für Mehrarbeit, Reisezeit; Zuschläge für Mehr-, Spät-, Nacht-, Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit; Zulagen für außergewöhnliche Belastungen; betrieblich vereinbarte bewegliche Prämienbestandteile und Leistungszulagen, Akkordmehrverdienste sowie Provisionen.

---

### **Protokollnotiz zu § 20 Tz. 1.2 Abs. 3:**

Die Neufassung des § 20 Tz. 1.2 Abs. 3 gilt bis zum 31.12.1997 nur für die Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

## § 21

### Sonderbestimmungen für Auszubildende

#### 1. Mitwirkung der Jugend- und Auszubildendenvertretung

In allen Fällen, in denen dieser Vertrag eine Einigung einschließlich Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vorsieht, regelt sich die Mitwirkung der Jugend- und Auszubildendenvertretung nach dem Betriebsverfassungsgesetz.

#### 2. Verteilung der Ausbildungszeit

2.1 Erfolgt die Ausbildung im Schichtbetrieb zeitgleich mit der Schichtarbeitszeit, dann darf die Anwesenheitszeit der Auszubildenden unter 18 Jahre nur dann über die Schichtarbeitszeit hinausgehen, wenn eine planmäßige und zielgerechte Ausbildung in Anwesenheit eines Ausbilders oder Ausbildungsbeauftragten gewährleistet ist.

2.2 Werden Auszubildende in begründeten Ausnahmefällen nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat über die regelmäßige Ausbildungszeit hinaus beschäftigt, so ist hierfür ein entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren.

#### 3. Vergütung während der Ausbildung

3.1 Die Vergütung bemißt sich nach Monaten. Bei der Berechnung der Vergütung nach Stunden und bei der Berechnung anteiliger Vergütungsansprüche gelten die §§ 7 Tz 2.2 und 20 Ziff. 2 MTV.

3.2 Die Zahlung der Vergütung erfolgt entsprechend der Regelung für die übrigen Arbeitnehmer des Betriebs, jedoch spätestens am letzten Arbeitstag des Monats.

3.3 Wird eine berufliche oder schulische Vorbildung aufgrund der Ausbildungsbestimmungen auf die Ausbildungszeit angerechnet, so gilt für die Höhe der Vergütung der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.

3.4 Wird eine Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses gemäß § 14 Abs. 3 Berufsbildungsgesetz oder aus anderen Gründen vereinbart, so muß die Dauer der weiteren Ausbildungszeit festgelegt werden. Während des Zeitraums des verlängerten Ausbildungsverhältnisses ist die Vergütung des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts zu zahlen.

#### 4. Vergütung nach Beendigung der Ausbildung

4.1 Nach Ablauf der Ausbildungszeit aufgrund des Ausbildungsvertrages oder nach bestandener Abschlußprüfung ist dem Ausgebildeten die seiner Tätigkeit entsprechende tarifliche Vergütung (Lohn oder Gehalt) zu zahlen.

4.2 Bei bestandener Abschlußprüfung ist der Anspruch auf die nach Tz 4.1 fällige tarifliche Vergütung von dem auf den letzten Prüfungstag folgenden Tage an gegeben, unabhängig davon, wann die offizielle Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses erfolgt.

#### 5. Allgemeine Ausbildungsbedingungen

5.1 Auszubildende über 18 Jahre dürfen nur im Interesse des Ausbildungsziels und im Rahmen des Ausbildungsplans nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat mit Leistungslohnarbeiten (Akkord- oder Prämienlohnarbeiten) beschäftigt werden. Eine solche Beschäftigung darf erst nach dem ersten Ausbildungsjahr erfolgen. Die Höhe der Vergütung ist betrieblich zu vereinbaren.

5.2 Werden Auszubildende im Rahmen der Ausbildung mit Arbeiten beschäftigt, die unregelmäßig auftretende außergewöhnliche Belastungen aufweisen, so wird unter denselben Voraussetzungen, wie sie für die übrigen Arbeitnehmer gelten, die Zulage gemäß § 8 des Lohnrahmentarifvertrages vom 05.01.1973 gezahlt.

5.3 Das Führen von Ausbildungsnachweisen erfolgt während der vereinbarten Ausbildungszeit.

5.4 Beabsichtigt der Auszubildende, den Auszubildenden nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen, so hat er dies dem Auszubildenden spätestens drei Monate vor dem im Ausbildungsvertrag angegebenen Ausbildungsende schriftlich mitzuteilen.

5.5 Für die Probezeit und die Kündigung des Ausbildungsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

#### 6. Allgemeine Beurteilungsgrundsätze

6.1 Wendet der Auszubildende ein Verfahren zur Beurteilung der Auszubildenden an, so bedarf er hierzu der Zustimmung des Betriebsrats.

6.2 Die Beurteilungsgrundsätze haben zu berücksichtigen:

- a) die Form der Beurteilung : insbesondere Kreis der Beurteiler und der Beurteilten, Beurteilungsmaßstäbe, Zeitraum der Beurteilung, Aufbewahren der Beurteilungsunterlagen;

- b) den Gegenstand der Beurteilung : den Stand der Ausbildung, insbesondere die erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten, die aufgrund des Ausbildungsplans und der Ausbildungsordnung vermittelt wurden, besondere fachliche Fähigkeiten sowie Verhalten und Lernleistung zur Erreichung der Lernziele.

6.3 Die allgemeinen Beurteilungsgrundsätze und das Ergebnis seiner Beurteilung sind dem Auszubildenden bekanntzugeben und mit ihm zu besprechen.

## 7. Stufenausbildung

7.1 Sind in einem Ausbildungsberuf gemäß einer Ausbildungsordnung aufeinander aufbauende Stufen der Berufsausbildung (Stufenausbildung) festgelegt, so ist mit Abschluß des Ausbildungsvertrags zu vereinbaren, ob der Ausbildungsvertrag nur die erste Ausbildungsstufe oder beide Ausbildungsstufen umfaßt.

7.2 Umfaßt der Ausbildungsvertrag nur die erste Ausbildungsstufe, so sind für die Auswahl der Auszubildenden, denen der Abschluß eines Ausbildungsvertrages über die zweite Ausbildungsstufe angeboten werden soll, Richtlinien mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

## 8. Berufsschule

8.1 Der Ausbildende hat den Auszubildenden für die Teilnahme am Berufsschulunterricht gemäß § 9 Jugendarbeitsschutzgesetz freizustellen.

8.2 Außerhalb der regelmäßigen Ausbildungszeit erfüllte Berufsschul- oder Ausbildungszeit, die nicht im Betrieb erfolgen kann, ist durch Gewährung von Freizeit unter entsprechender Kürzung der wöchentlichen Ausbildungszeit abzugelten.

## 9. Prüfungen und außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen

Für Auszubildende, die über 18 Jahre alt sind, gilt § 10 Jugendarbeitsschutzgesetz entsprechend.

## § 22

### **Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis**

1. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit geltend zu machen.

Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Fristen geltend gemacht werden, sind verwirkt, es sei denn, daß der Anspruchsberechtigte trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert war, diese Fristen einzuhalten.

Bleibt die Geltendmachung erfolglos, so tritt der Ausschluß nicht ein. Vielmehr gilt dann die zweijährige Verjährungsfrist des § 196 Ziff. 9 BGB. Die zweijährige Verjährungsfrist beginnt mit dem Schluß des Kalenderjahres, in welchem der Anspruch entstanden ist.

2. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind alle Ansprüche innerhalb eines Monats nach Erhalt der Endabrechnung schriftlich oder zu Protokoll der betrieblich zuständigen Stelle geltend zu machen.

Wird der Anspruch schriftlich abgelehnt, so kann der Anspruch nur innerhalb von drei Monaten nach Zugang des Ablehnungsbescheids beim Arbeitsgericht geltend gemacht werden.

Andernfalls ist der Anspruch verwirkt.

3. Beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis kann lediglich eine Bestätigung über den Erhalt der Arbeitspapiere gefordert werden.

## § 23

### **Verfahren bei Streitfällen, Einigungsstelle**

1. Meinungsverschiedenheiten, die in den Betrieben aus diesem Tarifvertrag entstehen, sind den Tarifvertragsparteien vorzulegen.

Erfolgt keine Einigung, steht der Rechtsweg offen.

2. In allen Fällen, in denen dieser Tarifvertrag eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat einschließlich Betriebsvereinbarung vorsieht und eine solche nicht zustande kommt, sind die Tarifvertragsparteien hinzuzuziehen.

Gelingt keine Übereinstimmung, so ist die Angelegenheit der Einigungsstelle vorzutragen; Zusammensetzung und Verfahrensordnung dieser Einigungsstelle richten sich nach dem Tarifvertrag über die Einigungsstelle vom 15.03.1989.

## § 24

### **Inkrafttreten und Kündigung**

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 01.07.1989 in Kraft. Er kann mit dreimonatiger Frist zum Ende eines Kalenderhalbjahres, erstmals zum 31.12.1992, gekündigt werden.
2. Die Bestimmungen über Arbeitszeit (in den §§ 2 bis 7) sind mit 3-monatiger Frist zum Ende eines Kalenderjahres, erstmals zum 31.12.1998, die Bestimmungen über die Berechnung des Arbeitsverdienstes (§ 20) sowie §§ 11 bis 15 mit vorgenannter Frist, erstmals zum 31.12.2002, kündbar.\*)
3. Bestehende günstigere Regelungen der allgemeinen Arbeitsbedingungen werden durch den Abschluß dieses Tarifvertrages nicht berührt.

\*) § 24 Ziff. 2 geändert durch Tarifverträge vom 16.12.1990 und 05.03.1997

Dortmund, den 5. März 1997

#### **Arbeitgeberverband Stahl e.V.**

gez. Dr. Graßhoff

gez. Dr. Senn

#### **Industriegewerkschaft Metall** Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen

gez. Schartau

gez. Sadowsky

**Tarifvertrag**  
**vom 20. Juni 2000**  
**zur Änderung des Manteltarifvertrages**  
**vom 15. März 1989 i.d.F. vom 12. Juni 1998**  
**(6. MTV-Änderungstarifvertrag)**

Zwischen dem

**Arbeitgeberverband Stahl e.V.**

und der

**IG Metall,**  
**Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen,**

wird folgendes vereinbart:

§ 24 Ziff. 2 wird mit Wirkung vom 20. Juni 2000 wie folgt neu gefaßt:

Die Bestimmungen über Arbeitszeit (in den §§ 2 bis 7) sind mit 3monatiger Frist zum Ende eines Kalenderjahres, erstmals zum 31.12.2000, die Bestimmungen über die Berechnung des Arbeitsverdienstes (§ 20) sowie §§ 11 bis 15 mit vorgenannter Frist, erstmals zum 31.12.2002, kündbar.

Abweichend von Abs. 1 sind die Bestimmungen über die Dauer der Arbeitszeit (in den §§ 2 bis 7) mit 3monatiger Frist, erstmals zum 30.04.2003, kündbar.

Düsseldorf, den 20. Juni 2000

**Arbeitgeberverband Stahl e.V.**

**IG Metall**  
**Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen**