

1. **Räumlich:**  
Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
2. **Betrieblich:**  
Kalksandsteinwerke, d. h. Betriebe und Betriebsabteilungen, in denen Kalksandsteine oder artverwandte Produkte auf Kalziumhydrosilikatbasis hergestellt werden.
3. **Persönlich:**  
Arbeitnehmer und Auszubildende in der Kalksandsteinindustrie.  
Nicht als Arbeitnehmer im Sinne des Tarifvertrages gelten gesetzliche Vertreter von juristischen Personen sowie leitende Angestellte, soweit diese zur selbständigen Einstellung von Arbeitnehmern berechtigt sind.

# RAHMENTARIFVERTRAG

## für die Kalksandsteinindustrie

Stand: Januar 2012



## Inhaltsverzeichnis

§ 1	Geltungsbereich .....	3
§ 2	Beginn des Arbeitsverhältnisses .....	3
§ 3	Regelmäßige Arbeitszeit.....	4
§ 4	Arbeitszeitverlängerung .....	5
§ 5	Mehr-, Nacht-, Schicht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit.....	5
§ 6	Zuschläge .....	6
§ 7	Vergütung der Mehraufwendungen bei auswärtiger Tätigkeit.....	7
§ 8	Durchschnittsverdienst .....	7
§ 9	Akkord .....	7
§ 10	Prämien .....	8
§ 11	Wechsel der Tätigkeit.....	8
§ 12	Allgemeine Urlaubsbestimmungen .....	9
§ 13	Urlaubsanspruch .....	9
§ 14	Urlaubsdauer .....	10
§ 15	Urlaubsentgelt.....	10
§ 16	Zusätzliches Urlaubsgeld.....	11
§ 17	Jahressondervergütung .....	11
§ 18	Gewährung vermögenswirksamer Leistungen .....	12
§ 19	Sterbegeld .....	13
§ 20	Arbeitsunfähigkeit und Gesundheitsförderung .....	13
§ 21	Freistellung von der Arbeit aus persönlichen Gründen.....	14
§ 22	Arbeitsausfall durch Betriebsstörungen .....	15
§ 23	Kurzarbeit .....	16
§ 24	Allgemeine Kündigungsbestimmungen.....	16
§ 25	Kündigung des Arbeitsverhältnisses.....	16
§ 26	Arbeitskleidung, Schutzausrüstung, Werkzeuge und Wetterschutzräume .....	17
§ 27	Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis .....	17
§ 28	Qualifizierte Öffnungsklausel .....	18
§ 29	Sonstige Bestimmungen .....	19
§ 30	Ausschlussfristen .....	19
§ 31	Durchführung des Vertrages .....	19
§ 32	Vertragsbeginn und Vertragsdauer .....	20

# RAHMENTARIFVERTRAG

## für die Arbeitnehmer der KALKSANDSTEININDUSTRIE

vom 8. November 2011

---

Zwischen dem

**Bundesverband Kalksandsteinindustrie e. V.**  
**Entenfangweg 15, 30419 Hannover**

einerseits,

und der

**Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Bundesvorstand**  
**Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt/Main**

andererseits,

wird folgender Rahmentarifvertrag geschlossen:

### **§ 1** **Geltungsbereich**

- 1. Räumlich:**  
Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
- 2. Betrieblich:**  
Kalksandsteinwerke, d. h. Betriebe und Betriebsabteilungen, in denen Kalksandsteine oder artverwandte Produkte auf Kalziumhydrosilikatbasis hergestellt werden.
- 3. Persönlich:**  
Arbeitnehmer und Auszubildende in der Kalksandsteinindustrie.  
Nicht als Arbeitnehmer im Sinne des Tarifvertrages gelten gesetzliche Vertreter von juristischen Personen sowie leitende Angestellte, soweit diese zur selbständigen Einstellung von Arbeitnehmern berechtigt sind.

### **§ 2** **Beginn des Arbeitsverhältnisses**

1. Im Arbeitsvertrag sind die Tarifgruppe, die Höhe und Zusammensetzung der Bezüge sowie eine etwaige Probezeit und besonders vereinbarte Kündigungsfristen festzulegen. Die getroffenen Vereinbarungen sind schriftlich zu bestätigen.
2. Der Arbeitnehmer hat bei der Einstellung die üblichen Arbeitspapiere zu übergeben bzw. vorzulegen. Hierzu gehören z. B. Sozialversicherungsausweis, Unterlagen über vermögenswirksame Leistungen, Urlaubsbescheinigungen, Nachweis über die Krankenkassenzugehörigkeit, Schwerbehindertenausweis, Facharbeiterbrief sowie bei Arbeitnehmern, deren Heimatland nicht zu den EU-Staaten gehört, auch die Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis.
3. Veränderungen der persönlichen Verhältnisse, soweit sie für das Arbeitsverhältnis von Bedeutung sind, hat der Arbeitnehmer ohne besondere Aufforderung unter Vorlage evtl. Belege hierfür (behördliche Bescheinigung, ärztliches Zeugnis usw.) dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

4. Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von vier Jahren zulässig – bis zu dieser Gesamtdauer von vier Jahren ist auch die höchstens sechsmalige Verlängerung eines kalendermäßigen befristeten Arbeitsvertrages zulässig.

### **§ 3 Regelmäßige Arbeitszeit**

1. Die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Ruhepausen beträgt 38 Stunden.
2. Durch Betriebsvereinbarung kann die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit auch im Durchschnitt eines Verteilzeitraumes von bis zu 12 Monaten erreicht werden. Der Verteilzeitraum ist nicht an das Kalenderjahr gebunden. Die regelmäßige Arbeitszeit kann gleichmäßig oder ungleichmäßig verteilt werden. Zu diesem Zweck ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten, über dessen Stand der Arbeitnehmer monatlich zu unterrichten ist. Durch die Schaffung von Monatsentgelten ist die Entgeltversteigerung bei flexibler Arbeitszeitgestaltung sichergestellt. Näheres ist in Betriebsvereinbarungen zu regeln. Die Freizeitnahme aus dem Arbeitszeitkonto erfolgt nach Absprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Beginn und Ende des Verteilzeitraumes, die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit sowie Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen werden durch Betriebsvereinbarung festgelegt.

Ansprüche aus dem Arbeitszeitkonto, die älter als 3 Monate sind, müssen gegen Insolvenz abgesichert werden. Näheres ist in Betriebsvereinbarungen zu regeln.

3. Betriebliche Arbeitszeitregelungen und deren Änderungen sind schriftlich festzuhalten und treten nach einer Ankündigungsfrist von 7 Kalendertagen in Kraft. Bei dringenden betrieblichen Erfordernissen kann mit Zustimmung des Betriebsrates diese Frist verkürzt werden.
4. Am Ende des Verteilzeitraumes muss für jeden Beschäftigten die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit gemäß Ziffer 1 erreicht werden. Am Ende des vereinbarten Verteilzeitraumes sind auf dem Arbeitszeitkonto verbliebene Überhangstunden mit den entsprechenden Zuschlägen auszu zahlen. Durch individuelle Vereinbarungen mit dem Arbeitnehmer kann auch die Übertragung von auf dem Arbeitszeitkonto verbliebenen Überhangstunden auf den folgenden Verteilzeitraum geregelt werden.

Kann ein Freizeitausgleich wegen Krankheit, Urlaub, Feiertag, Dienstreise oder aus ähnlichen Gründen nicht gewährt werden, so ist er spätestens innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Ausgleichszeitraumes zu gewähren.

Weist das Arbeitszeitkonto Fehlzeiten (Negativstunden) auf, so können diese in den nachfolgenden Verteilzeitraum übertragen werden.

5. Bei Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis sind angesammelte Überhangstunden während der Kündigungsfrist in Freizeit zu gewähren. Ist die Gewährung von Freizeit nicht möglich, muss eine Abgeltung erfolgen.

Nach Aussprache einer Kündigung durch den Arbeitgeber ist dem Arbeitnehmer beim Vorhandensein von Negativstunden auf dem Arbeitszeitkonto Gelegenheit zur Nacharbeit zu gewähren. Wird dem Arbeitnehmer diese Möglichkeit nicht geboten oder sollte aus betrieblichen Gründen eine Nacharbeit (teilweise bzw. vollständig) nicht möglich sein, gehen die Negativstunden zu Lasten des Arbeitgebers. Bei Eigenkündigung oder beim Verzicht auf Nacharbeit durch den Arbeitnehmer oder bei verhaltensbedingter Kündigung ist eine Rückforderung bzw. eine Verrechnung mit bestehenden Einkommensansprüchen zulässig. In allen anderen Fällen kann die Rückforderung an den Arbeitnehmer bis zu 15 Stunden betragen.

6. Die Arbeitszeit der Jugendlichen beträgt 38 Stunden. Im Übrigen regelt sich die Arbeitszeit nach den Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes in der jeweils gültigen Fassung.

7. Die Arbeitszeit beginnt und endet dort, wo in Abstimmung mit dem Betriebsrat die Zeiterfassung durchgeführt wird. Umkleide- und Waschzeiten gelten nicht als Arbeitszeit. Abweichend hiervon ist bei Arbeiten, die besondere Verschmutzungen verursachen, täglich eine Waschzeit von mindestens 10 Minuten zu gewähren und zu bezahlen.
8. Der reine Dienst der Kraftfahrer am Steuer darf grundsätzlich 8 Stunden täglich nicht überschreiten.
9. Fallen der 24.12. und 31.12. auf Arbeitstage (Montag - Freitag), so ruht die Arbeit. Der 24.12. wird als voller Arbeitstag bezahlt. Der 31.12. wird als Urlaubstag angerechnet.

Durch Betriebsvereinbarung kann an diesen Tagen auch gearbeitet werden. Es gilt dann § 5 Ziffer 6 Abs. 2.

10. Im Interesse der Beschäftigungssicherung kann durch Betriebsvereinbarung vorübergehend für einzelne Arbeitnehmergruppen oder mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien für größere Betriebsteile oder für ganze Betriebe abweichend von der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zwischen 36 und 40 Stunden festgelegt werden. Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine der vereinbarten Arbeitszeit entsprechende Bezahlung.

Diese Arbeitnehmer erhalten vermögenswirksame Leistungen in gleicher Höhe wie vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer.

Zusätzliches Urlaubsgeld und Jahressondervergütung werden im Verhältnis der vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit gewährt.

Individuelle Teilzeitvereinbarungen bleiben hiervon unberührt.

#### **§ 4 Arbeitszeitverlängerung**

Sofern erforderlich, kann die Arbeitszeit im Rahmen des § 7 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) mit Zustimmung des Betriebsrates zuschlagspflichtig verlängert werden.

#### **§ 5 Mehr-, Nacht-, Schicht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit**

1. Mehrarbeit, Nachtarbeit, Schichtarbeit, Sonntags- und Feiertagsarbeit werden vom Arbeitgeber mit Zustimmung des Betriebsrates im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen geregelt und sollen auf betrieblich bedingte Ausnahmefälle beschränkt werden.
2. Mehrarbeit ist jede über die tariflich festgelegte Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeitszeit.

Der Mehrarbeitszuschlag entfällt bei Arbeiten, die zur Beseitigung eines außerordentlichen Notstandes, hervorgerufen durch Unglücksfälle oder Naturereignisse, erforderlich werden. Über das Vorliegen der vorgenannten Notstände entscheiden die Betriebsparteien.

Bei flexibler Gestaltung der Arbeitszeit ist Mehrarbeit jede über die Gesamtarbeitszeit des Verteilzeitraumes hinaus geleistete Arbeitszeit.

(Berechnungsbasis: Tarifliche Arbeitszeit gemäß § 3 Ziffer 1 oder Ziffer 10 x Anzahl der Wochen des Verteilzeitraumes)

Bei mehr als 200 Überhangstunden auf dem Arbeitszeitkonto sind alle darüber hinaus anfallenden Stunden mit den entsprechenden Zuschlägen abzurechnen und auszuzahlen.

3. Im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/Betriebsrat kann für Mehrarbeit ein Freizeitausgleich vereinbart werden. Kommt keine Einigung zustande, sind die Mehrarbeitsstunden gesondert zu vergüten. Mehrarbeitszuschläge sind in jedem Fall auszubezahlen. Kommt eine Einigung über Freizeitgewährung zustande, so sind die Mehrarbeitsstunden innerhalb eines Zeitraumes von längstens 3 Monaten (gerechnet ab Ende des Monats, in dem die Mehrarbeit geleistet wurde) auszugleichen.
4. Als Nachtarbeit gilt die in der Zeit von 22:00 Uhr bis 6:00 Uhr geleistete Arbeit.
5. Bei Einführung und Wechsel der Schichten hat eine arbeitsfreie Zeit von mindestens 11 Stunden vorauszugehen. Bei Schichtarbeit soll regelmäßig das Auswechseln der Schichtenbelegschaft vorgenommen werden.
6. Als Sonntags- und Feiertagsarbeit im Sinn der Zuschlagsregelung gilt die Arbeit an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen von 0:00 Uhr bis 24:00 Uhr.

Als Feiertagsarbeit im Sinne der Zuschlagsregelung gilt auch die an den Tagen vor Ostern und Pfingsten ab 17:00 Uhr sowie am Tag vor Weihnachten und Neujahr ab 13:00 Uhr geleistete Arbeit.

## **§ 6 Zuschläge**

Für Mehrarbeit, Nachtarbeit, Schichtarbeit, Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie Erschwernisse sind je geleistete Arbeitsstunde folgende Zuschläge zu zahlen:

1. für Mehrarbeit	25 %
2. für Nachtarbeit sowie für regelmäßige Schichtarbeit, soweit sie in die Nachtzeit fällt	25 %
für Nachtarbeit, die gleichzeitig Mehrarbeit ist	50 %
3. für Arbeiten an Sonntagen (einschl. Mehrarbeitszuschlag)	75 %
sind diese Stunden gleichzeitig Nachtarbeitsstunden	100 %
4. für Arbeiten an Feiertagen, an denen aufgrund gesetzlicher Bestimmungen kein Entgeltausfall gezahlt wird	100 %
sind diese gleichzeitig Mehrarbeitsstunden	125 %
sind diese gleichzeitig Nachtarbeitsstunden	125 %
sind diese gleichzeitig Nacht- und Mehrarbeitsstunden	150 %
5. für Arbeiten an Feiertagen, an denen aufgrund gesetzlicher Bestimmungen Entgeltausfall zu zahlen ist, sowie für Arbeiten am Oster- und Pfingstsonntag, am 1. Mai, an den Weihnachtsfeiertagen und am Neujahrstag	150 %
sind diese gleichzeitig Mehrarbeitsstunden	175 %
sind diese gleichzeitig Nachtarbeitsstunden	175 %
sind diese gleichzeitig Nacht- und Mehrarbeitsstunden	200 %
6. bei Dampfkesselreinigung eine Schmutzzulage von	30 %
7. bei Härtekesselreinigung (Beseitigung von zu Bruch gegangenen Kalksandsteinen) nach Öffnen des Härtekessels eine Hitzezulage innerhalb der ersten 3 Stunden von	30 %
innerhalb der nächsten 3 Stunden von	20 %
8. bei Reinigungs-, Reparatur- und Wartungsarbeiten in Kalkmahlanlagen und in Mischereien, sofern keine einwandfreie Staubschutzvorrichtung (hierunter fallen nicht Staubschutzmasken) vorhanden ist, eine Staubzulage von	20 %

9. Für weitere hier nicht genannte Erschwernisse können zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat betriebliche Erschwerniszuschläge vereinbart werden.
10. Die Zuschläge werden aus dem durch die Monatsstundenzahl geteilten Monatseinkommen errechnet. Die Monatsstundenzahl ergibt sich aus der tariflichen Wochenarbeitszeit x 4,33.
11. Bei Zeitentgeltarbeiten werden die Zuschläge aus dem vereinbarten Stundenentgelt, bei Akkord- und Prämienarbeiten aus dem Durchschnitts-Stundenverdienst der laufenden Entgeltperiode errechnet.

## **§ 7**

### **Vergütung der Mehraufwendungen bei auswärtiger Tätigkeit**

Bei Arbeiten außerhalb des Betriebsortes ist der dadurch entstehende Mehraufwand zu erstatten, sei es durch Vergütung des nachgewiesenen Mehraufwandes, sei es durch Pauschalsätze. Die Pauschalsätze sind unter Berücksichtigung der Steuerrichtlinien festzulegen. Diese Vergütungen sind spätestens am Ende des Monats zu zahlen, in dem die Aufwendungen nachgewiesen worden sind. Bei größeren Aufwendungen sind angemessene Vorschüsse zu gewähren.

## **§ 8**

### **Durchschnittsverdienst**

Durchschnittsverdienst im Sinne des Tarifvertrages ist der Arbeitslohn, den der Arbeitnehmer im vorangegangenen Abrechnungszeitraum verdient hat, geteilt durch die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden.

## **§ 9**

### **Akkord**

1. Arbeiten, die sich zur Ausführung im Akkord eignen, können zum Akkordentgelt vergeben werden. Stückakkorde sind zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat unter Hinzuziehung eines im Stückakkord beschäftigten sachverständigen Arbeitnehmers auf der Grundlage einer normalen Leistung zu vereinbaren. Ist eine Einigung nicht zu erzielen, so kann die Einigungsstelle gemäß BetrVG angerufen werden.
2. Die Akkordsätze sind so festzulegen, dass die Arbeitnehmer bei Normalleistung mindestens 20 % über dem jeweiligen tariflichen Zeitentgelt der entsprechenden Entgeltgruppe gleichartiger Arbeit verdienen. Akkordrichtsatz ist tarifliches Zeitentgelt plus 20 %. Der Begriff Normalleistung beinhaltet und berücksichtigt u. a. auch Zeiten für persönliche Bedürfnisse und Erholzeiten (sogenannte Verschnaufpausen).
3. Bleibt ein Akkordarbeiter innerhalb des laufenden Entgeltabrechnungszeitraumes unter dem Akkordrichtsatz – tarifliches Stundenentgelt plus 20 % -, so ist ihm dieser zu bezahlen, sofern nicht der Grund der Minderleistung nachweislich in der Person des Arbeitnehmers liegt. Bei Meinungsverschiedenheiten ist der Betriebsrat zu hören, erforderlichenfalls unter Hinzuziehung eines am Akkord beteiligten Arbeitnehmers. Kommt es auch hierbei nicht zu einer Einigung, so müssen von den Tarifvertragsparteien zu benennende Sachverständige hinzugezogen werden.
4. Die vereinbarten Stückakkordentgeltsätze sowie die Arbeitsbedingungen sind den betreffenden Arbeitnehmern schriftlich vor Beginn der Akkordarbeit mitzuteilen.
5. Entstehen nachträglich über den Akkordsatz Uneinigheiten, so hat die Betriebsleitung unter Hinzuziehung des Betriebsrates und der akkordbeteiligten Arbeitsgruppe ihn auf seine Richtigkeit nachzuprüfen.

6. Ein Grund für die Änderung bestehender Stückakkorde ist gegeben:
- a) bei technischen Änderungen, Änderungen des Arbeitsganges, der Betriebsorganisation, der Art des Materials oder des Personenkreises,
  - b) bei offensichtlich nicht richtig festgelegten Akkorden. Dabei ist u. a. als offensichtlich nicht richtig zu verstehen, wenn der Akkordrichtsatz unterschritten wird oder wenn der Akkord-Durchschnittsverdienst das tarifliche Stundenentgelt um mehr als 40 % überschreitet.

In Fällen des Buchstaben a) tritt eine Änderung nach einer 14-kalendertägigen Frist, gerechnet vom Tage der Bekanntmachung ab, in Kraft. In Fällen des Buchstaben b) kann eine sofortige Richtigstellung erfolgen.

7. Die Vereinbarung über die Vergabe von Stückakkorden kann beiderseitig mit einer Frist von 14 Kalendertagen gekündigt werden. Bis zum Inkrafttreten einer neuen Vereinbarung sind die bisherigen Akkordstückentgeltsätze weiterzuzahlen.

## **§ 10 Prämien**

Soll in einem Betrieb als Leistungsentgeltmethode Prämienentlohnung eingeführt werden, so ist dies zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat gemäß § 87 BetrVG zu regeln.

1. Mengenprämien  
Arbeiten, die nur beschränkt beeinflussbar sind, können im Mengenprämienentgelt vergeben werden. Als Grundlage hierfür sollen objektive und messbare Bezugsgrößen dienen (Kilogramm, Stück usw.). Die Prämiensätze sind gemäß § 87 Ziffer 11 BetrVG zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat festzulegen. Die Festlegung dieser Mengenprämien erfolgt aufgrund einer Normalleistung.
2. Qualitäts- und Ersparnisprämien  
Werden andere Prämien zwecks Erhöhung der Qualität, der Ausnutzung betrieblicher Anlagen und Materialien, der Ersparnis von Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen sowie Energien eingeführt, so ist hierbei die normale menschliche Belastbarkeit zu berücksichtigen.
3. Kombinierte Prämien  
Sind mehrere Einflussfaktoren gegeben, so können kombinierte Prämien angewandt werden.
4. Allgemeine Bestimmungen
  - a) Prämien können für einzelne Personen und Gruppen festgelegt werden.
  - b) Die Art der Prämie, die allgemeinen Prämienbedingungen, der an der Prämie beteiligte Personenkreis und ihr Prämienanteil, der Bezugszeitraum sowie die Voraussetzungen für eine Änderung sind zwischen der Betriebsleitung und dem Betriebsrat schriftlich niederzulegen und den beteiligten Arbeitnehmern schriftlich vor Beginn der Arbeit mitzuteilen.
  - c) Kommt es nicht zu einer Einigung, so müssen von den Tarifvertragsparteien zu benennende Sachverständige hinzugezogen werden.
  - d) Bei Neufestsetzung des Prämienentgelts aus Anlass des Abschlusses dieses Rahmentarifvertrages dürfen vorhandene günstigere Regelungen in Betriebsvereinbarungen oder Einzelarbeitsverträgen nicht herabgesetzt werden.

## **§ 11 Wechsel der Tätigkeit**

1. Werden ständig im Leistungs-, Akkord- oder Prämienentgelt beschäftigte Arbeitnehmer mit Zeitentgeltarbeiten beschäftigt, so ist ihnen der durchschnittliche Akkord- bzw. Prämienverdienst des letzten abgeschlossenen Entgeltzahlungszeitraumes für die Dauer von 12 Arbeitstagen weiterzuzahlen.



2. Handelt es sich bei dem Übergang von Akkord- oder Prämienarbeit auf Zeitentgeltarbeit um einen zeitlich vorausschaubaren, sich regelmäßig wiederholenden, durch die Betriebsverhältnisse bedingten Wechsel, so ist jeweils mit Beginn der neuen Beschäftigung das für die ausgeübte Tätigkeit zu zahlende Entgelt zu gewähren. Welche Arbeiten hierunter fallen, ist zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren.

## **§ 12**

### **Allgemeine Urlaubsbestimmungen**

1. Der Urlaub soll möglichst zusammenhängend gewährt und genommen werden. Einmal im Kalenderjahr soll ein Urlaubsblock von mindestens 3 zusammenhängenden Wochen gewährt werden.
2. Ein beim Ausscheiden aus dem Betrieb fälliger Urlaubsanspruch ist möglichst während der Kündigungsfrist zu erfüllen. Eine Abgeltung des Urlaubs ist nicht statthaft. Dies gilt nicht, wenn der Urlaub einem Arbeitnehmer vor seinem ordnungsgemäßen Ausscheiden aus dem Betrieb aus zwingenden Gründen nicht gewährt werden kann.
3. Der Arbeitgeber kann einen Nachweis darüber verlangen, ob und in welchem Umfang der Arbeitnehmer Urlaub für das Einstellungsjahr bereits erhalten hat.
4. Ausscheidenden Arbeitnehmern ist eine Bescheinigung darüber auszuhändigen, ob und in welchem Umfang ihnen im laufenden Kalenderjahr Urlaub gewährt worden ist.

## **§ 13**

### **Urlaubsanspruch**

1. Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach 6-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben (Wartezeit); bei Jugendlichen erstmals nach einer ununterbrochenen Beschäftigung von mehr als drei Monaten.

Während des Urlaubs darf keine dem Urlaubszweck widersprechende Tätigkeit ausgeübt werden.

2. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
3. Die zeitliche Festlegung des Urlaubs richtet sich nach den betrieblichen Verhältnissen unter Berücksichtigung der persönlichen Wünsche des Arbeitnehmers und wird einvernehmlich vorgenommen. Sollte kein Einvernehmen erzielt werden, sind die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates zu berücksichtigen.
4. Wird im Einstellungsjahr die Wartezeit gemäß Ziffer 1 nicht erfüllt, so steht dem Arbeitnehmer für jeden vollen Monat, in dem das Arbeitsverhältnis bestand, 1/12 des Jahresurlaubs zu.

Im Austrittsjahr hat der Arbeitnehmer Anspruch auf anteiligen Jahresurlaub. Für jeden vollen Monat, in dem das Arbeitsverhältnis bestand, steht dem Arbeitnehmer 1/12 des Jahresurlaubs zu, jedoch mindestens 20 Urlaubstage, wenn der Austritt des Arbeitnehmers in die zweite Jahreshälfte fällt.

Wird das Arbeitsverhältnis im Austrittsjahr durch eine betriebsbedingte Kündigung beendet, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den vollen Jahresurlaub, wenn das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate in diesem Jahr bestanden hat.

Monate, in denen das Arbeitsverhältnis nur teilweise bestanden hat, werden anteilig gemäß der Betriebszugehörigkeitsdauer berücksichtigt.

5. Ergeben sich bei der Berechnung des anteiligen Urlaubs Bruchteile eines Urlaubstages, so sind diese von 0,5 an aufwärts auf volle Urlaubstage aufzurunden.

6. Hat ein Arbeitnehmer anstatt des anteiligen Urlaubs bereits den vollen Jahresurlaub erhalten, so kann dieser nicht zurückgefordert werden.
7. Bei Wiedereintritt in den Betrieb ist die Wartezeit erneut zu erfüllen, wenn die Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses länger als 2 Jahre andauerte oder das Arbeitsverhältnis durch eine vom Arbeitnehmer verursachte Auflösung beendet wurde.
8. Der volle Urlaubsanspruch besteht insoweit nicht, als dem Arbeitnehmer für das Kalenderjahr schon von einem Arbeitgeber - ganz oder anteilig - Urlaub gewährt wurde.
9. Der Urlaub muss grundsätzlich innerhalb eines Urlaubsjahres (Kalenderjahres) gewährt und genommen werden. Der Urlaub kann nur in folgenden Fällen auf das nächste Kalenderjahr übertragen werden:
  - a) wenn der Urlaub aus zwingend betrieblichen oder zwingend in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen während des abgelaufenen Urlaubsjahres nicht genommen oder gewährt werden konnte, so ist der Urlaub noch innerhalb der ersten 3 Monate des nächsten Kalenderjahres zu gewähren und zu nehmen,
  - b) wenn ein zustehender geringfügiger Anteilsurlaub zusammen mit dem für das folgende Urlaubsjahr zustehenden Urlaub gewährt werden soll,
  - c) wenn die Wartezeit gemäß Ziffer 1 im Kalenderjahr der Einstellung nicht erfüllt ist.
10. Erkrankt der Arbeitnehmer während des Urlaubs und wird durch eine ärztliche Bescheinigung Arbeitsunfähigkeit nachgewiesen, so werden Krankheitstage nicht auf den Urlaub angerechnet. Der Arbeitnehmer hat sich jedoch nach Ablauf der vorgesehenen Urlaubszeit oder, falls die Krankheit darüber hinaus fort dauert, nach Beendigung der Krankheit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.  
Der Zeitpunkt des Resturlaubsantritts ist gemäß Ziffer 3 neu festzulegen.

## **§ 14 Urlaubsdauer**

1. Der Jahresurlaub beträgt 30 Arbeitstage.
2. Als Urlaubstage zählen alle Tage von Montag bis Freitag, mit Ausnahme der gesetzlichen Feiertage.
3. Arbeitnehmer, die unter das SGB IX (schwerbehinderte Menschen) fallen, erhalten zu dem in Ziffer 1 festgesetzten Jahresurlaub den gesetzlichen Zusatzurlaub von 5 Arbeitstagen.
4. Arbeitnehmer erhalten einen bezahlten Zusatzurlaub von 3 Arbeitstagen, wenn sie den bereits mit dem Arbeitgeber vereinbarten Urlaub aus betrieblichen Gründen in der Zeit vom 1. Mai bis 31. Oktober nicht nehmen können.

## **§ 15 Urlaubsentgelt**

1. Für die Dauer des Urlaubs wird das Entgelt als Urlaubsentgelt fortgezahlt.
2. Die Höhe des Urlaubsentgelts berechnet sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer vor Beginn des Urlaubs erhalten hat. Die Dauer des Berechnungszeitraumes beträgt 12 Beschäftigungsmonate. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann ein anderer Berechnungszeitraum bestimmt werden.

Der durchschnittliche Arbeitsverdienst berechnet sich ohne Mehrarbeitsvergütung und Zuschläge gemäß § 6. Einmalzahlungen wie zum Beispiel Jahresleistungsprämie, zusätzliches Urlaubsgeld, Gratifikationen, Jahressondervergütung und vermögenswirksame Leistungen bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht.

3. Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraums oder des Urlaubs eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen.

### **§ 16 Zusätzliches Urlaubsgeld**

1. Für jeden Urlaubstag wird ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 28,00 Euro gewährt. Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf ein anteiliges zusätzliches Urlaubsgeld, das sich nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit bemisst.
2. Der Anspruch auf das volle zusätzliche Urlaubsgeld entsteht erstmalig nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 6 Monaten (Wartezeit).
3. Die Auszahlung des zusätzlichen Urlaubsgeldes bleibt der betrieblichen Regelung vorbehalten.
4. Von Arbeitnehmern, die innerhalb des Urlaubsjahres (Kalenderjahres) ausscheiden, kann ein bereits zu viel gewährtes zusätzliches Urlaubsgeld zurückgefordert werden, wenn über den Austrittstermin hinaus ein solches gezahlt wurde.

### **§ 17 Jahressondervergütung**

1. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis im laufenden Kalenderjahr seit dem 1. Januar besteht und am 31. Oktober ungekündigt ist, erhalten - zahlbar bis spätestens Ende November - eine Jahressondervergütung auf Basis eines tariflichen Monatsverdienstes bzw. einer Ausbildungsvergütung. Durch Betriebsvereinbarung kann ein anderer Auszahlungszeitpunkt im November bestimmt werden.

Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am 31. Oktober betriebs- oder personenbedingt gekündigt ist und deren Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt mindestens 5 Jahre ununterbrochen besteht, erhalten ebenfalls eine Jahressondervergütung.

Für die Höhe der Jahressondervergütung wird folgender Stufenplan, jeweils in Prozent eines tariflichen Monatsentgeltes bzw. einer tariflichen monatlichen Ausbildungsvergütung festgeschrieben:

2011:	92 Prozent
2012:	93,5 Prozent
ab 2013:	95 Prozent

Berechnungsgrundlage der Jahressondervergütung ist der Durchschnitt des/der individuellen tariflichen Monatsentgeltes/Ausbildungsvergütung im Kalenderjahr der Auszahlung. Zulagen und Zuschläge werden nicht berücksichtigt.

2. Arbeitgeber und Betriebsrat können durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Tarifparteien die Jahressondervergütung kürzen, wenn dies wegen schwerwiegenden tiefgreifenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten zur Erhaltung von Arbeitsplätzen geboten ist.
3. Arbeitnehmer, die im laufenden Kalenderjahr vor dem 31.10. in das Arbeitsverhältnis eintreten, erhalten für jeden vollen Beschäftigungsmonat im Kalenderjahr 1/12 der Jahressondervergütung, die auf Basis von 80 % berechnet wird. In dem Stichtag 31.10. nachfolgenden Kalenderjahr wird die Jahressondervergütung auf Basis von 90 % berechnet.

Ein Monat, in dem das Arbeitsverhältnis nur teilweise bestanden hat, wird anteilig berücksichtigt.

Sollte das Arbeitsverhältnis innerhalb der vereinbarten Probezeit beendet werden, entsteht kein Anspruch auf Jahressondervergütung.

4. Arbeitnehmer, die im laufenden Kalenderjahr nach dem 31.10. in das Arbeitsverhältnis eintreten, haben keinen tariflichen Anspruch auf die Jahressondervergütung.
5. Der Anspruch auf Gewährung der Jahressondervergütung reduziert sich um 1/12 für jeden Kalendermonat, in dem kein Anspruch auf Entgelt bzw. Ausbildungsvergütung, Entgeltfortzahlung gemäß § 20 dieses Tarifvertrages oder auf Zahlung von Kurzarbeitergeld besteht.  
Eine Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 22 Ziffer 2 reduziert den Anspruch nicht.
6. Die Jahressondervergütung reduziert sich im Falle der Arbeitsunfähigkeit um ein Prozent der vollen Jahressondervergütung je Krankheitstag, aber höchstens um 5 % pro Krankheitsfall und höchstens 10 % pro Kalenderjahr.

Dies gilt nicht bei Arbeitsunfähigkeit auf Grund eines Arbeitsunfalls.

Bei Arbeitsunfähigkeit nach Auszahlung der Jahressondervergütung bis zum Ende des Kalenderjahres sowie bei fehlendem oder begrenztem Anspruch auf Jahressondervergütung kann der entsprechende Betrag mit erzielttem Einkommen verrechnet werden.

7. Arbeitnehmer, die wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit oder wegen Erreichung der Altersgrenze während des Kalenderjahres aus dem Betrieb ausscheiden, erhalten die volle Jahressondervergütung, sofern diese Arbeitnehmer mindestens 6 Monate im laufenden Kalenderjahr im Betrieb beschäftigt waren. Bei einer Beschäftigungszeit von weniger als 6 Monaten erhalten diese Arbeitnehmer für jeden Beschäftigungsmonat im laufenden Kalenderjahr 1/12 des jeweiligen Jahresbetrages.

## **§ 18**

### **Gewährung vermögenswirksamer Leistungen**

1. Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 33,23 Euro monatlich. Die Leistung wird auch gewährt für die private Altersvorsorge nach § 10 a EStG i. V. m. den §§ 82 ff. EStG (Riesterförderung) sowie für Entgeltumwandlung gem. Tarifvertrag zur Regelung der tariflichen Zusatzrente (TZR) und Entgeltumwandlung in der Kalksandsteinindustrie. Die Leistung wird jeweils am 15. des folgenden Monats fällig.
2. Die vermögenswirksame Leistung wird für Kalendermonate gewährt, in denen eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 14 Kalendertagen besteht.
3. Der Anspruch auf Gewährung der vermögenswirksamen Leistung besteht nur für die Zeiträume, in denen der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgelt, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaubsentgelt oder Verdienstausfallvergütung gemäß den Bestimmungen dieses Tarifvertrages hat.
4. Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf eine anteilige vermögenswirksame Leistung, die sich nach dem Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit bemisst.
5. Die vermögenswirksame Leistung des Arbeitgebers ist nicht abdingbar. Sie kann auch nicht in Einzelarbeitsverträgen oder Betriebsvereinbarungen durch andere Leistungen ersetzt oder abgegolten werden.
6. Der Arbeitnehmer bestimmt die Art der vermögenswirksamen Anlage. Er hat dem Arbeitgeber alle Unterlagen zu erbringen, die für die Gewährung der vermögenswirksamen Leistung benötigt werden. Der Arbeitgeber hat die vermögenswirksame Leistung in der Entgeltabrechnung gesondert auszuweisen und zugunsten des Arbeitnehmers an die von diesem bezeichnete Stelle monatlich abzuführen.

## **§ 19 Sterbegeld**

1. Beim Tode des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber an die Unterhaltsberechtigten, denen der Verstorbene nachweislich Unterhalt gewährt hat, ein Sterbegeld in Höhe eines durchschnittlichen monatlichen Nettoarbeitsverdienstes, den der Arbeitnehmer vor seinem Tode erhalten hat, zu zahlen.
2. Nach mehr als 5jähriger Betriebszugehörigkeit sowie im Todesfall durch Arbeitsunfall im Sinne des SGB VII ist ein Sterbegeld in Höhe von zwei durchschnittlichen monatlichen Nettoarbeitsverdiensten zu zahlen.
3. Das Arbeitsentgelt für den Sterbemonat ist jeweils in Höhe des durchschnittlich erzielten monatlichen Bruttoarbeitsentgelts, vermindert um die gesetzlichen Abzüge, auszuzahlen.

## **§ 20 Arbeitsunfähigkeit und Gesundheitsförderung**

1. Es gelten die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes in der jeweils gültigen Fassung, sofern in den folgenden Ziffern nichts anderes geregelt ist.
2. Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit in Folge von Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so verliert er dadurch nicht den Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit vom ersten Tag an bis zur Dauer von 6 Wochen.

Der Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Dauer von bis zu 6 Wochen bleibt auch erhalten bei Arbeitsunfall, Berufskrankheit oder bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation.

3. Der Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes gemäß Ziffer 2 entsteht nach 4-wöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.
4. Die Höhe des fortzuzahlenden Entgelts berechnet sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit erhalten hat. Die Dauer des Berechnungszeitraumes beträgt 12 Beschäftigungsmonate. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann ein anderer Berechnungszeitraum bestimmt werden.

Der durchschnittliche Arbeitsverdienst berechnet sich ohne Mehrarbeitsvergütung und Zuschläge gemäß § 6.

Einmalzahlungen wie zum Beispiel Jahresleistungsprämie, zusätzliches Urlaubsgeld, Gratifikationen, Jahressondervergütung und vermögenswirksame Leistungen bleiben für die Berechnung der Entgeltfortzahlung außer Betracht.

5. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich (möglichst vor Arbeitsbeginn, z. B. telefonisch) mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.
6. Hält sich der Arbeitnehmer bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen.
7. Auch nach Ablauf der Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers ist der Arbeitnehmer gehalten, regelmäßig, spätestens alle 4 Wochen, über seinen Gesundheitszustand Mitteilung zu machen.
8. Beruht die Arbeitsunfähigkeit auf einem Arbeitsunfall gemäß SGB VII, so hat der Arbeitnehmer - wenn die Arbeitsunfähigkeit über 6 Wochen hinaus dauert - Anspruch auf einen Zuschuss zum

Krankengeld für die 7. bis 10. Woche der Arbeitsunfähigkeit. Die Höhe der Zuschusszahlung errechnet sich aus der Differenz zwischen dem Krankengeld unter Zugrundelegung der derzeitigen gesetzlichen Regelungen und dem durchschnittlichen Nettoverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen bzw. 3 Monaten vor der Erkrankung erzielt hat.

9. Der Anspruch auf Zahlung des Zuschusses besteht nur einmal innerhalb von 12 Monaten.
10. Der Arbeitnehmer, dem aus Anlass seiner Arbeitsunfähigkeit Haftpflichtansprüche gegen einen Dritten zustehen, hat diese Ansprüche an den Arbeitgeber auf dessen Verlangen insoweit abzutreten, als der Arbeitgeber ihm anlässlich dieser Arbeitsunfähigkeit Zahlungen geleistet hat. Dies gilt nicht für etwaige Ansprüche gegen einen Sozialversicherungsträger oder eine Privatversicherung, die aus eigener Vorsorge des Arbeitnehmers abgeschlossen worden ist.
11. Wird einem Arbeitnehmer während der Arbeitsunfähigkeit gekündigt, so endet die Kündigungsfrist frühestens zu dem Zeitpunkt, an dem bei Fortdauer des Arbeitsverhältnisses die Entgeltfortzahlungspflicht bzw. die Zuschusszahlung enden würde. Dies gilt nicht für den Fall einer außerordentlichen Kündigung.
12. Arbeitgeber und Betriebsrat haben unter Beachtung des Betriebsverfassungsgesetzes, der Arbeitsstättenverordnung, der Gefahrstoffverordnung und der Unfallverhütungsvorschriften darauf zu achten, dass Arbeitsräume, Arbeitsplätze, Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufe und Arbeitsumgebung nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit so eingerichtet werden, dass soweit wie möglich Unfall- und Gesundheitsgefahren ausgeschlossen sind. Arbeitsaufgaben sind hinsichtlich der Dauer und der Höhe der Belastung so zu gestalten, dass insbesondere auch eine im Zusammenhang mit einer Leistungsvergütung zu erwartende gesteigerte Anstrengung nicht zu Unfall- und Gesundheitsgefahren führt.
13. Arbeitgeber und Betriebsrat wirken unter Beachtung der betriebsverfassungsrechtlichen Bestimmungen bei der Arbeitsgestaltung im Hinblick auf die Auswirkungen, auf die Art der Arbeit und die Anforderungen an die Arbeitnehmer zusammen. Insbesondere hat der Arbeitgeber den Betriebsrat rechtzeitig über die Planung von technischen Anlagen, Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitsplätzen nach Möglichkeit anhand von Unterlagen zu unterrichten und die vorgesehenen Maßnahmen mit ihm zu beraten.
14. Zur Senkung von Fehlzeiten können Arbeitgeber und Betriebsrat Betriebsvereinbarungen über Maßnahmen der Gesundheitsförderung treffen. Diese können mit Erfolgsbeteiligungen versehen werden.

## **§ 21**

### **Freistellung von der Arbeit aus persönlichen Gründen**

In nachstehenden Fällen haben Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung ihres Verdienstes ohne Anrechnung auf den Urlaub:

1. für 1 Arbeitstag
  - a) bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand, begrenzt auf einen Umzug pro Kalenderjahr, sofern nicht der Wohnungswechsel betrieblich veranlasst ist,
  - b) bei Todesfällen von Eltern und Kindern sowie bei Todesfällen von Schwiegereltern, Pflegeeltern, Pflegekindern, Großeltern und Geschwistern,
  - c) bei Teilnahme an der Beerdigung der unter b) genannten Familienmitglieder,
  - d) bei schwerer Erkrankung der zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienmitglieder, sofern der Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur Pflege erforderlich ist. Sofern Kosten für diese Bescheinigung entstehen, trägt diese der Arbeitgeber.
2. für 2 Arbeitstage
  - a) bei eigener Eheschließung,
  - b) bei Entbindung der Ehefrau,
  - c) bei eigener Silberhochzeit.

3. für 3 Arbeitstage
  - a) beim Tode des Ehegatten,
  - b) bei 25-jähriger Betriebszugehörigkeit.
4. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit ohne Anrechnung auf den Urlaub bei Ausübung gesetzlich auferlegter Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern, sofern dafür keine Entschädigung gezahlt wird.
5. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit ohne Anrechnung auf den Urlaub für die tatsächlich und nachweislich während der Arbeitszeit benötigte Zeit bei Arbeitsversäumnis aus folgenden Gründen:
  - a) bei Aufsuchen des Arztes, auch bei Überweisung an einen Facharzt, an ein Röntgeninstitut oder Krankenhaus,
  - b) bei Vorladung vor Gericht und Behörden, sofern dafür keine Entschädigung gezahlt und sofern der Arbeitnehmer nicht als Beschuldigter oder als Partei geladen ist.
6. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit:
  - a) für den Besuch von Schulen und Bildungseinrichtungen, insbesondere zur Förderung der beruflichen und staatsbürgerlichen Bildung in angemessenem zeitlichen Umfang,
  - b) für die Teilnahme an vorbereitenden Beratungen und Verhandlungen für den Abschluss von Tarifverträgen.  
Der § 37 BetrVG bleibt unberührt.
7. Der Arbeitnehmer hat rechtzeitig beim Arbeitgeber um Arbeitsbefreiung nachzusuchen. Ist dies dem Arbeitnehmer nicht möglich, so ist der Grund der Verhinderung unverzüglich glaubhaft zu machen.
8. Bei den Befreiungstatbeständen wird die eingetragene Lebenspartnerschaft der Ehe gleichgesetzt.

## **§ 22 Arbeitsausfall durch Betriebsstörungen**

1. Müssen Arbeitnehmer wegen betrieblicher Störungen die Arbeit unterbrechen, so sind sie vom Betrieb anderweitig zu beschäftigen. Ist dies nicht möglich, so ist der Verdienstausschlag im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten durch zuschlagspflichtiges Nachholen der ausgefallenen Arbeitszeit an den darauffolgenden 6 Werktagen abzuwenden.
2. Bei Betriebsstörungen durch höhere Gewalt, wie plötzlicher Eintritt von Winterwetter, kann, falls eine anderweitige Beschäftigung im Betrieb oder das Nachholen der ausgefallenen Arbeitszeit innerhalb von sechs Werktagen nicht möglich ist, das Arbeitsverhältnis beiderseitig mit eintägiger Frist gelöst werden.  
Den davon betroffenen gewerblichen Arbeitnehmern ist der Verdienst bis zu sechs Werktagen weiterzuzahlen.  
  
Die eintägige Kündigungsfrist kann erst in Anspruch genommen werden, wenn auf dem Arbeitszeitkonto vorhandene Überhangstunden abgebaut sind und auch die Möglichkeit der Ansammlung von Negativstunden geprüft wurde.
3. Muss die Arbeit infolge Witterungseinflüssen auf Anordnung des Arbeitgebers im Einvernehmen mit dem Betriebsrat ruhen und ist eine anderweitige Beschäftigung oder ein Nachholen am gleichen oder am darauffolgenden Arbeitstag nicht möglich, so wird das dadurch ausfallende Entgelt bis zu 8 Stunden täglich vergütet.
4. Ist die Aufnahme der Arbeit nach Wegfall der Betriebsstörung bzw. des Winterwetters wieder möglich, so sind die entlassenen Arbeitnehmer zu benachrichtigen und wieder einzustellen. Das Arbeitsverhältnis gilt als nicht unterbrochen.

## **§ 23 Kurzarbeit**

Im Falle von Arbeitsmangel kann die Betriebsleitung, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld vorliegen, eine Verkürzung der Arbeitszeit für den gesamten Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen unter Mitbestimmung des Betriebsrates gemäß § 87 BetrVG einführen.

Für die Einführung von Kurzarbeit bedarf es keiner Kündigung. Die Kurzarbeit ist jedoch 6 Tage vor Beginn durch Anschlag im Betrieb bekannt zu geben.

## **§ 24 Allgemeine Kündigungsbestimmungen**

Vor Entlassungen haben Betriebsleitung und Betriebsrat zu versuchen, durch eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit für alle bisher Beschäftigten die Arbeitsplätze zu erhalten.

Ältere Arbeitnehmer, die länger als 10 Jahre dem Betrieb angehören, dürfen im Allgemeinen nicht vor Arbeitnehmern mit geringerer Betriebszugehörigkeitsdauer entlassen werden.

Ist mit einer innerbetrieblichen Umsetzung für Arbeitnehmer, die nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit das 50. Lebensjahr vollendet haben, eine Herabgruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe verbunden, dann hat der Arbeitgeber einen Verdienstaumgleich wie folgt zu zahlen:

für die ersten 3 Monate	100 %
für die nächsten 3 Monate	75 %
für weitere 3 Monate	50 %

der Differenz zwischen der bisherigen und der neuen Entgeltgruppe.

Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber das Restentgelt und die Arbeitspapiere dem Arbeitnehmer auszuhändigen oder aber, sofern dies nicht möglich ist, auf Kosten und Risiko des Arbeitgebers an die vom Arbeitnehmer angegebene Adresse unverzüglich zu übersenden. Über die im Besitz des Arbeitgebers verbliebenen Arbeitspapiere und deren Stammdaten ist dem Arbeitnehmer beim Ausscheiden eine Bescheinigung auszuhändigen.

Dem gekündigten Arbeitnehmer ist innerhalb der Kündigungsfrist die zum Suchen einer neuen Arbeitsstelle erforderliche Zeit zu gewähren und bis zu 4 Stunden insgesamt zu bezahlen. Auf Verlangen des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer hierüber einen Nachweis zu erbringen.

## **§ 25 Kündigung des Arbeitsverhältnisses**

1. Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von 6 Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden.
2. Nach der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.
3. Die Kündigungsfrist beträgt, wenn das Arbeitsverhältnis
  - a) 2 Jahre bestanden hat: 1 Monat
  - b) 5 Jahre bestanden hat: 2 Monate
  - c) 8 Jahre bestanden hat: 3 Monate
  - d) 10 Jahre bestanden hat: 4 Monate
  - e) 12 Jahre bestanden hat: 5 Monate
  - f) 15 Jahre bestanden hat: 6 Monate
  - g) 20 Jahre bestanden hat: 7 Monate

jeweils zum Ende eines Kalendermonats.



4. Einzelvertraglich kann eine kürzere als die in Ziffer 2 genannte Kündigungsfrist nur vereinbart werden,
  - a) wenn ein Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt ist. Dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von 3 Monaten hinaus fortgesetzt wird.
  - b) wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt und die Kündigungsfrist 4 Wochen nicht unterschreitet. Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind nur Arbeitnehmer zu berücksichtigen, deren regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich 10 Stunden oder monatlich 45 Stunden übersteigt.
5. Die einzelvertragliche Vereinbarung längerer als der in den Ziffern 1 bis 3 genannten Kündigungsfristen bleibt hiervon unberührt.
6. Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer darf keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.
7. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Altersgrenze für eine Regelaltersrente in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht hat. Es endet ferner ab dem Zeitpunkt, ab dem er eine gesetzliche Altersrente (Vollrente), eine unbefristete volle Erwerbsminderungsrente oder eine vergleichbare Leistung tatsächlich bezieht.
8. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.
9. Bei Kündigungen von schwerbehinderten Menschen gelten die besonderen Bestimmungen des SGB IX. Danach bedarf die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber u. a. der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes.
10. Bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber gemäß § 22 Ziffer 2, bei der die Kündigungsfrist in die Zeit vom 6. Dezember bis einschließlich 1. Januar fällt, erhält der Arbeitnehmer eine Brutto-Sonderzahlung von 230,08 Euro.

Sie ist in voller Höhe zu zahlen, wenn das Beschäftigungsverhältnis im laufenden Kalenderjahr mindestens 3 Monate gedauert hat.

Bei einer Beschäftigung von weniger als 3 Monaten ist sie zur Hälfte zu zahlen.

## **§ 26**

### **Arbeitskleidung, Schutzausrüstung, Werkzeuge und Wetterschutzräume**

1. Die zur Arbeit erforderlichen Werkzeuge sowie für Arbeiten, die eine besondere Verschmutzung verursachen, die erforderliche Arbeitskleidung und die notwendigen Sicherheits- und Schutzausrüstungen, wie z. B. Regenbekleidung, Schuhe, Helme usw., sind den Arbeitnehmern kostenlos und in brauchbarem, hygienisch einwandfreiem Zustand zur Verfügung zu stellen. Die Arbeitnehmer haben für die pflegliche Behandlung der Werkzeuge und Kleidung Sorge zu tragen.
2. In Gruben, die weiter als 300 m vom ständigen Aufenthaltsraum entfernt liegen, muss den Arbeitnehmern ein heizbarer Wetterschutzraum, der nicht gleichzeitig Geräteraum sein darf, in angemessener Größe mit Sitzgelegenheit zur Verfügung gestellt werden. Der Wetterschutzraum muss abschließbar sein.

## **§ 27**

### **Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis**

1. Auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes (ATG) vom 23. Juli 1996 in der jeweils geltenden Fassung kann durch schriftliche Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer eine Teilzeitbeschäftigung in Form eines Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses vereinbart werden. In der Vereinbarung über die Al-

tersteilzeit kann jede Verteilung der Arbeitszeit vereinbart werden, welche den Bestimmungen des Altersteilzeitgesetzes entspricht. Es kann insbesondere vereinbart werden, dass die während des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses insgesamt zu leistende Arbeit in einem Zeitraum von bis zu 10 Jahren so verteilt wird, dass sie in der ersten Hälfte des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses geleistet (Arbeitsphase) und der Arbeitnehmer anschließend von der Arbeitsleistung freigestellt (Freistellungsphase) wird (Blockzeitmodell), sofern im Durchschnitt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschritten wird.

2. Eine etwaige finanzielle Aufstockung der gesetzlichen Mindestvorschriften ist schriftlich zu vereinbaren.
3. In der Zeit der vollständigen Freistellung von der Arbeit erwirbt der Arbeitnehmer keine Urlaubsansprüche. Auch ein Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld entsteht in dieser Zeit nicht. Der während der Arbeitsphase erworbene Urlaub ist vor Beginn der Freistellungsphase zu gewähren; ist dies nicht möglich, ist der Anspruch abzugelten. Ist bei dem Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis eine Verteilung der Arbeitszeit auf weniger als 5 Arbeitstage pro Woche vereinbart, mindert sich der Urlaubsanspruch im Verhältnis der vereinbarten Arbeitstage zu den 5 Arbeitstagen.
4. Die Jahressondervergütung mindert sich im Verhältnis der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit der Altersteilzeit zur tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit. Dies gilt auch in der Freistellungsphase. In dieser Freistellungsphase findet § 17 Nr. 6 keine Anwendung.
5. Beträgt das Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis mehr als 3 Jahre, so ist der bereits erworbene und noch nicht erfüllte Anspruch des Arbeitnehmers auf Arbeitsentgelt für die Freistellungsphase einschließlich des Aufstockungsbetrages, der Höherversicherungsbeiträge zur Rentenversicherung und der Gesamtsozialversicherungsbeiträge gegen Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers abzusichern. Die Absicherung kann insbesondere durch eine schriftliche, unwiderrufliche und selbstschuldnerische Bürgschaft einer deutschen Bank, öffentlichen Sparkasse oder eines im Inland als Zoll- und Steuerbürgen anerkannten Kreditinstituts erfolgen. Möglich ist auch die Sicherung durch Einzahlung auf ein Notaranderkonto oder auf ein auf den Arbeitnehmer laufendes Sperrkonto.

Für Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisse bis zu 3 Jahren soll eine vergleichbare Regelung vereinbart werden.

## **§ 28 Qualifizierte Öffnungsklausel**

1. Arbeitgeber und Betriebsrat können ergänzend zu diesem Rahmentarifvertrag freiwillige Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 77 Abs. 3 BetrVG unter Beachtung des § 76 Abs. 6 BetrVG abschließen.
2. Die abweichenden betrieblichen Regelungen unterliegen dem Zustimmungsvorbehalt der Tarifvertragsparteien, die insbesondere prüfen, ob die Betriebsvereinbarungen den Rahmen der Öffnungsklausel nicht überschreiten. Die Notwendigkeit der abweichenden Regelungen muss anhand nachvollziehbarer Kriterien begründet werden. Bei Einvernehmen der Betriebsparteien und Konformität mit den tariflichen Bestimmungen sollen die Tarifvertragsparteien ihre Zustimmung erteilen.
3. In betriebsratslosen Betrieben erfolgt eine Anhörung der Belegschaft.
4. Tarifliche Leistungen einschließlich Leistungen aus den Entgelttarifverträgen und den Tarifverträgen zur Jahressondervergütung können kumulativ bis zu einer jährlichen Gesamtgrößenordnung eines tariflichen Monatseinkommens nach Art, Höhe und Auszahlungszeitpunkt verändert werden, wobei etwaige Sonderregelungen der Jahressondervergütung (§ 19 Nr. 2 RTV) anzurechnen sind. Ausgenommen hiervon sind folgende Bereiche des RTV:

§ 5	Mehr-, Nacht-, Schicht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit
§ 6	Zuschläge
§ 19	Sterbegeld
§ 20 Nr. 8 und 9	Zuschuss bei Arbeitsunfall
§ 21	Freistellung von der Arbeit aus persönlichen Gründen

5. Hauptzweck der ergänzenden Betriebsvereinbarungen sind beschäftigungssichernde und wettbewerbsverbessernde Maßnahmen. Beispielhaft können dies u. a. sein:
- Sicherung und Förderung der Beschäftigung
  - existenzsichernde oder sonstige Maßnahmen bei tiefgreifenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten
  - flexible Gestaltung der Arbeitszeit
  - neue Formen der Arbeitsorganisation
  - Änderungen der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe
  - die Qualifizierung der Arbeitnehmer
  - Alternativen zur Ausgliederung von Arbeit oder ihrer Vergabe an andere Unternehmen
  - Sicherung von Produktions- und Investitionsprogrammen.

Die Regelungen des § 92 a BetrVG sind hiervon unberührt.

Bei gesetzlichen Änderungen zur Öffnung tariflicher Regelungen auf betrieblicher Ebene, die Abweichungen gegebenenfalls auch ohne Zustimmung der Tarifvertragsparteien erlauben, werden die Tarifvertragsparteien Verhandlungen aufnehmen.

### **§ 29 Sonstige Bestimmungen**

1. Der Betriebsrat führt seine Geschäfte entsprechend den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes. Er hat insbesondere auf die Unfall- und Gesundheitsgefahren zu achten und sich für die Durchführung der Arbeitsschutzvorschriften einzusetzen.
2. Günstigere Regelungen in Betriebsvereinbarungen oder Einzelarbeitsverträgen dürfen aus Anlass des Inkrafttretens dieses Rahmentarifvertrages nicht geändert werden.
3. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates müssen beachtet werden.

In Betrieben, in denen die Belegschaft keinen Betriebsrat gewählt hat, erfolgt stattdessen eine Anhörung der Belegschaft.

### **§ 30 Ausschlussfristen**

1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 2 Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden.
2. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 2 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 2 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.
3. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistung (§ 18) verjährt in 2 Jahren. Die Verjährungsfrist beginnt mit dem Schluss des Kalenderjahres, in dem der Anspruch des Arbeitnehmers auf die vermögenswirksame Leistung des Arbeitgebers entstanden ist.

### **§ 31 Durchführung des Vertrages**

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, ihren Einfluss zur Durchführung und Aufrechterhaltung dieses Rahmentarifvertrages und der aufgrund desselben abgeschlossenen Tarifverträge sowie der in den Geltungsbereich dieses Rahmentarifvertrages fallenden Verträge einzusetzen und auf ihre Mitglieder entsprechend einzuwirken.

**§ 32**  
**Vertragsbeginn und Vertragsdauer**

Dieser Rahmentarifvertrag tritt mit Wirkung zum 1. Januar 2012 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 6 Monaten gekündigt werden, erstmals zum 31. Dezember 2014.

§ 2 Ziffer 4 (Befristung eines Arbeitsvertrages) und § 28 (Qualifizierte Öffnungsklausel) sind gesondert kündbar mit einer Frist von 6 Monaten.

Hannover/Frankfurt am Main, 8. November 2011

**Bundesverband Kalksandsteinindustrie e. V.**  
**Entenfangweg 15, 30419 Hannover**

Dr. Hans Georg Leuck

Dipl.-Kfm. Joachim Hübner

**Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Bundesvorstand**  
**Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt/Main**

Klaus Wiesenhügel

Harald Schaum

**Bundesverband  
Kalksandsteinindustrie e. V.**

Entenfangweg 15  
30419 Hannover

**Industriegewerkschaft  
Bauen-Agrar-Umwelt**

Bundesvorstand  
Olof-Palme-Straße 19  
60439 Frankfurt/Main