

Gehaltstabelle gültig bis 30. September 2010

Monatsgehalt
Euro (€)

Gehaltsgruppe 1	1.868 €
Gehaltsgruppe 2	2.198 €
Gehaltsgruppe 3	2.417 €
Gehaltsgruppe 4	freie Vereinbarung mind. 10 % über Gehaltsgruppe 3

Meister M 2	2.740 €
Meister M 3	3.277 €
Meister M 4	3.745 €

Gehaltstabelle gültig ab 01. Oktober 2010

Monatsgehalt
Euro (€)

Gehaltsgruppe 1	1.891 €
Gehaltsgruppe 2	2.224 €
Gehaltsgruppe 3	2.447 €
Gehaltsgruppe 4	freie Vereinbarung mind. 10 % über Gehaltsgruppe 3

Meister M 2	2.773 €
Meister M 3	3.316 €
Meister M 4	3.790 €

Gehaltstabelle gültig ab 01. Oktober 2011

Monatsgehalt
Euro (€)

Gehaltsgruppe 1	1.920 €
Gehaltsgruppe 2	2.258 €
Gehaltsgruppe 3	2.484 €
Gehaltsgruppe 4	freie Vereinbarung mind. 10 % über Gehaltsgruppe 3

Meister M 2	2.815 €
Meister M 3	3.366 €
Meister M 4	3.847 €

Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag

Zwischen dem

Landesfachverband Schreinerhandwerk
Baden-Württemberg

(Landesinnungsverband des Schreinerhandwerks

Baden-Württemberg), Danneckerstr. 35, 70182 Stuttgart

einerseits und der

IG Metall, Bezirk Baden-Württemberg, Bezirksleitung

Baden-Württemberg, Stuttgarter Str. 23, 70469 Stuttgart

andererseits, wird folgender Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

räumlich: Für Baden-Württemberg;

fachlich: Es gilt der fachliche Geltungsbereich aus § 1 Manteltarifvertrag für das Schreinerhandwerk Baden-Württemberg in seiner jeweils gültigen Fassung.

persönlich:

Für alle Beschäftigten, auch fachfremde Beschäftigte, die eine versicherungspflichtige Beschäfti-

d.b) die **körperliche Belastung** wird durch die vom Beschäftigten aufzuwendende Kraftanstrengung, durch die Belastungsdauer und die zeitliche Verteilung der Belastung bestimmt.

e) Bei den Lohngruppenmerkmalen wird, wenn nichts anderes ausdrücklich vermerkt ist, eine **normale Belastung** vorausgesetzt.

f) Eine **besondere Belastung** liegt vor, wenn Tätigkeiten zu verrichten sind, die mit einer besonderen Beanspruchung der Sinne, Nerven, des Denkvorgangs oder der Muskeln verbunden sind. Im Zweifelsfall müssen die von der Arbeitsphysiologie wissenschaftlich erarbeiteten Grenzwerte für die zulässige Belastung eines Beschäftigten bei einer Acht Stunden Arbeitsschicht im Mittel um mindestens die Hälfte überschritten werden.

g) Unter **Umgebungseinflüssen** sind alle Einwirkungen zu verstehen, die den Beschäftigten bei seiner Tätigkeit treffen und Beeinträchtigungen der Arbeit oder Belastungen hervorrufen können, wie z.B. Temperatur, Wasser, Feuchtigkeit, Säure, Fett, Schmutz, Staub, Gase, Dämpfe, Blendung, Lichtmangel, Lärm, Erschütterung, hinderliche Schutzkleidung, Erkältungsgefahr, Unfallgefahr.

Bei den einzelnen Lohngruppenmerkmalen wird, wenn nichts anderes ausdrücklich vermerkt ist, eine leichte bis mittlere Einwirkung von Umgebungseinflüssen vorausgesetzt.

3.) Lohngruppenmerkmale und Lohngruppenschlüssel

a) Für die Eingruppierung gewerblicher Beschäftigter gelten folgende Lohngruppenmerkmale:

aa) Die Lohngruppe 1 setzt sich aus einer Eingangsstufe und einer Hauptstufe zusammen.

Die Eingangsstufe beträgt mindestens 80%

des Tarifentgelts der Lohngruppe 2.

Die Hauptstufe beträgt mindestens 85%

des Tarifentgelts der Lohngruppe 2.

ab) Nach erfolgreicher Ablegung der Gesellenprüfung erfolgt die unmittelbare Eingruppierung, sofern Gesellentätigkeit ausgeführt wird, in die Lohngruppe 2.

Mit Beginn des 1. Gesellenjahres werden mindestens 88 %

des Tarifentgelts der Lohngruppe 2 bezahlt.

Mit Beginn des 2. Gesellenjahres werden mindestens 94 %

des Tarifentgelts der Lohngruppe 2 bezahlt.

Mit Beginn des 3. Gesellenjahres werden mindestens 100 % des Tarifentgelts der Lohngruppe 2 bezahlt.

b) Bei der Einstufung in die jeweiligen Gesellenjahre sind die Zeiten des Wehrdienstes, des Zivildienstes und des Mutterschutzes mit einzubeziehen.

Lohngruppe 1 85 %

Arbeiten, die geringe Sach- und Arbeitskenntnisse voraussetzen und ohne besondere Anleitung und Übung nach kurzer Einarbeitungszeit ausgeführt werden können. Zum Beispiel: Helferdienste, Hebe- und Tragarbeiten, Reinigungs- u. Aufräumarbeiten, Fahr- und Kurierdienste, Produktions- und Montagehelferarbeiten, Abfall sortieren.

Lohngruppe 2 100%

Arbeiten, die neben beruflicher Handfertigkeit und den für die Tätigkeit erforderlichen Kenntnissen über Werkstoffe und Betriebsmittel ein Können erfordern, wie es durch eine fachentsprechende Berufsausbildung oder durch eine entsprechende langjährige Anlernung und Übung erworben wird. Die Tätigkeit setzt selbständiges Arbeiten voraus.

Hierzu gehören im Einzelnen z.B. folgende Tätigkeiten:

Bedienen aller Holzbearbeitungsmaschinen u. -geräte, Oberflächenbehandlung, Montage, Anleitung von Helfer(n).

Lohngruppe 3 110 %

Hochwertige Facharbeiten, die hervorragendes Können, Selbstständigkeit, dispositive und umfassende verantwortungsvolle Tätigkeiten erfordern und entsprechende praktische und theoretische Kenntnisse voraussetzen. Qualifizierter Geselle, Vorarbeiter.

Hierzu gehören im Einzelnen z.B. folgende Tätigkeiten:

Anleitung eines oder mehrerer Gesellen (Gruppe anleiten), Schreiben von CNC-Programmen, Arbeitsvorbereitung, Abnahme, Aufsicht, Qualitätsüberwachung, Schablonen- und Musteranfertigung, Montageleitung.

Lohngruppe 4 120 %

Beschäftigte, die Tätigkeiten ausüben, für die breites Fachwissen aufgrund mehrjähriger Betriebs- und/oder Berufserfahrung erforderlich ist, um ein Arbeitsgebiet eigenverantwortlich zu bewältigen. Voraussetzung ist die fachentsprechende Meisterprüfung oder eine vergleichbare Qualifikation sowie die Beherrschung aller Arbeiten

der Lohngruppen 2 und 3. Sie nehmen im Rahmen ihrer Tätigkeit Personalführungsaufgaben und/oder Planungsfunktionen wahr.

Hierzu gehören im Einzelnen z.B. folgende Tätigkeiten:

Einteilung der Mitarbeiter, Arbeitsvorbereitung mit Arbeitsüberwachung, Vor- und Nachkalkulation, Zeiterfassung, Terminplanung und -überwachung, Materialdisposition, Maschineneinsatz koordinieren, Ausarbeitung von Projekten und Angeboten, Ausführungszeichnung erstellen, Lehrlingsausbildung.

4.) Gehaltsgruppenmerkmale

Die Eingruppierung der Angestellten richtet sich nach den folgenden Bestimmungen:

Gehaltsgruppe 1

Arbeiten, die geringe Sach- und Arbeitskenntnisse voraussetzen und ohne besondere Anleitung und Übung nach kurzer Einarbeitungszeit (ca. 3 Monate) ausgeführt werden können, wie z.B. Belege erfassen und ablegen. Bürohelfer/in

Gehaltsgruppe 2

Arbeiten, die ein berufliches Wissen erfordern, wie es durch eine fachentsprechende Berufslehre erworben wird. Die Tätigkeit setzt vollständig selbständiges Arbeiten voraus, wie z.B. Formulare ausfüllen, EDV-Programme bedienen, Lohn- und Finanzbuchhaltung vorbereiten und kontieren. Angestellte(r)

Gehaltsgruppe 3

Beschäftigte, die Tätigkeiten ausüben, für die breites Fachwissen aufgrund mehrjähriger Betriebs- und/oder Berufserfahrung erforderlich ist, um ein Arbeitsgebiet verantwortlich zu bewältigen. Voraussetzung ist die Beherrschung aller Arbeiten der Gehaltsgruppen 1 und 2. Sie nehmen im Rahmen ihrer Tätigkeit Personalführungsaufgaben und/oder Planungsfunktionen wahr. Abteilungsleiter/in
Hierzu gehören im Einzelnen z.B. folgende Tätigkeiten:

Einteilung der Mitarbeiter, Arbeitsvorbereitung mit Arbeitsüberwachung, Kalkulationen, Zeiterfassung, Terminplanung und -überwachung, Materialdisposition, Ausarbeiten von Projekten und Angeboten, Lehrlingsausbildung, Darstellung des Betriebes nach Außen.

Gehaltsgruppe 4

Freie Vereinbarung (jedoch mindestens 10 % über der Gehaltsgruppe 3)

Gehaltsgruppe Meister M 2

Tätigkeiten als Meister/in mit entsprechenden fachlichen Kenntnissen und Erfahrungen in einem Aufgabengebiet von begrenzter Bedeutung oder mit Unterstellung unter einen anderen Meister.

Gehaltsgruppe Meister M 3

Tätigkeiten als Meister/in in einem wichtigen Aufgabengebiet, für das eine berufliche Fachausbildung oder entsprechende Kenntnisse und eine gründliche Berufserfahrung erforderlich sind sowie ausschließliche Tätigkeit als Ausbilder/in.

Gehaltsgruppe Meister M 4

Tätigkeit als Meister/in in einer besonders wichtigen Abteilung, als Meister/in in mehreren Abteilungen oder als Betriebsleiter/in in einem kleineren Betrieb.

5.) Eingruppierung der Tätigkeiten

- a) Gegenstand der Eingruppierung ist nur die Arbeitsaufgabe (Tätigkeit bzw. Arbeit). Sie kann entweder eine einem Beschäftigten übertragene Einzelaufgabe (Summe ihrer Teilvorgänge) oder ein Aufgabenbereich (betriebs- oder arbeitsorganisatorisch festgelegter Umfang der übertragenen und ausgeführten Arbeiten) sein.
- b) Bei der Bewertung des Aufgabenbereichs sind sämtliche vom Arbeitnehmer ausgeführten Arbeiten nicht für sich, sondern insgesamt zu berücksichtigen.
- c) Die Eingruppierung in die Lohn- und Gehaltsgruppen erfolgt im Einvernehmen mit dem Betriebsrat.
- d) Das Ergebnis der Eingruppierung ist dem Beschäftigten schriftlich mitzuteilen. Es muss daraus ersichtlich sein, in welche Lohn- bzw. Gehaltsgruppe er eingestuft ist. Sollte die Berücksichtigung eines der Bewertungsmerkmale zu einer höheren Eingruppierung geführt haben, ist dies besonders festzuhalten.

6.) Änderung der Eingruppierung

- a) Ändert sich nicht nur vorübergehend eine Anforderung derart, dass eine andere Einstufung erforderlich erscheint, so ist auf schriftlichen Antrag die bisherige Eingruppierung zu überprüfen.
- b) Die beantragte Überprüfung ist unverzüglich vorzunehmen. Ihr Ergebnis ist dem Antragsteller schriftlich bekannt zu geben.
- c) Ergibt die Überprüfung eine Höhergruppierung, so gilt vom Zeitpunkt des Antrags an die neue Lohn- bzw. Gehaltsgruppe.
- d) Ergibt die Überprüfung eine Herabgruppierung, so wird diese unter Einhaltung der im Manteltarifvertrag für Änderungskündigungen festgelegten Kündigungsfrist wirksam. Wenn möglich, ist jedoch dem Beschäftigten eine andere Arbeit, die der bisherigen Lohn- bzw. Gehaltsgruppe entspricht, anzubieten.
- e) Gegen eine Eingruppierung oder Umgruppierung kann vom Beschäftigten oder vom Betriebsrat Einspruch beim Arbeitgeber eingelegt werden.
Der Betriebsrat oder der Beschäftigte hat das Recht, beim Arbeitgeber eine Änderung der Eingruppierung bzw. Umgruppierung zu beantragen.
Wenn über einen Einspruch oder Antrag auf Änderung keine Einigung erzielt wird, findet die jeweilige Schiedsordnung der Tarifvertragsparteien Anwendung. Durch die Schiedsstelle wird die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts nicht ausgeschlossen. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich jedoch, ihre Mitglieder zur Inanspruchnahme der Schiedsstelle anzuhalten.
- f) Ist die schriftliche Mitteilung der Eingruppierung oder Umgruppierung nach Ziffer e) nicht erfolgt, so entfallen hinsichtlich der Eingruppierung die tariflichen Ausschlussfristen.

7.) Zeitlohnentlohnung

Der Zeitlohnbeschäftigte wird nach seiner Lohngruppe auch dann bezahlt, wenn er in beschränktem Umfang oder vorübergehend Arbeiten einer höheren oder niedrigeren Lohngruppe ausführt.

§ 4 Abrechnung und Zahlung von Lohn und Gehalt

1. Der Abrechnungszeitraum für Lohn- und Gehaltszahlungen, der bis zu einem Monat betragen kann sowie die Zahlungstermine sind mit dem Betriebsrat bzw. den Beschäftigten zu vereinbaren.
2. Die Beschäftigten sind verpflichtet, die Unterlagen zur Berechnung des Arbeitsentgelts nach den Anweisungen des Betriebes vollständig auszufüllen und rechtzeitig vorzulegen.
3. Am Ende eines Abrechnungszeitraumes ist den Beschäftigten eine Abrechnung auszuhändigen. Sie muss das Bruttoentgelt, Steuern, Sozialversicherungsbeiträge und sonstige Abzüge sowie bei zuschlagspflichtiger Arbeit die Zahl der zuschlagspflichtigen Stunden und die Höhe der Zuschläge sowie bei flexibler Arbeitszeit die Höhe des Arbeitszeitkontos ausweisen.
4. Die monatliche Abrechnung soll so vorgenommen werden, dass diese spätestens am 10. des folgenden Monats dem Beschäftigten zur Verfügung steht.

§ 5 Löhne und Gehälter

Bis 30.09.2010 gelten die alten Tariftabellen weiter.

Ab 01.10.2010 erhöhen sich die Löhne und Gehälter um 1,2 % (LG 2 100% = 13,28 €).

Ab 01.10.2011 erhöhen sich die Löhne und Gehälter um weitere 1,5 % (LG 2 100% = 13,48 €).

§ 6 Überleitungsbestimmungen

Bestehende günstigere, betriebliche bzw. arbeitsvertragliche Regelungen werden durch das Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nicht berührt.

§ 7 Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt am 01. September 2010 in Kraft und kann mit einer Frist von 3 Monaten, erstmals zum 30.09.2012 gekündigt werden. Bei einer Kündigung dieses Tarifvertrages vereinbaren die Tarifvertragsparteien, noch während der Kündigungsfrist in Verhandlungen zur Neuregelung einzutreten.

Landesfachverband
Schreinerhandwerk
Baden-Württemberg
(Landesinnungsverband des
Schreinerhandwerks Baden-
Württemberg)

Industriegewerkschaft Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-
Württemberg

Anton Gindele
(Landesinnungsmeister)

Jörg Hofmann
(Bezirksleiter)

Gerhard Fischer
(Tarifausschuss-Vorsitzender)

Sabine Zach
(Bezirkssekretärin)

Dr. Klaus Heß
(Geschäftsführer)

Lohntabelle gültig bis 30. September 2010

	Tariflohn Euro (€)	Monatslohn Euro (€)
Lohngruppe 1		
Eingangsstufe	10,50 €	1.758,75 €
Hauptstufe	11,15 €	1.867,63 €
Lohngruppe 2	13,12 €	2.197,60 €
1. Gesellenjahr	11,55 €	1.934,63 €
2. Gesellenjahr	12,33 €	2.065,28 €
Lohngruppe 3	14,43 €	2.417,03 €
Lohngruppe 4	15,74 €	2.636,45 €

Lohntabelle gültig ab 01. Oktober 2010

	Tariflohn Euro (€)	Monatslohn Euro (€)
Lohngruppe 1		
Eingangsstufe	10,62 €	1.778,85 €
Hauptstufe	11,29 €	1.891,08 €
Lohngruppe 2	13,28 €	2.224,40 €
1. Gesellenjahr	11,69 €	1.958,08 €
2. Gesellenjahr	12,48 €	2.090,40 €
Lohngruppe 3	14,61 €	2.447,18 €
Lohngruppe 4	15,94 €	2.669,95 €

Lohntabelle gültig ab 01. Oktober 2011

	Tariflohn Euro (€)	Monatslohn Euro (€)
Lohngruppe 1		
Eingangsstufe	10,78 €	1.805,65 €
Hauptstufe	11,46 €	1.919,55 €
Lohngruppe 2	13,48 €	2.257,90 €
1. Gesellenjahr	11,86 €	1.986,55 €
2. Gesellenjahr	12,67 €	2.122,23 €
Lohngruppe 3	14,83 €	2.484,03 €
Lohngruppe 4	16,18 €	2.710,15 €

Lohntabelle
gültig ab 1. Juli 1995

Zeitlohn
(Tariflohn + 10 % Zeitlohnzulage)

Lohngruppe 1 (85%) mit 18 Jahren unter 18 Jahren	16,43 DM 14,79 DM
Lohngruppe 2 (88%) mit 18 Jahren unter 18 Jahren	17,01 DM 15,31 DM
Lohngruppe 3 (91%) mit 18 Jahren unter 18 Jahren	17,59 DM 15,83 DM
Lohngruppe 4 (96%) mit 18 Jahren unter 18 Jahren	18,56 DM 16,70 DM
Lohngruppe 5 (100%) im 1. Gesefftenjahr (88%) im 2. Gesefftenjahr (94%)	19,33 DM 17,01 DM 18,17 DM
Lohngruppe 6 (115%)	22,23 DM
Lohngruppe 7 (125%)	24,16 DM

Akkordrichtsätze
gültig ab 1. Juli 1995

Lohngruppe	Tariflohn (Grundlohn)	Akkordrichtsatz	Minutenfaktor
Lohngruppe 1	14,93 DM	17,17 DM	28,62
Lohngruppe 2	15,46 DM	17,78 DM	29,63
Lohngruppe 3	15,99 DM	18,39 DM	30,65
Lohngruppe 4	16,87 DM	19,40 DM	32,33
Lohngruppe 5	17,57 DM	20,21 DM	33,68
Lohngruppe 6	20,21 DM	23,24 DM	38,73
Lohngruppe 7	21,96 DM	25,25 DM	42,08

Lohntarifvertrag

Gültig ab 1. Juli 1994

Zwischen dem

Landesverband Holz + Kunststoff Baden-Württemberg,
Landesinnungsverband des Schreinerhandwerks, Stuttgart

und der

Gewerkschaft Holz und Kunststoff, Bezirksleitung Baden-Württemberg,
Stuttgart.

wird folgender Lohntarifvertrag abgeschlossen:

§ 1
Geltungsbereich

Dieser Lohntarifvertrag gilt

räumlich: für das Schreinerhandwerk Baden-Württemberg,

fachlich: a) für die Betriebe, Hilfs- und Nebenbetriebe, für selbständige Betriebsstellen sowie Montagestellen des Schreinerhandwerks einschließlich des Serienmöbelhandwerks

b) für Betriebe verwandter Handwerkszweige,

c) für Betriebe, die an Stelle oder in Verbindung mit Holz andere Werkstoffe oder Kunststoffe verarbeiten,

persönlich: für alle - auch fachfremde - Arbeitnehmer, die eine arbeitsvertraglich festgelegte Beschäftigung in den vorgenannten Betrieben ausüben.

Lohngruppen sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien (§ 3 des Tarifvertragsgesetzes)

§ 2

Allgemeine Arbeitsbedingungen

Für die allgemeinen Arbeitsbedingungen gelten

1. Manteltarifvertrag für das Schreinerhandwerk in Baden-Württemberg vom 5. Mai 1986, derzeit in Nachwirkung,
2. Tarifvertrag über die besonderen Arbeitsbedingungen der Fahrer und Beifahrer im Werkfernverkehr in der jeweils geltenden Fassung,
3. Rationalisierungsschutzabkommen vom 11. Dezember 1970;
4. Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen vom 9. Februar 1979;
5. Tarifvertrag über betriebliche Sonderzahlungen vom 17. Oktober 1983, derzeit in Nachwirkung.

§ 3

Lohnregelung

1. Der tarifliche Ecklohn (Grundlohn) aus dem Lohntarifvertrag vom 1. Februar 1991 wird vorab von 15,12 DM auf 16,87 DM angehoben. Der Zeitlohn Lohngruppe 5 (100%) erhöht sich durch diese Anhebung auf DM 18,56. Diese Vorweganhebung ist in voller Höhe auf einen höheren bisherigen Stundenlohn anrechenbar.
2. Der tarifliche Ecklohn(Grundlohn) erhöht sich ab 1. Juli 1994 um 2,6% und ab 1. Juli 1995 um weitere 1,5%.

- 8. Juli 1994

Erreicht

3. Der tarifliche Ecklohn für Zeitlohnarbeit wird demgemäß von 16,63 DM vorweg auf 18,56 DM angehoben und erhöht sich ab 1. Juli 1994 um 0,48 DM und ab 1. Juli 1995 um weitere 0,29 DM.

4. Der Akkordrichtsatz beträgt 15% auf den tariflichen Ecklohn (Grundlohn).

5. Die Tariflöhne in Lohngruppe 5 betragen hiernach ab:

a) Tariflohn (Grundlohn) 1. Juli 1994 1. Juli 1995
17,31 DM 17,57 DM

b) Zeitlohn (einschließlich der Zulage von 10%
auf den Tariflohn) 19,04 DM 19,33 DM

6. Nach erfolgreicher Ablegung der Gesellenprüfung erfolgt die unmittelbare Eingruppierung in die Lohngruppe 5.

Im 1. Gesellenjahr werden mindestens 88% des Tarifentgelts der Lohngruppe 5 gezahlt,

Im 2. Gesellenjahr werden mindestens 94% des Tarifentgelts der Lohngruppe 5 gezahlt,

Im 3. Gesellenjahr werden mindestens 100% des Tarifentgelts der Lohngruppe 5 gezahlt.

Bei der Berechnung des 1. und 2. Gesellenjahres sind die Zeiten des Wehrdienstes, des Zivildienstes, des Mutterschutzes u. a. mit einzubeziehen. Gesellen erhalten in jedem Fall ab dem Beginn des 3. Jahreszeitraumes, welcher der bestandenen Gesellenprüfung folgt, 100% des Tarifentgelts der Lohngruppe 5 gezahlt.

7. Für die Altersklasseneinteilung gilt folgender Schlüssel:

mit 18 Jahren 100%
unter 18 Jahren 90%

§ 4

Stückakkorde und übertarifliche Zulagen

1. Stückakkorde werden im gleichen Verhältnis wie die Tariflöhne erhöht.

2. Übertarifliche Zulagen bleiben unberührt.

3. Die Bestimmungen über Leistungszahlungen, die im Zeitlohn auf die Mindestlöhne nach Maßgabe der individuellen Leistung gewährt werden, bleiben bestehen.

4. Betriebliche Lohnerhöhungen, die im Vorgriff auf die per 1. Juli 1994 und 1. Juli 1995 zu erwartenden Lohnerhöhungen gewährt wurden, sind voll anrechenbar.

§ 5

Schlichtung

Bei Lohn Differenzen ist in jedem Fall der Betriebsrat hinzuzuziehen. Kommt eine Einigung im Betrieb nicht zustande, so sind die beiderseitigen Vertragsparteien gemäß Schiedsordnung vom 5. Mai 1986 einzuschalten.

§ 6

Geltungsdauer

Dieser Lohnvertrag gilt ab 1. Juli 1994 und tritt an die Stelle des Lohntarifvertrags vom 29. Januar 1991. Er kann mit einer Frist von zwei Monaten jeweils zum Monatsende, erstmals zum 31. Dezember 1995 gekündigt werden. Die Parteien verpflichten sich, im Falle einer Kündigung noch während der Kündigungsfrist in Verhandlungen über eine tarifliche Neuregelung einzutreten.

Stuttgart, den 21. Juni 1994

Landesverband Holz + Kunststoff
Baden-Württemberg
Landesinnungsverband des
Schreinerhandwerks, Stuttgart

gez.: Griebel

gez.: Böhsemer

Gewerkschaft
Holz und Kunststoff
Bezirksleitung
Baden-Württemberg

Lohntabelle

gültig ab 1. Juli 1994

	Zeitlohn (Tariflohn + 10% Zeitlohnzulage)
Lohngruppe 1 (85%) mit 18 Jahren unter 18 Jahren	16,18 DM 14,56 DM
Lohngruppe 2 (88%) mit 18 Jahren unter 18 Jahren	16,76 DM 15,08 DM
Lohngruppe 3 (91%) mit 18 Jahren unter 18 Jahren	17,33 DM 15,60 DM
Lohngruppe 4 (96%) mit 18 Jahren unter 18 Jahren	18,28 DM 16,45 DM
Lohngruppe 5 (100%) im 1. Gesellenjahr (88%) im 2. Gesellenjahr (94%)	19,04 DM 16,76 DM 17,90 DM
Lohngruppe 6 (115%)	21,90 DM
Lohngruppe 7 (125%)	23,80 DM

Akkordrichtsätze

gültig ab 1. Juli 1994

	Tariflohn (Grundlohn)	Akkordrichtsatz	Minutenfaktor
Lohngruppe 1	14,71 DM	16,92 DM	28,20
Lohngruppe 2	15,23 DM	17,51 DM	29,18
Lohngruppe 3	15,75 DM	18,11 DM	30,18
Lohngruppe 4	16,62 DM	19,11 DM	31,85
Lohngruppe 5	17,31 DM	19,91 DM	33,18
Lohngruppe 6	19,91 DM	22,90 DM	38,17
Lohngruppe 7	21,64 DM	24,89 DM	41,48