

## Inhaltsverzeichnis

### Manteltarifvertrag

### für die Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie in Westfalen-Lippe

### MTN Westfalen-Lippe

Geltungsbereich .....	1
Einstellungen und Entlassungen .....	5
Arbeitszeit .....	8
Schichtarbeit .....	14
Teilzeitarbeit .....	16
Mehrarbeit .....	17
Zuschläge .....	19
Kurzarbeit .....	20
Arbeitsunterbrechung und Arbeitsversäumnis .....	21
Lohn- und Gehaltszahlung .....	26
Urlaub .....	28
Urlaubsdauer .....	32
Urlaubsgeld .....	33
Montage .....	34
Unfallschutz .....	36
Freistellung von der Arbeit .....	36
Geltendmachung und Verwirkung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis .....	37
Schiedsverfahren .....	38
Schlichtungsvereinbarung	
Zweck des Schlichtungsverfahrens .....	38
Zusammensetzung der Schlichtungsstelle .....	39
Anrufung der Schlichtungsstelle .....	39
Verfahren vor der Schlichtungsstelle .....	40
Beendigung des Schlichtungsverfahrens .....	41
Verfahren ohne unparteiischen Vorsitzenden .....	42
Friedenspflicht .....	43
Kosten des Verfahrens .....	43
Dauer der Schlichtungsvereinbarung .....	43
Vertragsdauer .....	44
Anlage zu Ziffer 116 Schiedsvertrag .....	45

**Manteltarifvertrag**  
**für die Holz und Kunststoff**  
**verarbeitende Industrie**  
**in Westfalen-Lippe**  
**MTN Westfalen-Lippe**

**Geltungsbereich**

1. Dieser Vertrag gilt:

**räumlich:**

für den Landesteil Westfalen einschließlich Lippe in  
Nordrhein-Westfalen.

**fachlich:**

für Betriebe, Hilfs- und Nebenbetriebe sowie selbständige  
Betriebsabteilungen der Holz und Kunststoff verarbeitenden  
Industrie, des Serienmöbelhandwerks, der Sperrholz-, Faser-  
und Spanplattenindustrie, Kunststoffprodukte herstellende  
Betriebe, sowie Betriebe, die anstelle oder in Verbindung mit  
Holz andere Werkstoffe oder Kunststoffe verarbeiten, wie  
z. B.

Betriebe zur Herstellung nachstehender Erzeugnisse  
einschließlich Vertrieb und Montage:

1. Kasten- und Sitzmöbel aller Art, Polstermöbel,  
Polstergestelle, Matratzen und Matratzenrahmen,  
Tische, Kleinmöbel und Beleuchtungskörper,
2. Büro-, Schul-, Industrie- und Labormöbel, Kühlmöbel und  
-einrichtungen,

3. Holzgehäuse und Holzkästen aller Art, z. B. für Uhren, Rundfunk und Fernsehapparate, Plattenspieler, Tonbandgeräte, Telefon-, fotografische Apparate, Besteckkästen,
4. Innenausbau, Wohnungs-, Büro-, Industrie- und Ladeneinrichtungen, Bad- und Saunaeinrichtungen, Solarien, Regale, Schiffsinneausbauten, Verkleidungen und Vertäfelungen aller Art, Herstellung und Montage von Schalldichtungen (zur Dämpfung und Isolierung), akustische Ausbauten und Auskleidung von Räumen,
5. Türen, Tore, Fenster, Rollläden, Jalousien, Rollos, Verdunkelungsanlagen, Klappläden, Treppen, Aufzüge, Fassadenelemente, Raumtrennprodukte, Fertigbau und andere Bauteile, Zäune aller Art,
6. Holzhäuser, Fertighäuser, Wohnwagen, Hallen, Baracken, Verkaufs- und Messestände, Bühnen, Holzsilos, Gewächshäuser, Frühbeetfenster, Telefonzellen und Ingenieurkonstruktionen,
7. Musikinstrumente, z. B. Klaviere, Flügel, Harmonien, Orgeln, Akkordeons, Musikboxen, Streich-, Blas- und Zupfinstrumente und deren Bestandteile,
8. Särge, Grabkreuze,
9. Holzwerkzeuge, Werkbänke, Hobelbänke, Werkzeugschränke, Schutzvorrichtungen und Arbeitsschutzartikel,
10. Maßstäbe, Rechenschieber, Büro-, Mal-, Schreib-, Zeichengeräte, Webschützen, Spulen, Zigarrenwickelformen, Stiele, Rundstäbe, Spunde und Siebe,
11. Drechsler- und Holzbildhauerarbeiten aller Art, Holz-, Elfenbein- und Bernsteinschnitzereien, Devotionalien,

Holzmosaik und Intarsien,

12. Leisten und Rahmen aller Art,
13. Schuhleisten, Schuhspanner, Holzschuhe, Pantoffelhölzer, Absätze und Schuhteile,
14. Haus- und Küchengeräte, Kleiderbügel, Etais und Behälter aller Art, Spielwaren, sonstige Holz- und Kunststoffwaren,
15. Turn- und Sportgeräte, Kegelbahnen, Segelflugzeuge,
16. Stöcke, Peitschen, Schirmgriffe, optische Brillengestelle,
17. Kisten, Kistenteile, Paletten, Zigarrenkisten, Koffer und Kofferteile,
18. Fässer, Fassdauben, Fassteile, Packfässer, Kübel und Bottiche,
19. Holzwohle, Holzspankörbe, Holzdraht, Holzstifte, Holzspulen, Holzspäne, Knöpfe,
20. Bürsten, Besen und Pinsel, Bürstenhölzer, Borsten-, Haar- und Faserstoffzurichtereien, Kämmen,
21. Natur-, Presskorbwaren, Kronenverschlüsse, Holzmehl, Schicht- und Pressholz,
22. Parketthölzer, Rohfriese, Fußbodendielen, Holzpflaster und Schindeln,
23. Korbmöbel, Korbwaren, Stuhlrohr,
24. Sperrholz-, Holzfaser-, Holzspan- und Kunststoffplatten,
25. Veredelung von Holz- und Schnittstoffwaren, Polier-, Lackier-, Beiz- und Furnierwerkstätten sowie Betriebe für

Vergoldereien und Grundierarbeiten,

26. Bau von Fahrzeugen, Fahrzeugteilen und Booten,  
Holzbiegereien,

27. Kfz-Aufbauten, Zubehör- und Zulieferteilen, und Booten,  
Holzbiegereien

28. Herstellung von Modellen aller Art,

29. Verlegung von Parkett und anderen Fußböden,

30. Kunststoffspritzereien und -extrusionen,

31. Folien und sonstige Verpackungen, Kassetten,

32. Schaumstoffe,

33. Rohre, Schläuche, Ummantelungen aus Kunststoff,

34. Boden- und Wandbeläge,

35. Windkraftanlagen, Bau von Rotorenblättern und  
Gehäusen aus Kunststoff

36. Als Nebenbetriebe

a) Sägewerke,

b) Spalt- und Hobelwerke,

c) Sperrholz-, Spanplatten- und Furnierwerke,

d) Holzlagerplätze,

e) Holzimprägnieranlagen.

### **persönlich:**

für Arbeiter,  
für Angestellte, soweit sie von den jeweiligen  
Gehaltstarifverträgen erfasst werden,  
für Auszubildende  
sowie Arbeitgeber,  
soweit die vorgenannten tarifgebundene Mitglieder der  
Tarifvertragsparteien sind,  
nicht jedoch für Kraftfahrer und Beifahrer im Fernverkehr.

## **Einstellungen und Entlassungen**

2. Bei Einstellungen und Entlassungen gelten neben den gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes, die nachstehenden Vereinbarungen der Ziffern 3 bis 18.
3. Bei geplanter Einstellung ist dem Betriebsrat Auskunft über die Person des Bewerbers\* zu geben.
4. Wird vom Arbeitgeber ausdrücklich eine persönliche Vorstellung vor der Einstellung gewünscht, so sind dem Bewerber\* die ihm entstehenden Kosten für die Reise und den Aufenthalt zu vergüten.
5. Nach Abschluss eines Arbeitsvertrages sind die Arbeitsbedingungen, mindestens die Art der Tätigkeit, die Lohn- oder Gehaltsgruppe und die Zusammensetzung des Lohnes oder Gehaltes sowie Art und Höhe etwaiger Zulagen schriftlich festzulegen. Die Festlegung der Art der Tätigkeit schließt nicht aus, dass der Arbeitnehmer mit anderen, seinen Fähigkeiten entsprechenden Arbeiten beschäftigt werden kann.

---

\* Aus Gründen der Lesbarkeit wird bei Bezeichnung von Funktionen (Bewerber, Arbeitnehmer, Angestellter etc.) stets die männliche Form verwandt. Gemeint ist hierbei stets auch die weibliche Form

Änderungen der Arbeitsbedingungen sind schriftlich zu bestätigen.

6. Originalzeugnisse und andere vom Arbeitnehmer der Bewerbung beigelegte oder abgegebene Originalpapiere sind ihm innerhalb von vier Wochen nach Einstellung zurückzugeben.
7. Bei Einstellung kann eine Probezeit bis zu drei Monaten vereinbart werden: Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.
8. Es können auch Arbeitsverträge auf Zeit, zur vorübergehenden Aushilfe oder für einen bestimmten Zweck abgeschlossen werden.

Befristete Arbeitsverträge sind ab dem 6. Monat der Betriebszugehörigkeit mit den tariflichen Kündigungsfristen kündbar.

9. In den Fällen der Ziffer 8 endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der vereinbarten Zeit, mit Fortfall des für die Aushilfstätigkeit maßgebenden Grundes oder mit Erreichen des Zwecks.
10. Arbeitsverträge zur vorübergehenden Aushilfe können beiderseits innerhalb des ersten Monats ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist täglich zum Arbeitsschluss, innerhalb der nächsten 2 Monate unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einer Woche zum Wochenschluss gelöst werden.
11. Wird die Aushilfsarbeit über die Dauer von 3 Monaten fortgesetzt, so gelten die allgemeinen Kündigungsfristen der Ziffer 13.

12. Arbeitsverträge auf Probe, auf Zeit, zur vorübergehenden Aushilfe oder für einen bestimmten Zweck sind schriftlich zu vereinbaren. Wird die Schriftform nicht gewahrt, gilt der Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.
13. Soweit in diesem Tarifvertrag nichts Abweichendes bestimmt ist, können alle Arbeitsverhältnisse nur mit einer Mindestkündigungsfrist von einem Monat zum 15. des Monats oder zum Monatsende beiderseits gekündigt werden.

Für den Arbeitnehmer günstigere gesetzliche oder vertragliche Kündigungsfristen werden hiervon nicht berührt.

14. Die gesetzlichen Vorschriften über die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses bleiben unberührt.
15. Nach der Kündigung ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen die nachweisbar notwendige Zeit zur Bewerbung um eine andere Arbeitsstelle bis zur Höchstdauer von einem Arbeitstag unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts zu gewähren.
16. a) Nach der Kündigung sowie vor Ablauf eines auf Zeit eingegangenen Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen ein vorläufiges Zeugnis zu erteilen, das bei der Aushändigung des endgültigen Zeugnisses zurückzugeben ist.  
  
b) Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses, das Angaben über Dauer und Art der Beschäftigung enthält. Auf Wunsch ist das Zeugnis auf die Führung und die Leistungen unter Angabe des Spezialfaches und der besonderen Tätigkeit sowie auf die Zugehörigkeit zur entsprechenden Beschäftigungsgruppe auszudehnen.

- c) Ein Zwischenzeugnis, das den gleichen Anforderungen zu entsprechen hat, ist auf Wunsch bei begründetem Anlass auch ohne Vorliegen einer Kündigung zu erteilen.
17. Wird der Arbeitnehmer aus Gründen entlassen, die er nicht zu vertreten hat und innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten wieder eingestellt, so ist bei der Bemessung der tarifvertraglichen Ansprüche und Rechte die vor der Entlassung verbrachte Beschäftigungszeit auf die Betriebszugehörigkeit anzurechnen.

### **Arbeitszeit**

18. a) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 35 Stunden von montags bis freitags.

Durch Betriebsvereinbarungen kann im Rahmen der nachfolgenden Bestimmungen für Arbeitnehmergruppen, Betriebsabteilungen oder den ganzen Betrieb davon abgewichen werden.

- b) Durch Betriebsvereinbarungen für Arbeitnehmergruppen, Betriebsabteilungen oder den ganzen Betrieb sind folgende abweichende Regelungen zulässig:

1. Planwochenarbeitszeiten  
zwischen 20 und 45 Stunden, wenn im Planungszeitraum durchschnittlich die regelmäßige Arbeitszeit gem. Ziffer 18 a) pro Woche für jeden Vollzeit Arbeitnehmer erreicht wird.

## 2. Freischichtregelung

unter Vereinbarung mit einer höheren Wochenstundenzahl bis zu 40 Stunden pro Woche und Zeitausgleich durch geplante ganze Freischichten, bei einer Planung für ein volles Jahr nach folgender Staffel

Wochenstunden	Freischichten
40	30
39,5	27
39	24
38,5	21
38	18
37,5	15
37	12
36,5	9
36	6
35,5	3

und bei einem kürzeren Zeitraum entsprechend. Der Planungszeitraum für Vereinbarungen gemäß 1. und 2. beträgt höchstens ein Jahr und mindestens vier Wochen im Jahr. Der Planungszeitraum ist auch Ausgleichszeitraum.

## 3. Arbeitszeitkonten

Auf Grundlage der 35-Stunden-Woche mit Arbeitszeiten zwischen 0 und 45 Stunden. Die wechselnden Arbeitszeiten sind zunächst für den Vereinbarungszeitraum in Form von Planwochenarbeitszeiten für einen Planungszeitraum durch Betriebsvereinbarung gem. Ziffer 18 b) 1 MTN festzulegen. Unterbleibt eine derartige Vereinbarung, gilt als Planwoche die 35-Stunden-Woche.

Eine erzwingbare Betriebsvereinbarung regelt die Abweichungen von der durch Planwochenarbeitszeit festgelegten Sollwochenarbeitszeit im Arbeitszeitkonto auf Initiative des Arbeitgebers.

Die Abweichungen von der festgelegten Planwochenarbeitszeit sind in einem individuellen

Arbeitszeitkonto festzuhalten. Hierbei dürfen für den einzelnen Arbeitnehmer nicht mehr als 200 Stunden Zeitguthaben bzw. 100 Stunden Zeitschuld entstehen.

Für Arbeitszeitkonten erfolgt ab der 101. Stunde entsprechend § 8 a ATZG eine Insolvenzversicherung.

Die Art und der Umfang des Ausgleichs von dem auf dem Arbeitszeitkonto bestehenden Zeitguthaben oder der Zeitschuld muss nicht im Voraus mit geplant werden. Er erfolgt grundsätzlich innerhalb von 12 Monaten nach Entstehung des Zeitguthabens oder der Zeitschuld.

Die Betriebsparteien werden erstmals neun Monate nach Beginn des Jahreszeitraums gemäß v. g. Regelung darüber beraten, ob und wie die aufgelaufenen Arbeitszeitguthaben bzw. Arbeitszeitüberschreitungen abgebaut werden können.

Sie werden dabei eine Verlängerung des Ausgleichszeitraumes, vordringlich Maßnahmen des zusätzlichen Personaleinsatzes, dauerhafte Neueinstellungen sowie ganz oder teilweise Bezahlung ohne Mehrarbeitszuschläge in ihre Überlegungen einbeziehen.

Kommt eine freiwillige Betriebsvereinbarung nicht zustande, verlängert sich der Ausgleichszeitraum auf 30 Monate. Die Obergrenze des Zeitguthabens erhöht sich um 80 Plusstunden (auf 280 Stunden). Die Betriebsparteien werden innerhalb dieses Zeitraums in von ihnen festzulegenden regelmäßigen Abständen darüber beraten, wie die aufgelaufenen Zeitsalden abgebaut werden können.

Nach Ablauf des 30-Monats-Zeitraums werden die verbleibenden Zeitguthaben als Mehrarbeitsstunden mit einem Zuschlag von 25 % ausgezahlt.

Ist eine Unterdeckung des Arbeitszeitkontos nach 27 Monaten abzusehen, einigen sich die Betriebsparteien bis zum Ablauf des 30. Monats über einen Ausgleich.

Kommt eine Einigung nicht zustande, verlängert sich der Ausgleichszeitraum um 6 Monate. Danach entfällt das Minussaldo.

Erreicht das Arbeitszeitkonto innerhalb des 30-Monats-Zeitraums die Null-Linie, beginnt der 12 Monats-Zeitraum erneut zu laufen. Das gleiche gilt nach durch Betriebsvereinbarung vereinbarten Abbau und/oder Ausbezahlung des Arbeitszeitguthabens oder nach Auszahlung aufgrund des Ablaufs des 30-Monats-Zeitraums.

Unbeschadet dieser Regelungen hat jeder Arbeitnehmer bei bestehendem Zeitguthaben das Recht auf Freizeitausgleich im Rahmen einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung.

4. Die Regelungen der Ziffern 18. b) 1.-3. können miteinander kombiniert werden.
- c) Werden abweichende Betriebsvereinbarungen getroffen, erfolgt die Lohnzahlung auf Basis der 35-Stunden-Woche.  
Regelungen nach Ziffer 18. b) mit Planungszeiträumen von 6 und mehr Monaten können 7 Tage vor der in Frage stehenden Arbeitswoche bei sich gegenüber dem Plan verändernden Situationen durch Betriebsvereinbarung abgeändert werden.

Regelungen nach Ziffer 18. b) müssen mindestens 7 Tage vor Beginn des Planungszeitraumes bekannt gegeben werden.

- d) Betriebsvereinbarungen nach b) und c) haben sich an der zu erwartenden Auftrags- und Beschäftigungssituation des Betriebes und den Interessen der Belegschaft zu orientieren.
- e) Arbeitnehmern, die dreischichtig arbeiten, sind pro Schicht insgesamt 30 Minuten bezahlte Pausen (Kurz- und/oder Ruhepausen) zu gewähren. Mehrarbeit ist bei dreischichtiger Arbeitsweise die über die vereinbarte tägliche Arbeitszeit einschließlich der bezahlten Pausen von 30 Minuten hinaus geleistete Arbeit.
- f) Arbeitnehmer, die an dreischichtigen Arbeitsplätzen arbeiten, erhalten für 30 geleistete Nachtschichten eine bezahlte Freischicht, wenn sie diese Nachtschichten innerhalb eines Zeitraumes von höchstens 15 Monaten geleistet haben.

Arbeitnehmer, die auf eigenen Wunsch ständig Nachtschicht leisten, erhalten für 90 geleistete Nachtschichten eine bezahlte Freischicht. Die Gewährung der Freischichten ist durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

- 19. Zur Vermeidung von Entlassungen und zur Sicherung der Beschäftigung kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für Arbeitnehmergruppen, Betriebsabteilungen oder für den ganzen Betrieb für einen Zeitraum von maximal 12 Monaten bis zu 3 Stunden abgesenkt werden. Die Betriebsparteien können in begründeten Fällen eine Verlängerung des Zeitraums vereinbaren. Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine der hiernach festgelegten Arbeitszeit entsprechende Bezahlung.

Um eine Absenkung der monatlichen Entgelte zu vermeiden oder zu mindern, können die Betriebsparteien Ausgleichszahlungen vereinbaren, die mit dem anteiligen 13. Monatseinkommen und/oder dem zusätzlichen Urlaubsgeld verrechnet werden.

Für den Zeitraum eines abgesenkten Arbeitszeitvolumens sind betriebsbedingte Kündigungen der betroffenen Arbeitnehmer ausgeschlossen.

Sollten zukünftige betriebliche Ereignisse während der Wirksamkeit der freiwilligen Betriebsvereinbarung über die Absenkung der Arbeitszeit betriebsbedingte Kündigungen unumgänglich machen, bedürfen diese der Zustimmung des Betriebsrates. Den von Kündigung betroffenen Arbeitnehmern wird die Einkommensdifferenz seit Wirksamkeit der freiwilligen Betriebsvereinbarung nachgezahlt. Diese Nachzahlungsverpflichtung ist begrenzt auf einen Zeitraum von 12 Monaten vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Das Gleiche gilt für auslaufende Zeitverträge und spätere betriebsbedingte Kündigungen bis 12 Monate nach Auslaufen dieser Vereinbarung.

20. Liegen dringende objektive betriebliche Gründe vor, die eine regelmäßige Arbeit an Sonnabenden erforderlich machen, sind die Tarifvertragsparteien von der abgeschlossenen Betriebsvereinbarung zu unterrichten. Wird am Sonnabend regelmäßig nicht gearbeitet, gilt Ziffer 31.
21. Kommt es durch Betriebsvereinbarung zu vom Tarifvertrag abweichenden Regelungen, bedürfen diese der Zustimmung der Tarifvertragsparteien.
22. Die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen wird unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen im Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes durch Betriebsvereinbarung, im Übrigen nach Anhörung der Belegschaft betrieblich geregelt.

23. Die an Arbeitstagen durch Betriebsfeiern, Volksfeste, öffentliche Veranstaltungen oder aus ähnlichem Anlass ausfallende Arbeitszeit kann im Rahmen der betrieblich vereinbarten Arbeitszeitregelungen ausgeglichen werden. Die Verteilung der Vor- und Nachholzeit erfolgt durch Betriebsvereinbarung.
24. Der 24. Dezember bleibt arbeitsfrei. Dieser Tag ist nach dem Ausfallprinzip zu bezahlen. Dies gilt nicht für Arbeitnehmer, deren Tätigkeit für die Aufrechterhaltung der Ordnung und der Sicherheit des Betriebes erforderlich ist.
- Soweit am 24. Dezember Reparaturarbeiten erforderlich sind, kann eine von Satz eins und zwei abweichende Regelung durch Betriebsvereinbarung getroffen werden.
25. Die regelmäßige Arbeitszeit der Arbeitnehmer, die regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft haben (z. B. Maschinisten und Heizer) darf einschließlich der Arbeitsbereitschaft bis zu 45 Stunden verlängert werden. Die darüber hinausgehende Arbeitszeit ist zuschlagspflichtige Mehrarbeit.
26. Die gesamte Arbeitszeit der Wächter kann in einem Zeitraum von vier Wochen bis zu 220 Stunden ausgedehnt werden. Die Schicht der Wächter darf bis zu 12 Stunden täglich betragen. Die Freizeit ist so zu legen, dass der Arbeitnehmer an jedem zweiten Wochenende 36 Stunden arbeitsfrei hat.

### **Schichtarbeit**

27. a) Schichtarbeit ist nur bei Vorliegen betrieblicher Gründe unter Wahrung der Interessen der Beschäftigten zulässig.

Sie bedarf der Zustimmung des Betriebsrates.

b) Umfang und Gestaltung von Schichtarbeit haben gesundheitliche Beeinträchtigungen der Arbeitnehmer möglichst zu vermeiden und sollen sozialverträglich sein.

c) Die Einführung von Schichtarbeit erfordert den Abschluss einer Betriebsvereinbarung. Diese muss mindestens regeln:

- die Gründe für die Schichtarbeit und gegebenenfalls ihre Zeitdauer
- die Anzahl der Produktionsschichten und die zeitliche Dauer der Schichtarbeit
- die betroffenen Abteilungen und Arbeitsplätze
- die Festlegung der zeitlichen Lage der Arbeitsschichten
- einen nachvollziehbaren, grundsätzlichen Schichtbesetzungsplan
- die Voraussetzungen, unter denen eine Zulage gemäß Ziffer 32 h zu zahlen ist.

d) Jedem Arbeitnehmer, der in Schicht arbeitet, ist ein persönlicher Schichtplan auszuhändigen. Er ist dem Arbeitnehmer mindestens einen Monat vor Beginn des Planungszyklus auszuhändigen.

e) Der Schichtplan hat sich möglichst an folgenden Zielen zu orientieren:

- wochenendnahe freie Tage
- Nacht-/Frühschichtwechsel 6.00 Uhr
- Spät- und Nachtschicht nicht länger als Frühschicht
- Schichtenaustauschmöglichkeit für die einzelnen Arbeitnehmer.

## Teilzeitarbeit

### 28. a) Grundsätze

Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbarte Arbeitszeit die tarifliche Regelarbeitszeit unterschreitet.

Betriebsangehörige in Teilzeitarbeit sind den Betriebsangehörigen in Vollzeit in allen Rechten und Pflichten gleichgestellt, sofern sich aus gesetzlichen Bestimmungen nichts anderes ergibt.

### b) Umfang der Arbeitszeit

Teilzeitarbeit soll nur dann vereinbart werden, wenn die Arbeitsbedingungen die Sozialversicherungspflicht begründen.

### c) Zeitliche Lage der Arbeitszeit

Umfang und zeitliche Lage der Arbeitszeit sind schriftlich zu vereinbaren.

Die Arbeitszeit kann gleichmäßig oder ungleichmäßig verteilt werden unter Berücksichtigung gesetzlicher und tariflicher Bestimmungen.

Die Arbeitszeit kann in Ausnahmefällen überschritten werden. Die über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit gilt als Mehrarbeit, Mehrarbeitszuschläge sind nur für die Stunden zu zahlen, für die auch bei vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten Zuschläge zu zahlen wären.

### d) Das Recht des Betriebsrates aus § 87 BetrVG bleibt unberührt.

### e) Vergütung

Die Vergütung für Teilzeitarbeit erfolgt anteilig im Verhältnis der vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit für Vollzeitarbeit.

Das gilt auch für alle sonstigen tariflichen Zahlungsregelungen, soweit sich aus dem Tarifvertrag nichts anderes ergibt.

f) Urlaub

Der Urlaub der Teilzeitbeschäftigten beträgt 30 Tage (das sind 6 Wochen) pro Kalenderjahr. Die Bezahlung richtet sich nach der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit der letzten drei Monate vor Antritt des Urlaubs.

Teilzeitbeschäftigten Angestellten ist das monatliche Gesamtgehalt einschließlich sämtlicher wiederkehrender Vergütungen weiterzuzahlen.

## Mehrarbeit

29. Mehrarbeit ist die über die vereinbarte tägliche Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit.

30. a) Mehrarbeit für Betriebsabteilungen oder den ganzen Betrieb kann bis zu einer täglichen Arbeitszeit von 10 Stunden, jedoch nur bis zur Höchstdauer von 47,5 Stunden wöchentlich für insgesamt 16 Stunden im Monat mit Zustimmung des Betriebsrates durchgeführt werden. Die Befugnisse des Arbeitgebers nach dem Arbeitszeitgesetz bleiben durch diese Regelung unberührt.

b) Weitergehende Mehrarbeit kann mit Zustimmung des Betriebsrates nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen verlangt werden.

Für diese weitergehende Mehrarbeit ist neben dem Zuschlag nach Ziffer 32 ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1 innerhalb von vier Monaten nach Leistung der Mehrarbeit zu gewähren.

- c) Über unvorhergesehene Mehrarbeit einzelner Arbeitnehmer ist der Betriebsrat nachträglich zu unterrichten.

Soweit Meinungsverschiedenheiten über den Anwendungsbereich von Satz 1 entstehen, ist hierüber eine Betriebsvereinbarung abzuschließen.

- d) Auf Wunsch des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers sind innerhalb von drei Monaten die Mehrarbeitsstunden nach Ziffer 32 a) und c) durch Freizeit im Verhältnis 1:1 im Rahmen der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit auszugleichen.

- e) Durch Betriebsvereinbarung kann auf Initiative des Arbeitgebers oder des Betriebsrates ein Freizeitausgleich von der ersten Mehrarbeitsstunde an vereinbart werden.

- f) Mehrarbeitszuschläge gemäß Ziffer 32 a) und b) sind auch bei einem Freizeitausgleich für die Mehrarbeitsstunden für den Monat zu bezahlen, in dem die Mehrarbeit geleistet wurde.

- g) Der Anspruch auf Freizeitausgleich auf Wunsch des Arbeitnehmers besteht nur, wenn der Wunsch rechtzeitig vor Abschluss des Abrechnungszeitraumes geltend gemacht wird. Der Zeitpunkt des Freizeitausgleichs ist in diesem Falle mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren.

Im Fall der Nichteinigung über den Zeitpunkt des Freizeitausgleichs ist entsprechend der Regelung bei der Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs gemäß § 87 Abs.1 Ziffer 5 BetrVG zu verfahren.

- h) Ausgenommen von Ziffer 32 a) sind Monteure und Mitarbeiter im Außendienst. Für diese ist ein evtl. Freizeitausgleich durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

31. Wird in den Betrieben oder Betriebsabteilungen am Sonnabend regelmäßig nicht gearbeitet, so gilt auch die

am Sonnabend geleistete Arbeit als Mehrarbeit, sofern die vereinbarte Arbeitszeit der Woche verbraucht ist, es sei denn, dass der Arbeitnehmer nach den gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen verpflichtet ist, Vor- oder Nachholarbeit zuschlagsfrei zu leisten.

## Zuschläge

32. Die Zuschläge betragen:

a)	für Mehrarbeit bis zu 2 Stunden täglich	25 %
	ab der 3. Stunde täglich	50 %
b)	für Arbeit an Sonnabenden, die zuschlagspflichtige Mehrarbeit ist, bis zu 4 Stunden	25 %
	ab der 5. Stunde	50 %
c)	für Nachtschichtarbeit	20 %
d)	für Nachtarbeit, die keine Mehr- oder Schichtarbeit ist	25 %
e)	für Arbeit an Sonntagen	50 %
f)	für Arbeit an Feiertagen, für die ein Entgeltfortzahlungsanspruch nicht besteht, auch wenn diese auf einen Sonnabend fallen	100 %
g)	für Arbeit an entgeltfortzahlungspflichtigen Feiertagen	200 %
h)	Wechselschichtzulage für Arbeitsstunden zwischen 14.00 und 22.00 Uhr.	5 %
	zu c) und d): Als Nachtschichtarbeit bzw. Nachtarbeit gilt die Arbeitszeit in der Zeit von 22.00 bis 6.00 Uhr.	

Die tarifliche Wechselschichtzulage wird neben den anderen tariflichen Zuschlägen gewährt.

33. Der Anspruch auf Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschlag entfällt für Wächter.
34. Der Anspruch auf Sonn- und Feiertagszuschlag entfällt bei regelmäßiger Schichtarbeit.
35. a) Die Zuschläge sind bei Zeitlohnarbeit von dem tatsächlichen Stundenlohn zu berechnen. Bei Akkord-

und Prämienarbeit ist der Durchschnittsverdienst des letzten Lohnabrechnungszeitraumes, bei Neueingestellten der Durchschnittsverdienst des laufenden Lohnabrechnungszeitraumes zugrunde zu legen. Die Zuschläge nach Ziffer 32 werden hierbei nicht berücksichtigt.

b) Angestellte erhalten für die Mehrarbeitsstunde als Grundvergütung  $1/151,5$  des tatsächlichen Monatsgehalts ohne Zuschläge nach Ziffer 32. Die Zuschläge nach Ziffer 32 werden aus dieser Grundvergütung berechnet.

36. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge aus Ziffer 32 ist nur der jeweils höhere Zuschlag zu zählen.
37. Auf Handlungsreisende finden die Bestimmungen der Ziffern 32-36 keine Anwendung.

### **Kurzarbeit**

38. Wenn die betrieblichen Verhältnisse es erfordern, insbesondere zur Vermeidung von Entlassungen, kann durch Betriebsvereinbarungen - in Betrieben ohne Betriebsrat nach Anhörung der Belegschaft - von der regelmäßigen betriebsüblichen wöchentlichen Arbeitszeit für den Betrieb oder für Betriebsabteilungen ohne Kündigung der Arbeitsverhältnisse abgegangen und Kurzarbeit eingeführt werden.

39. Kommt innerhalb einer Frist von drei Arbeitstagen ab Antragstellung eine Betriebsvereinbarung nicht zustande, so ist unverzüglich eine Entscheidung der Einigungsstelle gemäß § 87 Absatz 2 BetrVG herbeizuführen.
40. Bestehen Meinungsverschiedenheiten über die Person des unparteiischen Vorsitzenden der Einigungsstelle im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, so gilt der Präsident des LAG Hamm als unparteiischer Vorsitzender. Wenn er nicht zur Verfügung steht, gilt § 98 ArbGG.
41. Die Kurzarbeit ist den betroffenen Arbeitnehmern mindestens fünf Arbeitstage vor Beginn betriebsüblich anzuzeigen.
42. Der Antrag auf Gewährung von Kurzarbeitergeld ist unverzüglich zu stellen.

### **Arbeitsunterbrechung und Arbeitsversäumnis**

43. Grundsätzlich wird Arbeitsentgelt nur für die Zeit gezahlt, in der Arbeit geleistet wird sowie für die Zeit der Arbeitsbereitschaft, es sei denn, dass gesetzliche oder tarifliche Vorschriften etwas anderes bestimmen.

Bei einem Freizeitausgleich gemäß Ziffer 30 d) wird das Arbeitsentgelt für die Mehrarbeitsstunden (ohne die Zuschläge nach Ziffer 32) für den Monat gezahlt, in dem die Freizeit genommen wird.

44. a) Muss die Arbeit für Arbeitnehmer oder einen Teil der Arbeitnehmer wegen einer Störung des Betriebes, beispielsweise wegen eines Maschinenschadens, wegen Brennstoff-, Strom- oder Wassermangels oder aus ähnlichen Gründen unterbrochen werden, so ist die ausgefallene Arbeitszeit innerhalb eines die Ausfalltage einschließenden Zeitraumes von fünf Wochen nachzuholen, sofern nicht durch Betriebsvereinbarung eine andere Regelung erfolgt. Die Nachholarbeit gilt nicht als zuschlagspflichtige Mehrarbeit.
- b) Die in der unterbrochenen Schicht ausgefallene Arbeitszeit wird bis zu vier Stunden bezahlt. Die Schicht gilt als angetreten, wenn die betroffenen Arbeitnehmer sich pünktlich zum regelmäßigen Arbeitsbeginn an der Arbeitsstelle gemeldet haben.
45. Die zeitliche Festlegung der Nachholstunden erfolgt im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, in Betrieben ohne Betriebsrat nach Anhörung der Belegschaft. Einigen sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht, so entscheidet die Einigungsstelle gemäß § 87 Abs. 2 BetrVG verbindlich.
46. Ist die Nachholung der Arbeitszeit nicht durchführbar, so haben die betroffenen Arbeitnehmer Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Hälfte der ausgefallenen Arbeitszeit.
47. Eine Vergütung durch den Arbeitgeber für die ausgefallene Arbeitszeit erfolgt nicht, wenn aus öffentlichen Mitteln Entgeltersatzleistungen bezahlt werden.

48. Ist die Nachholung der Arbeitszeit durch die Art und Schwere der Störung des Betriebes unmöglich geworden, so entfällt jeglicher Anspruch auf Vergütung der ausgefallenen Arbeitszeit. In diesem Falle ist der Arbeitgeber berechtigt, die Arbeitsverhältnisse der von der Betriebsstörung betroffenen Arbeitnehmer fristlos zu lösen. Er ist verpflichtet, die Arbeitnehmer mit den alten Rechten wieder einzustellen, sobald die Betriebsstörung mit ihren technischen Folgen beseitigt ist. Ein Anspruch auf Wiedereinstellung entfällt für die Arbeitnehmer, die nach Beseitigung der Störung auf Aufforderung des Arbeitgebers nicht unverzüglich erklären, dass sie - gegebenenfalls nach ordnungsgemäßer Lösung eines bestehenden Arbeitsvertrages - zur Wiederaufnahme der Arbeit im alten Betrieb bereit sind. Der Arbeitgeber hat seine Verpflichtung zur Aufforderung erfüllt, wenn er diese durch eingeschriebenen Brief an die letzte ihm bekannte Adresse des Arbeitnehmers gerichtet hat.
49. Im Falle einer Arbeitsverhinderung hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber über den Grund der Verhinderung unverzüglich zu unterrichten und die voraussichtliche Dauer der Verhinderung anzugeben. Der Arbeitnehmer soll möglichst die Wiederaufnahme der Arbeit einen Tag vorher anzeigen.
50. In den Fällen der Verhinderung an der Arbeitsleistung nach Maßgabe der Ziffern 52 und 53 hat der Arbeitnehmer rechtzeitig bei dem Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter um Arbeitsbefreiung nachzukommen. Ist dies nicht möglich, so ist spätestens am nächsten Arbeitstag, möglichst bei Arbeitsbeginn, spätestens jedoch bis 12 Uhr, der Grund der Verhinderung glaubhaft zu machen. Geschieht dies nicht, so entfällt der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts.

51. Unter den Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 und 2 Entgeltfortzahlungsgesetz ist Arbeitnehmern bei mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen das ihnen bei der für sie jeweils maßgeblichen Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt in vollem Umfang weiterzuzahlen. Dies gilt auch bei mit Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit verbundener Kur oder Rehabilitationsmaßnahme.

Bei der Berechnung der Entgeltfortzahlung bleibt die Vergütung für Mehrarbeit einschließlich der Zuschläge hierfür außer Betracht.

Im Falle der Verhinderung an der Arbeitsleistung durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und Kuren gelten die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes über die Anzeige- und Nachweispflichten für alle Arbeitnehmer. Der Arbeitnehmer soll möglichst die Wiederaufnahme der Arbeit einen Tag vorher anzeigen.

§ 3 Abs. 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes findet keine Anwendung.

52. In folgenden Fällen der Verhinderung an der Arbeitsleistung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts:

a)	bei seiner Eheschließung für	2 Tage
b)	bei Niederkunft seiner Ehefrau/LebensgefährtIn für	1 Tag
c)	bei seiner Silberhochzeit für	1 Tag
d)	bei Tod seines Ehegatten/Lebensgefährten/In für	3 Tage
e)	bei Tod seiner Eltern, Kinder, Schwiegereltern, Geschwister, Stiefkinder und Pflegekinder, falls sie in seinem Haushalt lebten für	2 Tage
f)	bei Teilnahme an der Beerdigung der unter e) genannten Angehörigen, die nicht in seinem Haushalt lebten, sowie der Großeltern für	1 Tag
g)	bei seinem Umzug, wenn er einen eigenen Hausstand besitzt - jedoch höchstens einmal im Jahr - sofern nicht das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmer gekündigt ist, für	1 Tag
	wenn der Arbeitnehmer auf Wunsch des Arbeitgeberbers von außerhalb zuzieht, für	2 Tage

53. In folgenden Fällen der Arbeitsverhinderung wird das Arbeitsentgelt für die unvermeidlich ausfallende Zeit während der Schicht bis zur Höchstdauer von einem Arbeitstag weitergezahlt:

a) soweit dem Arbeitnehmer nicht nach den gesetzlichen Bestimmungen ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle oder Krankengeld oder Übergangsgeld zusteht:

bei Arbeitsunfall,

bei ambulanter Behandlung auf Grund eines während der Arbeitszeit erlittenen Arbeitsunfalls,

bei Arztbesuch anlässlich einer während der Arbeitszeit aufgetretenen akuten Erkrankung, sofern der Arzt, gegebenenfalls der Werksarzt, die Notwendigkeit des sofortigen Arztbesuches bescheinigt,

bei amtsärztlich angeordneten Untersuchungen, Vorsorgeuntersuchungen sowie bei Arztbesuch anlässlich einer notwendigen Spezialuntersuchung, sofern diese während der Arbeitszeit durchgeführt werden müssen und der Arzt dies bescheinigt;

b) bei Vorladung vor Behörden, soweit diese den Verdienstausfall nicht ersetzen; der Anspruch besteht jedoch nicht, wenn der Arbeitnehmer im Strafprozess Beschuldigter oder im gerichtlichen Verfahren Partei ist oder durch eigenes schuldhaftes Verhalten die Verhandlung vor Behörden veranlasst hat.

54. Die Berechnung des Arbeitsentgelts für die nach den vorstehenden Bestimmungen zu bezahlende Zeit erfolgt nach dem Entgeltausfallprinzip.

## **Lohn- und Gehaltszahlung**

55. a) Bei Lohnzahlungen - abgesehen von Abschlagszahlungen - ist jedem Arbeitnehmer eine Lohnabrechnung auszuhändigen, die den Bruttolohn sowie sämtliche Steuern, Versicherungsbeiträge und sonstigen Abzüge ausweist.

b) Erfolgt bargeldlose Lohnzahlung, so ist dem Arbeitnehmer am Ende des Lohnabrechnungszeitraumes die Lohnabrechnung auszuhändigen.

c) Dem Arbeitnehmer ist auf Verlangen Einsicht in die Berechnungsunterlagen des Bruttolohnes zu geben.

56. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Unterlagen zur Berechnung des Entgelts nach näheren Anweisungen des Betriebes rechtzeitig und vollständig auszufüllen und abzuliefern.
57. Der Entgeltabrechnungszeitraum ist ein Monat. Bereits abgeschlossene Betriebsvereinbarungen bleiben unberührt. Im Übrigen gilt § 87 Betriebsverfassungsgesetz.
58. Die monatliche Lohnabrechnung muss so vorgenommen werden, dass der Arbeitnehmer spätestens am 9. Arbeitstag des folgenden Monats über den Lohn verfügen kann.
- Eine abweichende Regelung kann durch Betriebsvereinbarung - in Betrieben ohne Betriebsrat im Einvernehmen mit der Belegschaft - getroffen werden.
59. Die Zahlung des Gehaltes und der Ausbildungsvergütung erfolgt am letzten Arbeitstag für den abgelaufenen Monat. Die Ziffern 55 und 56 gelten entsprechend.
60. Arbeitnehmer, die nicht nur vorübergehend Minderleistungen erbringen, können unter den tariflichen Sätzen entlohnt werden. Der Abschlag für sie richtet sich nach dem Grad der Minderleistung. Die Minderbezahlung bedarf der Zustimmung der am jeweiligen Tarifvertrag beteiligten Tarifvertragsparteien. In diesem Fall bedarf es keiner Änderungskündigung. Die Entgeltänderung tritt mit Ablauf der tariflichen Kündigungsfrist in Kraft. Die Kündigungsfrist errechnet sich vom Tage der Bekanntgabe der Entscheidung der Tarifvertragsparteien durch den Arbeitgeber an den Arbeitnehmer.
61. Die nachstehende Regelung gilt nur für Betriebe mit in der Regel mindestens fünf wahlberechtigten Arbeitnehmern (§ 1 BetrVG):

Stirbt ein Arbeitnehmer nach mehr als vierjähriger Betriebszugehörigkeit, so erhalten Ehegatte, Eltern oder Kinder, sofern der Verstorbene zu deren Lebensunterhalt bis zu seinem Ableben überwiegend beigetragen hat, als Beihilfe zusätzlich einen Monatsverdienst. Die Beihilfe erhöht sich bei neunjähriger Betriebszugehörigkeit oder Tod infolge eines Arbeitsunfalls unabhängig von der Betriebszugehörigkeit auf zwei Monatsverdienste. Kommen für die Zahlung mehrere Personen in Betracht, so wird die Verpflichtung des Arbeitgebers durch Leistung an eine von ihnen erfüllt.

Leistungen im Sterbefall aus Unterstützungseinrichtungen, die der Arbeitgeber allein finanziert, können angerechnet werden.

## Urlaub

62. Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Der Urlaub dient der Erholung und der Erhaltung der Arbeitskraft. Der Urlaubsanspruch ist deshalb grundsätzlich durch Freistellung von der Arbeit zu erfüllen.
63. Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Erholungszweck widersprechende, auf Erwerb gerichtete Arbeit oder Tätigkeit gegen Entlohnung ausüben. Bei Verstößen gegen diese Bestimmung entfällt der Anspruch auf Urlaubsvergütung in der Höhe, in der der Arbeitnehmer für seine unerlaubte Arbeit eine Entlohnung erhalten hat. Er verliert außerdem seinen Anspruch auf das anteilige zusätzliche Urlaubsgeld. Dafür bereits gezahlte Beträge sind als Vorschuss zurückzuzahlen.

64. Den Urlaubszeitpunkt setzt der Arbeitgeber unter Beachtung der Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes fest; hierbei ist den Wünschen der Arbeitnehmer und den Betriebsbedürfnissen weitestgehend Rechnung zu tragen. Der Urlaubsplan ist möglichst bis zum 1. März, spätestens aber bis zum 31. März betriebsüblich bekannt zu geben.
65. Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, dass dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen.
66. Ein Betriebsurlaub muss drei Wochen betragen. Durch Betriebsvereinbarung kann eine andere Regelung getroffen werden.
67. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
68. Als Urlaubstage gelten alle Wochentage mit Ausnahme der Sonntage, Sonnabende, der lohnzahlungspflichtigen Feiertage und des 24. Dezember.
69. Im Laufe des Beschäftigungsverhältnisses entsteht für jeden vollen Kalendermonat der Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.
70. a) Im Laufe des Kalenderjahres eintretende oder ausscheidende Arbeitnehmer haben Anspruch auf so viele Zwölftel ihres Jahresurlaubs, als sie in diesem Jahre volle Kalendermonate in dem Betrieb beschäftigt worden sind. Angefangene Kalendermonate werden als volle Kalendermonate gerechnet, wenn das Beschäftigungsverhältnis mindestens 15 Kalendertage in diesem Monat bestanden hat.

b) Bruchteile von Urlaubstagen, die sich bei der Errechnung des Gesamturlaubs ergeben und mindestens einen halben Tag ausmachen, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden, andere Bruchteile nach unten abzurunden.

71. Der volle Urlaubsanspruch kann im ersten Beschäftigungsjahr erstmalig nach einer Wartezeit von sechs Monaten geltend gemacht werden. In jedem folgenden Beschäftigungsjahr entfällt die Wartezeit.
72. Urlaub, der im gleichen Urlaubsjahr in einem früheren Beschäftigungsverhältnis jeder Art gewährt oder abgegolten worden ist, kann auf den Urlaubsanspruch angerechnet werden.
73. Kündigt der Arbeitnehmer innerhalb einer Frist von einem Monat ab Urlaubsende sein Arbeitsverhältnis, obwohl er mehr Urlaub erhalten hat, als ihm nach Ziffer 69 zusteht, so sind das überzahlte Urlaubsentgelt und das überzahlte zusätzliche Urlaubsgeld ein Lohn- bzw. Gehaltsvorschuss; dieser kann als solcher beim Ausscheiden unter Anwendung der Zwölftelung geltend gemacht werden. Bei verschuldeter fristloser Entlassung oder unberechtigter Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer hat dieser das zuviel erhaltene Urlaubsentgelt und das zusätzliche Urlaubsgeld in jedem Falle zurückzuerstatten.

Der Anspruch nach Ziffer 70 bleibt unberührt.

74. Bei Krankheit kann, wenn die Arbeitsunterbrechung länger als fünf Monate im gleichen Urlaubsjahr dauert, der Urlaub für jeden weiteren angefangenen Monat um ein Zwölftel gekürzt werden. Der Urlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz bleibt unberührt. Ist die Krankheit Folge eines Betriebsunfalls oder gehört der Arbeitnehmer dem Betrieb ununterbrochen länger als zehn Jahre an, so ist der Urlaub in voller Höhe zu gewähren.

75. Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage, an denen der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt war, nicht auf den Urlaub angerechnet. Der Arbeitnehmer hat sich jedoch nach Ablauf des vorgesehenen Urlaubs oder, falls die Krankheit darüber hinaus andauert, nach Beendigung der Krankheit zunächst dem Arbeitgeber zur Dienstleistung zur Verfügung zu stellen und sich mit diesem darüber zu verständigen, in welchem Zeitraum die durch Krankheit ausgefallenen Urlaubstage nachgeholt werden können.
76. Wird dem Arbeitnehmer von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger ein Kur- oder Heilverfahren gewährt, so darf die hierauf entfallende Zeit auf den Urlaub nicht angerechnet werden. Dies gilt nicht für Kur- und Heilverfahren, durch die die übliche Gestaltung des Erholungsurlaubs nicht erheblich beeinträchtigt wird. Es gilt ferner nicht für Kuren gemäß § 1305 der Reichsversicherungsordnung.
77. Schwerbehinderte Menschen erhalten den gesetzlichen Zusatzurlaub unter Beachtung der in den vorstehenden Vereinbarungen festgelegten Zwölfstelung.
78. Für den Urlaub der Jugendlichen gelten die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes.
79. Der Urlaubsanspruch erlischt am 31. März des nachfolgenden Kalenderjahres, es sei denn, dass der Arbeitnehmer ihn vorher schriftlich oder über den Betriebsrat schriftlich oder durch Protokoll geltend gemacht hat.

80. Ein beim Ausscheiden aus dem Betrieb fälliger Urlaubsanspruch ist möglichst während der Kündigungsfrist zu erfüllen. Lassen die betrieblichen Verhältnisse oder persönliche, vom Arbeitnehmer nicht zu vertretende Gründe dies nicht zu, so erfolgt eine Abgeltung des Urlaubs.
81. Beim Ausscheiden aus dem Betrieb ist dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den für das laufende Kalenderjahr bezahlten Urlaub auszuhändigen.

### **Urlaubsdauer**

82. Die Urlaubsdauer beträgt 30 Urlaubstage.

Bestehende höhere tarifliche Urlaubsansprüche einzelner Arbeitnehmer bleiben unberührt (Besitzstandswahrung).

83. a) Das Urlaubsentgelt ist aus dem Bruttoverdienst der letzten dreizehn Lohnwochen, bei monatlicher Lohnabrechnung der letzten drei Monate vor Urlaubsantritt zu errechnen. Ist der Arbeitnehmer noch nicht so lange im Betrieb, so ist der Durchschnitt aus dem Zeitraum zu errechnen, während dem das Arbeitsverhältnis besteht.
- b) Bei der Errechnung des Durchschnittsverdienstes bleiben außer Ansatz das tarifliche zusätzliche Urlaubsgeld, der Altersvorsorgegrundbetrag, vermögenswirksame Leistungen, Gratifikationen, Jahresabschlusszuwendungen, Einkünfte während der Kurzarbeit (Kurzarbeiterlohn und Kurzarbeitergeld), Zahlungen im Krankheitsfall, die nicht aufgrund der gesetzlichen Entgeltfortzahlung bzw. Ziffer 51 erfolgen, und dergleichen.

Ob und in welchem Umfang Auszahlungen von Arbeitszeitguthaben aus dem Arbeitszeitkonto in die Durchschnittsberechnung einfließen, ist in der freiwilligen Betriebsvereinbarung gem. Ziffer 18 b) 3. zu regeln.

c) Der Bruttoverdienst des Abrechnungszeitraumes wird durch die Zahl der tariflichen regelmäßigen Arbeitsstunden (Ziffer 18 a)) geteilt. Kurzarbeitsstunden sowie Arbeitsstunden, die aufgrund von Kurzarbeit oder nicht lohnzahlungspflichtiger Krankheit ausfallen, werden von der tariflichen Arbeitszeit abgezogen. Der so ermittelte Stundenverdienst wird mit der Zahl der tariflichen regelmäßigen Arbeitsstunden multipliziert, die durch den Urlaub ausfallen.

d) Fällt in den Urlaub eine tarifliche Besserstellung, so ist sie vom Zeitpunkt ihres Inkrafttretens an bei der Berechnung der Urlaubsvergütung zu berücksichtigen.

84. Während des Urlaubs der Angestellten ist das monatliche Gesamtgehalt einschließlich sämtlicher monatlich wiederkehrender Vergütungen weiterzuzahlen. Im Übrigen findet Ziffer 91 entsprechende Anwendung.

### **Urlaubsgeld**

85. Neben dem Urlaubsentgelt wird für den Urlaub nach Ziffer 82 ein zusätzliches Urlaubsgeld gewährt. Es beträgt 56 % des Urlaubsentgelts.

86. Auszubildende erhalten ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 75 % einer monatlichen Ausbildungsvergütung.

87. Das zusätzliche Urlaubsgeld (nach Ziffer 85. und 86.) ist auf Verlangen bei Antritt des Urlaubs im Voraus zu zahlen. Das gilt nicht für Urlaub unter fünf Tagen. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann eine abweichende Regelung bezüglich der Fälligkeit getroffen werden.

88. Der Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsgeld entsteht gleichzeitig mit dem Urlaubsanspruch. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nicht länger als sechs Monate dauert, haben keinen Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsgeld.
89. Kündigt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vor Ablauf des ersten Jahres seiner Betriebszugehörigkeit, so hat er keinen Anspruch auf Zahlung eines Urlaubsgeldes. Ziffer 73 gilt entsprechend. Das gleiche gilt, unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit, bei begründeter fristloser Entlassung oder vertragswidriger Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer.
90. Wird dem Arbeitnehmer auf seinen Wunsch an Stelle der Gewährung von Urlaub in Freizeit der Urlaubsanspruch in Geld abgegolten, entfällt der Anspruch auf das Urlaubsgeld.
91. Wird einem Arbeitnehmer fristgemäß gekündigt, der bereits vor dem Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung seinen Urlaub festgelegt hatte, so kann er Abgeltung des Urlaubs verlangen, ohne dass sein Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsgeld entfällt.

### **Montage**

92. Für Montage und Reparaturarbeiten außerhalb des Betriebes, die länger als einen Tag bei regelmäßiger täglicher Arbeitszeit in Anspruch nehmen, werden zur Abgeltung der dadurch entstehenden Mehraufwendungen 10 Prozent des tariflichen Stundenlohnes auf der Grundlage der regelmäßigen Arbeitszeit gezahlt. Dieser Prozentsatz ist tariflicher Mindestsatz.

93. Für Montagearbeiten in Entfernungen, die ein Übernachten erforderlich machen, werden zur Abgeltung der dadurch entstehenden Mehraufwendungen für jeden Tag der durch die Montage bedingten Abwesenheit im Betrieb ein Betrag in Höhe von 52,00 € gezahlt. Für den Rückreisetag ist dieser Satz in allen Fällen um 2/7 für nicht in Anspruch genommene Übernachtung zu kürzen. Bei Gewährung von Kost und Unterkunft durch den Arbeitgeber werden von dem obigen Satz 3/7 für Kost und 2/7 für Unterkunft gekürzt. Daneben besteht kein Anspruch gemäß Ziffer 92.
94. Bei Montage und Reparaturarbeiten im Ausland sind Einzelvereinbarungen zu treffen.
95. Bei mehrtägigen Montagearbeiten gilt die Feiertagsregelung des Montageortes.
96. Dauert die Montage länger als vier Wochen, so ist die Vergütung für Heimfahrten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer besonders zu vereinbaren. Dem Arbeitnehmer steht jedoch für je vier Wochen auswärtiger Montage eine freie Hin- und Rückfahrt zu.
97. a) Der Mehraufwand an Fahrzeit und Fahrgeld wird bezahlt, und zwar die Fahrzeit als Arbeitszeit mit dem tariflichen Stundenlohn ohne Aufschläge.
- b) Werden während der Fahrzeit auftragsgemäß Arbeiten im Interesse des Betriebes (z. B. Transport anderer Arbeitnehmer oder von Materialien, die über den Rahmen des zumutbaren Hand- oder Reisegepäcks hinausgehen) durchgeführt, so gelten für die Entschädigungen des Fahrers die üblichen tariflichen Regelungen.
98. Die Ziffern 93 bis 97 gelten nicht für Angestellte. Für diesen Personenkreis ist eine Regelung durch Betriebsvereinbarung zu treffen.

## **Unfallschutz**

99. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind verpflichtet, die allgemeinen Unfallverhütungsvorschriften zu beachten und für ihre Anwendung Sorge zu tragen. Maßnahmen zur Verhütung von Betriebsunfällen und Gesundheitsschädigungen, die wegen der Besonderheit der betrieblichen Verhältnisse erforderlich sind, können durch Betriebsvereinbarung gemäß § 88 BetrVG geregelt werden. Die sich aus den allgemeinen Unfallverhütungsvorschriften ergebenden Verpflichtungen der Beteiligten, insbesondere die Pflicht zur Meldung an die Berufsgenossenschaften, werden dadurch nicht berührt.

## **Freistellung von der Arbeit**

100. Die Arbeitgeber erklären sich bereit, Betriebsratsmitgliedern oder einer gleichen Anzahl anderer Arbeitnehmer nach Maßgabe der betrieblichen Möglichkeiten einmal im Jahr unbezahlte Freizeit bis zur Höchstdauer von drei Wochen zur Teilnahme an Schulungen und Ausbildungslehrgängen zu gewähren.
101. In Betrieben mit über 100 Beschäftigten erhalten zwei Betriebsratsmitglieder, in Betrieben mit 20 bis 100 Beschäftigten erhält ein Betriebsratsmitglied einmal im Jahr eine Freistellung bis zur Höchstdauer von zwei Wochen unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts zur Teilnahme für von der Gewerkschaft durchgeführte Schulungen über Fragen der Betriebsverfassung und über Arbeitsstudien. Sollten über die Auswahl der Betriebsratsmitglieder Meinungsverschiedenheiten aufkommen, sind die Tarifvertragsparteien hinzuzuziehen.

102. Der Zeitpunkt der Freistellung soll zwischen dem betreffenden Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber nach Maßgabe der betrieblichen Bedürfnisse frühzeitig vereinbart werden. Freistellungen nach Ziffer 100 sind auf Freistellungen nach Ziffer 101 anzurechnen und umgekehrt.

102. a) Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen, Tarifkommissionssitzungen oder Schlichtungsverhandlungen sind Beschäftigte, die Mitglied der Tarifkommission der IG Metall sind, für die Dauer der jeweiligen Veranstaltung unbezahlt freizustellen. Nachteile dürfen dem/der Beschäftigten nicht entstehen.

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

103. Der Arbeitnehmer ist zur sofortigen Nachprüfung des ausgezahlten Entgeltbetrages verpflichtet. Stimmt der Geldbetrag mit dem Entgeltnachweis nicht überein, so hat der Arbeitnehmer dies sofort dem Auszahlenden zu melden; später erfolgende Reklamationen werden nicht berücksichtigt.

104. Einwendungen gegen die Richtigkeit der Entgeltabrechnung sind nur dann zu berücksichtigen, wenn sie spätestens innerhalb einer Woche nach Feststellung der Unrichtigkeit vorgebracht werden.

105. Zuviel gezahltes Entgelt kann der Arbeitgeber zurückfordern oder nachträglich verrechnen, sofern dieser Anspruch eine Woche nach Feststellung des Irrtums angezeigt wird.

106. Die Verwirkungsbestimmungen der Ziffern 108 und 109 bleiben unberührt.

107. Über die Art der Tilgung der Rückzahlungsverpflichtungen soll zwischen den Beteiligten eine Abmachung getroffen

werden, die auf die Bedürfnisse des Arbeitnehmers weitestgehend Rücksicht nimmt.

108. Ansprüche aus Mehrarbeit, Nacharbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, auf Zahlung von Zulagen jeder Art und auf Rückzahlung von Barauslagen sind spätestens zwei Monate, alle übrigen gegenseitigen Ansprüche sechs Monate nach Fälligkeit geltend zu machen.

109. Nach Ablauf der angeführten Fristen sind die Ansprüche verwirkt, es sei denn, dass sie vorher dem anderen Teil gegenüber schriftlich (z. B. auf dem Arbeitszettel) geltend gemacht worden sind.

110. Die Ansprüche der Arbeitnehmer können auch über den Betriebsrat schriftlich oder durch Protokoll geltend gemacht werden.

### **Schiedsverfahren**

111. Das Schiedsverfahren wird durch den in der Anlage beigegebenen Schiedsvertrag vom 01.10.2005 geregelt.

### **Schlichtungsvereinbarung Zweck des Schlichtungsverfahrens**

112. Zur Hilfeleistung beim Abschluss von Tarifverträgen vereinbaren die Tarifvertragsparteien ein Schlichtungsverfahren.

113. Zur Durchführung des Schlichtungsverfahrens wird von Fall zu Fall eine Schlichtungsstelle errichtet. Sie hat den Vorrang vor gesetzlichen Schlichtungseinrichtungen.

## **Zusammensetzung der Schlichtungsstelle**

114. Die Schlichtungsstelle setzt sich zusammen aus dem unparteiischen Vorsitzenden und je drei Beisitzern, die von den Vertragsparteien benannt werden. Die Bestellung des unparteiischen Vorsitzenden hat innerhalb von sieben Tagen zu erfolgen.
115. Einigen sich die Vertragsparteien nicht über die Person des unparteiischen Vorsitzenden, so ist die oberste Arbeitsbehörde des Bundes oder eine Stelle, auf die sich die Vertragsparteien einigen, um die Benennung eines unparteiischen Vorsitzenden zu bitten. Der von ihr Vorgeschlagene gilt als von den Vertragsparteien bestellt.
116. Jede Vertragspartei benennt ihre Beisitzer. In begründeten Fällen kann im Laufe des Verfahrens ein Austausch erfolgen.
117. Die Schlichtungsstelle ist im jährlichen Wechsel die Geschäftsstelle des Verbandes einer der Vertragsparteien, beginnend im Jahre 2006 mit der Arbeitgeberseite.

## **Anrufung der Schlichtungsstelle**

118. Das Schlichtungsverfahren kann erst eingeleitet werden, wenn die Tarifverhandlungen gescheitert sind oder wenn eine Partei sich weigert, nach Auslaufen eines gekündigten Tarifvertrages Tarifverhandlungen aufzunehmen.
119. Die Verhandlungen gelten als gescheitert, wenn beide Vertragsparteien dies gemeinsam feststellen, oder wenn eine Vertragspartei dieses der anderen Vertragspartei durch eingeschriebenen Brief unter Angabe der Gründe erklärt.

120. Die Schlichtungsstelle muss auf Anruf einer Vertragspartei tätig werden. Die Vertragsparteien sind verpflichtet, sich auf das Schlichtungsverfahren einzulassen.
121. Die Anrufung erfolgt bei der Geschäftsstelle der Schlichtungsstelle.
122. Die Geschäftsstelle hat im Einvernehmen mit dem unparteiischen Vorsitzenden der Schlichtungsstelle unter Einhaltung einer siebentägigen Einladungsfrist ihre Beisitzer über die Vertragsparteien und die Parteien des Verfahrens zu einer Sitzung der Schlichtungsstelle einzuladen.
123. Die Schlichtungsstelle muss innerhalb zwei Wochen nach ihrer Anrufung zusammentreten. Zwischen den Vertragsparteien kann eine Verlängerung dieser Frist vereinbart werden. Die Vereinbarung bedarf der Schriftform.

### **Verfahren vor der Schlichtungsstelle**

124. Die Verhandlungen und Beratungen der Schlichtungsstelle werden durch den unparteiischen Vorsitzenden der Schlichtungsstelle geleitet.
125. Die Verhandlungen vor der Schlichtungsstelle sind nicht öffentlich. Parteivertreter sind zugelassen. Über die Anzahl verständigen sich die Parteien.
126. Die Schlichtungsstelle hat durch Anhörung der Parteien die Streitpunkte und die für die Beurteilung wesentlichen Verhältnisse klarzustellen.

127. Die Schlichtungsstelle soll versuchen, eine Einigung der Vertragsparteien herbeizuführen. Kommt eine Einigung zustande, so ist sie in ihrem Wortlaut niederzuschreiben und von den Parteien zu unterzeichnen.
128. Kommt eine Einigung nicht zustande, hat die Schlichtungsstelle einen Schlichtungsspruch zu fällen.
129. Die Beschlüsse werden mit qualifizierter Mehrheit von fünf Stimmen gefasst. Auf Antrag von mindestens zwei Mitgliedern der Schlichtungsstelle ist geheim abzustimmen.
130. Der Schlichtungsspruch ist vor der Verkündung schriftlich abzufassen und von den Mitgliedern der Schlichtungsstelle zu unterzeichnen. Den Parteivertretern ist bei Verkündung eine Abschrift des Schlichtungsspruches auszuhändigen.
131. Nehmen die Vertragsparteien den Schlichtungsspruch sofort an, so ist diese Annahme von der Schlichtungsstelle zu protokollieren und von den Parteivertretern zu unterzeichnen. Wenn die Parteien den Schlichtungsspruch nicht sofort annehmen, haben sie in einer von der Schlichtungsstelle festzusetzenden Frist die Annahme oder Ablehnung der Geschäftsstelle schriftlich zu erklären.
132. Ein durch beide Vertragsparteien angenommener Schlichtungsspruch hat die Wirkung eines Tarifvertrages.

### **Beendigung des Schlichtungsverfahrens**

133. Das Schlichtungsverfahren ist beendet:

- a) wenn eine Einigung nach Ziffer 127 zustande kommt,
- b) wenn beide Vertragsparteien den Schlichtungsspruch angenommen haben,

- c) wenn ein Schlichtungsspruch gefällt wurde und eine oder beide Vertragsparteien die Ablehnung erklären,
- d) wenn die Schlichtungsstelle eine Fortführung des Schlichtungsverfahrens durch Beschluss für aussichtslos erklärt,
- e) wenn nach erfolglosem Einigungsversuch nach zweimaliger Abstimmung über den gleichen Schlichtungsvorschlag kein Schlichtungsspruch zustande kommt,
- f) wenn eine oder beide Vertragsparteien sich nicht innerhalb der nach Ziffer 131 von der Schlichtungsstelle festgesetzten Frist geäußert haben.

### **Verfahren ohne unparteiischen Vorsitzenden**

134. Die Vertragsparteien können im beiderseitigen Einvernehmen auf die Hinzuziehung eines unparteiischen Vorsitzenden zunächst verzichten.
135. Die Beisitzer jeder Vertragspartei bestimmen einen von ihnen zu ihrem Vorsitzenden.
136. Die Verhandlungen und Beratungen der Schlichtungsstelle werden von Verhandlung zu Verhandlung abwechselnd von einem der Vorsitzenden geleitet. Der andere Vorsitzende bekleidet jeweils das Amt eines Stellvertreters.
137. Die Beschlussfassung erfolgt im Verfahren ohne unparteiischen Vorsitzenden mit einfacher Stimmenmehrheit.
138. Im Übrigen finden die Ziffern 118 bis 119 sinngemäß Anwendung.
139. Führen die Verhandlungen vor der Schlichtungsstelle ohne unparteiischen Vorsitzenden zu keinem Ergebnis, so ist das

Verfahren mit einem unparteiischen Vorsitzenden weiterzuführen.

### **Friedenspflicht**

140. Die Vertragsparteien verpflichten sich, bis zum Ablauf von 6 Wochen nach Ablauf des jeweiligen Tarifvertrages bzw. bis zum Ablauf von drei Monaten nach Ablauf des Manteltarifvertrages, längstens jedoch bis zur Beendigung des Schlichtungsverfahrens, keine Kampfmaßnahmen zu führen.

### **Kosten des Verfahrens**

141. Die Kosten des Schlichtungsverfahrens trägt jede Vertragspartei zur Hälfte.

142. Die Entschädigung ihrer Beisitzer übernimmt jede Vertragspartei; jede Vertragspartei trägt die Kosten der von ihr geladenen Sachverständigen.

### **Dauer der Schlichtungsvereinbarung**

143. Die Schlichtungsvereinbarung bleibt acht Monate über die Laufdauer dieses Manteltarifvertrages hinaus in Kraft.

## Vertragsdauer

144. Dieser Tarifvertrag tritt am 09. Dezember 2008 in Kraft. Die Ziffern 26 und 27 des MTN in der Fassung vom 22.04.1999 befinden sich in der Nachwirkung nach § 4 Abs. 5 TVG. Der Vertrag gilt bis zum 31. Oktober 2010 und kann erstmals mit einer Frist von 6 Monaten zu diesem Zeitpunkt gekündigt werden. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, während der Kündigungsfrist in Verhandlungen zur Erneuerung des Tarifvertrages einzutreten.

Herford, den 09. Dezember 2008

Verband der Holzindustrie  
und Kunststoffverarbeitung  
Westfalen-Lippe e. V.,  
Herford

gez.: Dr. Heumann

Fachverband Serienmöbel-  
betriebe des Handwerks,  
Herford

gez.: Dr. Heumann

IG Metall Bezirksleitung NRW,  
Düsseldorf

gez.: Burkhard

gez.: Schwarz-Schumann

## **Anlage zu Ziffer 116**

### **Schiedsvertrag**

#### **§ 1**

In dem Bestreben, alle Streitigkeiten, die sich zwischen den Tarifparteien sowie zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern aus der Auslegung dieses Vertrages ergeben, durch eine tarifliche Schiedsstelle (§ 101 ff. ArbGG) zu erledigen, vereinbaren die Parteien das nachstehende Verfahren:

#### **§ 2**

Zur Behandlung und Entscheidung dieser Streitigkeiten wird eine Schiedsstelle errichtet.

#### **§ 3**

Die Schiedsstelle ist zuständig:

- a) ausschließlich für Streitigkeiten zwischen den Tarifvertragsparteien im räumlichen und fachlichen Geltungsbereich dieses Vertrages und solcher Vereinbarungen, die auf ihm beruhen,
- b) bei Einzelstreitigkeiten dann, wenn beide Parteien und die Tarifvertragsparteien mit der Zuständigkeit der Schiedsstelle einverstanden sind,
- c) bei Einzelstreitigkeiten auch dann, wenn die Tarifvertragsparteien sie zu Streitigkeiten gemäß a) erklären,
- d) wenn über die Anwendung oder Nichtanwendung des Manteltarifvertrages Meinungsverschiedenheiten bestehen und die Tarifvertragsparteien mit der Zuständigkeit der Schiedsstelle einverstanden sind.

#### **§ 4**

Die Auslegung der Schiedsstelle ergänzt den Manteltarifvertrag mit allen sich daraus ergebenden Rechtsfolgen.

#### **§ 5**

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, auf ihre Mitglieder einzuwirken, dass in diesen Streitigkeiten die Schiedsstelle in Anspruch genommen wird.

#### **§ 6**

In der Abwicklung der büromäßigen Aufgaben der Schiedsstelle wechseln die geschäftsführende Stelle auf Arbeitgeberseite und der IG Metall Bezirksleitung NRW von Jahr zu Jahr ab, beginnend im Jahr 2006 mit der Arbeitgeberseite.

#### **§ 7**

Jede Tarifvertragspartei ist berechtigt, die Durchführung eines Schiedsverfahrens schriftlich zu beantragen. Der Streitgegenstand ist genau darzulegen; die Anträge sind zu begründen.

#### **§ 8**

Für das Schiedsgericht ernennt jede Partei zwei Schiedsrichter, die aus ihrer Mitte einen Obmann wählen.

#### **§ 9**

Die Benennung der Schiedsrichter erfolgt durch die Tarifvertragsparteien.

## **§ 10**

Die Schiedsrichter sollen versuchen, die Streitigkeiten ohne Hinzuziehung eines Unparteiischen zu schlichten. Erfolgt durch ihre Mitwirkung keine Einigung, so ist ein unparteiischer Vorsitzender hinzuziehen, über dessen Person sich die Mitglieder der Schiedsstelle verständigen sollen. Erfolgt eine solche Verständigung nicht, so ernennt bei Einzelstreitigkeiten das Arbeitsgericht den Unparteiischen, das für die Entscheidung des Streites zuständig wäre.

## **§ 11**

Die Schiedsstelle entscheidet in jeder Zusammensetzung mit einfacher Stimmenmehrheit.

## **§ 12**

Die Entscheidungen der Schiedsstelle beschränken sich auf die Auslegung streitiger Tarifbestimmungen; für die sich daraus ergebenden vermögensrechtlichen Ansprüche bleiben die Arbeitsgerichte zuständig. Insoweit können aber die Schiedsstellen als Gütstellen wirksam werden.

## **§ 13**

Unterlässt eine Partei - trotz Aufforderung und Fristsetzung - die Benennung der Schiedsrichter oder wird der Streitfall vor der Schiedsstelle innerhalb vier Wochen nach ihrer Anrufung beigelegt oder lehnt die Schiedsstelle eine Entscheidung ab, so ist das Schiedsverfahren als erledigt anzusehen.

## § 14

Die Verfahrenskosten einschließlich der Auslagen für den Unparteiischen tragen die Parteien je zur Hälfte. Im Übrigen werden Kosten und Auslagen der Beteiligten einschließlich der Schiedsrichter nicht erstattet.

Herford, den 09. Dezember 2008

Verband der Holzindustrie  
und Kunststoffverarbeitung  
Westfalen-Lippe e. V.,  
Herford

gez.: Dr. Heumann

Fachverband Serienmöbel-  
betriebe des Handwerks,  
Herford

gez.: Dr. Heumann

IG Metall Bezirksleitung NRW,  
Düsseldorf

gez.: Burkhard

gez.: Schwarz-Schumann