

B. Druckindustrie
Die Forderungen der
IG Druck und Papier für den
Manteltarifvertrag
vom 5. Januar 1984*

Über die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 35 Stunden hinaus hat die Tarifkommission der IG Druck und Papier für die Druckindustrie weitere Forderungen beschlossen:

•Auszug aus einer Presseinformation der IG Druck und Papier vom 5. 1. 1984

- So sollen die weiteren Regelungen des Manteltarifvertrages zur Arbeitszeit so überarbeitet werden, „daß sowohl dem Gesichtspunkt einer Humanisierung der Arbeit als auch dem Gesichtspunkt der wirksamsten Form einer Arbeitszeitverkürzung hinsichtlich der Sicherung der Arbeitsplätze und der Arbeitsentlastung Rechnung getragen wird.“

Dazu gehöre unter anderem „eine Bezahlung der täglichen Pausen bei Schichtbetrieb und Nachtarbeit im Umfange einer halben Stunde.“ Außerdem solle die Mehrarbeit beschränkt werden.

- Künftig sollen „mitbestimmungspflichtige Stellenpläne bindend vereinbart werden“ müssen.
- Der Kündigungsschutz soll durch ein „generelles Widerspruchsrecht des Betriebsrates und eine Weiterbeschäftigungspflicht bis zur rechtskräftigen Entscheidung verbessert“ werden.
- Zum Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers fordert die IG Druck und Papier „Verbote und Schutzbestimmungen hinsichtlich technischer Verfahren zur Erfassung, Speicherung und Verwertung von auf Einzelpersonen bezogenen oder beziehbaren Daten.“
- Zur Sicherung der Arbeitsplätze fordert die Gewerkschaft für die Beschäftigten „Mitbestimmung und Mitwirkung beim Einsatz von Maschinen und Anlagen und bei der Gestaltung der Arbeitsabläufe, Arbeitsorganisation und Arbeitsinhalte“ sowie „das Recht auf Ablehnung neuer Technologien, sofern die Auswirkungen auf den Besitzstand und die sozialen Folgen nicht gelöst sind“ und „einen Schutz vor beruflicher Dequalifikation“ sowie einen „Anspruch auf qualifizierte Berufsbildungsmaßnahmen.“
- Aus Gründen des Gesundheitsschutzes sollen nach den Vorstellungen der IG Druck und Papier als Ausgleich für Leistungsintensivierung bezahlte Erholungspausen eingeführt und den Arbeitnehmern „ein Recht auf Ablehnung der Arbeit mit allen Stoffen und Geräten, deren Unschädlichkeit für den Menschen nicht einwandfrei nachgewiesen ist“, ein-

geräumt werden.

- Für die Löhne und Gehälter fordert die Gewerkschaft eine „Einkommenssicherung und einen Abgruppierungsschutz.“

Der Vermittlungsvorschlag Kurt Biedenkopfs vom 20. Juni 1984

Im Tarifstreit der Druck-Industrie unterbreite ich den Tarifparteien den folgenden Vermittlungsvorschlag zur Regelung der Fragen der Arbeitszeit-Verkürzung im Manteltarifvertrag:

I. Jahresarbeitszeit:

1. Die Jahresarbeitszeit von derzeit 261 Tagen (2088 Stunden) wird während der Laufzeit des Manteltarifvertrages vom 1. 7. 1984 bis zum 30. 6. 1988 um insgesamt a Tage (8 a Stunden) verringert.*
2. Die Verringerung der Arbeitszeit erfolgt in Schritten von ganzen Arbeitstagen.
3. Der Acht-Stunden-Regelarbeitstag bei fünf Regelarbeitstagen pro Woche wird für die Laufzeit des Manteltarifvertrages beibehalten.

II. Verfahren:

1. Die Tarifparteien entscheiden im Rahmen der jährlichen Lohnrunde, erstmals in der Lohnrunde 1985, welcher Anteil am Erhöhungsbetrag (real) für Real-Lohnerhöhung und welcher Anteil für Arbeitszeitverkürzung verwendet werden soll.
2. Wird in einem Jahr keine reale Erhöhung vereinbart, findet auch keine Arbeitszeitverkürzung statt.

*Arbeitszeitverkürzung in Tagen und durchschnittlichen Wochenarbeitsstunden

a (gemäß I.1)

= 5 Tage entspr.	39 Wochenstunden
= 7 Tage entspr.	38,7 Wochenstunden
= 10 Tage entspr.	38,2 Wochenstunden
= 16,5 Tage entspr.	37,0 Wochenstunden
= 20 Tage entspr.	36,4 Wochenstunden
= 22 Tage entspr.	36,0 Wochenstunden
= 27,5 Tage entspr.	35,0 Wochenstunden

3. Ein Tag Arbeitszeitverkürzung wird, auf der Basis des jeweiligen Jahres, in % Lohnerhöhung gewertet.

4. Die Arbeitszeitverkürzung erfolgt in Schritten von nicht mehr als b Arbeitstagen pro Jahr.*

Der erste Schritt erfolgt mit Wirkung vom 1.4. 1985.

5. Die Tarifparteien verpflichten sich, bei der Festlegung der jährlichen Arbeitszeitverkürzung gemäß Ziff. I.

- die Beschäftigungslage in der Druckindustrie,
- den Stand der technischen Entwicklung in der Druckindustrie und
- mögliche Vorlaufzeiten für die Ausbildung und/oder Umschulung von Fachkräften

zu berücksichtigen.

6. In Unternehmen (ein oder mehrere Betriebe)

- mit 20 oder weniger Beschäftigten,
- mit bis zu 50 Beschäftigten, wenn die Arbeitskosten mehr als 50 vom Hundert der Gesamtkosten betragen,

kann durch Betriebsvereinbarung bestimmt werden, daß die durch Arbeitszeitverkürzung entstandenen Freitage als Arbeitstage in Anspruch genommen werden. Von diesen Unternehmen wird der Lohn ohne Abzug des Anrechnungsbetrages für Arbeitszeitverkürzung gezahlt. Für die Betriebsvereinbarung gelten Ziff. V 2 - 4 entsprechend.

6. *alternativ*

Wahlrecht für Betriebe bis x Beschäftigte, statt Freitage zu gewähren, Arbeitstage beizubehalten, bei entsprechendem „Sanktions“-Zuschlag für diese Arbeitstage (z. B. ½ Überstunden-Zuschlag) und Lohn ohne Abzug für Arbeitszeitverkürzung (Ziff. II 1,2).

7. Die Tarifparteien prüfen zwei Jahre nach der ersten Arbeitszeitverkürzung die tatsächliche Inanspruchnahme und die Auswirkungen der Ziff. II 6. Ein

Anspruch auf

Änderung der Vorschrift während der Laufzeit des Manteltarifvertrages besteht nicht.

b (gemäß II.3)

Sollte zwischen 7 und 10 Tagen liegen.

Das entspricht 1,3 bis 1,8 Wochenstunden.

III. Verrechnung von Arbeitszeitverkürzung und Überstunden:

1. Die durch Arbeitszeitverkürzung anfallenden Freitage werden in der Zeit vom 1. 4. bis 31.3. des folgenden Jahres (Arbeitsjahr) gewährt.

2. Überstunden werden mit Freistunden verrechnet. Sie sollen zu halben oder ganzen Freitagen zusammengefaßt verrechnet werden. Die Verrechnung erfolgt in dem Kalenderjahr, in dem sie anfallen.

IV. Lohnzahlungen:

1. Die monatlichen Lohnzahlungen sind von den Schwankungen der effektiven Arbeitszeit unabhängig.

2. Überstundenzuschläge und sonstige Zuschläge werden in dem Monat abgerechnet, in dem sie anfallen.

V. Mitbestimmung:

1. Der Zeitpunkt der Gewährung der Freitage aus Arbeitszeitverkürzung und Überstundenverrechnung wird durch Betriebsvereinbarung geregelt.

2. Die Betriebsparteien sind verpflichtet, bei der Regelung den betrieblichen Bedürfnissen, insbesondere

- der Auslastung der Produktion,
 - der Verbesserung der Kostenstruktur,
 - sonstigen, die Wettbewerbslage der Unternehmen betreffenden Gesichtspunkten
- Rechnung zu tragen.

3. In der Betriebsvereinbarung, die die Unternehmensdisposition über die Freitage regelt, dürfen andere Gegenstände nicht geregelt werden.

4. Die Einigungsstelle ist bei ihrer Entscheidung über die Disposition der Freitage an die Vorgaben des Tarifvertrages gebunden.

VI. Besondere Schlichtung:

1. Für den Fall, daß die Tarifparteien über die Berücksichtigung der Verpflichtung nach II. 2 oder 5 oder die Anwendung der Ziff. II 6 keine Einigung erzielen können, vereinbaren sie eine besondere Schlichtung.

2. Aufgabe der besonderen Schlichtung ist
 - im Falle der Ziff. II 2 nur die Entscheidung der Frage, ob eine reale Erhöhung vereinbart ist,
 - im Falle der Ziff. II 4 ausschließlich die Entscheidung der Frage, ob und in welchem Umfang der vereinbarte Erhöhungsbetrag in Arbeitszeitverkürzung weitergegeben werden soll;
 - im Falle der Ziff. II 5 die Entscheidung über die Anwendung dieser Vorschrift.

3. Die Tarifparteien entsenden in die Schlichtungskommission je drei Mitglieder. Eines dieser drei Mitglieder soll die Qualifikation eines Wirtschaftsprüfers haben. Die Tarifparteien einigen sich auf den Obmann. Im Falle der Nicht-Einigung entscheidet zwischen den beiden Vorschlägen der Tarifparteien das Los.

Die Kommission entscheidet mit qualifizierter Mehrheit.

VII. Arbeitsmarkt:

Zur Verbesserung der Transparenz des Arbeitsmarktes in der Druckindustrie prüfen die Tarifparteien die Möglichkeit, in Zusammenarbeit mit der Bundesanstalt für Arbeit ein Evidenzbüro zur Erfassung offener Stellen in den Unternehmen der Druckindustrie und der Arbeitssuchenden zu errichten.

Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (einschließlich Berlin-West) vom 6. Juli 1984 (Auszug)

§ 3 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Ab 1. April 1985 beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 38,5 Stunden (2).

Die wöchentliche Arbeitszeit ist für den einzelnen Arbeitnehmer auf 5 Tage zu verteilen.

In Ausnahmefällen, in denen aus zwingenden Gründen (insbesondere wegen der Standort- oder Wettbewerbssituation) die Verteilung der Wochenarbeitszeit auf 5 Tage nicht möglich ist, kann die Arbeitszeit auch auf 6 Tage verteilt werden. Hierzu bedarf es einer Betriebsvereinbarung.

Arbeitszeitverteilungspläne über mehrere Wochen sind zulässig (4).

Durchführungsbestimmungen zu § 3:

[...]

(2) Die durch Verkürzung der Wochenarbeitszeit entstehende Freizeit ist auf der Basis einer Quartals-, Halbjahres- oder Jahresplanung, die jeweils rechtzeitig durch Betriebsvereinbarung zu regeln ist, wie folgt zu verteilen:

- a) Verteilung gleichmäßig (ergibt 38,5 Stunden pro Woche) oder
 - b) bezahlte Freistellung in Stunden, verteilt auf die Arbeitswochen des Quartals, Halbjahres oder Jahres oder
 - c) bezahlte Freistellung in Tagen, verteilt auf die Arbeitswochen des Quartals, Halbjahres oder Jahres oder
 - d) Kombination aus b) und c);
- Bei den Alternativen b) bis d) sind die Auftragslage und Beschäftigungssituation des Betriebes vorrangig zu berücksichtigen.

[...]

(4) Arbeitszeitverteilungspläne mit ungleichmäßiger Verteilung der Tages- und/oder Wochenarbeitszeit sind aus betrieblichen Gründen zulässig.

Jede abweichende Arbeitszeitverteilung ist durch Betriebsvereinbarung festzulegen.

Bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Tage innerhalb der Woche muß sie, sofern die Wochenarbeits-

zeit gleichbleibend vereinbart wird, an den gleichen Tagen jeder Woche gleich sein.

Wird die Arbeitszeit über mehrere Wochen unterschiedlich verteilt, so ist die über die tarifliche Wochenarbeitszeit hinausgehende Zeit vorrangig durch volle freie Tage auszugleichen.

Bei jeder Art der ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit darf an keinem Tag die Höchstarbeitszeit von 10 Stunden überschritten werden.

[...]

§ 17 Laufdauer

Dieser Tarifvertrag tritt, soweit sich aus seinen Bestimmungen nichts anderes ergibt, rückwirkend zum 1. Januar 1984 in Kraft. Er kann mit sechsmonatiger Frist zum Quartalschluß gekündigt werden, erstmals zum 31. Dezember 1988.

Die Arbeitszeitregelung des § 3 Ziff. 1 Abs. 1 + 2 kann mit sechsmonatiger Frist

zum Quartalschluß gekündigt werden, erstmals zum 31. März 1987.

Lohnabkommen für die Druckindustrie vom 6. Juli 1984 (Auszug)

Für die gewerblichen Arbeitnehmer und die gewerblich Auszubildenden der Druckindustrie in der Bundesrepublik Deutschland einschließlich Berlin-West (gilt) folgender Tarifvertrag:

I. 1. Mit Wirkung ab 1. Juli 1984 wird der tarifliche Wochenecklohn (Facharbeiter nach Vollendung des 1. Gehilfenjahres) um 3,3% auf 556,10 (Stundenlohn 13,90 DM) erhöht.

Für alle Arbeitnehmer, einschließlich der Arbeitnehmer, die nicht gearbeitet haben, aber seit dem 1. 4. 1984 in einem Arbeitsverhältnis stehen, wird eine einmalige Ausgleichszahlung von DM 150,- vorgenommen.

[....]