

Manteltarifvertrag für das holz- und kunststoffverarbeitende Handwerk - Saar -

Zwischen dem

Wirtschaftsverband Holz und Kunststoff Saar e.V.,
Von der Heydt, 66115 Saarbrücken

und der

Industriegewerkschaft Metall, Bezirksleitung Frankfurt,
Lyoner Straße 34, 60528 Frankfurt am Main

wird folgende Manteltarifvereinbarung getroffen:

§ 1	Geltungsbereich	1
§ 2	Einstellungen und Entlassungen	2
§ 3	Arbeitszeit	3
§ 4	Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	5
§ 5	Vergütung der Arbeitnehmer	5
§ 6	Zuschläge	7
§ 7	Arbeitsunterbrechung	7
§ 8	Todesfall und Arbeitsversäumnis	7
§ 9	Urlaub	9
§ 10	Montage	10
§ 11	Sonstiges	10
§ 12	Schlussbestimmungen	11

§ 1 Geltungsbereich

Räumlich: für das Gebiet des Saarlandes,

Fachlich: für alle Betriebe des Holz- und kunststoffverarbeitenden Handwerks (Tischler-/ Schreinerhandwerk) und den Betrieben der Handwerksordnung, Anlage B, Nr.24 und 50 (Einbau von genormten Baufertigteilen und Bestattern), soweit diese Mitglied des Wirtschaftsverbandes sind.

Darunter fallen insbesondere Betriebe, die mit einem der genannten Gewerbe in der Handwerksrolle A oder B eingetragen sind und folgende Tätigkeiten ausüben:

- Produkte und Objekte für den privaten, geschäftlichen, öffentlichen und kulturellen Bereich sowie für den Sport- und Freizeitbereich, insbesondere Möbel und Inneneinrichtungen für und Innenausbau von z.B. Läden, Gaststätten, Praxen, Büros, Hotels, Schulen, Heimen, Sportstätten, Krankenhäusern, Kindergärten, Verwaltungen, Banken, sowie Spiel- und Sportgeräte, Gehäuse, Vorrichtungen und Modelle, Messebauten, Innen- und Außentüren, Fenster, Treppen, Böden, Trennwände, Wand- und Deckenverkleidungen, fassadenabschließende Bauelemente, Wintergärten, Trockenbauten, Fahrzeugein- und Ausbauten planen, konstruieren, rationell fertigen und montieren, einbauen und instand halten unter Verwendung unterschiedlicher Materialien wie insbesondere von Holz, Holzwerkstoffen, Kunststoffen, Glas, Metall, Stein, Werkstoffen für den Trockenbau, Belag- und Verbundwerkstoffen
- Produkte und Objekte einschließlich der Versorgungstechnik einbauen, montieren, instand halten, warten und restaurieren, Bauabläufe auch gewerkübergreifend koordinieren
- Montagefertige Teile und Erzeugnisse insbesondere Rolläden, Schattierungs- und Belüftungssysteme, Schließ- und Schutzsysteme für Bauelemente, Anbauten und Wintergärten einbauen, montieren und instand halten

- Dienst und Serviceleistungen ausführen, wie Schlüssel- und Notdienste, Objektplanung, Gebäuderverwaltung; Bestattungen und Überführungen Verstorbener unter Beachtung der Vorschriften durchführen, Hinterbliebene beraten, Trauerfeiern organisieren und Behördengänge abwickeln.

Persönlich: für alle - auch fachfremden - Lohn- und Gehaltsempfänger einschließlich der Auszubildenden des Tischlerhandwerks, soweit nicht speziellere Tarifverträge vorgehen.

§ 2 Einstellungen und Entlassungen

1. Bei Einstellungen und Entlassungen gelten neben den gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes, die nachstehenden Vereinbarungen bis zur Ziffer 6.
2. Es können Arbeitsverträge mit einer Probezeit, befristete Arbeitsverträge, solche für einen bestimmten Zweck und solche zur vorübergehenden Aushilfe abgeschlossen werden. Bei Abschluss des Arbeitsvertrages sind mindestens die im Nachweisgesetz vom 20. Juli 1995 erforderlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen. Befristete Arbeitsverträge, Arbeitsverträge für einen bestimmten Zweck und solche zur vorübergehenden Aushilfe bedürfen der Schriftform, sofern der Betrieb mehr als 10 Arbeitnehmer einschl. der Angestellten, jedoch ohne Auszubildende, beschäftigt.
3. Die Vereinbarung einer Probezeit ist nur dann zulässig, wenn ein Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit oder befristet auf eine längere Zeit als sechs Monate abgeschlossen wird. Die Probezeit soll bei Arbeitern einen Zeitraum von in der Regel vier Wochen und bei Angestellten in der Regel drei Monate nicht überschreiten. Die Probezeit kann durch einseitige Erklärung von Arbeitgeber oder Arbeitnehmer um die Zahl der ausgefallenen Arbeitstage verlängert werden.
4. Ist ein Arbeitsvertrag nach vorstehenden Regelungen nicht vereinbart worden, so gilt das Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.
5. Kündigungsfristen
 - 5.1 Die Kündigungsfrist beträgt vier Wochen zum 15. oder zum letzten eines Monats. Nach Vollendung des 25. Lebensjahres geleistete Beschäftigungsjahre führen zu einer Verlängerung der vom Arbeitgeber einzuhaltenden Kündigungsfrist jeweils zum Kalendermonatsende wie folgt:
 - nach 2 Jahren auf einen Monat
 - nach 5 Jahren auf zwei Monate
 - nach 10 Jahren auf drei Monate und
 - nach 20 Jahren auf fünf Monate.
 - 5.2 Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits wie folgt gekündigt werden:
 - einem Monat: mit einer Frist von 2 Tagen
 - zwei Monaten: mit einer Frist von 2 Tagen zum Wochenende
 - drei Monaten: mit einer Frist von einer Woche zum nächsten Wochenende
 - vier bis sechs Monaten: mit einer Frist von zwei Wochen zum 15. bzw. zum Monatsende
 - 5.3 Für Arbeitsverträge zur vorübergehenden Aushilfe bei einer Aushilfszeit von einem, zwei oder drei Monaten gelten die Kündigungsfristen der Arbeitsverhältnisse während der Probezeit entsprechend. Dauert die Aushilfstätigkeit länger als 3 Monate, gilt das Beschäftigungsverhältnis als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.
 - 5.4 Befristete Arbeitsverträge enden mit Ablauf der vereinbarten Frist oder auf Kündigung gemäß den Fristen der Ziffer 5.1. Bei Arbeitsverträgen für einen bestimmten Zweck sind die Voraus-

setzungen des Endes der Beschäftigung im Arbeitsvertrag ausreichend zu beschreiben. Arbeitsverträge für einen bestimmten Zweck enden mit Erreichung des Zwecks.

- 5.5 Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses oder dessen Aufhebung bedürfen der Schriftform (§ 623 BGB)
6. Für Arbeiter und Angestellte bleiben längere einzelvertragliche Kündigungsfristen erhalten. Die gesetzlichen Bestimmungen über die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses werden durch diesen Vertrag nicht berührt. Gleiches gilt für das Recht auf Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen im Falle des Arbeitsvertragsbruchs.
7. Nach der Kündigung sowie vor Ablauf eines auf Zeit eingegangenen Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen eine angemessene und nachweisbar notwendige Zeit zum Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle zu gewähren. Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts besteht hierbei bei Kündigung durch den Arbeitgeber bis zur Höchstdauer von 8 Stunden. Dieses gilt nicht in der Probezeit.
8. Mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet, scheidet er aus dem Arbeitsverhältnis aus, soweit nicht im Einzelfall zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine abweichende Vereinbarung getroffen wird.
9. Arbeitnehmer, die unter arbeitsrechtliche Schutzvorschriften fallen, müssen auf Befragen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf diese Eigenschaften hinweisen. Schwerbehinderte Menschen haben den Eintritt der Behinderung oder eine Änderung dieser Eigenschaft einschl. des Grades der Behinderung ohne Verzug zu melden, wenn ihre Behinderung für die auszuübende Arbeit von Bedeutung ist. Sinngemäß das Gleiche gilt für Schwangere.
10. Vorangegangene Beschäftigungszeiten im Betrieb oder Unternehmen werden bei Bemessung der tarifvertraglichen Rechte und Ansprüche mitgezählt, wenn seit ihrem Ablauf nicht mehr als 12 Monate verstrichen sind und das Ausscheiden aus dem Betrieb aus Gründen erfolgte, die der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hatte.
11. Übernimmt der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer die Kosten einer Fortbildungsmaßnahme, die 500,- € übersteigen, und kündigt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vor Ablauf von 2 Jahren nach Beendigung der Fortbildungsmaßnahme, so hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber für jeden Monat des vorzeitigen Ausscheidens 1/24 des 500,-€ übersteigenden Betrages der vom Arbeitgeber geleisteten Aufwendungen zurückzuerstatten. Dieses gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund, den der Arbeitnehmer zu vertreten hat, fristlos kündigt. Kosten im Sinne dieses Absatzes sind die Fortbildungskosten und der Bruttolohn zuzüglich der Arbeitgeberanteile für die Sozialversicherung.

§ 3 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 38 Stunden und ist gleichmäßig auf die Tage von Montag bis Freitag verteilt.
2. Für alle Auszubildenden im Tischlerhandwerk beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden, ebenfalls gleichmäßig verteilt auf die Tage von Montag bis Freitag.
3. Für die Arbeitszeit der Jugendlichen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres gelten die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes.
4. Flexible Arbeitszeit
Zulässig sind folgende von § 3.1 abweichende, in Betriebsvereinbarungen - oder in Betrieben ohne Betriebsrat zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer- zu vereinbarende Regelungen:

4.1 Freischichtenregelung

Durch Betriebsvereinbarung unter Einschaltung des Betriebsrates oder, wenn ein Betriebsrat nicht besteht, durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer können als regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auch 40 Stunden vereinbart werden, wobei dann pro Kalendermonat eine Freischicht zu gewähren ist. Krankheits- und Urlaubstage sind dann ebenfalls auf der Grundlage einer 40-Stunden-Woche zu entlohnen. Die Vereinbarung einer 40-Stunden-Woche soll zu Anfang eines Kalenderjahres getroffen werden.

4.2 Flexible Arbeitszeit mit Arbeitszeitkonto

4.2.1 Für den ganzen Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen kann eine Wochenarbeitszeit zwischen null und 45 Stunden vereinbart werden. Eine tägliche Arbeitszeit von zehn Stunden darf dabei nicht überschritten werden.

4.2.2 Die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage sowie die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen werden unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen (des Arbeitszeitgesetzes einschließlich des Betriebsverfassungsgesetzes) durch Betriebsvereinbarungen, im übrigen nach Anhören der Belegschaft, betrieblich geregelt.

4.2.3 Wenn in Ausnahmefällen (z.B. im Ladenbau) samstags gearbeitet wird, ist auch ein Ausgleich durch Freizeit in gleichem Umfang in der Folgewoche ohne Mehrarbeitszuschlag möglich.

4.2.4 Spätestens bis Mittwoch muss den Arbeitnehmern ihre Arbeitszeit einschließlich Beginn und Ende pro Tag für die Folgewoche betriebsüblich bekannt gegeben werden.

4.2.5 Es ist für die Arbeitnehmer jeweils ein Arbeitszeitkonto zu führen, auf dem die von der regelmäßigen Arbeitszeit abweichenden Stunden saldiert werden. Das Saldo darf 150 Stunden Zeitguthaben bzw. 75 Stunden Zeitschulden nicht überschreiten. Der Stand des persönlichen Arbeitszeitkontos ist jeweils mit der Entgeltabrechnung zu bestätigen.

4.2.6 Das Arbeitszeitkonto ist innerhalb von 12 Monaten mindestens einmal auszugleichen. Gelingt dies nicht, sind die Plusstunden als Mehrarbeit zu bezahlen, die Minusstunden verfallen zu Lasten des Arbeitgebers.

4.2.7 Die Arbeitnehmer haben bei bestehenden Zeitguthaben das Recht auf Gewährung von Freizeit unter Berücksichtigung von betrieblichen Interessen nach den Grundsätzen des Urlaubsrechts.

4.2.8 Sind durch betriebliche Erfordernisse abweichende Vereinbarungen notwendig, bedürfen diese zu ihrer Wirksamkeit der Zustimmung der Tarifvertragsparteien. Äußern sich diese nicht innerhalb von 2 Wochen nach Antragstellung, gilt die Zustimmung als erteilt.

5. Allgemeine Bestimmungen

5.1. Regelungen nach § 3 Ziffer 4ff haben sich an der zu erwartenden Auftragslage und Beschäftigungssituation des Betriebes zu orientieren unter Wahrung der Interessen der Arbeitnehmer.

5.2. Die durch Betriebsfeiern, Volksfeste, öffentliche Veranstaltungen oder aus ähnlichen Anlässen an Arbeitstagen ausfallende Arbeitszeit kann auf die Arbeitstage von 5 zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen, verteilt werden. Dasselbe gilt, wenn in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Arbeitstagen ausfällt. Ist ein Arbeitnehmer erkrankt, so gilt diese Zeit für etwaige Vergütungsansprüche als vor- oder nachgearbeitet.

- 5.3. Die regelmäßige Arbeitszeit der Kraftfahrer, Beifahrer, Pförtner, Wächter und sonstiger Arbeitnehmer, die regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft haben richtet sich nach den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes.
- 5.4. Pausen zählen nicht zur Arbeitszeit. Die Einteilung der Pausen innerhalb der Arbeitszeit unterliegt dem Arbeitszeitgesetz.

§ 4 Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Mehrarbeit ist jede Überschreitung der vereinbarten täglichen Arbeitszeit nach § 3 dieses Vertrages.
2. Mehrarbeit für geschlossene Betriebsabteilungen und den ganzen Betrieb kann bis zu einer täglichen Gesamtarbeitszeit von 10 Stunden - jedoch nur bis zur Höchstgrenze von 50 Stunden wöchentlich - mit Zustimmung des Betriebsrates verlangt werden.
3. Weitergehende Mehrarbeit kann mit Zustimmung des Betriebsrates nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen verlangt werden. Über unvorhergesehene Mehrarbeit einzelner Arbeitnehmer ist der Betriebsrat nachträglich zu unterrichten.
4. Nachtstunden sind die Stunden, die in der Zeit von 23 bis 6 Uhr geleistet werden.
5. Sonn- und Feiertagsstunden sind die an diesen Tagen zwischen 0 und 24 Uhr geleisteten Arbeitsstunden.

§ 5 Die Vergütung der Arbeitnehmer

1. Die Vergütung der Arbeitnehmer richtet sich nach dem Entgelttarifvertrag vom 12.09.03 (Eingruppierung, Entgeltgitter) und dem Tarifvertrag über Leistungszulagen vom 12.09.03.
2. Die Höhe der Vergütung regelt der jeweils gültige Entgelttarifvertrag (Festlegung eines Eckentgeltes).
3. Darüber hinaus ist eine Entlohnung unter Beachtung der betrieblichen Voraussetzungen in Zeit-, Akkord- oder Prämienlohn möglich.
4. Wird von der flexiblen Arbeitszeit nach § 4 Gebrauch gemacht, so ist ein verstetigtes Monatseinkommen auf der Basis von 165,3 Stunden zu zahlen.
5. Zeitlohn
 - 5.1 Zeitlohn wird für die Arbeit bezahlt, bei der die zur Ausführung notwendige Zeit nicht festgelegt worden ist.
 - 5.2 Arbeitnehmer, die im Zeitlohn stehen, weil es die Eigenart ihrer Arbeitstätigkeit nicht anders zulässt, aber deren Leistungen in engem Zusammenhang mit Akkordarbeit erbracht werden, erhalten eine Ausgleichszulage von mindestens 15 Prozent des Tariflohnes ihrer Lohngruppe.
6. Akkordlohn
 - 6.1 Die Ermittlung der Akkorde (Vorgabezeiten, Stückakkorde) geschieht durch Zeitaufnahme, auf Grund von Berechnungen und Berechnungsunterlagen oder durch Vergleiche mit ähnlichen Arbeiten im Betrieb.

- 6.2 Die Akkorde sind so zu vergeben, dass die Arbeitnehmer unter Zugrundelegung der Normalleistung und der im Betrieb üblichen Arbeitsbedingungen 15 % über den jeweils tariflich festgelegten Lohn nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen verdienen (Akkordrichtsatz).
- 6.3 Bei Festsetzung der Akkorde wird der Akkordzuschlag von 15 % zu dem tariflichen Stundenlohn zugeschlagen. Der Geldfaktor errechnet sich in der Weise, dass der Akkordrichtsatz (tarifl. Stundenlohn + 15 % Zuschlag) durch 60 geteilt wird. Erreicht ein Akkordarbeiter nach Beendigung einer Akkordarbeit nicht den Akkordrichtsatz, so ist ihm dieser zu zahlen, wenn er den Nachweis führt, dass sein Minderverdienst auf einem vom Betrieb zu vertretenden Umstand beruht, jedoch sind Mangel an Material oder Werkzeug oder sonstige betriebliche Umstände, die den Akkordverdienst beeinflussen, arbeitnehmerseits unverzüglich zu melden.
- 6.4 Unterschreitet der Akkordverdienst den tariflichen Zeitlohn, so ist dem Arbeitnehmer dieser zu zahlen, wenn nicht der Arbeitgeber den Nachweis führt, dass der Minderverdienst in der Person des Arbeitnehmers begründet ist. Als Normalleistung gilt diejenige Leistung, die von einem geeigneten Arbeiter nach Einarbeitung und Übung ohne Gesundheitsschädigung auf die Dauer erreicht und erwartet werden kann, wenn er die vorgegebenen Verteil- und gegebenenfalls Einholzeiten einhält.
- 6.5 Die Ermittlung der Akkorde hat in übersichtlicher, schriftlicher Form zu erfolgen. Der Arbeitsvorgang ist in einer Arbeitsbeschreibung vor Arbeitsbeginn bekannt zu geben.
- 6.6 In der Vorgabezeit von nach Zeitstudien ermittelten Akkorden muss ein ausreichender Zuschlag für sachliche und persönliche Verteilzeiten sowie für Erholzeiten enthalten sein. Rüstzeiten müssen gesondert ermittelt werden.
- 6.7 Bestehende Akkorde können mit einer Ankündigungsfrist von 14 Tagen abgeändert werden, wenn dies durch Anforderungen technischer Art oder der Arbeitsmethoden, Einführung neuer Maschinen oder durch wesentliche Änderungen der Stückzahl oder des Materials oder durch offenbare Unrichtigkeit in der Akkordberechnung begründet ist.
- 6.8 Ergeben sich nach Anlaufen eines Akkordes Meinungsverschiedenheiten über seine Richtigkeit, so ist der Akkord durch Betriebsleistung und Betriebsrat oder Akkordkommission, der mindestens ein Mitglied des Betriebsrates angehören muss, gemeinsam zu prüfen und von der Betriebsleitung entsprechend dem Prüfungsergebnis zu berichtigen. Entstehen hinsichtlich des Überprüfungsergebnisses Meinungsverschiedenheiten über die Richtigkeit eines angelaufenen Akkordes, darf die Leistung der Akkordarbeit nicht unterbrochen werden, der Abrechnung ist aber der endgültig festgelegte Akkord zugrunde zu legen.
- 6.9 Werden Arbeitnehmer, die ständig im Akkord arbeiten, wegen ihrer besonderen Eignung vorübergehend mit Zeitlohn beschäftigt, so erhalten sie ihren durchschnittlichen Akkordverdienst des letzten Abrechnungszeitraumes.
- 6.10 Werden Arbeitnehmer aus Mangel an Akkordarbeiten oder wegen dringender Betriebsbedürfnisse (z.B. Reparaturarbeiten) vorübergehend mit Zeitlohnarbeiten beschäftigt, so erhalten sie für die Dauer bis zu 10 Werktagen den Akkordrichtsatz. Nach Ablauf dieser Übergangszeit ist der für die ausgeübte Tätigkeit zuständige Zeitlohn zu zahlen.
- 6.11 Handelt es sich bei dem Wechsel von Akkordarbeit auf Zeitlohnarbeit um einen sich regelmäßig wiederholenden, durch die Betriebsverhältnisse bedingten Vorgang, so ist mit Beginn der Zeitlohnarbeit der für die ausgeübte Tätigkeit zuständige Zeitlohn zu zahlen.
- 6.12 Stückakkorde werden entsprechend der Lohnregelung anteilmäßig erhöht.

6.13 Ergänzende Akkordregelungen oder die Einführung der Entlohnung nach Grundsätzen der Arbeitsbewertung (auch Taktsystem) können mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien durch Betriebsvereinbarung erfolgen.

7. Prämienlohn

7.2 Die Art und Höhe der Prämien ist durch Betriebsvereinbarung zu regeln. Die Prämien dürfen nicht weniger betragen als 15 % des Tariflohnes. Bestehende günstigere betriebliche Regelungen werden hierdurch nicht verdrängt.

7.3 Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Vergütungsabrechnung. Sie erfolgt in der Regel monatlich und nachträglich. Die Auszahlung erfolgt bis spätestens zum 10. Werktag des nachfolgenden Monats.

§ 6 Zuschläge

1. Für Mehrarbeitsstunden sind folgende Zuschläge auf den Stundenlohn zu zahlen:

- | | |
|---|-------|
| a) Mehrarbeitsstunden: | 25 % |
| b) Nacharbeit: | 10 %, |
| sofern sie gleichzeitig Mehrarbeit ist: | 35 % |
| c) Sonntagsarbeit: | 75 % |
| d) Feiertagsarbeit: | 75 %; |

Für diejenige Zeit, in der an Feiertagen gearbeitet wird, entfällt die gesetzliche Feiertagsbezahlung, jedoch ist der Zuschlag zu d) zu zahlen.

2. Die vorstehenden Zuschläge sind aus dem tatsächlich gezahlten Stundenlohn zu errechnen. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge aus vorstehender Regelung ist nur jeweils der höhere Zuschlag zu zahlen.

3. Mehrarbeitsstunden können auf Wunsch des Arbeitnehmers mit 10% Zeitzuschlag auf das persönliche Arbeitszeitkonto gebucht werden.

4. Die Zuschläge sind bei Zeitlohnarbeiten von dem tatsächlichen Stundenlohn zu berechnen. Bei Akkord- und Prämienarbeit ist der durchschnittliche Stundenverdienst des laufenden Lohnabrechnungszeitraumes zugrunde zu legen.

§ 7 Arbeitsunterbrechung

1. Bei Betriebsstörungen, die der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat, kann die ausgefallene Arbeitszeit innerhalb eines die Ausfallzeit einschließenden Zeitraumes von 4 Wochen nachgeholt werden.

2. Bei Störungen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, kann Nachholarbeit nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat angeordnet werden. Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat darüber, wer eine Störung zu vertreten hat, entscheidet die Einigungsstelle gem. § 76 BetrVG endgültig.

3. Wenn und soweit keine Nachholarbeit geleistet wird, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf vollen Lohn für die ausgefallene Arbeitszeit. Bei der Berechnung gelten angefangene Arbeitsstunden als volle Lohnstunden.

§ 8 Todesfall und Arbeitsversäumnis

1. Bei Todesfall eines Arbeitnehmers ist dessen Hinterbliebenen vom Arbeitgeber ein Sterbegeld zu zahlen, und zwar bei ununterbrochener Betriebszugehörigkeit:

- | | | |
|----|---------------------|------------------------|
| a) | von mind. 1 Jahr | ein Wochenbruttolohn |
| b) | von mind. 3 Jahren | zwei Wochenbruttolöhne |
| c) | von mind. 6 Jahren | drei Wochenbruttolöhne |
| d) | von mind. 10 Jahren | ein Monatsbrotto |

Eine entsprechende günstigere betriebliche Regelung hat in jedem Fall Vorrang.

2. Wird der Tod durch einen Betriebsunfall hervorgerufen, so entsteht den Hinterbliebenen zusätzlich zu dem in vorstehendem Absatz angeführten Sterbegeld ein Anspruch auf Zahlung eines weiteren Betrages in Höhe eines Monatsbrutto, ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Verstorbenen. Zahlungen einer bestehenden betrieblichen Unfallversicherung können angerechnet werden.

3. In den folgenden Fällen der Verhinderung an der Arbeitsleistung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts:

a)	eigene Eheschließung	1 Arbeitstag
b)	Tod und Teilnahme an der Beerdigung des Ehegatten und eigener Kinder soweit sie in der Hausgemeinschaft lebten	3 Arbeitstage
c)	Tod und Teilnahme an der Beerdigung der Eltern, Schwiegereltern und Geschwister, soweit sie in der Hausgemeinschaft lebten	2 Arbeitstage
d)	Tod und Teilnahme an der Beerdigung des unter b) und c) genannten Personenkreises, soweit er nicht in der Hausgemeinschaft lebte	1 Arbeitstag
e)	Niederkunft der Ehefrau	2 Arbeitstage
f)	Durch erstmaliges Aufsuchen des Arztes in jedem Krankheitsfalle, sofern die Behandlung während der Arbeitszeit notwendig ist und keine weitere Arbeitsunfähigkeit eintritt	Für die notwendige Zeit
g)	durch Wohnungswechsel beim Vorliegen eines eigenen Hausstandes mit eigener Möbelausstattung, sofern dieser nicht an einem arbeitsfreien Tag vollzogen werden kann	1 Arbeitstag
	Wenn ein Umzug von außerhalb auf Wunsch des Arbeitgebers erfolgt, bis zur Höchstdauer von	2 Arbeitstagen

4. Die Berechnung des Lohnes für vorstehende Tage erfolgt nach dem Grundsatz, dass der Arbeitnehmer den Lohn erhalten muss, den er bei Leistung der regelmäßigen Arbeitszeit erhalten hätte.

5. Der Arbeitnehmer hat rechtzeitig bei dem Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter um Arbeitsbefreiung nachzusuchen. Ist dies nicht möglich, so ist spätestens am nächsten Arbeitstag der Grund der Verhinderung glaubhaft zu machen; geschieht dies nicht, so entfällt der Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes.

§ 9 Urlaub

1. Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf einen bezahlten Urlaub und ein zusätzliches Urlaubsentgelt, deren Höhe im Urlaubstarifvertrag des Schreinerhandwerks Saar geregelt ist. Urlaubstage sind alle Kalendertage, mit Ausnahme der Sonntage, Samstage und gesetzlichen Feiertage.
2. Den Urlaubszeitpunkt setzt der Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat fest. Hierbei ist jedoch weitestgehend den Wünschen des Arbeitnehmers Rechnung zu tragen. Der volle Urlaubsanspruch für das Kalenderjahr kann erstmalig nach einer ununterbrochenen sechsmonatigen Betriebszugehörigkeit geltend gemacht werden. Vor Erfüllung der Wartezeit hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein Zwölftel des gesetzlichen Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Ist dem Arbeitnehmer gleichwohl schon der volle Jahresurlaub gewährt worden, können das darüber hinaus zuviel gezahlte Urlaubsentgelt und das zu viel gezahlte zusätzliche Urlaubsgeld zurückgefordert oder als Lohnvorschuss verrechnet werden.
3. Scheidet ein Arbeitnehmer, der die Wartezeit erfüllt hat, auf eigenen Wunsch vor Ablauf des Kalenderjahres aus dem Betrieb aus, obwohl ihm der volle Jahresurlaub bereits gewährt wurde, so ist die überbezahlte Urlaubsvergütung über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinaus und das überzahlte zusätzliche tarifliche Urlaubsgeld ein Lohnvorschuss. Er kann als solcher vom Arbeitgeber beim Ausscheiden unter der Anwendung der Zwölftelung nach Ziffer 4 geltend gemacht werden.
4. Im Einstellungs- und Entlassungsjahr erhält der Arbeitnehmer auch vor Erfüllung der Wartezeit soviel Zwölftelung des Jahresurlaubs, wie er volle und angefangene Monate im Betrieb beschäftigt war. Angefangene Monate zählen jedoch nur insoweit, als in ihnen das Beschäftigungsverhältnis mindestens bis einschließlich des 15. des Kalendermonats bestanden hat.
5. Unter Beschäftigungszeiten im Sinne dieser Urlaubsbestimmungen sind alle Zeiten zu verstehen, in denen der Arbeitnehmer als solcher ohne Rücksicht auf evtl. Unterbrechungen in dem Unternehmen beschäftigt war.
6. Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden ihm - sofern und soweit eine ordnungsgemäße Krankmeldung bei der Krankenkasse erfolgt ist - die Krankheitstage auf den Urlaub nicht angerechnet. Er hat sich jedoch nach Urlaubsablauf bzw. nach Beendigung der Arbeitsunfähigkeit mit dem Arbeitgeber darüber zu verständigen, wann die durch Krankheit ausgefallenen Urlaubstage nachgeholt werden sollen.
7. Das Urlaubsentgelt ist bei Antritt des Urlaubs im voraus zu zahlen, wenn mindestens 5 Urlaubstage genommen werden und der Arbeitnehmer eine entsprechende Abschlagzahlung wünscht. Die Höhe des Urlaubsentgelts richtet sich nach dem Durchschnittsverdienst der 13 letzten Lohnwochen, bei monatlicher Abrechnung der letzten drei Lohnabrechnungsmonate. Dabei darf nicht weniger als die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zugrunde gelegt werden.
8. Wird das Arbeitsverhältnis vor Gewährung des Urlaubs gekündigt, so ist dem Arbeitnehmer der Urlaub während der Kündigungsfrist zu gewähren. Stehen dem dringende betriebliche Erfordernisse entgegen, so kann der Urlaub abgegolten werden.
9. Der Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld und der über den gesetzlichen Anspruch hinausgehende Urlaubsanspruch entstehen nur, wenn nicht
 - der Arbeitnehmer einseitig und unter Verstoß gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten das Arbeitsverhältnis auflöst,
 - das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grunde fristlos vom Arbeitgeber gekündigt wurde.

Der Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld besteht nicht im Falle der Abgeltung bei ordentlicher verhaltens- oder personenbedingter Kündigung seitens des Arbeitgebers.

10. Der übergesetzliche tarifliche Urlaub gemäß Urlaubsvertrag wird nach längeren Fehlzeiten wegen Arbeitsunfähigkeit oder unbezahlter Freistellung wie folgt gekürzt: Nach 42 Arbeitstagen um 1 Tag, nach 52 Arbeitstagen um 2 Tage, nach 62 Arbeitstagen um 3 Tage und so fort. Der Gesamtbetrag des zusätzlichen Urlaubsgeldes, der dem Arbeitnehmer im Urlaubsjahr ohne die Kürzung aus Satz 1 zusteht, wird pro weiteren Fehltag um ein 1/200 des vollen Urlaubsgeldanspruches gekürzt, wenn die Fehlzeiten 42 Arbeitstage überschreiten.
11. Der Urlaubsanspruch bei Jugendlichen ist der gesetzliche, bei Auszubildenden gelten ergänzend die Bestimmungen des speziellen Tarifvertrages.

§ 10 Montage

1. Für Arbeiten außerhalb des Betriebes und für sonstige betriebsbedingte Abwesenheitszeiten wird dem Arbeitnehmer ein lohnsteuerfreier Zuschlag ausgezahlt wie folgt: Ab der 8. Stunde 8,00 € und für jede weitere Stunde jeweils ein Euro zusätzlich bis maximal 12 €.
2. Fahrzeit von der Wohnung des Arbeitnehmers zur Montagestelle und zurück werden nur als Arbeitszeit gewertet, wenn sie die gewöhnliche Fahrzeit zum Betrieb übersteigt. Fahrzeit vom Betrieb zur Montagestelle zählt als Arbeitszeit.
3. Fahrtkosten von der Wohnung des Arbeitnehmers zur Montagestelle und zurück werden nur insoweit ersetzt, als sie die Kosten der Fahrt von der Wohnung des Arbeitnehmers zum Betrieb übersteigen. Fahrtkosten des Arbeitnehmers vom Betrieb zur Montagestelle und zurück werden in Höhe des Tarifs der 2. Klasse der Deutschen Bahn AG ersetzt. Benutzt der Arbeitnehmer ein eigenes Fahrzeug, so erhält er als Vergütung eine Pauschale in Höhe der jeweiligen Höchstsätze gemäß der gültigen Lohnsteuerrichtlinien.
4. Ist die betriebliche Abwesenheit mit Übernachtung verbunden, erhält der Arbeitnehmer eine lohnsteuerfreie Verpflegungspauschale entsprechend der jeweils geltenden Lohnsteuerrichtlinien und Ersatz für die nachgewiesenen Übernachtungskosten.
5. Für die Übernachtung ist nach Möglichkeit eine Unterkunft der Mittelklassekategorie zu wählen. Gegebenenfalls hat der Arbeitnehmer beim Arbeitgeber rückzufragen.
6. Mitarbeitern, die regelmäßig ausschließlich Montagearbeiten als Einsatzwechseltätigkeit ausführen, werden die Pauschalen lt. den Ziffern 4 und 5 entsprechend den Lohnsteuerrichtlinien für Einsatzwechseltätigkeit für den Anreisetag gekürzt.
7. Dauert die Montage länger als 4 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. Der Mehraufwand an Fahrzeit und Fahrgeld wird bezahlt, und zwar die Fahrtzeit als Arbeitszeit mit dem tariflichen Stundenlohn ohne Zuschläge.
8. Bei schwerwiegenden Änderungen der Lohnsteuerrichtlinien verpflichten sich die Tarifvertragsparteien zu sofortigen Konsultationen und ggf. Anpassungen/Änderungen der vorhergehenden Ziffern, um in jedem Fall einen Zuschlag für ganzschichtige Montagearbeiten beizubehalten.

§ 11 Sonstiges

1. Verfall von Ansprüchen

1.1 Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber dem Vertragspartner geltend gemacht werden. Lehnt der Vertragspartner den Anspruch ab, so verfällt er, wenn er nicht innerhalb von weiteren 6 Monaten nach Zugang der schriftlichen Ablehnung gerichtlich geltend gemacht wird. Die Vorschrift gilt entsprechend bei Ansprüchen des Betriebes gegenüber Arbeitnehmern.

2. Kurzarbeit

2.1 Wenn die betrieblichen Verhältnisse es erfordern, kann der Arbeitgeber mit Zustimmung des Betriebsrates - wo ein solcher nicht besteht, nach Anhören der Arbeitnehmer - Kurzarbeit nach SGB III einführen. Die vereinbarte Kurzarbeit und ihre Dauer sind der Belegschaft 6 Tage vor Beginn schriftlich - gegebenenfalls durch Aushang - anzuzeigen. Die Anzeige der Kurzarbeit beim Arbeitsamt ist entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen vorzunehmen.

3. Der Arbeitnehmer hat die ihm aufgetragenen Arbeiten nach bestem Können zu verrichten, seinen Arbeitsplatz in Ordnung zu halten und das ihm anvertraute Werkzeug pfleglich zu behandeln und zu verwahren und bei Ausscheiden vollständig zurückzugeben.

4. Arbeitgeber und Arbeitnehmer achten und respektieren die Tarifgebundenheit ihres Vertragspartners.

5. Für Betriebsräteschulungen und Betriebsrätekonferenzen sind in Betrieben bis zu 3 Betriebsratsmitgliedern jeweils mindestens 1 Betriebsratsmitglied, in Betrieben mit mehr als 3 Betriebsratsmitgliedern jeweils mindestens 2 Betriebsratsmitglieder unter Fortzahlung des Entgeltes für die ausgefallene Arbeitszeit bis zu einem Arbeitstag für jedes Kalendervierteljahr einmal freizustellen.

§ 12 Schlussbestimmungen

1. Der vorstehende Vertrag ist am 1. Januar 2007 in Kraft getreten und gilt in der vorliegenden Fassung ab 1. Oktober 2014. Er kann mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten zum 30.6. eines Kalenderjahres gekündigt werden. Erfolgt keine Kündigung, so verlängert sich der Vertrag jeweils um 1 Jahr. Vertragskündigungen bedürfen der schriftlichen Form.

2. Die Bestimmungen des vorliegenden Vertrages gelten bei erfolgter Kündigung bis zum Abschluss eines neuen Manteltarifvertrages weiter.

3. Bestehende günstigere betriebliche Regelungen werden durch den Abschluss des Manteltarifvertrages nicht verdrängt.

Saarbrücken/Frankfurt 1. Oktober 2014

Wirtschaftsverband Holz und Kunststoff Saar e.V.

Industriegewerkschaft Metall
Bezirksleitung Mitte

K.-Fr. Hodapp
Vorsitzender

RA M. Peter
Geschäftsführer

A. Schild
Bezirksleiter

J. Windpassinger
Bezirkssekretär