

Zwischen der

Technicum GmbH, Brunnenstraße 8, 36460 Krayenberggemeinde Ortsteil Merkers

und der

**Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE), Hauptvorstand Hannover,
Königsworther Platz 6, 30167 Hannover**

wird folgender

Manteltarifvertrag

abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

1. räumlich: für die Bundesrepublik Deutschland
2. fachlich: für die
Technicum GmbH, Brunnenstraße 8, 36460 Krayenberggemeinde Ortsteil Merkers
3. persönlich:
Für alle weiblichen und männlichen Arbeitnehmer (Mitarbeiter), soweit sie nicht leitende Angestellte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes sind. Interne Mitarbeiter unterliegen nicht diesem Tarifvertrag. Des Weiteren gilt er für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber einem Kundenbetrieb im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) überlassen werden und Mitglied der vertragschließenden Gewerkschaft sind.

Die in diesem Tarifvertrag verwendeten männlichen Bezeichnungen dienen ausschließlich der besseren Lesbarkeit und gelten für beide Geschlechter.

§ 2 Dauer der Arbeitszeit / Vollzeitarbeit

Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 35 Stunden.

Diese muss im Durchschnitt von zwölf Kalendermonaten nach Maßgabe des § 4 erreicht werden.

In den Fällen, in denen ein Mitarbeiter dauerhaft in ein Unternehmen mit längerer Arbeitszeitdauer überlassen wird, können die Arbeitsvertragsparteien eine entsprechende längere Arbeitszeit (max. 40 Stunden/Woche) vereinbaren.

Die Vergütung wird in diesem Fall entsprechend angepasst.

Die individuelle regelmäßige jährliche Arbeitszeit ergibt sich aus der monatlichen Arbeitszeit gemäß Satz 1 multipliziert mit 12.

§ 3 Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit des Mitarbeiters geringer ist als 151,67 Stunden, bzw. 35 Stunden pro Woche.

§ 4 Verteilung der Arbeitszeit/Flexibilisierung

1. Die tatsächliche Lage der Arbeitszeit wird an die des Kundenbetriebes angepasst. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen und die Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Wochentage richten sich nach den im jeweiligen Kundenbetrieb gültigen Regelungen bzw. Anforderungen des Kundenbetriebes. Umkleiden, Waschen sowie Ruhepausen im Sinne des Arbeitszeitgesetzes (zum Beispiel Frühstücks-, Mittags-, Kaffeepausen) gelten nicht als Arbeitszeit, es sei denn, für die Arbeitnehmer im Entleihbetrieb gelten abweichende Regelungen.
2. Zum Ausgleich der monatlichen Abweichungen zwischen der nach § 2/§ 3 vereinbarten individuellen regelmäßigen Arbeitszeit des Mitarbeiters und der tatsächlichen Arbeitszeit nach § 4.1 wird ein Arbeitszeitkonto eingerichtet. In das Arbeitszeitkonto können Plus- und Minusstunden eingestellt werden.
Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, ohne vorherige Einigung mit dem Arbeitnehmer, Stunden vom Arbeitszeitkonto zum Ausgleich von Arbeitsausfall zu verwenden, wenn diese binnen eines Kalendermonats ein Viertel seiner individuellen monatlichen Regelarbeitszeit überschreitet.

3. Plusstunden sind die über die individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit hinaus entstandenen Arbeitsstunden. Minusstunden sind die unter der individuellen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit liegenden Arbeitsstunden.
Das Arbeitszeitkonto darf max. 200 Plusstunden umfassen.

Zur Beschäftigungssicherung kann das Arbeitszeitkonto bei saisonalen Schwankungen, oder auf Wunsch des Mitarbeiters, im Einzelfall bis zu 230 Plusstunden umfassen. Beträgt das Guthaben mehr als 150 Stunden ist der Arbeitgeber verpflichtet, die über 150 Stunden hinausgehenden Plusstunden inklusive der darauf entfallenden Sozialversicherungsabgaben gegen Insolvenz zu sichern und die Insolvenzsicherung dem Mitarbeiter nachzuweisen. Ohne diesen Nachweis darf das Arbeitszeitkonto abweichend von Ziff. 2 und 3 max. 150 Stunden umfassen und der Mitarbeiter ist nicht verpflichtet, über 150 Stunden hinausgehende Plusstunden zu leisten.

Durch Feiertag ausgefallene Arbeitsstunden werden in Höhe der ausgefallenen Arbeitszeit, wie sich aus § 4 1. ergibt, als Plusstunden gebucht.

Bei Teilzeitbeschäftigung werden die vorgenannten Obergrenzen des Arbeitszeitkontos im Verhältnis zur arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit angepasst.

4. Das Arbeitszeitkonto ist spätestens nach zwölf Monaten auszugleichen. Ist der Zeitausgleich in diesem Zeitraum nicht möglich, ist er in den folgenden drei Monaten vorzunehmen. Dazu hat der Arbeitgeber mit dem betroffenen Mitarbeiter spätestens nach Ablauf der zwölf Monate gemäß § 4.4 Abs. 1 eine entsprechende Vereinbarung mit dem Ziel, einen vollständigen Zeitausgleich vorzunehmen, zu treffen.

Ist auch in diesem Zeitraum der Zeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich, kann ein Übertrag in den nächsten Ausgleichszeitraum mit maximal 150 Stunden (bei Teilzeitbeschäftigung anteilig), auf Wunsch des Mitarbeiters auch bis maximal 230 Stunden, erfolgen. Die übersteigenden Stunden sind in Geld auszugleichen.

Die Übertragung dieser Zeitguthaben erfolgt im Rahmen der Zeitkontengrenzen gemäß § 4.3 und weitet diese nicht aus.

5. Der Ausgleich der Zeitkonten erfolgt in der Regel durch Freizeitentnahme nach folgenden Maßgaben:

- a) Nach Vereinbarung mit dem Mitarbeiter ist jederzeit ein Ausgleich der Plusstunden in Zeit möglich.
- b) Der Mitarbeiter kann verlangen, während der Einsatzzeit beim Kunden, je 35 Plusstunden einen Arbeitstag aus dem Zeitkonto in Freizeit zu erhalten.
Dieser Anspruch kann nur einmal je Kalendermonat für maximal zwei Arbeitstage geltend gemacht werden. Voraussetzung für diesen Anspruch ist die Einhaltung einer Ankündigungsfrist von einer Woche. Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Freizeitverlangen aus dringenden betrieblichen Gründen zu widersprechen. Als dringend betrieblicher Grund in diesem Sinne gilt die Ablehnung des Kundenbetriebes, soweit kein Ersatzmitarbeiter zur Verfügung steht.

Im Fall der Ablehnung des Freistellungsantrags hat der Mitarbeiter Anspruch auf eine verbindliche Vereinbarung über die beantragten Freistellungstage.

- c) Aufgrund einer Vereinbarung zwischen Mitarbeiter und Arbeitgeber können weitere Freistellungstage in einem Monat festgelegt oder Freistellungstage mehrerer Monate zusammengefasst werden.
 - d) Durch Vereinbarung zwischen Mitarbeiter und Arbeitgeber können im Ausgleichszeitraum bis zu 70 Stunden aus dem Zeitkonto in Geld ausgeglichen werden.
 - e) Auf Verlangen des Mitarbeiters werden Stunden aus dem Arbeitszeitkonto, die über 105 Plusstunden hinausgehen, ausbezahlt. Bei Teilzeitbeschäftigten richtet sich die Anzahl der Plusstunden anteilig nach der jeweils arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit.
 - f) Bei Arbeitsunfähigkeit während eines beanspruchten Freizeitausgleichs in einem ununterbrochenen Einsatz werden die Zeiten auf das Arbeitszeitkonto rückübertragen. In allen anderen Fällen erfolgt bei Erkrankung während des Freizeitausgleichs keine Rückübertragung in das Arbeitszeitkonto.
6. Im Falle des Ausscheidens des Mitarbeiters ist der Saldo auf dem Arbeitszeitkonto wie folgt auszugleichen: Plusstunden werden abgegolten, Minusstunden werden bei Eigenkündigung des Mitarbeiters bzw. außerordentlicher Kündigung bis zu 50 Stunden verrechnet, soweit eine Nacharbeit betrieblich nicht möglich ist.

§ 5 Arbeitsbereitschaft / Bereitschaftsdienst / Rufbereitschaft / Ruhezeiten

Soweit Mitarbeiter in Kundenbetrieben mit Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst eingesetzt werden und für den Kundenbetrieb entsprechend § 7 ArbZG betriebliche und/oder tarifliche Sonderregelungen zur Arbeitszeit und Ruhezeit gelten, gelten diese entsprechend mit der Maßgabe, dass die jeweilige Regelung vollumfänglich für den Mitarbeiter zur Anwendung kommt.

§ 6 Mehrarbeit

Mehrarbeitsstunden sind die Arbeitsstunden, die zusätzlich geleistet werden und die sich nicht an der tatsächlichen Arbeitszeit im Kundenbetrieb orientieren, sondern die über die nach §§ 2 bis 4 festgelegte individuelle regelmäßige Arbeitszeit hinaus angeordnet werden.

§ 7 Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit / Zuschläge

1. Zuschlagspflichtig sind die vollen Arbeitsstunden, durch die die vereinbarte individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit des Mitarbeiters nach § 2/§ 3 in einem Monat um mehr als 15 % überschritten wird.

Der Zuschlag beträgt 25 % des jeweiligen tariflichen Stundenentgelts nach §§ 2 bis 4 des Entgelttarifvertrages.

2. Nachtarbeit ist die Arbeit, in der Zeit zwischen 22:00 Uhr und 6:00 Uhr. Der Zuschlag für Nachtarbeit beträgt 20 % der Stundenbasisvergütung.
3. Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonntagen bzw. gesetzlichen Feiertagen geleistete Arbeit in der Zeit zwischen 0:00 Uhr und 24:00 Uhr. § 9 Abs. 2, 3 ArbZG finden Anwendung.

Entscheidend für die Frage ob Feiertagsarbeit vorliegt, ist das Feiertagsrecht des Arbeitsortes.

Der Zuschlag für Sonntagsarbeit beträgt 50 %, der Zuschlag für Feiertagsarbeit sowie für Arbeit an Heiligabend und Silvester nach 14:00 Uhr beträgt 100 % des jeweiligen tariflichen Stundenentgelts nach §§ 2 bis 4 des Entgelttarifvertrages.

4. Treffen mehrere der vorgenannten Zuschläge zusammen, ist nur der jeweilige höchste zu zahlen.

§ 8 Einsatzregelungen

1. Soweit dem Mitarbeiter Aufgaben im Kundenbetrieb übertragen sind, unterliegt er dem Direktionsrecht (Weisungsrecht) des Kundenbetriebs. Das allgemeine Direktionsrecht des Arbeitsgebers bleibt hiervon unberührt.
2. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, auf Anforderung des Arbeitgebers an wechselnden Einsatzorten tätig zu werden. Beschränkende Regelungen bedürfen der ausdrücklichen vertraglichen Vereinbarung. Der Mitarbeiter hat Anspruch auf eine Einsatzmeldung mit den wesentlichen Inhalten seines Einsatzes im Kundenbetrieb.
3. Sofern für den einfachen Weg außerhalb der Arbeitszeit vom Wohnort zum Einsatzort beim Kundenbetrieb mehr als 1,5 Stunden bei Benutzung des zeitlich günstigsten öffentlichen Verkehrsmittels aufgewendet werden müssen, erhält der Mitarbeiter die über 1,5 Stunden hinausgehende Wegezeit je Hin- und Rückweg mit den tariflichen Entgelten nach §§ 2 bis 6 des Entgelttarifvertrages bezahlt, sofern er diese Wegezeit tatsächlich aufgewandt hat. Dies gilt nur für Arbeitnehmer, die täglich diese Wegezeit zur Arbeitsstätte aufwenden müssen.
4. Beträgt der zeitliche Aufwand für die Wegezeit im Sinne von § 8.3 mehr als 2 Stunden, hat der Mitarbeiter Anspruch auf Übernahme von Übernachtungskosten nach folgender Maßgabe:

Das Zeitarbeitsunternehmen übernimmt grundsätzlich die Organisation der Unterbringung und die Kosten in voller Höhe. Bei erforderlicher Eigenorganisation einer Unterkunft durch den Mitarbeiter werden die Kosten nach vorheriger Genehmigung und Vorlage einer entsprechenden Quittung / Rechnung vom Arbeitgeber übernommen bzw. erstattet. Alternativ kann eine Übernachtungspauschale in Höhe der steuerlichen Sätze vereinbart werden.

Bei Übernahme der Übernachtungskosten entfällt der Anspruch auf Zahlung der Wegezeit nach § 8.3

5. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, dem Arbeitnehmer vor Einsatzbeginn alle Bedingungen schriftlich mitzuteilen und zu erläutern. Dies umfasst auch die Unterbringung, Wegezeit und Verpflegungskosten.
6. Sonstiger Aufwendungsersatz gemäß § 670 BGB ist einzelvertraglich zu regeln.

§ 9 Begründung / Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Die Begründung des Arbeitsverhältnisses erfolgt aufgrund eines schriftlich abzuschließenden Arbeitsvertrages.
Bei unentschuldigtem Nichterscheinen am ersten Arbeitstag gilt der Arbeitsvertrag als nicht zustande gekommen.
2. Der Arbeitsvertrag kann abweichend von § 14 Abs. 2 S. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren auch ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes befristet werden. Innerhalb dieser Zeitspanne kann das Arbeitsverhältnis bis zu zweimal verlängert werden. § 14 Abs. 2 S. 2 und 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz bleibt unberührt.
3. Die ersten sechs Monate des Beschäftigungsverhältnisses gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von einer Woche in den ersten 3 Monaten gekündigt werden. Danach gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen während der Probezeit gemäß § 622 Abs. 3 BGB von zwei Wochen.

Bei Neueinstellungen kann die Kündigungsfrist während der ersten 14 Tage des Beschäftigungsverhältnisses arbeitsvertraglich auf einen Tag verkürzt werden. Als Neueinstellung gelten Arbeitsverhältnisse mit Mitarbeitern, die mindestens drei Monate lang nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber standen.

4. Im Übrigen gelten für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber oder den Mitarbeiter beiderseits die Fristen des § 622 Abs. 1 und 2 BGB. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen (§ 623 BGB).
5. Die gesetzlichen Vorschriften über die fristlose Kündigung gemäß § 626 BGB bleiben unberührt.
6. Nach Ausspruch einer Kündigung ist der Arbeitgeber berechtigt, den Mitarbeiter unter Fortzahlung seines Entgeltes freizustellen. Plusstunden und etwaige Urlaubsansprüche aus dem Arbeitszeitkonto werden angerechnet.

§ 10 Urlaub

1. Der Mitarbeiter hat in jedem Jahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
2. Die dem Mitarbeiter zustehende Urlaubsdauer richtet sich nach der Dauer der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit:

Ab dem 01.01.2014 erhöht sich der jährliche Urlaubsanspruch:

- im ersten Jahr 24 Arbeitstage,

- im zweiten Jahr 25 Arbeitstage,
- im dritten Jahr 26 Arbeitstage,
- im vierten Jahr auf 28 Arbeitstage,
- ab dem fünften Jahr auf 29 Arbeitstage.

Mitglieder der IG BCE erhalten ab dem dritten Jahr der Betriebszugehörigkeit einen zusätzlichen Urlaubstag.

Bei Ausscheiden innerhalb der ersten sechs Monate des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses erwirbt der Arbeitnehmer einen Urlaubsanspruch gemäß dem Bundesurlaubsgesetz.

Verteilt sich die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Mitarbeiters auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Woche, erhöht oder vermindert sich der Urlaub entsprechend.

Fällt ein Feiertag in den Urlaub des Mitarbeiters, richtet sich die Frage ob dieser nicht als Urlaubstag zu rechnen ist, bei Einsatz in einem Kunderunternehmen, nach dem Feiertagsrecht des Arbeitsortes; in allen anderen Fällen nach dem Feiertagsrecht der Niederlassung.

Im Ein- und Austrittsjahr hat der Mitarbeiter gegen den Arbeitgeber Anspruch auf so viele Zwölftel des ihm zustehenden Urlaubs, als er volle Monate bei ihm beschäftigt war. Dies gilt generell bei Ausscheiden eines Mitarbeiters.

Ein Urlaubsanspruch besteht insoweit nicht, als dem Mitarbeiter für das Urlaubsjahr bereits von einem anderen Arbeitgeber Urlaub gewährt oder abgegolten worden ist. Der Mitarbeiter hat eine entsprechende Urlaubsbescheinigung des vorherigen Arbeitgebers vorzulegen.

3. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht gewährt werden, so ist er abzugelten.
4. Bei der Urlaubsplanung sind bereits feststehende Kundenbetriebseinsätze zu berücksichtigen.

Bei der Urlaubsplanung sind die betrieblichen Belange vorrangig zu berücksichtigen. Ausnahmen hiervon bedürfen der ausdrücklichen Zustimmung. Bereits genehmigte Urlaubstage stehen für Kundenbetriebseinsätze nicht zur Verfügung.

5. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Urlaubsanspruch während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. Besteht die Möglichkeit hierzu nicht, ist er insoweit abzugelten.
6. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

§ 11 Arbeitsversäumnis / Freistellung

1. Ist der Mitarbeiter durch Krankheit oder sonstige unvorhersehbare Ereignisse an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er dem Arbeitgeber dies umgehend fernmündlich oder persönlich mitzuteilen und dabei die Arbeitsunfähigkeit bzw. andere Gründe und die voraussichtliche Dauer seiner Verhinderung anzugeben. Sollte die Verhinderung länger als angegeben andauern, so ist der Mitarbeiter verpflichtet, dies ebenso umgehend mitzuteilen unter Benennung der dann voraussichtlichen Dauer seiner Verhinderung.

Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ist der Mitarbeiter verpflichtet, gemäß § 5 Abs. 1 Satz 2 Entgeltfortzahlungsgesetz, dem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer einzureichen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Mitarbeiter verpflichtet, erneut eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Bei krankheitsbedingter Arbeitsverhinderung ist der Beginn der Wiederaufnahme der Tätigkeit dem Arbeitgeber möglichst frühzeitig, spätestens jedoch 1 Arbeitstag vor Wiederaufnahme mitzuteilen. Näheres regelt die Arbeitsordnung.

2. Der Mitarbeiter darf bei vorhersehbaren Ereignissen nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fern bleiben.
3. Bei folgenden Ereignissen, die auf einen regelmäßigen Arbeitstag des Mitarbeiters fallen, wird bezahlte Freistellung gewährt:
 - a) beim Tod naher Angehöriger
 - Ehegatten, Kinder, Eltern sowie des eingetragenen Lebenspartners 2 Tage
 - Geschwister, Schwiegereltern 1 Tag
 - b) bei eigener Eheschließung, Eintragung der eigenen Lebenspartnerschaft sowie bei Niederkunft der Ehefrau bzw. der Lebenspartnerin 1 Tag
 - c) bei Wahrnehmung öffentlich auferlegter Pflichten (z. B. aus Ehrenämtern, Ladung als Zeuge oder vergleichbaren Sachverhalten) unter Anrechnung der hierfür erhaltenen Entschädigung auf das Arbeitsentgelt
Freistellung für die erforderliche Zeit
 - d) Umzug aus dienstlichen Veranlassung 1 Tag

Die Höhe des weiter zu zahlenden Arbeitsentgelts bemisst sich nach § 12.3.

4. Mit § 11.3 sind die in Anwendung des § 616 BGB möglichen Fälle festgelegt.

§ 12 Entgeltvorschriften

1. Die Mitarbeiter erhalten ein Monatsentgelt auf Basis ihrer vereinbarten individuellen regelmäßigen Arbeitszeit, das spätestens bis zum 15. Bankarbeitstag des Folgemonats in der Regel unbar ausgezahlt wird.

Auf Wunsch des Mitarbeiters kann bei ungekündigtem Arbeitsverhältnis eine Abschlagszahlung am Ende eines jeweiligen Abrechnungsmonats vorgenommen werden.

2. Das Monatsentgelt setzt sich aus den festen Entgeltbestandteilen des laufenden Monats (das jeweilige tarifliche Entgelt nach §§ 2 bis 4 Entgelttarifvertrag) und den variablen Entgeltbestandteilen (z. B. Zuschläge und sonstige schwankende Entgelte) zusammen.

Zuschläge und Zulagen werden jeweils mit dem Entgelt für den Monat ausgezahlt, in dem sie anfallen und werden nicht in das Arbeitszeitkonto übertragen. Die Auszahlung der Stunden aus dem Arbeitszeitkonto erfolgt stets nur in Höhe der tariflichen Stundenentgelte ohne Berücksichtigung von Branchenzuschlägen und sonstigen Zulagen und Zuschlägen.

3. Für die Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und des Urlaubsentgelts sind für jeden nach den gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen zu vergütenden Krankheits- bzw. Urlaubstag für die Höhe des fortzuzahlenden Entgelts der durchschnittliche Arbeitsverdienst und die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei abgerechneten Monate (Referenzzeitraum) vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit bzw. des Urlaubsantritts zugrunde zu legen. Hierfür gilt:

a) Es ist der durchschnittliche Arbeitsverdienst des Referenzzeitraums auf Grundlage der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit zu bilden. Zum Arbeitsverdienst zählen die Entgeltbestandteile gemäß § 13.2 (ohne Mehrarbeitszuschläge) sowie sonstige Zulagen und Zuschläge gemäß den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

b) Zusätzlich finden die durchschnittlich im Referenzzeitraum erarbeiteten Zulagen und Zuschläge (ohne Mehrarbeitszuschläge) auf Grundlage der durchschnittlichen tatsächlichen Arbeitszeit Berücksichtigung, die über die individuelle regelmäßige Arbeitszeit hinausgeht.

c) Für die im Arbeitszeitkonto zu berücksichtigenden Stunden ist die im Referenzzeitraum durchschnittlich ermittelte Arbeitszeit gemäß Buchstabe b) maßgeblich.

Bestehende, für den Arbeitnehmer günstigere, betriebliche Vereinbarungen bleiben unberührt.

Die Entgeltfortzahlung bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation richtet sich nach den Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

4. Besteht für einen Monat ein anteiliger Entgeltanspruch (z. B. bei Ein- oder Austritt im Laufe des Monats) oder ist das Monatsentgelt aus anderen Gründen (unbezahlte Ausfallzeiten) zu kürzen, so ermittelt sich der Entgeltanspruch nach dem Verhältnis der anzurechnenden Sollarbeitszeiten des Mitarbeiters in dem Monat zu denen des ganzen Monats.

§ 13 Entgeltumwandlung

Mitarbeiter haben einen Anspruch, tarifliche Entgeltbestandteile zugunsten einer Versorgungszusage zum Zweck der Altersvorsorge umzuwandeln.

Mitarbeiter können verlangen, dass ihre zukünftigen Entgeltansprüche bis zu 4% der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung für betriebliche Altersversorgung verwandt werden. Bei dieser Entgeltumwandlung dürfen 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV (Viertes Buch Sozialgesetz) nicht unterschritten werden.

Gemäß der neuen gesetzlichen Regelung zur betrieblichen Altersversorgung erhalten Mitglieder der IG BCE ab dem 7. Beschäftigungsmonat, erstmals ab dem 01.01.2015 einen Anspruch auf einen monatlichen Betrag in Höhe von 13,30 Euro. Dieser Betrag ist ausschließlich für die betriebliche Altersversorgung zu zahlen, sofern dieses der Wunsch des Mitarbeiters ist.

Je 100 Euro Entgeltumwandlung (Eigenbeitrag) erhalten Mitglieder der IG BCE einen Arbeitgeberzuschuss von 13,00 Euro. Der Zuschuss ist Bestandteil der Entgeltumwandlung.

Die Einzelheiten werden zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter schriftlich vereinbart.

§ 14 Jahressonderzahlungen

1. Nach dem ersten vollen Jahr der Betriebszugehörigkeit hat der Mitarbeiter Anspruch auf Jahressonderzahlungen in Form von zusätzlichen Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Die Auszahlung des zusätzlichen Urlaubsgeldes erfolgt mit der Abrechnung für den Monat Juni eines jeden Jahres, die Auszahlung des Weihnachtsgeldes erfolgt mit der Abrechnung für den Monat November eines jeden Jahres.

Das zusätzliche Urlaubsgeld beträgt im ersten Kalenderjahr 8,00 Euro pro Urlaubstag und ab dem zweiten Kalenderjahr 11,00 Euro. Stichtag für die Berechnung des Kalenderjahres ist der 30. Juni.

2. Das Weihnachtsgeld beträgt, abhängig von der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses
 - im zweiten Jahr jeweils 200 Euro brutto,
 - im dritten Jahr 300 Euro brutto,
 - im vierten Jahr 400 Euro brutto,
 - ab dem fünften Jahr 500 Euro brutto.

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Sonderzahlungen anteilig entsprechend der vereinbarten individuellen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit.

Das Weihnachtsgeld erhöht sich mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit, berechnet auf den Stichtag 30. November.

Zusätzlich erhalten die Mitarbeiter für jedes Kind, das auf der Lohnsteuerkarte eingetragen ist, einen zusätzlichen Betrag von 30,00 Euro als Weihnachtsgeld.

Die Mitglieder der IG BCE erhalten eine um 200,00 € höhere Jahresleistung unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Die Auszahlung dieser zusätzlichen Leistung erfolgt mit dem Novembergehalt.

3. Voraussetzung für den Anspruch auf Auszahlung der Sonderzahlungen ist das Bestehen eines ungekündigten Beschäftigungsverhältnisses zum Auszahlungszeitpunkt.

Anspruchsberechtigte Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr ruht, erhalten keine Leistungen. Ruht das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr teilweise, so erhalten sie eine anteilige Leistung¹.

Mitarbeiter, die bis zum 31. März des Folgejahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, haben das Weihnachtsgeld zurückzuzahlen. Dies gilt nicht im Fall einer betriebsbedingten Kündigung durch den Arbeitgeber, oder wenn das Arbeitsverhältnis durch Fristablauf endet oder durch Anspruch auf eine Altersrente.

Weihnachtsgeld bis zu einem Betrag von 102,26 € kann nicht zurückgefordert werden.

¹ Protokollnotiz zu § 14 Ziffer 3.:

Bei der Berechnung der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses werden Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, nicht mitgerechnet. Ausgenommen sind arbeitsbedingte Erkrankungen und Arbeitsunfälle bis zu einem Zeitraum von 12 Monaten nach Ablauf der Entgeltfortzahlung.

§ 15 Ausschlussfristen

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

Lehnt die Gegenpartei die Ansprüche schriftlich ab, sind die Ansprüche innerhalb einer weiteren Ausschlussfrist von drei Monaten ab Zugang der schriftlichen Ablehnung gerichtlich geltend zu machen.

§ 16 Schlichtungsverfahren

I. Grundsatz

1. Die Tarifvertragsparteien stimmen in dem Bestreben überein, alle Streitigkeiten, soweit sie nicht in die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte fallen, nach Möglichkeit selbst zu erledigen.

1.1 Dazu treffen sie diese Schlichtungsvereinbarung.

2. Das Schlichtungsverfahren findet auf Antrag statt.

2.1 Das Schlichtungsverfahren kann erst beantragt werden, wenn vorherige Verhandlungen zwischen den Tarifvertragsparteien gescheitert sind.

2.2 Dies ist der Fall, wenn mindestens eine der Tarifvertragsparteien das ausdrücklich erklärt.

II. Zuständigkeit und Zusammensetzung der Schlichtungskommission

1. Die Schlichtungskommission leistet Hilfe bei Auslegungsfragen der jeweils gültigen Tarifverträge.
2. Die Schlichtungskommission entscheidet in paritätischer Besetzung mit je zwei Beisitzern.
3. Die Mitglieder der Schlichtungskommission werden von den Tarifvertragsparteien benannt.
4. Der Vorsitz wechselt innerhalb einer Schlichtungskommission von Sitzung zu Sitzung zwischen der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite.

III. Verfahrensablauf und Entscheidung der Schlichtungskommission

1. Die Schlichtungskommission ist innerhalb von 14 Tagen nach Eingang des Antrages einzuberufen.
2. Einstimmige oder mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen zustande gekommene Schlichtungssprüche der Schlichtungskommission sind endgültig und für beide Parteien bindend.
3. Kommt ein Schlichtungsspruch wegen Stimmengleichheit nicht zustande, so ist das Verfahren beendet.

§ 20 Schlussbestimmungen

1. Die IG BCE verpflichtet sich, eine Mitgliederliste der Personalabteilung zur Verfügung zu stellen.
2. Mitarbeiter werden nicht in Betrieben eingesetzt, die durch einen rechtmäßigen Arbeitskampf unmittelbar betroffen sind.

§ 11 Abs. 5 AÜG gilt entsprechend.

Ausnahmsweise kann der Einsatz im Rahmen des für den Kundenbetrieb vereinbarten Notdienstes erfolgen.

3. Übergangsregelung aufgrund der Neueinführung dieses Tarifvertrages: Die Berechnung des ununterbrochenen Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses erfolgt ab Stichtag 01.01.2002.
4. Dieser Manteltarifvertrag tritt am 1. Januar 2015 in Kraft und ersetzt den Manteltarifvertrag vom 23. August 2011.

Er kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende erstmals zum 31. Dezember 2016 gekündigt werden.

Hannover/Merkers, den 17. Oktober 2014

Für die
Technicum GmbH

Für die
Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie
Hauptvorstand

Aßtem

Hausmann

JungVogel