



# **MANTELTARIFVERTRAG**

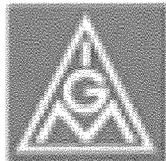
zwischen der

**EuroMaint Rail GmbH**

und



Industriegewerkschaft  
Bergbau, Chemie, Energie



Abgeschlossen: Mannheim, 26. April 2012

## **Manteltarifvertrag der EuroMaint Rail GmbH**

### Inhaltsverzeichnis

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Arbeitsvertrag
- § 3 Probezeit und befristete Arbeitsverhältnisse
- § 4 Betriebszugehörigkeit
- § 5 Arbeitsbedingungen
- § 6 Ende des Arbeitsverhältnisses
- § 7 Auszahlung des Entgelts
- § 8 Krankheit / Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- § 9 Krankengeldzuschuss / Zuschuss medizinische Vorsorge und Reha
- § 10 Erholungsurlaub / Urlaubsgeld
- § 11 Altersfreizeiten
- § 12 Arbeitsbefreiung
- § 13 Vermögenswirksame Leistungen
- § 14 Jährliche Zuwendung
- § 15 Gehaltsumwandlungsdirektversicherung
- § 16 Tarifliche Altersvorsorge
- § 17 Jubiläumszuwendungen
- § 18 Sterbegeld
- § 19 Personalakten
- § 20 Haftung des Arbeitnehmers
- § 21 Gewerkschaftliche Betätigung
- § 22 Wiedereinstellung nach Kinderbetreuung
- § 23 Wiedereinstellung nach Rentenentzug
- § 24 Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung
- § 25 Persönliche Schutzausrüstung
- § 26 Ausschlussfrist
- § 27 Gültigkeit und Dauer

## **§ 1 Geltungsbereich**

Persönlich für die den Tarifvertragsparteien angehörenden Mitglieder, nämlich Arbeitgeber und in deren Betrieben tätige Arbeitnehmer, nicht aber für Arbeitnehmer, deren Aufgabengebiet höhere Anforderungen stellt als die höchste tarifliche Beschäftigungsgruppe verlangt und deren Entgelt und allgemeine Arbeitsbedingungen im Ganzen gesehen die tariflichen Mindestbestimmungen um mehr als 10% überschreiten, wenn sie durch Einzelvertrag aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrages unter Mitbestimmung des Betriebsrates gemäß §§ 99 ff. BetrVG herausgenommen worden sind

## **§ 2 Arbeitsvertrag**

Der Arbeitnehmer wird unter Beachtung der gesetzlichen Rechte des Betriebsrates eingestellt.

Ist bei der Einstellung kein schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen worden, hat der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis innerhalb einer Woche nach Aufnahme der Beschäftigung schriftlich zu bestätigen.

Der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages bedarf der Schriftform.

Hat der Arbeitgeber vor der Einstellung eines Arbeitnehmers dessen persönliche Vorstellung verlangt, so hat er die nachgewiesenen notwendigen Kosten für die Reise und den Aufenthalt zu ersetzen.

## **§ 3 Probezeit und befristete Arbeitsverhältnisse**

Die Vereinbarung einer Probezeit ist zulässig, soweit nicht ein befristetes Arbeitsverhältnis in gleicher Tätigkeit vorangegangen ist. Sie ist schriftlich zu vereinbaren. Ihre Dauer bemisst sich nach den Verhältnissen des Einzelfalls, insbesondere nach der Art der auszuübenden Tätigkeit und darf 6 Monate nicht überschreiten.

Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen zum 15. oder Monatsende gekündigt werden.

Befristete Einstellungen oder Einstellungen für einen bestimmten Zweck erfolgen unter Beachtung der gesetzlichen Rechte des Betriebsrates. Diese Arbeitsverhältnisse enden ohne Kündigung nach Ablauf der vereinbarten Frist oder nach Erreichung des Zweckes.

Wird ein Arbeitnehmer, der befristet oder für einen bestimmten Zweck eingestellt ist, darüber hinaus unbefristet weiter beschäftigt, so kann das Arbeitsverhältnis nur unter Einhaltung der tariflichen Kündigungsfristen gelöst werden.

Befristete oder zweckbestimmte Arbeitsverhältnisse sind im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften zulässig.

## **§ 4 Betriebszugehörigkeit**

Als Betriebszugehörigkeit gelten die Zeiten, die in einem ununterbrochenen ständigen Arbeitsverhältnis bei der EMR GmbH zurückgelegt wurden.

Als Betriebszugehörigkeit werden auch die Zeiten berücksichtigt, die vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bei den jeweiligen Vorgängern angerechnet wurden.

Schließt sich ein ständiges Arbeitsverhältnis mit der EMR GmbH unmittelbar an ein befristetes Arbeitsverhältnis oder ein Ausbildungsverhältnis mit der EMR GmbH an, so gilt die Zeit des befristeten Arbeitsverhältnisses und der Ausbildungszeitraum als Zeit der Zugehörigkeit zur EMR GmbH.

## **§ 5 Arbeitsbedingungen**

1. Schicht, Bereitschafts- und Wechselschicht sind im Rahmen von BV zu regeln.
2. Kurzarbeit
  - 2.1 Im Bedarfsfalle kann Kurzarbeit für Betriebe oder Betriebsabteilungen unter Beachtung des gesetzlichen Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates mit einer Ankündigungsfrist von 14 Tagen eingeführt werden.  
Arbeitgeber und Betriebsrat können eine kürzere Ankündigungsfrist betrieblich vereinbaren.
  - 2.2. Arbeitnehmer, die Kurzarbeitergeld beziehen, erhalten einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld, der Brutto zu gewähren ist. Der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld kann standortabhängig vereinbart werden.  
Die Höhe des Zuschusses errechnet sich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen dem infolge des Arbeitsausfalls verminderten Nettoarbeitsentgelt zuzüglich dem Kurzarbeitergeld und maximal 90% des Nettoarbeitsentgelts, das der Arbeitnehmer ohne Kurzarbeit im Abrechnungszeitraum erzielt hätte. Dieser Zuschuss ist kein Arbeitsentgelt und wird deshalb bei tariflichen Leistungen, deren Höhe vom Arbeitsentgelt abhängig ist, nicht berücksichtigt. Bei der Ermittlung des Nettoarbeitsentgelts werden die tariflichen Schichtzulagen und die tariflichen Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit mitberücksichtigt, nicht aber die Feiertagszuschläge.
  - 2.3. Für die Werke Oberhausen und Kaiserslautern gelten die vor dem 01.05.2012 praktizierten Regelungen unverändert weiter.
  - 2.5 Ist einem Arbeitnehmer vor Einführung der Kurzarbeit gekündigt worden, so hat er für die Zeit seiner Kündigungsfrist Anspruch auf seine ungekürzten Bezüge. Der Arbeitgeber kann verlangen, dass der Arbeitnehmer in dieser Zeit voll arbeitet. Eine Kündigung des Arbeitnehmers während der Kurzarbeit aus betriebsbedingten Gründen ist ausgeschlossen.

## **§ 6 Ende des Arbeitsverhältnisses**

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf der Schriftform. Auf Verlangen sind die Kündigungsgründe schriftlich anzugeben; das gilt nicht für die Probezeit. Die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes bleiben unberührt.

Das Arbeitsverhältnis kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

- 2 Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
- 5 Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- 8 Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- 10 Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- 12 Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Arbeitgeber und Betriebsrat können darüber beraten, für welchen Kreis von Arbeitnehmern eine Verlängerung der Kündigungsfrist zweckmäßig ist. Danach kann durch schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Kündigungsfrist verlängert werden.

Hat der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis gekündigt, bzw. endet ein befristetes Arbeitsverhältnis, so ist die dem Arbeitnehmer zur Bewerbung um einen neuen Arbeitsplatz zustehende Freizeit im erforderlichen nachgewiesenen Umfang ohne Entgeltminderung zu gewähren.

Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses.

Das Zeugnis hat Auskunft zu geben über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses und die ausgeübte Tätigkeit. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist das Zeugnis auf die Leistungen und die Führung im Dienst auszudehnen.

Im begründeten Einzelfall ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen ein Zwischenzeugnis auszuhändigen.

*a*

Unbeschadet des Anspruchs auf ein endgültiges Zeugnis hat der Arbeitnehmer nach der Kündigung Anspruch auf die unverzügliche Aushändigung eines vorläufigen Zeugnisses.

Dem mindestens 55jährigen Arbeitnehmer mit einer mindestens ununterbrochenen 10jährigen Betriebszugehörigkeit kann nur gekündigt werden, wenn

- a) ein wichtiger Grund vorliegt oder
- b) die Voraussetzungen einer Betriebsänderung gegeben sind und ein Interessenausgleich versucht worden ist, und die Zustimmung der Tarifvertragsparteien vorliegt.

Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer eine ungekürzte Altersrente erhalten kann.

## **§ 7 Auszahlung des Entgelts**

Das Monatstabellenentgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile sind zum 28. des Monats und die variablen Entgeltbestandteile mit der Abrechnung des Folgemonats auf ein in der Bundesrepublik Deutschland geführtes Konto des Arbeitnehmers zu überweisen, so dass der Arbeitnehmer am Zahltag darüber verfügen kann.

Für jeden Kalendermonat ist dem Arbeitnehmer zeitnah eine Abrechnung auszuhändigen, in der die Zusammensetzung des auszahlenden Betrages im Einzelnen aufgeführt ist.

## **§ 8 Krankheit / Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**

Ist der Arbeitnehmer durch Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er der EMR GmbH unverzüglich Mitteilung zu machen.

Bei Krankheit, die länger als drei Tage dauert, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer, spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag vorzulegen. Die EMR GmbH ist mit Zustimmung des Betriebsrates berechtigt die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen.

Für die Entgeltfortzahlung gilt, dass dem Arbeitnehmer das ihm bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt fortzuzahlen ist. Dies vereinbaren die Tarifparteien ausdrücklich als eigenständige Regelung, wobei bei der Berechnung unberücksichtigt bleiben: einmalige Zahlungen, jährliche Zuwendung, Jahressonderprämie, Urlaubsgeld, Überstundenvergütung einschließlich der Überstundenzulage, Aufwandsersatz sowie sonstige Zahlungen für Aufwendungen, die während der Arbeitsunfähigkeit nicht entstehen.

## § 9

### **Krankengeldzuschuss / Zuschuss medizinische Vorsorge und Reha**

Der Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 5 Jahren erhält einen Zuschuss zum Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder zu der entsprechenden Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung (Krankengeldzuschuss). Der Krankengeldzuschuss wird vom ersten Tag nach Wegfall der Entgeltfortzahlung an gewährt, jedoch nicht über die Zeit hinaus, für die der Arbeitnehmer Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder die entsprechende Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung erhält, bis zum Ablauf der 26. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit.

Der Krankengeldzuschuss ist der Unterschiedsbetrag zwischen 100% des Nettofortzahlungsentgelts und dem Bruttokrankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder zu der entsprechenden Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung.

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines bei der EMR GmbH erlittenen Arbeitsunfalls wird der Krankengeldzuschuss ohne Rücksicht auf die Betriebszugehörigkeit bis zum Ablauf der 26. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit in der Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Nettofortzahlungsentgelt und dem Bruttokrankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung oder zu der entsprechenden Leistung aus der gesetzlichen Unfallversicherung gezahlt.

Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch Dritte herbeigeführt, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die ihm gegenüber Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche in Höhe seines Anspruches auf Weiterzahlung des Arbeitsentgelts an die EMR GmbH abzutreten. Insoweit darf der Arbeitnehmer über die Schadensersatzansprüche nicht anderweitig verfügen.

Bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation erhält der Arbeitnehmer einen Zuschuss oder eine Zuwendung auch dann, wenn der Anspruch auf Entgeltfortzahlung oder auf einen Zuschuss oder eine Zuwendung nach Absatz 1 bereits durch eine vorausgegangene, mit Arbeitsunfähigkeit verbundene Krankheit erschöpft ist, und zwar:

- nach einjähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit bis zur Dauer von vier Wochen,
- nach fünfjähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen.

Für Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation kann ein Zuschuss bzw. eine Zuwendung innerhalb von drei Jahren nur einmal verlangt werden.

Arbeitnehmer, die Krankengeld oder Übergangsgeld aufgrund gesetzlicher Bestimmungen beziehen, erhalten als Zuschuss den Unterschiedsbetrag zwischen dem Brutto-Krankengeld oder -Übergangsgeld und 100 % ihres Netto-Arbeitsentgelts bzw. ihrer laufenden Netto- Monatsbezüge. Nicht zu berücksichtigen bei der Zuschussberechnung sind Mehrarbeit und Mehrarbeitszuschläge, auch soweit diese pauschaliert sind. Der Zuschuss ist brutto zu gewähren.

## **§ 10** **Erholungsurlaub / zusätzliches Urlaubsgeld**

Der Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.

Der Erholungsurlaub des Arbeitnehmers beträgt 28 Tage im Kalenderjahr.

Der Urlaubsanspruch erhöht sich nach jeweils 4 Jahren ununterbrochener Betriebszugehörigkeit um einen Kalendertag und ist auf maximal 30 Tage begrenzt

- (1) a) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Kalenderjahres, besteht für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf 1/12 des Erholungsurlaubes. Gesetzliche Regelungen in Bezug auf einen Mindesturlaub bleiben unberührt.  
b) Im Übrigen vermindert sich der Urlaubsanspruch für jeden vollen Kalendermonat einer Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts oder eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses um 1/12.
- (2) Für die Bemessung des Urlaubsentgeltes gilt § 8 Abs. 3 entsprechend (Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall).
- (3) Das Werk Oberhausen hat einen Urlaubsanspruch von 30 Tagen.
- (4) Für den Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis am 30. April 2012 schon und am 01. Mai 2012 noch bestand, gilt folgende individuelle Übergangsregelung:

Der Arbeitnehmer, der bei Anwendung der bis 30. April 2012 geltenden Fassung am 01. Mai 2012 einen höheren Urlaubsanspruch als nach Abs. 2 gehabt hätte, behält diesen höheren Urlaubsanspruch, solange dieser für ihn günstiger ist als der Anspruch nach Abs. 2.

Der Arbeitnehmer erhält in jedem Kalenderjahr ein zusätzliches Urlaubsgeld, wenn er

- a) am 01. Juni im Arbeitsverhältnis steht und
- b) seit dem 1. Januar des laufenden Kalenderjahres ununterbrochen zur EMR GmbH gehört und
- c) mindestens für einen Teil des Monats Juni des laufenden Kalenderjahres Anspruch auf Entgelt, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder Krankengeldzuschuss hat.

Das zusätzliche Urlaubsgeld beträgt 25 v.H. des Monatstabellenentgeltes, das dem Arbeitnehmer zugestanden hätte, wenn er während des ganzen Monats April gearbeitet gehabt hätte.

Für das Werk Oberhausen gilt 20 v.H. des Monatstabellenentgeltes.

Der am 1. Juni des laufenden Kalenderjahres nicht vollbeschäftigte Arbeitnehmer erhält vom zusätzlichen Urlaubsgeld den Teil, der dem Maß der mit ihm vereinbarten – am 1. Juni geltenden – durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.

Das zusätzliche Urlaubsgeld wird mit der Entgeltzahlung für den Monat Juni gezahlt.

Leistet der Arbeitnehmer während des Urlaubs eine Erwerbstätigkeit, so entfällt der Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld und Urlaubsentgelt. Bereits für die Urlaubszeit gezahltes zusätzliche Urlaubsgeld und Urlaubsentgelt sind zurückzuzahlen.

Als Mindestbeträge an zusätzlichem Urlaubsgeld werden für die Werke:

Delitzsch	409 €
Kaiserslautern	410 €
Oberhausen	317 €
Duisburg	586 €
Angermünde und Leipzig	25 v.H. des Monatstabellenentgeltes

garantiert.

### **§ 11 Altersfreizeiten**

Die Altersfreizeit wird im Werk Oberhausen unverändert weitergeführt wie sie vor dem 01.01.2012 geregelt war.

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich im Jahr 2015 Verhandlungen zu dem Thema vorzeitiger Ausstieg aus dem Arbeitsleben entsprechend der dann gegebenen gesetzlichen Möglichkeiten und der betrieblichen Notwendigkeit zu führen.

### **§ 12 Arbeitsbefreiung**

Als Fälle, in denen eine Fortzahlung des Entgeltes gemäß § 616 BGB im nachstehend genannten Ausmaß stattfindet, gelten die folgenden Anlässe:

- |  |                             |
|--|-----------------------------|
| a) eigene Eheschließung  | 2 Tage                      |
| b) Entbindung der in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehefrau bzw. Lebenspartnerin   | 1 Tag                       |
| c) Tod des Ehegatten bzw. Lebenspartners, eines Kindes, Geschwister- oder Elternteils. Pflege- und Stiefkinder im eigenen Haushalt   | 2 Tage                      |
| d) Eheschließung der Kinder  | 1 Tag                       |
| e) Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand   | 1 Tag                       |
| f) Schwere Erkrankung der zur Hausgemeinschaft des Arbeitnehmers gehörende Familienmitglieder, soweit der Arzt die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege bescheinigt und keine sonstigen Familienmitglieder zur Hilfeleistung in der Lage sind (Insgesamt höchstens 3 Tage im Kalenderjahr) und kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht | Bis zu 2 Tagen              |
| g) Teilnahme der Mitglieder von Tarifkommissionen oder Beschlussgremien der Gewerkschaften an Sitzungen, in denen tarifliche Angelegenheiten der   | Erforderliche nachgewiesene |

	Abwesenheitszeit
EMR GmbH beraten oder beschlossen werden	
h) 10-, 25-, 40- und 50jähriges Arbeitsjubiläum des Arbeitnehmers	1 Tag
i) Eigene Silberhochzeit	1 Tag
j) Ärztliche Behandlung des Arbeitnehmers, wenn diese nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muss	Erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit

Gestatten die betrieblichen Verhältnisse das Fernbleiben des Arbeitnehmers, kann in begründeten Einzelfällen Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts bewilligt werden.

Der Arbeitnehmer hat bei seinem Vorgesetzten die Arbeitsbefreiung rechtzeitig zu beantragen.

Bei Arbeitsversäumnissen aufgrund öffentlich-rechtlicher Verpflichtungen, mit Ausnahme der Wahrnehmung behördlicher Termine als Beschuldigter oder als Partei im Zivilprozess, wird die tatsächlich zur Erfüllung der Angelegenheit benötigte Zeit, jedoch höchstens 8 Stunden dem Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers gutgeschrieben.

Der Arbeitnehmer ist jedoch verpflichtet, in jedem Falle die öffentlich-rechtlich festgesetzte Vergütung in Anspruch zu nehmen; sofern diese Vergütung den Verdienst nicht erreicht, ist der Unterschiedsbetrag vom Arbeitgeber zu erstatten.

Für eine ganztägige Arbeitsbefreiung am 24. Dezember und am 31. Dezember wird vereinbart, dass jeweils ein halber Tag entweder durch das Arbeitszeitkonto oder durch Urlaub von den Mitarbeitern einzubringen ist.

An diesen beiden Tagen soll grundsätzlich eine ganztägige Arbeitsbefreiung angestrebt werden.

Die näheren Einzelheiten werden durch eine Betriebsvereinbarung geregelt.

### **§ 13 Vermögenswirksame Leistung**

Der Arbeitnehmer erhält nach Maßgabe der Bestimmungen des Vermögensbildungsgesetzes - in der jeweils geltenden Fassung - eine vermögenswirksame Leistung in Höhe der Tabellenwerte unter Absatz 4 für jeden Kalendermonat, für den er gesetzlich oder tariflich Anspruch auf Arbeitsentgelt (bzw. bezahlte Freistellung, Urlaubsentgelt, Entgeltfortzahlung) hat.

Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung entsteht erstmals mit Beginn des 7. Monats, in dem das Arbeitsverhältnis besteht.

Die vermögenswirksame Leistung wird mit dem jeweiligen Monatstabellenentgelt für den laufenden Kalendermonat gezahlt.

Die vermögenswirksame Leistung wird nach folgender Tabelle angepasst:

	<b>2012</b>	<b>01.01.2013</b>	<b>01.01.2014</b>	<b>01.01.2015</b>
<b>EMO</b>	39,88 €	39,88 €	39,88 €	39,88 €
<b>EMD</b>	19,94 €	27,00 €	34,00 €	39,88 €
<b>EMK</b>	21,00 €	27,00 €	34,00 €	39,88 €
<b>EML</b>	19,94 €	27,00 €	34,00 €	39,88 €
<b>EMDU</b>	26,60 €	27,00 €	34,00 €	39,88 €
<b>EMM</b>	21,00 €	27,00 €	34,00 €	39,88 €

### **§ 14 Jährliche Zuwendung**

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine jährliche Zuwendung, sofern er im November des laufenden Jahres in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht. Für jeden vollen Monat des Kalenderjahres erfolgt die Zahlung von 1/12 der jährlichen Zuwendung.

Die jährliche Zuwendung beträgt - soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist - 50 v.H. des Monatstabellenentgelts, das dem Arbeitnehmer zugestanden hätte, wenn er während des ganzen Monats September gearbeitet gehabt hätte. Für das Werk Oberhausen beträgt die Jährliche Zuwendung 80 v.H. des Monatstabellenentgelts.

Die Auszahlung der Jährlichen Zuwendung erfolgt mit dem Entgelt für den Monat November des laufenden Jahres.

Scheidet der Berechtigte vor dem 1. April des folgenden Kalenderjahres durch Vertragsbruch oder aus einem von ihm verschuldeten Grunde, der den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigt, aus dem Betrieb aus, ist die Jahresleistung zurückzuzahlen.

Der bereits gezahlte Betrag der Jahresleistung gilt als Vorschuss, der mit Ansprüchen des Berechtigten gegen den Arbeitgeber verrechnet wird oder zurückzuzahlen ist.



Die Verpflichtung, die jährliche Zuwendung zurückzuzahlen, gilt nicht für den Arbeitnehmer, dem auf Antrag im Rahmen der gesetzlichen Regelungen vorzeitig eine Rente / Erwerbminderungsrente gewährt wird oder der aufgrund besonderer tarifvertraglicher Regelungen ausscheidet.

Hat der Arbeitnehmer nicht während des ganzen Kalenderjahres Entgelt oder Entgeltfortzahlung von der EMR GmbH erhalten, vermindert sich die jährliche Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den er kein Entgelt oder Lohnfortzahlung erhalten hat.

Die jährliche Zuwendung nach Abs. 2 bleibt bei der Berechnung von Durchschnittsentgelten oder in sonstigen Fällen, in denen Ansprüche von der Höhe des Arbeitsentgeltes abhängig sind, außer Ansatz.

Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass in den Fällen des § 183 SGB III ein Zwölftel der vollen Jahresleistung für jeden der letzten der Eröffnung des Insolvenzverfahrens vorausgehenden drei Monate dem Arbeitseinkommen des Arbeitnehmers hinzuzurechnen ist.

## **§ 15**

### **Gehaltsumwandlungsdirektversicherung**

Die EMR GmbH ermöglicht dem Arbeitnehmer den Abschluss einer Gehaltsumwandlungs-Direktversicherung. Etwaige anfallende Abgaben trägt der Arbeitnehmer.

## **§ 16**

### **Tarifliche Altersvorsorge**

Arbeitnehmer können vom Arbeitgeber verlangen, dass zukünftige Ansprüche aus § 16 IV dieses Tarifvertrages unter Beachtung des tariflichen Grundbetrages im Wege der Entgeltumwandlung für Anwartschaften auf betriebliche Altersvorsorge verwandt werden. Voraussetzung ist, dass die Entgeltumwandlung jeweils kalenderjährlich bis zum 31. Dezember des jeweiligen Jahres beitragsfrei in der Sozialversicherung erfolgt; hiervon kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung abgewichen werden.

Der Entgeltumwandlungsbetrag einschließlich des Arbeitgeberzuschusses in Höhe von 20 % des umgewandelten Betrages darf kalenderjährlich die Obergrenze von 4 vom Hundert der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten nicht überschreiten.

Als kalenderjährlicher tariflicher Grundbetrag gilt der Gesamtanspruch auf künftige vermögenswirksame Leistungen, wie er sich aus der Anwendung des § 13 Abs.4 dieses Tarifvertrages ergibt. Für Teilzeitbeschäftigte richtet er sich nach dem Verhältnis der vertraglichen Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit.

Fällige tarifliche Ansprüche können nicht umgewandelt werden.

Die Höhe der Entgeltumwandlung richtet sich nach dem der jeweiligen Umwandlung zugrunde liegenden Anspruch. Wird die Höhe der Entgeltumwandlung aufgrund der

tariflichen Voraussetzungen des zugrunde liegenden Anspruches reduziert, kann der Berechtigte, soweit möglich, den ausfallenden Betrag über einen anderen Leistungsanspruch nach diesem Tarifvertrag bis zur ursprünglich vereinbarten Höhe ausgleichen.

Auszubildende, befristet Beschäftigte sowie Arbeitnehmer in der Probezeit können aus dem Kreis der zur Entgeltumwandlung Berechtigten durch freiwillige Betriebsvereinbarung ausgenommen werden.

Für das Werk Oberhausen gelten die Regelungen, die vor dem 01.05.2012 Anwendung fanden, weiter.

## **I. Durchführungswege der Entgeltumwandlung**

Zur Erfüllung des Umwandlungsanspruches trifft der Arbeitgeber die Entscheidung, welchen Durchführungsweg er gemäß § 1 in Verbindung mit § 1 b des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung anbietet.

Bietet der Arbeitgeber keinen Durchführungsweg an, erfolgt die Durchführung nach dem Wunsch des Arbeitnehmers.

## **II. Verfahren**

Das Angebot des Arbeitgebers im Sinne des § 19 Abs. 1 ist so rechtzeitig zu unterbreiten, dass der Arbeitnehmer bis zu dem für die Geltendmachung seines Anspruches maßgeblichen Stichtag ausreichend Zeit zur Prüfung dieses Angebotes hat.

Die erstmalige Entgeltumwandlung ist bis zum 30. September des Kalenderjahres für die folgenden Kalenderjahre geltend zu machen. Dabei hat der Arbeitnehmer den umzuwandelnden Leistungsanspruch und die Höhe des Umwandlungsbetrages anzugeben. Über die Entgeltumwandlung ist eine schriftliche Vereinbarung abzuschließen. Der Arbeitnehmer ist an seine Entscheidung zur Umwandlung des tariflichen Grundbetrages bis zum 31. Dezember 2019 gebunden. Änderungen des darüber hinaus gehenden Entgeltumwandlungsbetrages sind bis zum 30. September eines Kalenderjahres für die folgenden Kalenderjahre geltend zu machen.

Anlässlich des In-Kraft-Tretens dieses Tarifvertrages ist das Angebot des Arbeitgebers bis zum 30. Juni 2012 zu unterbreiten. Die Erklärung des Arbeitnehmers über die Geltendmachung der Entgeltumwandlung ist bis zum 31. August 2012 abzugeben.

Für die umgewandelten Entgelte gilt abweichend von den Fälligkeitsterminen der Einmalzahlungen aus den §§ 10, 13, 14 der 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres als einheitlicher Fälligkeitstermin.

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können das Verfahren und die Fristen näher – auch abweichend – geregelt werden.

### III. Tarifförderung

Macht der Berechtigte von seinem tariflichen Umwandlungsrecht Gebrauch, so erhöht sich die kalenderjährliche Einmalzahlung zur Entgeltumwandlung nach diesem Tarifvertrag um eine sogenannte Tarifförderung, das heißt, sie erhalten einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 20 % des umgewandelten Betrages. Die Höhe dieser Tarifförderung richtet sich damit nach der Höhe der jeweiligen Entgeltumwandlung.

Die Entgeltumwandlung kann nicht für die staatlich geförderte Altersvorsorge gemäß §§ 10 a, 79 ff EStG (sog. Riester-Rente) verwendet werden.

Die Tarifförderung ist Bestandteil der Entgeltumwandlung.

Für das Werk Oberhausen gelten die Regelungen, die vor dem 01.05.2012 Anwendung fanden, weiter.

### IV. Umwandelbare Entgeltbestandteile

Bereits fällige Entgeltansprüche können nicht umgewandelt werden.

Die Arbeitnehmer der EMR GmbH können verlangen, dass ihre künftigen Ansprüche auf

- a) die Jährliche Zuwendung aus § 14
- b) das zusätzliche Urlaubsgeld aus § 10
- c) die vermögenswirksamen Leistungen aus § 13

und sonstige Entgeltbestandteile vollständig oder teilweise in eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung umgewandelt werden.

## § 17

### Jubiläumszuwendungen

Der Arbeitnehmer erhält als Jubiläumszuwendung nach Vollendung einer Zugehörigkeit zur EMR GmbH

von 10 Jahren	300,00 EUR
von 25 Jahren	750,00 EUR
von 40 Jahren	1.200,00 EUR
von 50 Jahren	1.500,00 EUR

sofern er am Jubiläumstag in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht.

Die Kündigung durch die EMR GmbH aus betriebsbedingten Gründen bleibt außer Betracht.

Zeiten in einem Arbeitsverhältnis mit weniger als der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit werden in vollem Umfang berücksichtigt.

Als Betriebszugehörigkeit werden auch die Zeiten berücksichtigt, die vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bei den jeweiligen Vorgängern angerechnet wurden.

## **§ 18 Sterbegeld**

Beim Tod des Arbeitnehmers erhalten der Ehegatte (eingetragene Lebensgemeinschaften) oder unterhaltsberechtigter Angehöriger Sterbegeld, falls der Verstorbene im Sterbemonat einen Entgeltanspruch hat. Sind mehrere Anspruchsberechtigte vorhanden, so wird die EMR GmbH durch Zahlung an einen von ihnen befreit.

Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für weitere drei Monate das Monatstabellenentgelt des Verstorbenen gezahlt. Das Sterbegeld wird in einer Summe gezahlt.

Sind an den Verstorbenen Arbeitsentgelte oder Vorschüsse über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.

Wer den Tod des Arbeitnehmers vorsätzlich herbeigeführt hat, hat keinen Anspruch auf das Sterbegeld.

## **§ 19 Personalakten**

Der Arbeitnehmer hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten; hierzu gehören alle Schriftstücke, die den Arbeitnehmer betreffen und sich auf das Arbeitsverhältnis beziehen oder hierfür von Bedeutung sind. Geheime Nebenakten dürfen nicht geführt werden. Der Arbeitnehmer kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen.

Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen.

Erklärungen des Arbeitnehmers zum Inhalt der Personalakten sind diesen auf Verlangen beizufügen.

Der Arbeitnehmer muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Die Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

Abmahnungen werden spätestens nach drei Jahren aus den Personalakten entfernt.

## **§ 20 Haftung des Arbeitnehmers**

Der Arbeitnehmer haftet für den bei der Arbeitsleistung verursachten Schaden bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit. Die Haftung richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen und den von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen.

Bei der Geltendmachung des Schadenersatzes sind die Gesamtumstände sowie die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.

Für grob fahrlässig verursachten Schaden darf die Ersatzforderung das Sechsfache des im Monat des Schadeneintritts an den Arbeitnehmer bei Vollzeitarbeit zu zahlenden Monatstabellenentgelts nicht übersteigen.

## **§ 21 Gewerkschaftliche Betätigung**

Der einer DGB Gewerkschaften angehörende Arbeitnehmer ist berechtigt, sich im Betrieb gewerkschaftlich zu betätigen. Der Arbeitnehmer darf insbesondere über die Ziele der DGB Gewerkschaft informieren sowie für die DGB Gewerkschaften durch Verteilen von Informationsmaterial werben.

Der Arbeitnehmer darf wegen erlaubter gewerkschaftlicher Betätigung und, wenn er gewerkschaftliche Vertrauensperson ist, wegen dieser Funktion weder direkt noch indirekt benachteiligt werden.

## **§ 22 Wiedereinstellung nach Kinderbetreuung**

Ist ein Arbeitnehmer mit Beendigung der gesetzlichen Elternzeit bei der EMR GmbH ausgeschieden und möchte er vor Vollendung des 7. Lebensjahres des Kindes wieder eingestellt werden, soll dem Wunsch des Arbeitnehmers entsprochen werden, wenn ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz frei ist. Dabei werden die Beschäftigungszeiten bis zum Ende der gesetzlichen Elternzeit angerechnet.

## **§ 23 Wiedereinstellung nach Rentenentzug**

Ist ein Arbeitnehmer nach Vollendung einer Betriebszugehörigkeit zur EMR GmbH von mindestens 10 Jahren wegen Gewährung einer dauerhaften Rente wegen voller Erwerbsminderung bei der EMR GmbH ausgeschieden und wird ihm innerhalb von 8 Jahren nach dem Ausscheiden die Rente rechtskräftig entzogen, ist er auf Antrag vorzugsweise wieder einzustellen, sobald ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz frei ist.

## **§ 24 Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung**

Erhält der Arbeitnehmer eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung, kann der Arbeitnehmer verlangen, seiner persönlichen Arbeitszeit entsprechend dem Teil der Arbeitszeit, für die der Rentenversicherungsträger bei ihm eine Erwerbsminderung festgestellt hat, zu reduzieren, sofern betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, diese sind mit dem Betriebsrat zu beraten. Kommt es zu keiner Vereinbarung über die Verringerung der Arbeitszeit, so ruht das Arbeitsverhältnis.

## **§ 25 Persönliche Schutzausrüstung**

Persönliche Schutzausrüstung (Schutzkleidung und Schutzstücke), dessen Tragen gesetzlich vorgeschrieben oder arbeitgeberseitig angeordnet ist, wird zur Ausübung der jeweiligen Tätigkeit unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Es bleibt Eigentum der EMR GmbH.

Schutzkleidung sind Kleidungsstücke, die bei bestimmten Tätigkeiten oder an bestimmten Arbeitsplätzen an Stelle oder über der sonstigen Kleidung zum Schutze gegen Witterungsunbilden, andere gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Beschmutzungen getragen werden müssen.

Schutzstücke dienen dem Schutz gegen Unfälle und gesundheitlichen Gefahren.

Ist die Persönliche Schutzausrüstung nicht vorhanden, ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet die entsprechend Tätigkeit auszuführen. Der Vorgesetzte ist umgehend zu informieren. Ausgefallene Arbeitszeit wird bezahlt.

## **§ 26 Ausschlussfrist**

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

Eine spätere Geltendmachung ist ausgeschlossen

## § 27 Gültigkeit und Dauer

Dieser Tarifvertrag tritt mit Unterzeichnung, frühestens zum 01.05.2012 in Kraft.

Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende des Kalenderjahres, frühestens zum 31.12.2017, schriftlich gekündigt werden.

Sollten Bestimmungen dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise nicht rechtswirksam oder nicht durchführbar sein oder ihre Rechtswirksamkeit oder Durchführbarkeit später verlieren, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt werden. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, anstelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung eine Regelung zu treffen, die – soweit rechtlich möglich – dem am nächsten kommt, was die Parteien gewollt haben oder nach dem Sinn und Zweck des Vertrages gewollt hätten, sofern sie bei Abschluss dieses Vertrages die Unwirksamkeit oder Undurchführbarkeit der Regelung erkannt hätten.

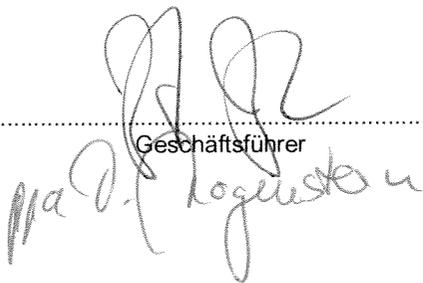
Durch das Inkrafttreten dieses TV werden alle besseren Regelungen der allgemeinen Arbeitsbedingungen nicht berührt

Mit dem Inkrafttreten dieses TV werden alle vorherigen tariflichen Regelungen, die in diesem MTV geregelt sind, außer Kraft gesetzt.

Für das Werk Oberhausen bleiben § 3 und 4 des MTV der chemischen Industrie West in Kraft, bis sie durch Nachfolgeregelungen ersetzt werden.

Mannheim, den 26. April 2012

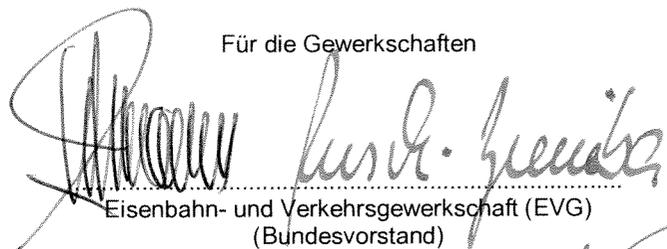
Für EuroMaint Rail GmbH

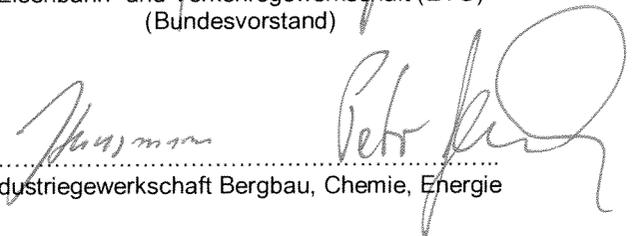
  
.....  
Geschäftsführer



EuroMaint Rail GmbH  
N7, Nr. 5-6  
68161 Mannheim  
Tel.: 0621 / 17859980  
Fax: 0621 / 178599810

Für die Gewerkschaften

  
.....  
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)  
(Bundesvorstand)

  
.....  
Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

  
.....  
Industriegewerkschaft Metall

- Anlage 1 → Altersfreizeit
- Anlage 2 → § 3 und 4 MTV chemische Industrie West
- Anlage 3 → Kurzarbeit Kaiserslautern und Oberhausen

## **Anlage 1**

### **Manteltarifvertrag der chemischen Industrie West**

#### **§ 2a**

#### **Altersfreizeiten**

1. Arbeitnehmer, die das 57. Lebensjahr vollendet haben, erhalten eine zweieinhalbstündige Altersfreizeit je Woche.  
Soweit für Arbeitnehmer aufgrund einer Regelung nach § 2 I Ziff. 3 oder einer Einzelvereinbarung oder aufgrund von Kurzarbeit eine um bis zu zweieinhalb Stunden kürzere wöchentliche Arbeitszeit als die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit gilt, vermindert sich die Altersfreizeit entsprechend. Liegt die Arbeitszeit um zweieinhalb Stunden oder mehr unter der tariflichen Arbeitszeit, entfällt die Altersfreizeit.
2. Die Lage der Altersfreizeiten kann zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat unter Beachtung des § 76 Abs. 6 Betriebsverfassungsgesetz vereinbart werden. Vorrangig sollen Altersfreizeiten am Dienstag, Mittwoch oder Donnerstag gewährt werden. Ist aus Gründen des Arbeitsablaufs eine Zusammenfassung der Altersfreizeiten zu freien Tagen erforderlich, können sich die Betriebsparteien hierauf einigen. Einigen sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht, so fallen die Altersfreizeiten auf den Mittwochnachmittag.
3. Arbeitnehmer in voll- oder teilkontinuierlicher Wechselschichtarbeit sowie Arbeitnehmer in Zweischichtarbeit, wenn sie regelmäßig auch Spätschichten leisten, erhalten abweichend von Ziffer 1 bereits ab Vollendung des 55. Lebensjahres eine zweieinhalbstündige Altersfreizeit je Woche.  
Für Arbeitnehmer in vollkontinuierlicher Wechselschichtarbeit, die das 55. Lebensjahr vollendet und mindestens 15 Jahre vollkontinuierliche Wechselschichtarbeit geleistet haben, erhöht sich die Altersfreizeit je Woche um eine Stunde auf dreieinhalb Stunden. Ziffer 1 Absatz 2 gilt entsprechend.  
Für Arbeitnehmer in voll- oder teilkontinuierlicher Wechselschichtarbeit sind die Altersfreizeiten zu Freischichten zusammenzufassen. Die Freischichten sind möglichst gleichmäßig verteilt in dem Verhältnis auf Früh-, Spät- und Nachtschichten zu legen, wie diese im Laufe des Kalenderjahres nach dem jeweiligen Schichtplan anfallen.
4. Arbeitnehmer, deren höchstens 24-stündige Anwesenheitszeit im Betrieb sich unterteilt in Arbeit, Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsruhe, erhalten nach dem vollendeten 57. Lebensjahr möglichst gleichmäßig verteilt jährlich acht weitere 24-stündige Freizeiten als Altersfreizeiten.
5. Für die Arbeitszeit, die infolge einer Altersfreizeit ausfällt, wird das Entgelt fortgezahlt, das der Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn er gearbeitet hätte, einschließlich der Schichtzulagen, jedoch ohne Erschwerniszulagen und ohne die Zuschläge nach § 4 I.
6. Die Altersfreizeit entfällt, wenn der Arbeitnehmer am gleichen Tag aus einem anderen Grund, insbesondere wegen Urlaub, Krankheit, Feiertag oder Freistellung von der Arbeit nicht arbeitet. Macht der Arbeitnehmer von einer Altersfreizeit keinen Gebrauch, so ist eine Nachgewährung ausgeschlossen. Wird auf Verlangen des Arbeitgebers eine Altersfreizeit aus dringenden betrieblichen Gründen nicht am vorgesehenen Tag gegeben, so ist sie innerhalb von drei Monaten nachzugewähren.

## **Anlage 2**

Manteltarifvertrag der chemischen Industrie West

### **§ 3**

#### **Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, Rufbereitschaft und Reisekosten**

##### **I.**

##### **Mehrarbeit**

Mehrarbeit ist die über die tarifliche wöchentliche oder über die in diesem Rahmen betrieblich festgelegte regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit ausschließlich der Pausen, soweit sie angeordnet war. Dies gilt nicht für Teilzeitbeschäftigte und Arbeitnehmer, die gemäß § 2a Anspruch auf Altersfreizeiten haben, solange nicht die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 2 I Ziffer 1 überschritten wird.

Für Arbeitnehmer in voll- und teilkontinuierlicher Wechselschichtarbeit ist Mehrarbeit die über die in § 2 I Ziffer 2 genannten Grenzen hinausgehende Wochenarbeitszeit. Für Arbeitnehmer mit gemäß § 2 I Ziffer 3 abweichend festgelegten längeren oder kürzeren Regelarbeitszeiten ist die jeweils darüber hinausgehende Arbeitszeit Mehrarbeit, soweit sie angeordnet ist.

Die gemäß § 2 vorgenommene anderweitige Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit führt nicht zur Mehrarbeit.

Geleistete Mehrarbeit ist durch Freizeit auszugleichen. Die Zuschlagspflicht bleibt hiervon unberührt, sofern der Ausgleich nicht innerhalb eines Monats erfolgt. Kann der Zeitausgleich wegen Krankheit, Urlaub, Dienstreise oder ähnlichen Gründen nicht innerhalb eines Monats erfolgen, ist er spätestens in dem darauffolgenden Monat vorzunehmen.

Erfolgt der Zeitausgleich nicht innerhalb der vorgenannten Zeiträume, ist er mit Ablauf von zwei weiteren Monaten einschließlich des Mehrarbeitszuschlages von 25% in Freizeit auszugleichen.

Bei notwendiger Mehrarbeit für einzelne Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen, für die ein Zeitausgleich aus betrieblichen oder arbeitsorganisatorischen Gründen nicht oder schwierig durchzuführen ist, kann der Arbeitgeber die geleisteten Mehrarbeitsstunden zuschlagspflichtig abgelden.

Gelegentliche geringfügige Überschreitungen der täglichen Arbeitszeit sind bei Arbeitnehmern der Gruppen E 9 bis E 13 mit dem Tarifentgelt abgegolten.

##### **II.**

##### **Nachtarbeit**

Als Nachtarbeit gilt die in der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr geleistete Arbeit. Statt der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr kann betrieblich – aus Verkehrs- oder sonstigen Gründen – eine Änderung von Beginn und Ende festgelegt werden, wobei jedoch die Zeitspanne von 8 Stunden beibehalten werden muss.

##### **III.**

##### **Sonn- und Feiertagsarbeit**

Als Sonn- und Feiertagsarbeit gilt jede Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 6 Uhr bis 6 Uhr des folgenden Tages. Statt der Zeit von 6 Uhr bis 6 Uhr kann betrieblich eine Änderung von Beginn und Ende festgesetzt werden, wobei jedoch die Zeitspanne von 24 Stunden beibehalten werden muss.

##### **IV.**

## **Betriebliche Maßnahmen**

Mehrarbeit ist, soweit angängig, durch innerbetriebliche Umsetzung von Arbeitskräften oder Neueinstellungen nach Maßgabe der betrieblichen oder technischen Möglichkeiten zu vermeiden. Andernfalls ist notwendige Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen zu leisten; hierbei ist, abgesehen von betrieblich oder technisch notwendigen Sofortmaßnahmen, das Einvernehmen mit dem Betriebsrat erforderlich.

### **V.**

#### **Rufbereitschaft**

1. Häusliche Bereitschaft und Rufbereitschaft können verlangt werden, wenn betriebliche Gründe dies erfordern.
2. Wird der Arbeitnehmer während seiner Bereitschaft zur Arbeitsleistung herangezogen, so wird die für diese Arbeitsleistung erforderliche Zeit unter Anwendung der in Betracht kommenden manteltarifvertraglichen Bestimmungen als Arbeitszeit vergütet.
3. Wird ein Arbeitnehmer immer wieder in gleichmäßigen oder ungleichmäßigen Abständen zu solcher Bereitschaft in Anspruch genommen, so muss dafür Sorge getragen werden, dass auf eine Zeit der Inanspruchnahme eine entsprechend lange Zeit der Nichtinanspruchnahme folgt.
4. Der Bereitschaft muss eine Gegenleistung gegenüberstehen, die der Art und der Dauer der Bereitschaft entspricht. Treten hierbei zwischen den Beteiligten Meinungsverschiedenheiten auf, so ist, wenn der Arbeitnehmer das wünscht oder wenn es sich um eine größere Zahl gleichartiger Fälle handelt, der Betriebsrat einzuschalten.

### **VI.**

#### **Reisekosten**

1. Bei angeordneten Dienstreisen und Abordnungen besteht ein Anspruch auf Ersatz angemessener zusätzlicher Aufwendungen für Unterkunft und Verpflegung.
2. Die nach Ziff. 1 zu erstattenden Reisespesen oder Abordnungsvergütungen können vom Arbeitgeber durch Pauschale oder durch eine Einzelabrechnung aufgrund der nachgewiesenen angemessenen Aufwendungen abgegolten werden. In welcher Form die Aufwendungen oder Abordnungsvergütungen erstattet werden, muss vor Antritt der Dienstreise oder Abordnung festliegen.
3. Treten zwischen den Beteiligten Meinungsverschiedenheiten auf, so ist, wenn der Arbeitnehmer das wünscht, der Betriebsrat einzuschalten.

## **§ 4**

### **Zuschläge und Schichtzulagen**

#### **I.**

#### **Zuschläge für Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit**

Die Zuschläge betragen

1. für Mehrarbeit 25 %
2. für regelmäßige Nachtarbeit 15 %
3. für nichtregelmäßige Nachtarbeit 20 %
4. für Arbeiten an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen 60 %
5. für Arbeiten am 24. Dezember ab 13 Uhr 100 %
6. für Arbeiten an den Wochenfeiertagen, an denen aufgrund gesetzlicher Bestimmungen der Arbeitsausfall zu vergüten ist; für Arbeiten am 1. Mai, an den

Oster-, Pfingst- und Weihnachtsfeiertagen, am Neujahrstag, auch dann, wenn diese Feiertage auf einen Sonntag oder auf einen an sich arbeitsfreien Werktag fallen 150 %

## II.

### **Berechnung der Zuschläge**

1. Berechnungsgrundlage für die Zuschläge und jede nicht mit dem Monatsentgelt abgegoltene Arbeitsstunde ist der auf eine Arbeitsstunde entfallende Teil<sup>6)</sup> des Monatsentgelts für den laufenden oder letzten Entgeltabrechnungszeitraum – ohne Zuschläge gemäß Abschnitt I.
2. Für die Berechnung von Mehrarbeits-, Nachtarbeits- und Sonntagsarbeitszuschlägen bleibt die Schichtzulage außer Betracht. Feiertagszuschläge werden hingegen auch von der Schichtzulage berechnet.
3. Treffen Zuschläge von 60% oder höhere Zuschläge mit anderen Zuschlägen zusammen, so ist nur der höhere Zuschlag zu zahlen. Ausgenommen hiervon sind die Zuschläge für Nachtarbeit nach Abschnitt I Ziffern 2 und 3, die in jedem Falle zu zahlen sind.
4. Wird stundenweise Sonntags- oder Feiertagsarbeit angeordnet, so ist der sich nach den vorstehenden Bestimmungen ergebende Betrag für mindestens drei Arbeitsstunden zu zahlen. Dies gilt jedoch nicht, wenn die Sonntags- und Feiertagsarbeit unmittelbar vor oder in unmittelbarem Anschluss an die Werktagsarbeit geleistet wird.

## III.

### **Schichtzulage**

1. Arbeitnehmer, die in vollkontinuierlicher oder teilkontinuierlicher Wechselschichtarbeit eingesetzt sind und die regelmäßig in ihrem Schichtenturnus Nachtschichten leisten, erhalten nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen eine Schichtzulage.

Als vollkontinuierlich im Sinne dieser Bestimmungen gelten solche Arbeitsplätze, die auch in der Zeit von Samstag 14 Uhr bis Montag 6 Uhr ganz oder zeitweise besetzt sind.

Als teilkontinuierlich gelten solche kontinuierlich besetzten Arbeitsplätze, die von Samstag 14 Uhr bis Montag 6 Uhr nicht, auch nicht zeitweise, besetzt sind. Sind die Arbeitsplätze an einzelnen Samstagen länger als bis 14 Uhr besetzt, wird aber diese Zeit innerhalb eines Zeitraumes von 3 Wochen am Freitag oder am Samstag vor 14 Uhr ausgeglichen, so gilt die Teilkontinuität als gegeben. Der in den Absätzen 2 und 3 genannte Zeitraum von Samstag 14 Uhr bis Montag 6 Uhr kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat aus Verkehrsgründen am Samstag und am Montag geringfügig verkürzt werden; die Teilkontinuität der Arbeitsplätze bleibt in diesem Fall erhalten.

2. Die Schichtzulage beträgt für Schichtarbeit
  - in vollkontinuierlichen Betrieben 10 %
  - in teilkontinuierlichen Betrieben 6 %des Tarifentgelts.

Ist der Arbeitnehmer im Abrechnungszeitraum nur zeitweise in Wechselschicht eingesetzt, ist für die Berechnung der Schichtzulage je Arbeitsstunde dieses Zeitraums ein Tarifstundenentgelt in Ansatz zu bringen.

Überschreitet die Schichtarbeit im Durchschnitt des Schichtenturnus die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit, so ist für die Berechnung der Schichtzulage je zusätzliche Stunde ein Tarifstundenentgelt mit in Ansatz zu bringen.

3. Die Schichtzulage ist neben den Zuschlägen nach Abschnitt I zu zahlen.  
Die Schichtzulage erhalten auch diejenigen Arbeitnehmer, die nur zeitweise an kontinuierlichen Arbeitsplätzen volle Nachtschichten leisten, und zwar für die Dauer dieser Nachtschichten. Das Gleiche gilt für diejenigen Arbeitnehmer, die an kontinuierlichen Arbeitsplätzen ausschließlich Nachtschichten leisten.  
Die Schichtzulage erhalten auch diejenigen Arbeitnehmer, die vertretungsweise mindestens für die Dauer eines normalen Wechsels zwischen den Tag- und Nachtschichten in kontinuierlicher Wechselschichtarbeit eingesetzt sind, und zwar für die Dauer dieses Einsatzes.

#### **IV.**

##### **Pauschalierung**

1. Die nach den vorstehenden Bestimmungen zu zahlenden Vergütungen können durch Pauschale abgegolten werden.
2. Bei der Pauschalierung muss erkennbar sein, welche Vergütungsarten mit der Pauschale abgegolten werden sollen. Soweit hierbei steuerfreie tarifliche Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit pauschaliert werden, muss deren Anteil an der Pauschale gesondert festgesetzt oder feststellbar sein.
3. Die Pauschale muss mindestens den durchschnittlich im Zeitraum eines Jahres anfallenden Einzelleistungen entsprechen. Verändern sich die Grundlagen dieser Berechnung, so ist die Pauschale entsprechend anzupassen; geringe Abweichungen können jedoch unberücksichtigt bleiben.

## **Anlage 3**

### **Manteltarifvertrag der chemischen Industrie West**

#### **§ 7**

#### **Kurzarbeit**

##### **I.**

Im Bedarfsfalle kann Kurzarbeit für Betriebe oder Betriebsabteilungen unter Beachtung des gesetzlichen Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates mit einer Ankündigungsfrist von 14 Tagen eingeführt werden. Arbeitgeber und Betriebsrat können eine kürzere Ankündigungsfrist betrieblich vereinbaren.

##### **II.**

Arbeitnehmer, die Kurzarbeitergeld beziehen, erhalten einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld, der brutto zu gewähren ist. Die Höhe des Zuschusses errechnet sich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen dem infolge des Arbeitsausfalls verminderten Nettoarbeitsentgelt zuzüglich dem Kurzarbeitergeld und 90 % des Nettoarbeitsentgelts, das der Arbeitnehmer ohne Kurzarbeit im Abrechnungszeitraum erzielt hätte. Dieser Zuschuss ist kein Arbeitsentgelt und wird deshalb bei tariflichen Leistungen, deren Höhe vom Arbeitsentgelt abhängig ist, nicht berücksichtigt. Bei der Ermittlung des Nettoarbeitsentgelts werden die tariflichen Schichtzulagen und die tariflichen Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit mitberücksichtigt, nicht aber die Feiertagszuschläge.

##### **III.**

Ist einem Arbeitnehmer vor Einführung der Kurzarbeit gekündigt worden oder wird ihm während der Kurzarbeit gekündigt, so hat er für die Zeit seiner Kündigungsfrist Anspruch auf seine ungekürzten Bezüge. Der Arbeitgeber kann verlangen, dass der Arbeitnehmer in dieser Zeit voll arbeitet.

### **Manteltarifvertrag der SRS GmbH**

#### **§ 5**

#### **Kurzarbeit**

- (1) Die Einführung von Kurzarbeit ist zulässig, wenn es die Beschäftigungslage des Betriebs erfordert. Sie kann für einzelne Segmente, nicht jedoch für einzelne Arbeitnehmer eingeführt werden.

Die Einführung der Kurzarbeit bedarf der Zustimmung des Betriebsrats.

- (2) Die Einführung von Kurzarbeit ist mit einer Frist von 14 Kalendertagen anzukündigen. Bei nicht vorhersehbaren Ereignissen beträgt die Frist 3 Arbeitstage. SRS und Betriebsrat können kürzere Fristen vereinbaren. Die Ankündigung hat in betriebsüblicher Weise zu erfolgen.

Die angekündigte Kurzarbeit kann nur innerhalb einer Frist von sechs Wochen nach Ablauf der Ankündigungsfrist eingeführt werden. Nach Ablauf dieser Frist ohne Einführung der Kurzarbeit oder bei einer mindestens sechswöchigen Unterbrechung der Kurzarbeit durch Vollarbeit muss vor Aufnahme be-

ziehungsweise Weiterführung der Kurzarbeit die Ankündigung wiederholt werden.

- (3) Dem von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer wird das Entgelt für die gesamte ausfallende Arbeitszeit gekürzt, wenn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt der vereinbarten Kurzarbeitsperiode um mehr als 10 % herabgesetzt wird. Bei Herabsetzungen bis zu einschließlich 10% unterbleibt die Kürzung, sofern gesetzliche Regelungen dem nicht widersprechen.
- (4) Der Arbeitnehmer erhält zum gekürzten Monatsentgelt und zum Kurzarbeitergeld einen Zuschuss. Dieser wird so bemessen, dass der Arbeitnehmer zum gekürzten Monatsentgelt und zum Kurzarbeitergeld einen Ausgleich bis zu 85% des vereinbarten Nettomonatsentgelts (ohne Mehrarbeit) erhält.
- (5) Während der Ankündigungsfrist oder der Kurzarbeit sind Kündigungen aus betriebsbedingten Gründen ausgeschlossen.

Wird das Arbeitsverhältnis vor der Ankündigung oder, soweit zulässig, während der Ankündigungsfrist oder der Kurzarbeit gekündigt, so hat der Arbeitnehmer die Leistung der vollen Arbeitszeit zu erbringen, sofern kein Anspruch auf Leistungen nach dem SGB III besteht. Bei voller Leistung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf das volle Entgelt.