

**Gültig ab
1. Februar 1991**

LOHNRAHMEN- TARIFVERTRAG

**für die gewerblichen Arbeitnehmer
in der Papier, Pappe und Kunststoffe
verarbeitenden Industrie**

Bestell-Nr. T 35 (790) 10.000

LOHNRAHMEN- TARIFVERTRAG

**für die gewerblichen Arbeitnehmer
in der Papier, Pappe und Kunststoffe
verarbeitenden Industrie**

**Gültig ab 1. Februar 1991
im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland
(einschließlich Berlin-West)**

Zwischen dem

Hauptverband der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie e.V. – Sozialpolitischer Hauptausschuß –, Frankfurt am Main, handelnd in Vollmacht der nachstehend genannten Verbände:

1. Vereinigung Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitende Industrie Norddeutschlands e.V. – VPK Nord –, Hannover,
2. Vereinigung der Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden Industrie Westfalens e.V. (VPV-Westfalen), Bielefeld,
3. Unternehmensverband der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie Nordrhein e.V., Wuppertal, mit den ihm angeschlossenen Verbänden:
 - Arbeitgeberverband der Chemischen und Papierindustrie im Aachener Industriegebiet e.V., Aachen,
 - Arbeitgeberverband der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie von Düren, Jülich, Euskirchen und Umgebung e.V., Düren,
 - Arbeitgeberverband der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie und verwandte Industriezweige für Düsseldorf und Umgebung e.V., Düsseldorf,
 - Arbeitgeberverband der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie Sitz Köln, Köln,
 - Arbeitgeberschaft Papierverarbeitung Niederrhein, Krefeld,
 - Arbeitgeberverband Solingen e.V., Solingen,
 - Arbeitgeberverband der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie von Wuppertal und Umgebung e.V., Wuppertal.
4. Verband der Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden Industrie Hessen e.V. (VPI Hessen), Frankfurt am Main,
5. Verband der bayerischen Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden Industrie e.V., München,
6. Verband der Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden Industrie Baden-Württemberg e.V. (VPI), Stuttgart,
7. Verband Papierverarbeitung und Druck Südbaden e.V. (VPD), Freiburg,
8. Verband der Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden Industrie Rheinland-Pfalz und Saarland e.V., Neustadt an der Weinstraße,
9. Verband der Berliner Papier-, Pappe- und Kunststoffunternehmen e.V. (VBP), Berlin,

und der

**Industriegewerkschaft Medien – Druck und Papier, Publizistik und Kunst
– Hauptvorstand –, Stuttgart,**

wird folgender Lohnrahmentarifvertrag abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt:

1. räumlich:

für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland einschließlich Berlin-West;

2. fachlich:

für die Betriebe der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie, auch soweit an Stelle von oder in Verbindung mit Papier und Pappe andere Werk- oder Kunststoffe verwendet werden*;

3. persönlich:

für die den Tarifvertragsparteien angehörenden Mitglieder, nämlich Arbeitgeber und in deren Betrieben arbeiterrentenversicherungs-pflichtig tätige Arbeitnehmer.

§ 2 Lohngruppen

1. Alle Tätigkeiten werden in dem folgenden Lohngruppenschema erfaßt:

Lohngruppe I

Arbeiten, die ohne Vorkenntnisse nach kurzer Anweisung unmittelbar ausgeführt werden können.

Lohngruppe II

Arbeiten, die lediglich Kenntnisse und Fertigkeiten aufgrund einer Einweisung erfordern.

* Fußnote zu § 1 Ziffer 2

Dazu gehören insbesondere:

Papierveredelung, Buntpapier- und Metallpapier-Fabrikation, Wachspapier-Industrie, Geschäftsbücher-, Systembuchungsmittel- und Lernmittel-Industrie, buchbinderische Bürohilfsmittel-Industrie, buchbinderische Kalender- und Werbeartikelfabrikation, Herstellung von Gesang- und Gebetbüchern, Alben, Mappen, Ordern und Registraturmitteln, industrielle Verlags- und Lohnbuchbindereien, Wellpappen-Industrie, Kartonagen-Industrie, Fabrikation von Hartpapierwaren und Rundgefäßen, Faltschachtel-Industrie, Papiersack-Industrie, Beutel-Industrie, Briefumschlag- und Papierausstattungs-Industrie, Fabrikation von Sondererzeugnissen der Papierverarbeitung.

Lohngruppe III

Arbeiten, die durch Unterweisung erworbene fachliche Kenntnisse und entweder bestimmte Verantwortung für Betriebsmittel bzw. Arbeitsprodukt oder Konzentration erfordern.

Lohngruppe IV

Arbeiten, die durch längere Unterweisung erworbene fachliche Kenntnisse und Erfahrungen erfordern und mit Verantwortung für Arbeitsprodukt und in der Regel Betriebsmittel verbunden sind.

Lohngruppe V

Arbeiten, die durch eine längere systematische Unterweisung erworbene umfangreiche fachliche Kenntnisse sowie Selbständigkeit erfordern und die mit erhöhter Verantwortung für Betriebsmittel und Arbeitsprodukt verbunden sind.

Lohngruppe VI

Facharbeiten, deren Ausführung ein fachliches Können (Kenntnisse und Fertigkeiten) erfordert, das durch eine abgeschlossene Berufsausbildung in einem anerkannten einschlägigen Ausbildungsberuf erworben wird.

Die erforderlichen fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten können auch durch eine längere (über die Dauer der Berufsausbildung des Absatz 1 hinausgehende) einschlägige Berufserfahrung erworben worden sein. Verwertbare Kenntnisse und Fertigkeiten aus einer anderen abgeschlossenen Berufsausbildung sind angemessen zu berücksichtigen.

Lohngruppe VII

Schwierige Facharbeiten, deren Ausführung ein erweitertes fachliches Können (Kenntnisse und Fertigkeiten) erfordert, das durch eine abgeschlossene Berufsausbildung in einem anerkannten einschlägigen Ausbildungsberuf und eine anschließende mehrjährige Berufserfahrung erworben wird.

Die erforderlichen fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten können auch durch eine langjährige (über die Dauer der Berufsausbildung und Berufserfahrung gemäß Absatz 1 hinausgehende) einschlägige Berufserfahrung erworben worden sein. Verwertbare Kenntnisse und Fertigkeiten aus einer anderen abgeschlossenen Berufsausbildung sind angemessen zu berücksichtigen.

Lohngruppe VIII

Hochwertige Facharbeiten, deren Ausführung an das fachliche Können und die Verantwortung besondere Anforderungen stellt, die über die Lohngruppe VII hinausgehen.

2. *Einweisung* (Lohngruppe II) erfordert in der Regel eine Aneignungszeit von 3 Wochen.

Die Unterweisung (Lohngruppe III) erfolgt hinsichtlich der Betriebsmit-

tel, der Arbeitsabläufe und der Materialien. Sie erfordert in der Regel eine Aneignungszeit von 3 Monaten.

Längere Unterweisung (Lohngruppe IV) bedeutet das Erlernen von arbeitsplatzspezifischen Kenntnissen und Fertigkeiten sowie die Einübung der Arbeitsverrichtungen unter zeitweiser Anleitung von fachlich dazu geeigneten Arbeitskräften. Die Aneignungszeit beträgt in der Regel 6 Monate.

Längere systematische Unterweisung (Lohngruppe V) bedeutet eine systematische Anleitung durch fachlich dazu geeignete Arbeitskräfte. Die Aneignungszeit beträgt in der Regel 10 Monate.

3. Die in Ziffer 2 angegebenen Zeiten der Einweisung und Unterweisung (*Aneignungszeiten*) sind die durchschnittlichen Zeiträume innerhalb der einzelnen Lohngruppen, die ein Arbeitnehmer ohne einschlägige Vorkenntnisse im Regelfall benötigt, um die Kenntnisse und Fertigkeiten zu erwerben, die für die Ausübung der zugewiesenen Tätigkeit erforderlich sind.

Es ist deshalb nicht erforderlich, daß jeder Arbeitnehmer die Aneignungszeiten im Sinne einer Einarbeitungszeit zu durchlaufen hat. Erforderlich ist vielmehr nur, daß er die Kenntnisse und Fertigkeiten besitzt, die für die zugewiesene Tätigkeit notwendig sind. Der Zeitraum für die Erlangung dieser Kenntnisse und Fertigkeiten kann je nach den Umständen des Einzelfalles kürzer oder länger sein als die in der betreffenden Lohngruppe ausgewiesene Aneignungszeit. Er entfällt völlig, wenn der Arbeitnehmer aufgrund vorheriger Tätigkeiten die notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten bereits erworben hat.

4. Konzentration im Sinne der Lohngruppe III bedeutet das Erfassen und Verfolgen verschiedener, rasch ablaufender Vorgänge, die fallweises Eingreifen in Form unterschiedlicher Verrichtungen erfordern. Bei manueller oder teilmanueller Tätigkeit ist Konzentration vergleichbaren Inhalts zu verstehen.

§ 3 Eingruppierung

1. Für die Eingruppierung der Arbeitnehmer (einschl. der aushilfsweise, befristet oder in Teilzeitarbeit beschäftigten) in die Lohngruppen ist ausschließlich die ausgeübte Tätigkeit maßgebend, nicht die Berufsbezeichnung oder eine bestimmte Berufsausbildung.
2. Übt ein Arbeitnehmer mehrere Tätigkeiten aus, die verschiedenen Lohngruppen zuzuordnen sind, so erfolgt die Eingruppierung nach der überwiegenden Tätigkeit. Anteilige Tätigkeiten nicht nur vorüber-

gehender Art, die höheren Lohngruppen unterfallen, sind bei der Bemessung des Arbeitsverdienstes angemessen zu berücksichtigen, soweit nicht betriebliche Leistungslohnregelungen gelten.

3. Gelernte Buchbinder in industriellen Buchbindereien und grafische Fachkräfte mit abgeschlossener Lehrzeit, sofern sie mit Arbeiten ihres Lehrberufes beschäftigt werden, die der bisherigen Lohngruppe VII zuzuordnen waren, sind in die Lohngruppe VIII einzugruppieren.
4. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei Ein- und Umgruppierungen richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen (§§ 99 ff. BetrVG).

§ 4 Besondere Belastungen

1. Tätigkeiten mit besonderen körperlichen Belastungen, die hinsichtlich Körperhaltung oder Arbeitswiderstand (Gewicht), jeweils unter Berücksichtigung von Zeitdauer und Häufigkeit, erheblich über normale Belastungen hinausgehen, sind eine Lohngruppe höher als vergleichbare Tätigkeiten ohne solche besonderen Belastungen einzugruppieren.
2. Tätigkeiten mit geistig-nervlichen Belastungen, die erheblich und zeitlich überwiegend über die lohngruppenspezifischen Normalbelastungen der Sinne und Nerven hinausgehen, sind ebenfalls in die nächsthöhere Lohngruppe einzugruppieren.

Die lohngruppenspezifischen Normalbelastungen sind in

Lohngruppe II:

Erfassen leicht überschaubarer Vorgänge bei einfachen, sich wiederholenden Verrichtungen.

Lohngruppe III:

Erfassen und Verfolgen verschiedener, rasch ablaufender Vorgänge, die fallweises Eingreifen in Form unterschiedlicher Verrichtungen erfordern. Bei manueller Tätigkeit ist Konzentration vergleichbaren Inhalts zu verstehen.

Lohngruppe IV:

Erfassen und Verfolgen verschiedenartiger Vorgänge, die in der Regel gleichzeitig an Maschinen bzw. Maschinenkombinationen in rascher Folge ablaufen und die ständige Bereitschaft zum schnellen Eingreifen erfordern.

Die Normal-Belastung der Lohngruppe IV ist in obigem Sinne beispielsweise überschritten bei Erfassen, Verfolgen und Prüfen schwer überschaubarer, komplizierter und in rascher Folge ablaufender Vorgänge,

die angespannte Bereitschaft zum sofortigen Entscheiden und Eingreifen erfordern.

In den Lohngruppen V und VI können besondere geistig-nervliche Belastungen nicht allein für eine höhere Eingruppierung maßgebend sein; diese Belastungen sind jedoch in die Gesamtbetrachtung aller Kriterien einzubeziehen.

§ 5 Lohnschlüssel, Alters- und Beschäftigungsstufen

1. Tariflicher Ecklohn ist der für die Lohngruppe VI in den regionalen Lohntarifverträgen jeweils festgelegte höchste tarifliche Stundenlohn.

Für die Relationen der Lohngruppen untereinander gilt folgender Lohnschlüssel:

Lohngruppe I	75 %
Lohngruppe II	77,5%
Lohngruppe III	80 %
Lohngruppe IV	82,5%
Lohngruppe V	90 %
Lohngruppe VI	100 %
Lohngruppe VII	110 %
Lohngruppe VIII	120 %

2. Innerhalb der Lohngruppen I bis V werden die tariflichen Lohnsätze wie folgt abgestuft:

- ab 1. 2. 1991: „unter 20 Jahren“ und „ab 20 Jahre“
- ab 1. 2. 1992: „unter 19 Jahren“ und „ab 19 Jahre“
- ab 1. 2. 1993: „unter 18 Jahren“ und „ab 18 Jahre“

Der Abstand zwischen den beiden Altersstufen beträgt ab 1. 2. 1991 einheitlich 10%.

3. Innerhalb der Lohngruppen VI und VII werden die tariflichen Lohnsätze nach Tätigkeitsjahren in der Gruppe wie folgt abgestuft:

— Lohngruppe VI:

1. Tätigkeitsjahr 92 %
2. Tätigkeitsjahr 95 %
ab 3. Tätigkeitsjahr

— Lohngruppe VII:

1. Tätigkeitsjahr 95 %
ab 2. Tätigkeitsjahr

Eine Regelung über die Abstände zwischen den Tätigkeitsstufen werden die Tarifvertragsparteien in Ergänzung dieses Lohnrahmentarifvertrages bei Neuabschluß der geltenden regionalen Lohntarifverträge treffen.

4. Für die Lohngruppe VIII gilt ein Tariflohnsatz.

§ 6 Schlußbestimmungen

1. Dieser Lohnrahmentarifvertrag tritt am 1. 2. 1991 in Kraft.
2. Er kann mit sechsmonatiger Frist zum Ende eines Kalendermonats, erstmals zum 31. 1. 2001 gekündigt werden. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Sie kann nur gegenüber dem Hauptverband der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie – Sozialpolitischer Hauptausschuß – und der Industriegewerkschaft Medien – Druck und Papier, Publizistik und Kunst – Hauptvorstand – mit Wirkung für und gegen alle an diesem Tarifvertrag Beteiligten ausgesprochen werden.

Köln, den 19. Juni 1990

**Hauptverband der
Papier, Pappe und Kunststoffe
verarbeitenden Industrie (HPV) e.V.**
– Sozialpolitischer Hauptausschuß –

gez.: Hubert Kurz
gez.: Dieter von Tein

**Industriegewerkschaft Medien –
Druck und Papier,
Publizistik und Kunst**
– Hauptvorstand –

gez.: Erwin Ferlemann
gez.: Detlef Hensche

Protokollnotiz

zum Lohnrahmentarifvertrag für die Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie

1. Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, daß die Einführung der neuen Lohnstruktur grundsätzlich nicht zu einer Erhöhung der bisher gezahlten Effektivlöhne führen soll.
2. Auf die durch die neue Lohnstruktur bedingten Tariflohnerhöhungen können übertarifliche Lohnbestandteile aller Art angerechnet werden. Ausgenommen sind Erschwerniszulagen nach § 4 Ziffer 4 des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer. Eine Anrechnung von Leistungszulagen, die einzelvertraglich für besondere individuelle Leistungen des Arbeitnehmers schriftlich vereinbart worden sind (echte Leistungszulagen), ist nur bei Höhergruppierungen möglich.
Eine Minderung des bisher gezahlten Effektivlohnes aus Anlaß der Lohnstrukturänderungen darf nicht eintreten.
3. Die bestehenden betrieblichen Lohnregelungen (insbesondere Leistungsentlohnung aufgrund von Betriebsvereinbarungen) sind unter Beachtung der Ziffern 1 bis 2 zu überprüfen und erforderlichenfalls entsprechend umzugestalten.
4. Arbeitgeber und Betriebsrat sind verpflichtet, die zur Anpassung an die neue Lohnstruktur erforderlichen Maßnahmen unter Beachtung der Ziffern 1 bis 3 rechtzeitig vor Inkrafttreten des Lohnrahmentarifvertrages zu treffen.
Jedem Arbeitnehmer, der unter den Lohnrahmentarifvertrag fällt, ist die seiner Tätigkeit entsprechende Eingruppierung in das neue Lohngruppenschema bis spätestens 31. Dezember 1990 schriftlich mitzuteilen. In Betrieben mit Betriebsrat ist dieser innerhalb des gleichen Zeitraumes entsprechend zu unterrichten. Verweigert der Betriebsrat gemäß § 99 Betriebsverfassungsgesetz seine Zustimmung, so hat er dies unter Angabe der Gründe dem Arbeitgeber schriftlich mitzuteilen. Diese Mitteilung hat – abweichend von der gesetzlichen Regelung – spätestens bis zum Ablauf von 4 Wochen seit der Unterrichtung durch den Arbeitgeber zu erfolgen, andernfalls gilt die Zustimmung als erteilt.

Bei Meinungsverschiedenheiten, die betrieblich nicht bereinigt werden können, sind die Tarifvertragsparteien einzuschalten.

5. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich gegenseitig, die Durchführung der vorstehenden Vereinbarungen sicherzustellen.

Köln, den 19. Juni 1990

**Hauptverband der
Papier, Pappe und Kunststoffe
verarbeitenden Industrie (HPV) e.V.**

– Sozialpolitischer Hauptausschuß –

gez.: Hubert Kurz

gez.: Dieter von Tein

**Industriegewerkschaft Medien –
Druck und Papier,
Publizistik und Kunst**

– Hauptvorstand –

gez.: Erwin Ferlemann

gez.: Detlef Hensche

Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrages

Zwischen dem

Hauptverband der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie (HPV) e.V. – Sozialpolitischer Hauptausschuß –

und der

Industriegewerkschaft Druck und Papier – Hauptvorstand – Stuttgart

wird folgender Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie vom 22. November 1974 vereinbart:

1. § 7 Abschn. II, Ziff. 9, Abs. 1 erhält folgende Neufassung:

„Der Lohn für die Normalleistung beträgt 12 %, ab 1. 2. 1982 10 % mehr als der Tariflohn der betreffenden Arbeitnehmergruppe (Akkord-Richtsatz).“

2. Die vorstehende Neufassung tritt am 1. 2. 1981 in Kraft.

3. Bei der Umgestaltung betrieblicher Akkordregelungen im Sinne der Ziff. 4 der Protokollnotiz zum Lohnrahmentarifvertrag ist die Änderung des Akkordrichtsatzes gem. Ziff. 1 zu berücksichtigen.

4. Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, daß die gemäß Ziff. 1 dieses Tarifvertrages getroffene Regelung unverändert beibehalten werden soll, wenn der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer neu abgeschlossen wird.

Köln, den 4. November 1980

**Hauptverband der
Papier, Pappe und Kunststoffe
verarbeitenden Industrie (HPV) e.V.**

– Sozialpolitischer Hauptausschuß –

gez.: Karl-Heinz Ganns

gez.: Dieter von Tein

**Industriegewerkschaft
Druck und Papier**

– Hauptvorstand –

gez.: Leonhard Mahlein

gez.: Erwin Ferlemann

Protokollnotiz

zum Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer

1. Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, daß zur Vermeidung unbilliger Härten Arbeitnehmer, die für Tätigkeiten der Lohngruppe VI und VII im Akkord entlohnt werden, eine tarifliche Ausgleichszulage erhalten.

Die Ausgleichszulage ist zusätzlich zu dem Akkordstundenverdienst zu zahlen, der sich bei Zugrundelegung des tariflichen Akkordrichtsatzes gemäß § 7 Abschnitt II Ziffer 9 Absatz 1 (neue Fassung) des Manteltarifvertrages und des jeweils gültigen Lohntarifvertrages ergibt. Sie beträgt

- a) für Akkordarbeiter der Lohngruppe VI:

ab 1. 2. 1981	3%
ab 1. 2. 1982	5%

des tariflichen Stundenlohnes,

- b) für Akkordarbeiter der Lohngruppen VII:

ab 1. 2. 1981	3%
ab 1. 2. 1982	5%

des tariflichen Stundenlohnes, vermindert um die prozentuale Erhöhung des Tariflohnes der Lohngruppe VII im Verhältnis zum tariflichen Ecklohn aufgrund des heute abgeschlossenen Lohnrahmen-tarifvertrages.

2. Für die regionalen Tarifbereiche sind gemäß Ziffer 1 b) ab 1. 2. 1981 für Akkordarbeiter der Lohngruppe VII tarifliche Ausgleichszulagen in folgender Höhe zu gewähren:

a) Hamburg/Schleswig-Holstein	1,8%
b) Niedersachsen	1,8%
c) Westfalen	1,8%
d) Nordrhein	1,8%
e) Hessen	2,6%
f) Bayern	2,6%
g) Baden-Württemberg	3,0%
h) Südbaden	2,6%
i) Rheinland-Pfalz und Saarland	2,7%
j) Berlin	2,4%

Ab 1. 2. 1982 erhöhen sich die vorstehenden Prozentsätze um jeweils zwei Prozentpunkte.

-
3. Die vorstehende Regelung tritt am 1. 2. 1981 in Kraft. Sie kann mit sechsmonatiger Frist zum Ende eines Kalenderjahres, erstmals zum 31. 12. 1989 gekündigt werden. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Sie kann nur gegenüber dem Hauptverband der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie – Sozialpolitischer Hauptausschuß – und der Industriegewerkschaft Druck und Papier – Hauptvorstand – mit Wirkung für und gegen alle an diesem Tarifvertrag Beteiligten ausgesprochen werden.

Köln, den 4. 11. 1980

**Hauptverband der
Papier, Pappe und Kunststoffe
verarbeitenden Industrie (HPV) e. V.**
– Sozialpolitischer Hauptausschuß –

gez.: Karl-Heinz Ganns
gez.: Dieter von Tein

**Industriegewerkschaft
Druck und Papier**
– Hauptvorstand –

gez.: Leonhard Mahlein
gez.: Erwin Ferlemann