

**MANTELTARIFVERTRAG
FÜR DIE
ARBEITNEHMER
DER
CIGARETTENINDUSTRIE
VOM 31. OKTOBER 1996
IN DER FASSUNG VOM 24. JANUAR 2005**

GÜLTIG AB 1. JANUAR 2005

Zwischen dem
Arbeitgeberverband der Cigarettenindustrie e.V., Hamburg,
und der
**Gewerkschaft Nahrung - Genuss - Gaststätten,
Hauptverwaltung, Sitz Hamburg,**
wird für deren Mitglieder folgender Manteltarifvertrag geschlossen:

Geltungsbereich *)

§ 1

Der Manteltarifvertrag gilt für

1. räumlich: das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland;
2. fachlich: die Unternehmen der Cigarettenindustrie mit den angeschlossenen Druckerei-, Kartonagen-, Forschungs- und Entwicklungsabteilungen;
3. persönlich: alle Arbeitnehmer, die in den Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes fallen.**)

Begriffsbestimmungen

§ 2

1. Mehrarbeit ist Arbeitsleistung, die über die zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbarte tägliche Arbeitszeit hinausgeht. Das gilt auch für Teilzeitarbeit, sofern die für Vollzeitarbeitnehmer vereinbarte Arbeitszeit überschritten wird.***)
2. Nachtarbeit ist die zwischen 20 und 6 Uhr geleistete Arbeit, soweit es sich nicht um Schichtarbeit oder regelmäßige Arbeit in der Nacht handelt. Als Nachtarbeit gilt auch Mehrarbeit im Anschluß an die tägliche Arbeitszeit zwischen 20 und 6 Uhr oder an die Nachtschicht.
3. Sonntags- und Feiertagsarbeit ist die an Sonntagen, gesetzlichen Feiertagen sowie am 24. und 31. Dezember geleistete Arbeit, wenn sie keine Schichtarbeit ist.
4. Schichtarbeit ist eine zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbarte und als solche ausdrücklich bezeichnete Arbeitseinteilung, nach der die Arbeit in gleichbleibendem zeitlichen Wechsel zu leisten und um mindestens vier Stunden versetzt ist.
5. Normales Arbeitsentgelt ist das im Entgelttarifvertrag für einen Arbeitnehmer festgelegte Tarifentgelt****) zuzüglich tariflicher, betrieblicher und einzelvertraglich vereinbarter Zulagen, jedoch ohne Mehrarbeitsentgelt und Zuschläge.

*) s. Protokollnotiz Nr. 1

***) s. Protokollnotiz Nr. 2

****) s. Protokollnotiz Nr. 3

*****) s. Protokollnotiz Nr. 2 b)

- d) Die Verteilung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten und die damit verbundene Festlegung von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit und der Pausenzeiten hat unter Beachtung der gesetzlichen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu erfolgen.

Dem Wunsch von Teilzeitbeschäftigten nach einer Vollzeitbeschäftigung wird im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Rechnung getragen.

- e) Soweit Arbeitnehmer mit Kindern, die in Tagesstätten oder bei Tagesmüttern untergebracht sind, begründete Wünsche nach einer besonderen Arbeitszeitgestaltung haben, wird ihnen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten im Einvernehmen mit dem Betriebsrat ein Angebot unterbreitet.

2. a) Die betriebliche Wochenarbeitszeit kann, ohne daß Mehrarbeitszuschläge anfallen, durch Betriebsvereinbarung über die tarifliche ausgedehnt werden.

In der Betriebsvereinbarung ist ein Ausgleichszeitraum zu vereinbaren, innerhalb dessen die tatsächlich geleistete Arbeitszeit, die über die tarifliche Arbeitszeit hinaus erbracht wurde, in Freizeit*) zu gewährt ist.

Ist der Freizeitausgleich nicht möglich, so ist die Zeit mit dem jeweils zutreffenden Mehrarbeitszuschlag*) zu vergüten.

Wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat über den Ausgleichszeitraum nicht einigen, gelten 18 Monate als vereinbart (Auffangregelung).

- b) § 3 Ziff. 2 a) findet auf Mehrarbeit i.S. von § 2 Ziff. 1 grundsätzlich entsprechend Anwendung.*)
- c) Gleitende Arbeitszeit kann durch Betriebsvereinbarung geregelt werden; die Arbeitszeit darf im Durchschnitt die tarifliche Wochenarbeitszeit nicht überschreiten.

3. Wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht einigen, gilt folgende Arbeitszeit (Auffangregelung): Täglich 7 Stunden 30 Minuten.

4. a) Für Arbeitnehmer im Außendienst**) wurde ab 1.4.1990 die bis 31.12.1988 maßgebende Wochenarbeitszeit um 2 Stunden verkürzt. Ein entsprechender Zeitausgleich ist in Übereinstimmung mit dem Betriebsrat zu regeln. Wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht einigen, werden monatlich zwei halbe freie Tage gewährt.

- b) Bei Arbeitseinsätzen von Arbeitnehmern im Außendienst mit hohen Anteilen von Arbeitsbereitschaft***) gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 1 a ArbZG kann betrieblich vereinbart werden, daß die Arbeitszeit auch ohne Zeitausgleich 10 Stunden arbeitstäglich überschreitet. Wird kein Zeitausgleich vereinbart, so ist die Zeit mit den entsprechenden Zuschlägen zu vergüten.

*) s. Protokollnotiz Nr. 5

**) s. Protokollnotiz Nr. 6

***) s. Protokollnotiz Nr. 7

5. a) Mehrarbeit kann nur in Übereinstimmung mit dem Betriebsrat angeordnet werden; dies gilt nicht für die Anordnung von Mehrarbeit für einzelne Arbeitnehmer.*)
b) Angeordnete Mehrarbeit im Zusammenhang mit der täglichen Arbeitszeit wird auf 1/4 Stunde, wenn sie 1/4 Stunde überschreitet, jeweils auf die nächste 1/2 Stunde aufgerundet.**)
c) Eine bezahlte Pause von 1/4 Stunde wird gewährt, wenn im Anschluß an die tägliche Arbeitszeit Mehrarbeit von mindestens 1 Stunde angeordnet wird oder durch Mehrarbeit eine mehr als 4stündige ununterbrochene Arbeitszeit entsteht.
d) Mehrarbeit, die nicht im Zusammenhang mit der täglichen Arbeitszeit (z.B. in der Nacht, an arbeitsfreien Tagen) geleistet wird, ist mit dem Entgelt für mindestens 3 Stunden zuzüglich der entsprechenden Mehrarbeitszuschläge zu bezahlen.***)
6. Die mit regelmäßiger Sonnabend-, Sonntags- und Feiertagsarbeit beschäftigten Arbeitnehmer (z.B. Wächter, Heizer, Pförtner) sind grundsätzlich in bezug auf Freizeit nicht schlechter zu stellen als andere Arbeitnehmer. Ihnen ist deshalb für jeden Sonnabend, Sonntag, Feiertag sowie 24. und 31. Dezember, an dem sie arbeiten müssen, innerhalb eines Zeitraumes von zwei Wochen vor oder zwei Wochen nach diesem Tag ein freier Tag zu gewähren. Innerhalb von zwei Wochen soll eine zusammenhängende Freizeit von zwei Tagen unter Einschluß eines Sonntags oder Feiertags gegeben werden. Die Regelung erfolgt betrieblich in Übereinstimmung mit dem Betriebsrat.****)
7. Arbeitgeber und Betriebsrat können bei vorübergehendem Arbeitsmangel, um Entlassungen zu vermeiden, eine Verkürzung der Arbeitszeit für den Betrieb oder einzelne Betriebsteile vereinbaren (Kurzarbeit).

§ 4 Arbeitsentgelt, Arbeitskleidung

1. Tarifentgelte werden durch Tarifverträge geregelt.
Soweit tarifvertragliche Regelungen bestehen, ist die Einführung von Akkorden und anderen Entgeltfindungsmethoden den Tarifvertragsparteien vorbehalten.
2. a) Soweit für die Abrechnung ein Stundensatz erforderlich ist, beträgt er 1/162,5 des normalen Arbeitsentgelts.*)
b) Mehrarbeit ist, sofern sie nicht gemäß § 3 Ziff. 2 in Freizeit ausgeglichen wird, mit dem Stundensatz gemäß § 4 Nr. 2 a) und den Zuschlägen (§ 6) zu bezahlen*)

*) s. Protokollnotiz Nr. 6
**) s. Protokollnotiz Nr. 8
***) s. Protokollnotiz Nr. 9
****) s. Protokollnotiz Nr. 10

- c) Bei Teilzeitarbeit wird zusätzliche Arbeit, die nicht Mehrarbeit ist, mit dem Stundensatz gemäß Nr. 2 a) bezahlt.
- 3. a) Bei Kurzarbeit verkürzt sich der Entgeltanspruch ohne Kündigung der Arbeitsverträge im Verhältnis der Kurzarbeit zur vereinbarten Arbeitszeit gemäß § 3.
b) Der Arbeitgeber leistet einen Bruttzuschuß zum Kurzarbeitergeld bis zur Höhe von 90 % des aus dem normalen Arbeitsentgelt berechneten Nettoentgeltes.
Dieser Zuschuß entfällt, wenn und soweit er auf Leistungen nach dem Arbeitsförderungsgesetz angerechnet wird.
- 4. Den Arbeitnehmern werden im Betrieb Reinigungsmittel, Handtücher sowie die erforderliche Arbeitskleidung zur Verfügung gestellt.

Jahressonderzahlung

§ 5

- 1. Eine Jahressonderzahlung wird für jedes Kalenderjahr (Anspruchsjahr) anstelle einer Weihnachtsgratifikation und eines zusätzlichen Urlaubsgeldes neben dem normalen Arbeitsentgelt gezahlt.
- 2. a) Die Jahressonderzahlung beträgt für jeden vollen Kalendermonat, den das Arbeitsverhältnis im Anspruchsjahr bestand, 2/12 eines normalen Arbeitsentgeltes.
b) In Unternehmen mit weniger als 600 Arbeitnehmern wird eine Jahressonderzahlung von mindestens 1/12 eines normalen Arbeitsentgeltes für jeden Kalendermonat bezahlt; die Höhe wird für jedes Unternehmen durch besonderen Tarifvertrag vereinbart.*)
- 3. a) Bei der Berechnung der Jahressonderzahlung werden Zeiten nicht berücksichtigt, in denen das Arbeitsverhältnis länger als 1 Monat geruht hat.
b) Der Anspruch auf Jahressonderzahlung wird vermindert auf 1/12 des normalen Arbeitsentgeltes für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis im Anspruchsjahr bestand, wenn das Arbeitsverhältnis durch eigene Kündigung des Arbeitnehmers beendet wird; das gilt nicht, wenn die Beendigung wegen Eintritts in den Ruhestand oder wegen Geburt eines Kindes erfolgt.
- 4. Der Anspruch auf Jahressonderzahlung entfällt für das Anspruchsjahr, in dem das Arbeitsverhältnis beendet wird,
 - a) vor Beginn des 7. Monats der Betriebszugehörigkeit,
 - b) aus Gründen, die den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen.

Eine bereits ausgezahlte Jahressonderzahlung ist zurückzuzahlen.

*) s. Protokollnotiz Nr. 11

Schichtarbeit Regelmäßige Arbeit in der Nacht

§ 7

1. Der Einsatz in Schichtarbeit stellt erhöhte Anforderungen an den Arbeitnehmer. Als Ausgleich dafür wird Schichtfreizeit gewährt.
2. a) Anspruch auf Schichtfreizeit besteht pro Kalenderjahr nach folgender Staffel:*)

30 Schichtarbeitstage	=	1 Arbeitstage Schichtfreizeit
60 Schichtarbeitstage	=	2 Arbeitstage Schichtfreizeit
90 Schichtarbeitstage	=	3 Arbeitstage Schichtfreizeit
120 Schichtarbeitstage	=	4 Arbeitstage Schichtfreizeit
150 Schichtarbeitstage	=	5 Arbeitstage Schichtfreizeit
180 Schichtarbeitstage	=	7 Arbeitstage Schichtfreizeit
210 Schichtarbeitstage	=	9 Arbeitstage Schichtfreizeit

- b) Bei regelmäßiger Arbeit in der Nacht oder Arbeit in der 3. Schicht (Nachtschicht in 3- und Mehrschichtarbeitsystemen) besteht Anspruch auf Schichtfreizeit nach folgender Staffel

30 Nachtarbeitstage	=	1 Arbeitstag Schichtfreizeit
40 Nachtarbeitstage	=	2 Arbeitstage Schichtfreizeit
60 Nachtarbeitstage	=	3 Arbeitstage Schichtfreizeit
90 Nachtarbeitstage	=	4 Arbeitstage Schichtfreizeit
120 Nachtarbeitstage	=	5 Arbeitstage Schichtfreizeit
150 Nachtarbeitstage	=	6 Arbeitstage Schichtfreizeit
180 Nachtarbeitstage	=	7 Arbeitstage Schichtfreizeit
210 Nachtarbeitstage	=	8 Arbeitstage Schichtfreizeit

Freizeiten nach Ziff. 2 a) und 2 b) sind nebeneinander zu gewähren.

- c) Abwesenheitstage aller Art wie Urlaub, Krankheit, Schichtfreizeit usw. zählen nicht als Schichtarbeitstage.
- d) Die Schichtfreizeit wird grundsätzlich unabhängig vom Jahresurlaub gewährt. Zusammenhängend kann jeweils nur eine Woche Schichtfreizeit beansprucht werden.

Die Festlegung des Termins erfolgt in Übereinstimmung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange.

- e) Für Schichtfreizeit wird das normale Arbeitsentgelt bezahlt.
- f) Der Anspruch auf Schichtfreizeit ist abzugelten, wenn die Schichtfreizeit wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden kann.

Er erlischt 3 Monate nach Ablauf des Anspruchsjahres, wenn die Schichtfreizeit erfolglos angeboten worden ist.

*) s. Protokollnotiz Nr. 13

§ 8 **Arbeitsverhinderung durch Krankheit**

1. Bei Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit und bei Kuren und Heilverfahren der Sozialleistungsträger einschließlich einer verordneten Schonzeit wird das normale Arbeitsentgelt bis zu 6 Wochen nach den gesetzlichen Bestimmungen*) weitergezahlt.
2. a) Nach Ablauf des gesetzlichen 6-Wochen-Zeitraumes wird bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen für die Entgeltfortzahlung ein Zuschuß in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem aus dem normalen Arbeitsentgelt berechneten Nettoarbeitsentgelt gezahlt
für jedes Jahr Betriebszugehörigkeit
bis zur Dauer von je 3 weiteren Wochen,
höchstens
bis zur Dauer von insgesamt 78 Wochen
nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit.
Bei Arbeitsunfällen i.S. d. RVO mit Ausnahme von Wegeunfällen gilt die Höchstgrenze ohne die Voraussetzung längerer Betriebszugehörigkeit.
- b) Arbeitnehmern, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, werden die Barleistungen der höchsten Pflichtversicherungsstufe der AOK angerechnet.
- c) Für die Dauer des Anspruchs maßgeblich ist die bei Beginn des gesetzlichen 6-Wochen-Zeitraumes vollendete Betriebszugehörigkeit.
- d) Der Anspruch erlischt mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses oder dem Einsetzen eines Rentenanspruchs.
Bei rückwirkend einsetzender Rente kann gezahlter Krankengeldzuschuß nicht zurückgefordert werden.
- e) Der Anspruch auf Zuschuß besteht nicht, wenn und solange der Arbeitnehmer seine sich aus dem Gesetz ergebenden Pflichten nicht erfüllt.
Das gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer die Verletzung seiner Pflichten nicht zu vertreten hat.
- f) Arbeitnehmer, die gemäß § 185 c RVO zur Pflege eines erkrankten Kindes freigestellt sind, erhalten für die Dauer dieser Freistellung den Krankengeldzuschuß entsprechend Nr. 2.
3. Bei Arbeitsverhinderung nach dem Bundesseuchengesetz wird in entsprechender Anwendung der Bestimmungen in Nr. 2 ein Zuschuß zur gesetzlichen Entschädigung bezahlt.

*) s. Protokollnotiz Nr. 14

Freistellung von der Arbeit

§ 9

1. Abweichend von § 616 BGB besteht Anspruch auf Freistellung von der Arbeit bei Fortzahlung des normalen Arbeitsentgeltes für die tatsächlich benötigte Arbeitszeit bis 1 Tag, nach Absprache zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bis zu 3 Tagen, nach folgendem abschließenden Katalog:
 - a) Todesfälle in der Familie, d.h. Ehegatte, Kinder, Eltern, Geschwister, Großeltern und Schwiegereltern.
 - b) Teilnahme an der Bestattung der unter a) genannten Angehörigen.
 - c) Eigene Hochzeit und Silberhochzeit, Hochzeit eines Kindes, Goldene Hochzeit der Eltern und Schwiegereltern.
 - d) Entbindung der Ehefrau.
 - e) Arztbesuch, wenn er außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist.
 - f) Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt (mindestens 1 Tag).
 - g) Vorladung vor Gericht - außer als Partei oder Beschuldigter -, sofern dafür keine Gebühren gewährt werden, sowie Ladungen vor Behörden, sofern die Erledigung nur während der Arbeitszeit erfolgen kann.
 - h) Wahrnehmung allgemein anerkannter staatsbürgerlicher Pflichten, z.B. als Schöffe, Arbeits- oder Sozialrichter oder in der Sozialen Selbstverwaltung.
 - i) Nach Kündigung durch den Arbeitgeber zur Suche eines Arbeitsplatzes. Nach Kündigung durch den Arbeitnehmer ist angemessene Zeit zum Suchen eines Arbeitsplatzes unbezahlt zu gewähren.
2. Arbeitgeber und Betriebsrat können Einzelheiten in einer Betriebsvereinbarung regeln.

Urlaub

§ 10

1. Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.
Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
Der Urlaub dient der Erholung und der Erhaltung der Arbeitskraft; während des Urlaubs darf keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit ausgeübt werden.
2. Die Urlaubszeit wird in Übereinstimmung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat festgelegt; in der Zeit vom 1.6. bis 30.9. können zusammenhängend jedoch nur 3 Wochen beansprucht werden.

Urlaubsanspruch

3. a) Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach 6monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben (Wartezeit).

b) Der Urlaubsanspruch beschränkt sich auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses, wenn der Arbeitnehmer

1. die Wartezeit im laufenden Urlaubsjahr nicht mehr erfüllen kann oder
2. vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet oder
3. die Wartezeit zwar erfüllt hat, aber vor dem 1. Juli, bei ordentlicher Kündigung durch den Arbeitgeber vor dem 1. April des Urlaubsjahres ausscheidet.

Bruchteile von Urlaubstagen werden auf volle Urlaubstage aufgerundet.

c) Auf den Urlaubsanspruch werden die für das laufende Urlaubsjahr von einem früheren Arbeitgeber gewährten Urlaubs-Zwölftel angerechnet; der Arbeitnehmer hat eine Urlaubsbescheinigung des früheren Arbeitgebers vorzulegen.

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung über den im laufenden Urlaubsjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.

- d) Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. Dies gilt bezüglich des den gesetzlichen Mindesturlaub überschreitenden Anspruchs nicht, wenn das Arbeitsverhältnis aus einem Grund gelöst worden ist, der zur fristlosen Kündigung berechtigt, oder wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis unberechtigt vorzeitig gelöst hat.
- e) Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit nicht auf den Jahresurlaub angerechnet.

Ausschlußfrist

4. Der Anspruch auf Urlaub erlischt 3 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres, sofern der Urlaub dem Arbeitnehmer erfolglos angeboten wurde.

Werkferien

5. Wenn der Urlaub betriebsweise gegeben wird, haben Arbeitnehmer, denen noch kein oder nur ein geringer Urlaubsanspruch zusteht, Anspruch auf Beschäftigung oder auf Bezahlung der ausfallenden Arbeitszeit.

Urlaubsdauer

6. Der volle Urlaubsanspruch beträgt 30 Arbeitstage.

Urlaubsentgelt

7. a) Das Urlaubsentgelt wird nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst der letzten abgerechneten 3 Monate berechnet*).
- b) Entgelterhöhungen, die vor Antritt des Urlaubs oder während des Urlaubs in Kraft treten, sind vom Geltungstag an zuzuzählen.

Probezeit

§ 11

1. Eine Probezeit muß schriftlich vereinbart werden.
2. Ihre Dauer richtet sich nach der für die vorgesehene Aufgabe erforderlichen Einweisungszeit.
Sie soll für einfachere Tätigkeit 3, für qualifiziertere Tätigkeit 6 Monate nicht überschreiten.
Arbeitgeber und Betriebsrat regeln die Dauer der Probezeit für Tätigkeitsgruppen.
3. Im ersten Monat der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit eintägiger Kündigungsfrist gelöst werden; für den Rest der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist 2 Wochen.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 12

1. a) Die Kündigungsfrist im 1. und 2. Jahr der Betriebszugehörigkeit richtet sich nach § 622 BGB.
- b) Die Kündigungsfrist ab 3. Jahr der Betriebszugehörigkeit beträgt beiderseits 6 Wochen zum Ende eines Kalendervierteljahres.
- c) Der Arbeitgeber kann ab 6. Jahr der Betriebszugehörigkeit nur mit folgenden Fristen zum Ende eines Kalendervierteljahres kündigen:
nach einer Betriebszugehörigkeit von
 - 5 Jahren = 3 Monate
 - 8 Jahren = 4 Monate
 - 10 Jahren = 5 Monate
 - 12 Jahren = 6 Monate
- d) Die Kündigungsfrist für eine ordentliche Kündigung aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen und/oder für eine betriebsbedingte Kündigung wegen Beschäftigungsmangels, sofern dadurch mindestens 5 Arbeitnehmer gekündigt werden müssen, beträgt für den Arbeitgeber nach einer Betriebszugehörigkeit von
 - 8 Jahren = 6 Monate,
 - 10 Jahren = 9 Monate,
 - 15 Jahren = 12 Monate,
 - 20 Jahren = 15 Monate
 - 25 Jahren = 18 Monatezum Ende eines Kalendervierteljahres.**)

*) s. Protokollnotiz Nr. 15

**) s. Protokollnotiz Nr. 16

Diese Regelung findet Anwendung auf Maßnahmen, die nach Inkrafttreten des MTV eingeleitet werden.

2. a) Nach einer ordentlichen Kündigung aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen, die zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Abfindung in folgender Höhe, wenn nicht ein Sozialplan (§ 112 BetrVG) vorliegt:

Lebens- und Betriebszugeschörigkeitsjahr	Monatsentgelte
30. und 5.	4
35. und 10.	8
40. und 15.	12
45. und 20.	16
50. und 25.	20

- b) Monatsentgelt ist das normale Arbeitsentgelt.
c) Etwaige Abfindungen nach dem Kündigungsschutzgesetz (§§ 9, 10) werden auf diese Abfindung angerechnet.
d) Der Anspruch wird auf die Anzahl der vollen Kalendermonate beschränkt, die bis zum frühestmöglichen Bezug eines Altersruhegeldes der gesetzlichen Rentenversicherung verbleiben.

3. Maßgebend ist das am Tag der Kündigungserklärung vollendete Lebens- bzw. Betriebszugehörigkeitsjahr.
4. Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung durch Zeitablauf spätestens am letzten Kalendertag des Monats, in dem der Arbeitnehmer sein 65. Lebensjahr vollendet hat.

Härtefälle und betriebsnotwendige Ausnahmefälle sind in Übereinstimmung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu regeln.

§ 13 Ältere Arbeitnehmer

1. Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und dem Unternehmen mindestens 10 Jahre angehören, dürfen nicht durch ordentliche Kündigung aus betriebsbedingten Gründen entlassen werden.

Das gilt nicht für Kündigungen im Rahmen eines Sozialplanes gemäß § 112 BetrVG oder - in Unternehmen mit höchstens 100 Arbeitnehmern - wegen nachhaltiger Absatzminderung.

2. Wird ein solcher Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber aus betriebsbedingten Gründen oder wegen gesundheitlich bedingter Leistungsminderung auf einen niedriger zugeordneten Arbeitsplatz versetzt, erhält er während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses - aber längstens bis zu dem

Zeitpunkt, zu dem er ein Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung beanspruchen kann*) - eine Ausgleichszulage in Höhe des jeweiligen Differenzbetrages zwischen seiner neuen und der am Tage vor der Versetzung für ihn geltenden Tarifgruppe.

3. Maßgebend für die Berechnung des Lebensalters und der Betriebszugehörigkeit ist der Tag des Anhebungsantrags an den Betriebsrat.

Vorruhestand)**

§ 14

1. Ab 1. April 1993 können Arbeitnehmer in Unternehmen mit mehr als 100 Arbeitnehmern ihr Arbeitsverhältnis durch eine Vereinbarung zum Zweck der Inanspruchnahme von Vorruhestandsgeld gemäß den nachfolgenden Bestimmungen beenden***).
2. Der Anspruch auf Vorruhestandsgeld besteht nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens

15 Jahren für 24 Monate
25 Jahren für 27 Monate
32 Jahren für 30 Monate

vor dem frühestmöglichen Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer Anspruch auf ein Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung*) hat, jedoch nicht über diesen Zeitpunkt hinaus.

Die Aufnahme einer neuen Erwerbstätigkeit während des Bezugs von Vorruhestandsgeld bedarf der vorherigen Zustimmung des früheren Arbeitgebers.

3. Der Anspruch ist mindestens 6 Monate vor der Inanspruchnahme anzumelden. Der Betriebsrat ist hiervon zu informieren.
4. Das Vorruhestandsgeld beträgt 70 % des normalen Arbeitsentgelts. Die Jahressonderzahlung sowie betrieblich oder tariflich vereinbarte vermögenswirksame Leistungen werden in entsprechender Höhe gewährt.

Bei Arbeitnehmern, die ganz oder zeitweise teilzeitbeschäftigt waren, wird das normale Arbeitsentgelt eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers in dem Verhältnis, in dem die Arbeitszeit des Arbeitnehmers während seiner gesamten Dienstzeit zu der Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers gestanden hat, verringert und als normales Arbeitsentgelt zugrunde gelegt (Mischrechnung).

5. Der Arbeitgeber trägt die Hälfte des Beitrages, der sich auf der Grundlage des Vorruhestandsgeldes für die Versicherung des ausgeschiedenen Arbeitnehmers in der Kranken- und Rentenversicherung ergibt. Die Höhe der Arbeitgeberbeiträge richtet sich nach den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen.

*) s. Protokollnotiz Nr. 17

***) s. Protokollnotiz Nr. 4

****) s. Protokollnotiz Nr.18

6. Das Vorruhestandsgeld nimmt an Tarifsteigerungen entsprechend teil.
7. Der zum Vorruhestand Berechtigte erhält auf Verlangen eine Berechnung seines sich aus den Bestimmungen dieses Tarifvertrages ergebenden Vorruhestandsgeldes.
8. Eine betriebliche Altersversorgung wird auf der Basis des ungekürzten normalen Arbeitsentgeltes berechnet, das der Arbeitnehmer bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erhalten hätte. Die Zeit des Vorruhestandes ist als Betriebszugehörigkeitszeit anzurechnen.

Während des Bezugs von Vorruhestandsgeld ist der Bezug von Leistungen aus der betrieblichen Alters- und Invalidenversorgung ausgeschlossen.

9. Während der Zahlung des Vorruhestandsgeldes bleiben Ansprüche aufgrund betrieblicher Regelungen, wie z.B. Jubiläumsgeld, Zuschüsse für Fälle der Not, erhalten. Diese werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen steuerfrei gewährt, ansonsten trägt der ausgeschiedene Arbeitnehmer eventuell anfallende Steuern.

Dies gilt auch für die tarifliche Regelung über Freicigaretten.

10. Wird durch Änderungen der sozialversicherungsrechtlichen Grundlagen die Inanspruchnahme der Vorruhestandsregelung nicht mehr möglich, nehmen die Tarifvertragsparteien unverzüglich Verhandlungen auf, um eine für beide Seiten gleichwertige Regelung zu vereinbaren.
11. Der Arbeitnehmer hat Änderungen seiner persönlichen Verhältnisse, die Auswirkungen auf seinen Anspruch auf Vorruhestandsgeld haben können, dem früheren Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

Bei Bezug von Arbeitslosengeld sowie bei Aufnahme einer neuen Erwerbstätigkeit ohne Zustimmung des früheren Arbeitgebers erlischt der Anspruch auf Vorruhestandsgeld. Zuviel gezahltes Vorruhestandsgeld ist in voller Höhe zurückzuzahlen.

§ 15

Ausschlußfrist

1. a) Vermögensrechtliche Ansprüche aller Art aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung sind schriftlich oder protokollarisch oder über den Betriebsrat innerhalb einer Ausschlußfrist von 3 Monaten seit Fälligkeit des Anspruches bei dem Anspruchsgegner geltend zu machen.
b) Die Ausschlußfrist wird gehemmt durch Arbeitsunfähigkeit bzw. eine Kur oder ein Heilverfahren des Arbeitnehmers, längstens jedoch bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
2. Wird der Anspruch schriftlich zurückgewiesen, so erlischt er, wenn er nicht innerhalb eines Monats gerichtlich geltend gemacht wird.

Mitbestimmung und Mitwirkung des Betriebsrates § 16 in personellen Angelegenheiten und bei Rationalisierungsmaßnahmen

1. a) Einstellungen, Kündigungen und Versetzungen von Arbeitnehmern erfolgen unter Mitbestimmung des Betriebsrates nach den gesetzlichen Bestimmungen.
- b) Arbeitnehmer, die aus betriebsbedingten Gründen entlassen wurden und deren Entlassung nicht länger als zwei Jahre zurückliegt, sind bevorzugt einzustellen, wenn Betriebsrat und Gewerkschaft das gemeinsam beantragen und dem betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.
2. a) Der zuständige Betriebsrat bzw. Gesamtbetriebsrat hat Anspruch auf mindestens jährliche Information über langfristige Tendenzen in der technischen Ausrüstung, Rationalisierungsvorhaben und damit zusammenhängende Personalfragen allgemeiner Natur.
- b) Konkrete Rationalisierungsmaßnahmen sind rechtzeitig vorher mit dem Betriebsrat bzw. Gesamtbetriebsrat zu besprechen.
- c) Bei Meinungsverschiedenheiten wird die Maßnahme bis zur endgültigen Entscheidung praktisch erprobt.
- d) Nach einer Erprobungszeit von höchstens 8 Wochen ist erneut mit dem Betriebsrat zu beraten.

Bei fortbestehender Meinungsverschiedenheit kann der Betriebsrat verlangen, daß gemeinsam ein Sachverständiger oder ein Institut als Gutachter über die Belastung der betroffenen Arbeitnehmer bestellt wird.

Kommt eine Einigung über die Person des Sachverständigen oder das Institut nicht zustande, wird der Sachverständige oder das Institut durch den Direktor des Bundeszentrums Humanisierung des Arbeitslebens - hilfsweise durch den Präsidenten des zuständigen Landesarbeitsamtes - bestellt.

- e) Das Ergebnis des Sachverständigengutachtens ist nach Beratung mit dem Betriebsrat unter Beiziehung der Tarifvertragsparteien zu berücksichtigen. Wenn darüber keine Einigung möglich ist, entscheidet die Schiedsstelle (§ 17 Nr. 2) verbindlich.

Schlichtung von Streitigkeiten § 17

1. a) Streitigkeiten, die sich aus der Auslegung und Durchführung dieses Manteltarifvertrages und der bestehenden Entgelttarifverträge ergeben, sind durch Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, nötigenfalls unter Beiziehung der Tarifvertragsparteien, zu regeln. Wenn eine Verständigung nicht möglich ist, muß die Schlichtungsstelle angerufen werden.
- b) Die Schlichtungsstelle besteht aus je einem hauptamtlichen Vertreter der Tarifvertragsparteien, je zwei Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertre-

tern, die dem betroffenen Unternehmen angehören müssen, als Beisitzer und einem unparteiischen Vorsitzenden.

Der Vorsitzende wird von den Beisitzern einstimmig oder von dem Präsidenten des örtlich zuständigen Landesarbeitsgerichts bestimmt.

Jede Partei kann einen Sachverständigen hinzuziehen.

- c) Kommt eine Einigung nicht zustande, ist der Rechtsweg frei.
2. Die Schiedsstelle gemäß § 16 Nr. 2 e) besteht aus je zwei Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern sowie einem unparteiischen Vorsitzenden, die gemäß Nr. 1 b) berufen werden.
 3. a) Geschäftsstelle der Schlichtungsstelle und der Schiedsstelle ist die Geschäftsstelle des Arbeitgeberverbandes des Cigarettenindustrie.
b) Die erste Verhandlung soll spätestens 14 Tage nach Eingang der Anrufung bei der Geschäftsstelle stattfinden.
c) Schlichtungsstelle und Schiedsstelle entscheiden mit einfacher Mehrheit. Vorsitzender und Beisitzer haben je eine Stimme.

§ 18

Laufzeit

1. Dieser Tarifvertrag ist am 01.01.1997 in Kraft getreten und hat den Manteltarifvertrag vom 27.08.1988 und die Tarifvereinbarung vom 22.10.1992 für die Arbeitnehmer der Cigarettenindustrie ersetzt.

Die durch die Tarifvereinbarung 2004 eingefügten Änderungen in §§ 3, 7, 12 und 18 treten rückwirkend zum 01.01.2005 in Kraft, ebenso die Änderungen in den Protokollnotizen Nr. 1, Nr. 5 und Nr. 13.

Er kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Schluss eines Kalender- vierteljahres, frühestens zum 31.12.2007, gekündigt werden.
2. Der Zusatztarifvertrag vom 14.12.1990 für die Firma Philip Morris GmbH zum Arbeitszeitabkommen vom 27.08.1988 wird mit Ablauf des 31.12.2004 aufgehoben.

Hamburg, den 24. Januar 2005

ARBEITGEBERVERBAND
DER
CIGARETTENINDUSTRIE e.V.

GEWERKSCHAFT
NAHRUNG - GENUSS - GASTSTÄTTEN
HAUPTVERWALTUNG