XXIV/ 177 ab.

Originalverträge 1200115

MANTELTARIFVERTRAG

für die gewerblichen Arbeitnehmer der Bekleidungsindustrie

vom 17. 5. 1979

§ 5 gekündigt zum 30.4.84

Zwischen der

s. auch zu 177 ab

Bundesvereinigung der Arbeitgeber im
Bundesverband Bekleidungsindustrie e.V.

für sich und die nachstehenden Verbände (§ 2 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz) handelnd:

AVE

- Arbeitgeberverband der Bekleidungsindustrie Aschaffenburg und Unterfranken e.V., Aschaffenburg,
- Arbeitsgemeinschaft der Norddeutschen Bekleidungsindustrie e.V., Hamburg,
- Verband der Bayerischen Bekleidungsindustrie e.V., München,
- Unternehmerschaft Bekleidungsindustrie Niederrhein, Krefeld,
- Verband der Bekleidungsindustrie für Hessen e.V., Neu-Isenburg,
- Landesverband der Bekleidungsindustrie für Baden e.V., Lahr,
- Verband der Bekleidungsindustrie für Westfalen, Bielefeld,
- Landesverband der Bekleidungsindustrie Rheinland-Pfalz e.V., Neustadt,
- Verband der Südwestdeutschen Bekleidungsindustrie e.V., Stuttgart,
- Wirtschaftsvereinigung Bekleidungsindustrie Nordrhein, Mönchengladbach,
- Gesamtverband Bekleidungsindustrie Niedersachsen und Bremen e.V., Hannover,

mit Ausnahmen ohne Br, NS ab: 1.1.80 f. Br, NS ab: 1.7.80 teilweise beendet (§ 5) zum 30.4.84 erneut m. Ausnahmen ab: 1.5.84

einerseits

und der

Gewerkschaft Textil-Bekleidung, Hauptvorstand,
Düsseldorf,

andererseits

wird folgender Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Bekleidungsindustrie geschlossen:

geändert d. 177 m

M A N T E L T A R I F V E R T R A G

für die gewerblichen Arbeitnehmer der Bekleidungsindustrie

§ 1

GELTUNGSBEREICH

Dieser Tarifvertrag gilt

räumlich: für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland, soweit es beiderseits von den eingangs genannten Verbänden erfaßt wird, ausgenommen das Tarifgebiet Berlin,

fachlich: für alle zur Bekleidungsindustrie gehörenden Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen,

persönlich: für alle gewerblichen Arbeitnehmer und Auszubildenden, die arbeiterrentenversicherungspflichtige Tätigkeiten verrichten.

§ 2

EINSTELLUNG

1. Für Einstellungen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

2. Dem Arbeitnehmer sind die Arbeitsbedingungen schriftlich zu bestätigen.

   Aus der Bestätigung hat hervorzugehen:

   a) der Zeitpunkt, zu dem die Arbeit aufgenommen wird,

   b) der Betriebsbereich,

   c) die Art der Tätigkeit.

3. Die Entlohnung richtet sich nach den tariflichen Bestimmungen. Etwaige Zulagen und die Bedingungen, nach denen sie gewährt werden, sind in die Bestätigung nach Ziffer 2 aufzunehmen.

4. Der neu eingestellte Arbeitnehmer ist über die für den Betrieb gültigen Betriebsvereinbarungen und Unfallverhütungsvorschriften aufzuklären.

/ 2

§ 3

PROBEZEIT

1. Mit neu einzustellenden Arbeitnehmern kann vor Aufnahme der Arbeit eine Probezeit bis zu höchstens 28 Kalendertagen vereinbart werden. Die Vereinbarung bedarf der Schriftform.

2. Die Probezeit verlängert sich um die in ihr anfallenden Fehlzeiten, sofern diese insgesamt 3 Arbeitstage überschreiten.

3. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von jeder Seite unter Einhaltung einer Frist von einem Arbeitstag gekündigt werden.

4. Die Vereinbarung einer Probezeit im Anschluß an ein auf Zeit oder Zweckerfüllung abgeschlossenes Arbeitsverhältnis ist unzulässig.

5. Die Bestimmungen des Schwerbehindertengesetzes über die Dauer der Probezeit bleiben unberührt.

   Über die Probezeit nach Ziffer 1 hinaus gilt jedoch die Kündigungsfrist nach § 13 SchwbG.

§ 4

ARBEITSGESTALTUNG UND BETRIEBSMITTEL

1. Die Arbeitsplätze, Arbeitsablauf und Arbeitsorganisation müssen menschengerecht im Sinne von § 90 BetrVG gestaltet sein.

2. Ist der Betriebsrat der Auffassung, daß der Arbeitsplatz diesen Anforderungen nicht entspricht, so kann er verlangen, daß Maßnahmen zur Behebung der Mängel getroffen werden.

3. Kommt eine Einigung hierüber zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht zustande, findet das Verfahren nach § 27 Anwendung.

4. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, einmal jährlich Grundsatzfragen der Humanisierung der Arbeitswelt gemeinsam zu behandeln.

5. Alle zur ordnungsgemäßen Ausübung der Tätigkeit benötigten Betriebsmittel (z.B. Maschinen, Scheren, Nadeln, Garne) sind dem Arbeitnehmer von der Betriebsleitung kostenlos und in gebrauchsfertigem Zustand zur Verfügung zu stellen.

/ 3

6. Zur sicheren Aufbewahrung von notwendigem persönlichen Eigentum, das der Arbeitnehmer in den Betrieb einbringt, hat der Arbeitgeber geeignete abschließbare Einrichtungen zur Verfügung zu stellen.

§ 5

REGELMÄSSIGE ARBEITSZEIT

1. Die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit darf 40 Stunden ausschließlich der gesetzlichen Pausen nicht überschreiten.

2. Die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit soll gleichmäßig, muß jedoch auf 5 Werktage verteilt werden, wobei der Samstag grundsätzlich arbeitsfrei gehalten wird.

3. Die Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Wochentage sowie die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sind zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren.

4. Durch schriftliche Vereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat kann die durch Betriebsfeiern, Volksfeste, öffentliche Veranstaltungen oder aus ähnlichem Anlaß an Werktagen ausfallende Arbeitszeit auf die Werktage von sieben zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen verteilt werden.

   Dasselbe gilt, wenn in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen ausfällt, um den Arbeitnehmern eine längere zusammenhängende Freizeit zu gewähren.

   In diesen Fällen entsteht kein Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag.

5. Die regelmäßige Arbeitszeit kann bis zu 50 Stunden wöchentlich ausgedehnt werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in überwiegendem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.

   Der hiervon betroffene Personenkreis ist durch schriftliche Vereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat festzulegen.

6. Pförtner und Wächter, die an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, erhalten hierfür eine zusammenhängende Freizeit von 24 Stunden in der folgenden Woche.

7. Im übrigen bleiben die gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen unberührt.

/ 4

8. Die regelmäßige Arbeitszeit endet am Tage vor Weihnachten und vor Neujahr um 12.00 Uhr. Die dadurch ausfallenden Arbeitsstunden sind mit dem persönlichen Durchschnittsverdienst zu vergüten und können nicht auf den Jahresurlaub angerechnet werden.

§ 6

MEHRARBEIT

1. Mehrarbeit liegt vor, wenn die tarifliche Wochenarbeitszeit nach § 5 überschritten wird. Bei der Errechnung der Mehrarbeit werden der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit entschuldigte Fehlzeiten hinzugerechnet.

2. Mehrarbeit ist, soweit irgend möglich, zu vermeiden. Beim Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse kann für eine befristete Zeit zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat unter Einhaltung einer angemessenen Ankündigungsfrist Mehrarbeit schriftlich vereinbart werden.

   Die Gesamtarbeitszeit darf durch Vereinbarung bzw. einseitige Anordnung von Mehrarbeit nach Ziffer 3 in der Woche 48 Stunden und 9 1/2 Stunden täglich nicht überschreiten. Die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutz- und Mutterschutzgesetzes sind dabei zu berücksichtigen.

3. In unvorhersehbaren Eil- oder Notfällen kann der Arbeitgeber Mehrarbeit einseitig jeweils für einen Tag anordnen, wenn der Betriebsrat an diesem Tag nicht mehr erreichbar bzw. eine Sitzung des Betriebsrates unmöglich ist. Der Betriebsrat ist in diesen Ausnahmefällen über die angeordnete Mehrarbeit unverzüglich zu informieren.

4. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, die im Rahmen dieser Bestimmungen festgelegte Mehrarbeit zu leisten.

5. Von Mehrarbeit sind auf ihren Antrag Arbeitnehmer freizustellen, die im Sinne des Schwerbehindertengesetzes in ihrer Erwerbsfähigkeit mindestens 50 % behindert sind, sowie Frauen, die unter das Mutterschutzgesetz fallen, und Mütter mit einem Kind unter 10 Jahren im eigenen Haushalt, sofern infolge der Mehrarbeit eine ausreichende Beaufsichtigung des Kindes nicht gewährleistet ist.

6. Ob geleistete Mehrarbeit unter Beachtung der in § 9 Ziffer 1 festgelegten Zuschläge in Geld oder Freizeit abgegolten wird, ist zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren.

Die Freizeitgewährung muß innerhalb von 13 Wochen nach Beendigung der vereinbarten Mehrarbeit erfolgen. Die zeitliche Lage der Freizeit ist zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren.

Ist Freizeitgewährung für Mehrarbeit schriftlich vereinbart, so ist während der Zeit, in der die Mehrarbeit geleistet wird, nur die betriebliche regelmäßige Arbeitszeit zu entlohnen.

Der Lohn für die Mehrarbeit zuzüglich der zustehenden Mehrarbeitszuschläge wird mit der Freizeitgewährung fällig und kommt mit der für diesen Zeitraum maßgebenden Lohnabrechnung zur Auszahlung.

Arbeitnehmer, die von der Leistung der Mehrarbeit befreit sind, sind während der Freizeitgewährung zu beschäftigen. Wird zumutbare Ersatzarbeit abgelehnt, so besteht kein Lohnanspruch. Das gleiche gilt, wenn das Arbeitsverhältnis erst nach der Leistung der Mehrarbeit begonnen hat, sofern nicht einzelvertraglich bei der Einstellung eine abweichende Vereinbarung getroffen wurde.

§ 7

KURZARBEIT

1. Bei Arbeitsmangel kann unter Beachtung der gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit zur Vermeidung oder Einschränkung von Entlassungen für den ganzen Betrieb oder für einzelne Betriebsabteilungen verkürzt werden.

   Die vereinbarte Verkürzung der Arbeitszeit endet in jedem Falle mit Einstellung der Zahlung von Kurzarbeitergeld.

2. Die Regelung von Kurzarbeit bedarf der schriftlichen Vereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat. Der Betriebsrat ist verpflichtet, seinen Beschluß unverzüglich herbeizuführen und dem Arbeitgeber bekanntzugeben.

3. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Anzeige der Kurzarbeit beim Arbeitsamt, den Nachweis der Voraussetzungen und die Errechnungen des Kurzarbeitergeldes rechtzeitig vorzunehmen.

   Kommt er dieser Verpflichtung nicht nach und entstehen den einzelnen Arbeitnehmern hierdurch Nachteile, so haftet er hierfür.

/ 6

4. Die Kurzarbeit bedarf einer Ankündigungsfrist von einer Woche. Die Frist beginnt mit dem auf die Ankündigung folgenden Tag und endet am Tag vor dem ersten Arbeitsausfall.

5. Entfallen die Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld nach § 63 AFG, gelten die Rechtsvorschriften aus dem Annahmeverzug, soweit nicht dem Arbeitnehmer zumutbare Arbeit angeboten wird.

§ 8

SCHICHT- UND NACHTARBEIT SOWIE ARBEIT

AN SONN- UND FEIERTAGEN

1. Unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen kann für den Betrieb sowie für einzelne Betriebsabteilungen und Arbeitnehmergruppen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat Nacht-, Sonn- und Feiertags- sowie Schichtarbeit schriftlich vereinbart werden.

2. Nachtarbeit ist die in der Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr geleistete Arbeit.

3. Für Teilzeitbeschäftigte gilt Nachtarbeit erst ab 22.00 Uhr, wenn die Arbeitszeit nicht mehr als 4 Stunden täglich beträgt.

   Geht bei Teilzeitbeschäftigten die Arbeitszeit über 22.00 Uhr hinaus, so gilt die Arbeitszeit ab 20.00 Uhr als Nachtarbeit.

4. Sonn- oder Feiertagsarbeit ist die Arbeit, die an Sonntagen oder gesetzlichen Feiertagen zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr geleistet wird.

5. Zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat kann eine andere Zeitspanne als Sonn-oder Feiertagsarbeit vereinbart werden. Der Zeitraum muß jedoch mindestens 24 Stunden umfassen und Stunden des Sonn- oder Feiertages einbeziehen.

6. Schichtarbeit liegt vor, wenn sich Arbeitnehmer nach vorgegebenem Plan am Arbeitsplatz ablösen. Schichtarbeit kann als ständige oder Wechselschicht vereinbart werden. Nachtschicht ist die dritte Schicht, die in der Regel von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr geleistet wird.

§ 9

ZUSCHLÄGE FÜR MEHR-, NACHT-, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT

1. Die Zuschläge für die zuschlagspflichtigen Mehrarbeitsstunden betragen:

   a) für die ersten 5 Stunden in der Woche ..... 25 %

   b) für jede weitere Stunde in der Woche ..... 35 %.

   Die Zuschläge sind entsprechend der nach § 6 Ziffer 6 abzuschließenden Betriebsvereinbarung entweder in Geld oder in Freizeit zu gewähren.

2. Die Zuschläge für Nachtarbeit betragen:

   a) für Nachtarbeit im Rahmen einer Nachtschicht ..... 35 %

   b) in allen anderen Fällen ..... 50 %.

3. Die Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit betragen:

   a) für Arbeit an Sonntagen ..... 50 %

   b) für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen ..... 100 %

   c) für Arbeiten an Neujahr, an den Öster-, Pfingst- und Weihnachtsfeiertagen und am 1. Mai .... 200 %.

4. Für Pförtner und Wächter, bei denen regelmäßig und überwiegend Arbeitsbereitschaft vorliegt, werden außer Mehrarbeits- und Feiertagszuschlägen keine weiteren Zuschläge gezahlt.

5. Die Zuschläge werden vom persönlichen Durchschnittsverdienst der laufenden Lohnperiode berechnet.

   Treffen mehrere Zuschläge zusammen, so ist bei gleicher Höhe nur einer, bei unterschiedlicher Höhe der höchste Zuschlag zu zahlen. Die Zuschläge für Nachtarbeit müssen jedoch zusätzlich gezahlt werden.

/ 8

§ 10

BEZAHLTE FREISTELLUNG AUS BESONDEREM ANLASS

1. Jeder Arbeitnehmer hat unter Fortzahlung seines persönlichen Durchschnittsverdienstes Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit, wenn er diese wegen folgender Ereignisse versäumt:

a)	bei eigener Eheschließung	für	2 Tage
b)	bei eigener Silberhochzeit	für	1 Tag
c)	bei Eheschließung von Kindern und Geschwistern	für	1 Tag
d)	beim Tod des Ehegatten	für	2 Tage
e)	bei Todesfällen in der Hausgemeinschaft - Eltern, Schwiegereltern, Großeltern, Kindern und Geschwistern -	für	1 Tag
f)	bei Teilnahme an der Beerdigung der unter d) und e) genannten Familienangehörigen	für	1 Tag
g)	bei Niederkunft der Ehefrau	für	2 Tage
h)	beim Umzug mit eigener Wohnungseinrichtung sowie bei Gründung eines eigenen Hausstandes im Zusammenhang mit der Eheschließung, sofern das Arbeitsverhältnis ungekündigt ist, jedoch höchstens einmal im Jahr	für	1 Tag
i)	bei Arbeitsjubiläen nach 25, 40 und 50 Jahren Betriebszugehörigkeit	für	jeweils 1 Tag.

2. Fällt ein unter Ziffer 1 aufgeführtes Ereignis auf einen arbeitsfreien Tag, so ist die Freizeit im zeitlichen Zusammenhang, z.B. an dem unmittelbar nachfolgenden oder vorhergehenden Arbeitstag, zu gewähren.

3. Der Anspruch auf bezahlte Freistellung entfällt, wenn der Arbeitnehmer am letzten Tag vor oder am ersten Tag nach dem Ereignis unentschuldigt der Arbeit fernbleibt.

§ 11

LOHNFORTZAHLUNG UND MITTEILUNGSPFLICHT

BEI ARBEITSVERHINDERUNG

1. Ist ein Arbeitnehmer an der Arbeitsleistung wegen Krankheit oder aus anderen Gründen verhindert, so hat er diese Verhinderung und deren voraussichtliche Dauer dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

2. Ein Arbeitnehmer hat Anspruch auf Fortzahlung seines persönlichen Durchschnittsverdienstes in folgenden Fällen:

   a) bei Vorladung vor Behörden, falls nicht anderweitig ein Anspruch auf Ersatz des Verdienstausfalles besteht; dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer Beteiligter in eigener Sache ist,

   b) bei der Ausübung eines öffentlichen Ehrenamtes, soweit eine Vergütung damit nicht verbunden ist, für die tatsächlich ausgefallene Arbeitszeit,

   c) bei Aufsuchen des Arztes, sofern die Behandlung während der Arbeitszeit unvermeidbar ist, jedoch höchstens für 10 Stunden im Verlauf eines Krankheitsfalles; als Krankheitsfälle gelten auch Vorsorgeuntersuchungen und amtsärztlich angeordnete Untersuchungen;

      soweit eine Bescheinigung verlangt wird, sind die Kosten vom Arbeitgeber zu tragen;

   d) bei schwerer Erkrankung eines zur Hausgemeinschaft gehörenden Kindes im Alter von 8 bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres, wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, daß der Arbeitnehmer zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege seines erkrankten Kindes der Arbeit fernbleibt und eine andere im Haushalt des Arbeitnehmers lebende Person die Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege nicht übernehmen kann, bis zu 3 Tagen im Jahr;

      für Kinder bis zu 8 Jahren gilt § 185 c RVO.

3. Wird das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber gekündigt, so ist dem hiervon betroffenen Arbeitnehmer für die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz bei Fortzahlung des persönlichen Durchschnittsverdienstes die erforderliche Freizeit zu gewähren.

/ 10 .

§ 12

LOHNZAHLUNG UND UNTERSTÜTZUNG IM TODESFALL

1. Im Todesfall ist der restliche Lohn des Arbeitnehmers mit befreiender Wirkung auf das bisher für die Lohnzahlung angegebene Konto zu überweisen.

   Bei Barzahlung ist der restliche Lohn des Arbeitnehmers den nachstehenden Personen in folgender Reihenfolge zu zahlen:

   a) an den Ehegatten,

   b) an Kinder,

   c) an Eltern oder Elternteile,

   d) an andere erbberechtigte Personen, die dem Arbeitgeber bekannt sind oder bekannt gemacht werden.

   Bei mehreren Anspruchsberechtigten der Buchstaben b), c) oder d) kann der Arbeitgeber mit befreiender Wirkung an einen der Anspruchsberechtigten zahlen.

2. Darüber hinaus zahlt der Arbeitgeber eine Unterstützung in Höhe eines Monatslohnes an:

   a) den überlebenden Ehegatten, sofern die Eheleute nicht dauernd getrennt gelebt haben, oder

   b) die Kinder, die auf der Lohnsteuerkarte berücksichtigt sind.

   Bei mehreren Anspruchsberechtigten des Buchstaben b) kann der Arbeitgeber mit befreiender Wirkung an einen der Anspruchsberechtigten zahlen.

   Einmalige Unterstützungsleistungen, die im Todesfalle des Arbeitnehmers für die Hinterbliebenen aus allein vom Arbeitgeber aufgebrachten Mitteln gezahlt werden, können hierauf angerechnet werden.

§ 13

ARBEITSAUSFALL INFOLGE BETRIEBSSTÖRUNG

1. Muß die Arbeit infolge von Naturkatastrophen, Sturm, Überschwemmung, Brand, Explosion sowie unvermeidbarem Ausfall von Strom, Wasser, Gas, Öl oder Kohle für den ganzen Betrieb oder ganze Betriebsteile ruhen, ist - soweit möglich - andere Arbeit zuzuweisen und zu leisten. Die Ersatzarbeit ist mit dem Durchschnittsverdienst zu vergüten.

2. Kann Ersatzarbeit nicht zugewiesen werden, ist jedem davon betroffenen Arbeitnehmer für die Wartezeit bis zur Entscheidung über das Arbeitsende, mindestens jedoch für drei Stunden, der Durchschnittsverdienst weiterzuzahlen.

3. Der darüber hinausgehende Arbeitsausfall ist innerhalb eines Zeitraumes von 7 Wochen seit Beginn der Unterbrechung ohne Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen nachzuholen; die zeitliche Lage der Nachholarbeit ist zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren.

4. Wird zumutbare Ersatz- oder Nachholarbeit abgelehnt, so besteht kein Anspruch auf Zahlung von Arbeitsentgelt.

5. Soweit die ausgefallene Arbeitszeit nicht nachgeholt werden kann, ist nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat ohne Einhaltung der in § 7 Ziffer 4 vorgeschriebenen Ankündigungsfrist Kurzarbeit einzuführen.

6. Ist auch die Einführung von Kurzarbeit nicht möglich, ist jedem betroffenen Arbeitnehmer die ausgefallene Arbeitszeit mit dem Durchschnittslohn zu vergüten.

§ 14

ENTLOHNUNG, EINSTUFUNG UND LOHNZAHLUNG

1. Lohn wird nur für geleistete Arbeit und Arbeitsbereitschaft gezahlt, soweit nicht durch tarifliche oder durch tariflich nicht abgedungene gesetzliche Regelungen anderes bestimmt ist.

2. Die Löhne werden durch besondere Lohntarifverträge festgesetzt.

3. Für die Einstufung der einzelnen Tätigkeiten sind die jeweils gültigen Bestimmungen des Lohntarifschemas sowie die Regelungen über berufsfremde Tätigkeiten in den regionalen Lohntarifverträgen maßgebend.

4. Die Art der Lohnzahlung, bar oder bargeldlos, ist zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren.

5. Der Lohnabrechnungszeitraum, längstens 1 Monat, und der Lohnzahlungstermin sind zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren.

Der Arbeitgeber hat den Lohn so rechtzeitig zu überweisen, daß der Arbeitnehmer am vereinbarten Lohnzahlungstermin über das Geld verfügen kann. Kosten, die dem Arbeitnehmer durch Überschreiten dieses Termines entstehen, trägt der Arbeitgeber.

6. Bei Barzahlung wird über Ort und Termin der Lohnzahlung eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat getroffen.

7. Fällt der Lohnzahlungstermin auf einen arbeitsfreien Tag, so sind Vorkehrungen zu treffen, daß der Arbeitnehmer am vorhergehenden Arbeitstag über seinen Lohn verfügen kann.

8. Bei bargeldloser Lohnzahlung bestimmt der Arbeitnehmer das Geldinstitut, bei dem er sein Lohnkonto eröffnen will.

   Die Kontoeröffnungsgebühren trägt der Arbeitgeber. Wenn für die ersten zwei Buchungen je Monat auf dem Bankkonto Gebühren berechnet werden, so sind diese, wenn sie glaubhaft gemacht worden sind, vom Arbeitgeber zu erstatten.

9. Nach Ablauf des der Lohnabrechnung zugrundeliegenden Zeitraumes, spätestens bis zum Lohnzahlungstermin, ist dem Arbeitnehmer eine schriftliche Abrechnung zu erteilen. Diese hat folgendes zu enthalten:

   a) den Abrechnungszeitraum,

   b) die Zahl der geleisteten und bezahlten Arbeitsstunden, unterteilt nach Zeit- und Leistungslohn,

   c) die jeweiligen Verdienste zu den Angaben nach Buchstabe b),

   d) die Zuschläge,

   e) vermögenswirksame Leistungen, zusätzliches Urlaubsgeld und Jahressonderzahlungen,

   f) den Bruttoverdienst,

   g) gesetzliche und vereinbarte Abzüge sowie Abschlagszahlungen,

   h) den Nettoverdienst.

10. Differenzen zwischen Abrechnung und überwiesenem oder ausgezahltem Betrag sind unverzüglich geltend zu machen.

Einsprüche gegen die rechnerische Richtigkeit sind spätestens innerhalb von 14 Tagen nach Erhalt der Lohnabrechnung geltend zu machen.

Für sachliche Beanstandungen finden im übrigen die Bestimmungen über Ausschlußfristen nach § 25 Anwendung.

Sämtliche Beanstandungen und Nachforderungen sind bei der für die Lohnabrechnung betrieblich zuständigen Stelle geltend zu machen.

§ 15

ENTLOHNUNGSGRUNDSÄTZE UND ENTLOHNUNGSMETHODEN

1. Die Löhne sind entweder Zeitlöhne oder Leistungslöhne. Leistungslöhne sind Akkord- oder Prämienlöhne.

2. Die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen (Zeitlohn, Akkordlohn, Prämienlohn) ist mit dem Betriebsrat nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Tarifvertrages schriftlich zu vereinbaren.

3. Entlohnungsmethoden sind die Verfahren zur Anwendung der Entlohnungsgrundsätze. Die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung sind mit dem Betriebsrat nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Tarifvertrages schriftlich zu vereinbaren.

4. Der Arbeitnehmer ist, soweit dem nicht gesetzliche Bestimmungen entgegenstehen, zur Leistung von Akkordarbeit gemäß den nach Ziffern 2 und 3 getroffenen Vereinbarungen verpflichtet, gleiches gilt für die übrigen Entlohnungsgrundsätze.

§ 16

ZEITLOHN

1. Zeitlohn ist der Lohn, der für eine Tätigkeit in einem bestimmten Zeitraum (Stunde, Woche, Monat) gezahlt wird.

2. Der Zeitlohn für die einzelne Tätigkeit ergibt sich aus dem jeweils gültigen Lohntarifvertrag. Er ist Mindestlohn und darf nicht unterschritten werden.

3. Für die Eingruppierung von Zeitlohntätigkeiten in die Lohngruppen ist die ausgeübte Tätigkeit maßgebend.

Wird ein Arbeitnehmer im Zeitlohn mit Tätigkeiten beschäftigt, die in verschiedene Lohngruppen eingestuft sind, so ist zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat ein Zeitlohn entsprechend dem jeweiligen Anteil der verschiedenen Tätigkeiten zu vereinbaren. Das im Lohntarifvertrag vorgesehene Verfahren für die Einstufung von nicht aufgeführten Tätigkeiten gilt sinngemäß.

Führt ein im Zeitlohn beschäftigter Arbeitnehmer regelmäßig Arbeiten in verschiedenen Lohngruppen gleicher Tätigkeitsbereiche aus, so gilt für diese Arbeiten der Lohn der höheren Lohngruppe.

Gleiches gilt, wenn sich die Tätigkeit aus Lohngruppen verschiedener Tätigkeitsbereiche zusammensetzt und die höher eingestufte Tätigkeit mehr als die Hälfte beträgt.

Wird vorübergehend, bis zur Dauer von einem Monat, eine höher eingestufte Tätigkeit verrichtet, so besteht für die dafür in diesem Zeitraum aufgewendete Zeit Anspruch auf Bezahlung nach der höheren Lohngruppe.

Wird in Abweichung vom Inhalt des Einzelarbeitsvertrages der Arbeitnehmer im Zeitlohn auch mit geringer zu entlohnenden Tätigkeiten beschäftigt, so behält er seinen bisherigen Lohn. Die Möglichkeit der Änderung des Arbeitsvertrages wird hiervon nicht berührt.

4. Arbeitnehmer, die Tätigkeiten ausführen, die im unmittelbaren Zusammenhang mit Akkord- oder Prämienarbeit stehen oder deren Arbeitstempo zwangsläufig und durch den Arbeitnehmer nicht beeinflußbar von einer Maschine bestimmt wird, erhalten für hierdurch bedingte Mehrbeanspruchung eine angemessene Leistungszulage, die zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren ist und die entfällt, wenn die Voraussetzungen dafür nicht mehr gegeben sind.

5. Für Zeitlohnarbeiter, die infolge ihrer körperlichen oder geistigen Beschaffenheit offensichtlich minderleistungsfähig sind, kann in schriftlicher Vereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat nach Anhörung des betroffenen Arbeitnehmers vom Tariflohn abgewichen werden.

Die bei Schwerbehinderten anerkannte Minderung der Erwerbsfähigkeit bedeutet allein keine Minderleistungsfähigkeit.

§ 17

AKKORDLOHN

1. Grundsätzlich sind Arbeiten, die sich ihrer Art nach dazu eignen und für die entsprechende technische und organisatorische Voraussetzungen gegeben sind, in schriftlicher Vereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat im Akkord (Zeit- oder Geldakkord) zu vergeben.

2. Die Akkordrichtsätze ergeben sich aus dem jeweils gültigen Lohntarifvertrag. Der tarifliche Akkordrichtsatz ist bei Errechnung der Akkordsätze (Zeit- oder Geldakkord) Berechnungsfaktor. Der Geldfaktor pro Minute errechnet sich bei Zeitakkorden aus dem tariflichen Akkordrichtsatz : 60.

   Bei einer Bezugnahme auf andere Zeiteinheiten ist entsprechend zu verfahren.

3. Beim Akkordlohn ändert sich der Verdienst über den Akkordrichtsatz proportional zum Mengenergebnis.

   Im Durchschnitt des Lohnabrechnungszeitraumes muß der einzelne Akkordarbeiter mindestens den Akkordrichtsatz pro Stunde erzielen. Insofern ist der Akkordrichtsatz für die Beschäftigten im Akkord Mindestlohn.

   Unterschreitet der Arbeitnehmer auf Dauer die Normalleistung und liegen die Gründe dafür nachweisbar in der Person des Arbeitnehmers, so fehlen die persönlichen Voraussetzungen für diese Akkordarbeit, und Betriebsleitung sowie Betriebsrat sind verpflichtet, Maßnahmen zu treffen, die erforderlich sind, um dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu tarifgemäßem Lohn zu geben.

   Für Arbeitnehmer, die infolge ihrer körperlichen oder geistigen Beschaffenheit offensichtlich minderleistungsfähig sind oder nach ihrem eigenen Willen regelmäßig weniger als die Normalleistung erbringen, kann in schriftlicher Vereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat nach Anhörung des betroffenen Arbeitnehmers ein von Abs. 2 abweichender Mindestlohn festgelegt werden.

   Die bei Schwerbehinderten anerkannte Minderung der Erwerbsfähigkeit bedeutet allein keine Minderleistungsfähigkeit.

4. Einzelakkord liegt vor, wenn der einzelne Arbeitnehmer das Arbeitsergebnis allein bestimmen kann. Er ist zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren.

/ 16

5. Gruppenakkord liegt vor, wenn mehrere Arbeitnehmer tätig sind und das Arbeitsergebnis nur von der Arbeitsgruppe erbracht werden kann. Er ist zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren.

6. Bei Zeitakkord werden die Vorgabezeiten auf der Grundlage der Arbeitsbeschreibung durch Zeitstudien, z.B. durch Messen, Zählen, Berechnen, Schätzen, Beurteilen ermittelt. Hierbei sind gesondert auszuweisen:

   a) Arbeitsbeschreibung,
   b) Istzeit,
   c) Leistungsgrad,
   d) Rüstzeit,
   e) sachliche Verteilzeit,
   f) persönliche Verteilzeit,
   g) Erholzeit.

7. Soweit nicht im Zeitakkord gearbeitet wird, können die Akkordsätze unter Verwendung betrieblicher Erfahrungen auch ohne Zeitstudien ermittelt werden.

8. Zur Erprobung von Vorgabezeiten oder Akkordsätzen können zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat Regelungen schriftlich vereinbart werden.

   Die Akkorde sind zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat schriftlich so zu vereinbaren, daß bei Normalleistung der Akkordrichtsatz verdient wird.

   Normalleistung ist die Leistung, die von einem hinreichend geeigneten Arbeitnehmer nach ausreichender Übung und Einarbeitung mindestens erreicht werden kann, ohne daß die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit auf die Dauer gefährdet wird.

   Angemessene Zuschläge für persönliche Verteilzeiten und Erholung sind gesondert zu berücksichtigen und auszuweisen. Der Mindestzuschlag für persönliche Verteilzeiten beträgt 5 %, für Erholung 10 %.

9. Bei nachweislich falscher Messung, Rechnung oder Leistungsgradbeurteilung kann der Akkordsatz in Vereinbarung mit dem Betriebsrat sofort berichtigt werden, wenn der Nachweis innerhalb von 8 Wochen nach Einführung des Akkordsatzes erfolgt.

   Darüber hinaus können vereinbarte Vorgabezeiten oder Akkordsätze nur geändert werden, wenn sich die Arbeitsbeschreibung ändert. Die Akkordänderung ist zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren.

10. Auf Verlangen sind dem Betriebsrat alle Berechnungsunterlagen zur Einsichtnahme zur Verfügung zu stellen.

Im Rahmen der Ziffer 9 sind auf Antrag des Betriebsrates Kontrollaufnahmen vom Betrieb durchzuführen. Der Betriebsrat kann verlangen, daß eines seiner Mitglieder sowohl an Zeitaufnahmen als auch an Kontrollaufnahmen teilnimmt.

11. Bei Beginn der Akkordarbeit sind dem Arbeitnehmer die Arbeitsbeschreibung sowie die Vorgabezeit oder der Akkordsatz schriftlich bekanntzugeben. Die Schriftform ist entbehrlich, wenn Arbeitsbeschreibung, Vorgabezeit oder Akkordsatz aus der ausgelegten Akkordvereinbarung (§ 77 Abs.2 Satz 3 BetrVG) ersichtlich sind. Bis zur Bekanntgabe dieser Daten ist der persönliche Durchschnittsverdienst zu zahlen.

Liegt für eine Arbeit kein vereinbarter Akkord vor, hat der Arbeitnehmer für die Übergangszeit Anspruch auf seinen persönlichen Durchschnittsverdienst.

12. Erreicht ein Arbeitnehmer bei einer Veränderung seiner Arbeitsaufgabe nicht unmittelbar danach mindestens seinen bisherigen Durchschnittsverdienst, weil die neuen Anforderungen eine Einübung notwendig machen, so ist ihm dafür eine ausreichende Einarbeitungszeit zu gewähren. Eine solche Veränderung der Arbeitsaufgabe kann sich z.B. durch entsprechenden Wechsel des Arbeitsganges, des Arbeitsplatzes, des zu verarbeitenden Materials oder durch ein anderes Produktionsprogramm ergeben.

Die Dauer der Einarbeitungszeit richtet sich nach dem Schwierigkeitsgrad der Umstellung. Sie ist zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren. In einer Betriebsvereinbarung können hierfür Richtbeispiele festgelegt werden.

Die Einarbeitungszeit wird mindestens mit dem persönlichen Durchschnittsverdienst vergütet.

Für die Einarbeitungszeit kann anstelle des persönlichen Durchschnittsverdienstes zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat eine schriftliche Vereinbarung über Zuschläge auf die Vorgabezeit getroffen werden, damit in dieser Zeit eine leistungsbezogene Entlohnung erfolgt.

13. Für Ausfallzeiten, die nicht nachweisbar und in ausreichender Höhe in den Vorgabezeiten oder Akkordsätzen enthalten sind, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf seinen persönlichen Durchschnittsverdienst (z.B. Warten auf Material, Reparaturen, Putzstunden).

Der Anspruch auf den persönlichen Durchschnittsverdienst besteht auch, wenn bei Arbeit im Bündelsystem wegen unzureichenden Materialnachschubs der Arbeitnehmer an der Hergabe seiner üblichen Leistung gehindert ist.

/ 18

14. Wird ein im Akkord tätiger Arbeitnehmer vorübergehend im Zeit- oder Prämienlohn beschäftigt, hat er für diese Zeit Anspruch auf seinen persönlichen Durchschnittsverdienst, sofern er in der vorübergehenden Tätigkeit keinen höheren Lohnanspruch hat.

§ 18

PRÄMIENLOHN

1. Für Arbeiten, die nicht nach § 17 Ziffer 1 im Akkord vergeben werden können, ist die Möglichkeit von Prämienentlohnung zu prüfen, sofern diese Arbeiten sich ihrer Art nach dazu eignen und die entsprechenden technischen und organisatorischen Voraussetzungen gegeben sind.

   Die Einführung und Änderung des Prämiensystems und der Prämiensätze sind zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren.

2. Die Prämienentlohnung kann auf das Ergebnis der Mengen- oder Qualitätsleistung, auf die bessere Nutzung der betrieblichen Anlagen oder Materialien, auf die Ersparnis von Roh-, Hilfs-, Betriebsstoffen oder Energien, auf Zeitersparnis und Termineinhaltung und/oder auf ein sonstiges Leistungsergebnis gerichtet sein.

3. In der Prämienvereinbarung sind gesondert auszuweisen:

   a) die Prämienart,

   b) die Bezugsmerkmale und Bezugsgrößen,

   c) die Prämienausgangsleistung,

   d) der Prämiengrundlohn,

   e) die Prämienlohnlinie,

   f) der Prämienberechnungszeitraum.

4. Die Prämiensätze sind so festzulegen, daß mit der Prämienausgangsleistung der Prämiengrundlohn verdient wird.

   Der Prämiengrundlohn ist der für die jeweilige Tätigkeit vereinbarte Tarifzeitlohn. Dieser ist Mindestlohn und darf nicht unterschritten werden. § 16 Ziffer 5 findet entsprechende Anwendung.

5. Die Prämie wird für ein über der Prämienausgangsleistung liegendes Leistungsergebnis bezahlt.

6. Die Höhe der Prämie wird durch den zu vereinbarenden Verlauf der Prämienlohnlinie bestimmt. Bei Prämiensystemen, die sich ausschließlich auf die Menge beziehen, muß die Prämienlohnlinie proportional verlaufen.

/ 19

7. Fehlerhafte Prämienbedingungen können in Vereinbarung mit dem Betriebsrat sofort berichtigt werden, wenn der Nachweis innerhalb von acht Wochen nach Einführung des Prämiensatzes erfolgt.

   Darüber hinaus können vereinbarte Prämienbedingungen nur geändert werden, wenn sich bei der Einführung zugrunde gelegte Voraussetzungen ändern. Die Prämienänderung ist zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren.

8. Die Bestimmungen von § 17 Ziffern 8, 10 Abs. 1, 11, 12, 13 und 14 finden entsprechende Anwendung.

§ 19

FLIESS-, FLIESSBAND- UND TAKTARBEIT

1. Fließ-, Fließband- und Taktarbeit ist eine zwangsläufig gesteuerte Folge von Arbeitsgängen, die ein Arbeitsgegenstand durchläuft und die von einem oder mehreren Arbeitnehmern ausgeführt werden müssen. Die Arbeitsinhalte sind räumlich und zeitlich aufeinander abgestimmt. Die Arbeitnehmer sind in der Wahl ihres Arbeitstempos nicht frei.

   Die Zwischenschaltung verhältnismäßig kleiner Reservemengen ändert nichts an dem Wesen der Fließarbeit.

   Für das Vorliegen von Fließ-, Fließband- und Taktarbeit ist es unerheblich, ob die Arbeitsgegenstände mechanisch oder manuell von Arbeitsplatz zu Arbeitsplatz befördert werden.

2. Die Lohnsätze für Fließ-, Fließband- und Taktarbeit ergeben sich aus dem jeweils gültigen Lohntarifvertrag.

3. Fließ-, Fließband- und Taktarbeit kann nur nach schriftlicher Vereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat eingeführt werden. Der Arbeitstakt ist auf der Grundlage der Normalleistung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren. Die Zuteilung der Arbeitsplätze muß entsprechend dem Leistungsvermögen der einzelnen Arbeitnehmer erfolgen.

   Für Leistungen an einzelnen Arbeitsplätzen, die den Arbeitstakt überschreiten, erhöht sich der Verdienst entsprechend dem Platzgrad bzw. dem Leistungsgrad.

   Der Geldfaktor errechnet sich aus dem Tariflohn für Fließ-, Fließband- und Taktarbeit : 60. Bei Bezugnahme auf andere Zeiteinheiten ist entsprechend zu verfahren.

/20

Soweit nichts anderes bestimmt wird, finden die Bestimmungen des § 17 Ziffern 3, 7, 8, 9, 10, 11, 12 und 13 sinngemäße Anwendung.

4. Ist eine genaue Sollzeitabstimmung zwischen den einzelnen Arbeitsplätzen nicht möglich, so ist für alle Arbeitsplätze die Teilarbeit mit der längsten Vorgabezeit zugrunde zu legen.

5. Zusätzlich zu den nach § 21 zu gewährenden bezahlten Kurzpausen müssen die Akkordvorgaben einen Erholzeitzuschlag von mindestens 10 % enthalten.

§ 20

SYSTEME VORBESTIMMTER ZEITEN

1. Die Einführung, Anwendung oder Änderung von Systemen vorbestimmter Zeiten zur Datenermittlung für den Leistungslohn ist zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren.

   Das Mitbestimmungsrecht umfaßt auch die Kontrolle darüber, ob in der Arbeitsbeschreibung bzw. in der Zusammensetzung der Zeitvorgabe (Analyse) alle Elemente der Arbeitsaufgabe enthalten sind.

2. Sofern diese Systeme nicht nachweislich auf der Normalleistung nach § 17 Ziffer 8 Abs. 3 basieren, sind Korrekturfaktoren zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren.

3. Soweit nichts anderes bestimmt ist, finden die Akkordbestimmungen nach § 17 sinngemäß Anwendung.

4. Bei betrieblichen Meinungsverschiedenheiten (z.B. über den Korrekturfaktor) sind die regionalen Tarifparteien mit dem Ziel einer Einigung anzurufen.

   Bleiben die Einigungsbemühungen erfolglos, so wird zur endgültigen Entscheidung der zentrale Tarifausschuß angerufen.

5. Der Tarifausschuß tritt bei Tarifbindung an die Stelle der Einigungsstelle nach § 76 BetrVG.

§ 21

BEZAHLTE KURZPAUSEN

1. Allen im Leistungslohn beschäftigten Arbeitnehmern werden innerhalb der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit von 8 Stunden Kurzpausen von insgesamt 30 Minuten gewährt.

Für Arbeitnehmer, deren regelmäßige Arbeitszeit von der Arbeitszeit nach Abs.1 abweicht, ist zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat eine entsprechende Regelung schriftlich zu vereinbaren.

2. Die Pausen sind auf die in den Akkordvorgaben enthaltenen Erholzeitzuschläge anzurechnen.

3. Die Anzahl sowie die zeitliche Lage der Kurzpausen werden zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat schriftlich vereinbart. Sie dürfen weder am Anfang noch am Ende der Arbeitszeit oder der AZO-Pausen liegen.

4. Für die Einhaltung der vereinbarten organisierten Kurzpausen hat die Betriebsleitung Sorge zu tragen.

§ 22

LÖSUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

1. Die beiderseitige Kündigungsfrist beträgt 2 Wochen. Die Kündigung kann nur zum Wochenschluß erfolgen.

2. Kündigt der Arbeitgeber, so beträgt die Kündigungsfrist:

   a) nach Vollendung des 30. Lebensjahres und einer Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren 1 Monat zum Monatsende,

   b) nach Vollendung des 35. Lebensjahres und einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren 2 Monate zum Monatsende,

   c) nach Vollendung des 45. Lebensjahres und einer Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren 3 Monate zum Ende eines Kalendervierteljahres.

3. Die gesetzlichen Bestimmungen über die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses bleiben unberührt.

4. Für eine bestimmte Zeit oder für einen bestimmten Zweck eingegangene Arbeitsverhältnisse enden mit Ablauf der vereinbarten Zeit oder mit Erfüllung des Zwecks, ohne daß es hierzu einer Kündigung bedarf.

5. Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein Zeugnis. Es hat Auskunft zu geben über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die ausgeübte Tätigkeit.

   Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist das Zeugnis auf seine Führung und Leistung auszudehnen.

   In begründeten Fällen ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen ein Zwischenzeugnis zu erteilen.

6. Wird das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber gekündigt, so ist dem hiervon betroffenen Arbeitnehmer für die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz bei Fortzahlung des persönlichen Durchschnittsverdienstes die erforderliche Freizeit zu gewähren.

7. Durch Ausgleichsquittung kann der Arbeitnehmer nicht auf Ansprüche verzichten, die während dem Bestehen des Arbeitsverhältnisses oder aus Anlaß seiner Beendigung entstanden sind.

   Einzelarbeitsvertragliche Abmachungen über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im gegenseitigen Einvernehmen oder über eine Abfindung zur Abgeltung aller Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis bleiben davon unberührt.

§ 23

ANRECHNUNG FRÜHERER BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

1. Die frühere Beschäftigungszeit eines Arbeitnehmers bei demselben Arbeitgeber wird auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit angerechnet, wenn

   a) das Arbeitsverhältnis nach mindestens 3-jähriger Betriebszugehörigkeit wegen betriebsbedingter Erfordernisse durch den Arbeitgeber gekündigt wurde, die Wiederbegründung des Arbeitsverhältnisses jedoch innerhalb von zwei Jahren erfolgt,

   b) das Arbeitsverhältnis aufgrund von Kurzarbeit von mehr als 6 Wochen durch den Arbeitnehmer gekündigt wurde und nicht länger als zwei Jahre unterbrochen war,

   c) das Arbeitsverhältnis unmittelbar nach einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme bei demselben Arbeitgeber wieder aufgenommen wird,

   d) bei Niederkunft das Arbeitsverhältnis nach Ablauf des Zeitraumes, in dem eine Kündigung unzulässig ist, nicht länger als drei Jahre unterbrochen war, ohne daß die Arbeitnehmerin in dieser Zeit erwerbstätig gewesen ist,

   e) das Arbeitsverhältnis aus gesundheitlichen Gründen des Arbeitnehmers oder wegen der Pflegebedürftigkeit von Kindern, Ehegatten oder Eltern nicht länger als drei Jahre unterbrochen war und der Arbeitnehmer in solchen Fällen ein amtsärztliches Attest vorgelegt hat, ohne daß der Arbeitnehmer in dieser Zeit erwerbstätig gewesen ist.

2. Eine frühere Betriebszugehörigkeit wird nicht angerechnet, wenn das Arbeitsverhältnis durch eine begründete fristlose Entlassung oder durch Vertragsbruch des Arbeitnehmers beendet wurde.

3. Die Unterbrechungszeiten bleiben bei Berechnung der Dauer der Betriebszugehörigkeit unberücksichtigt. § 10 Abs.2 Mutterschutzgesetz bleibt unberührt.

4. Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung sind von dieser Regelung ausgenommen. Insoweit gelten die gesetzlichen Regelungen, einschließlich § 10 Abs.2 Mutterschutzgesetz.

§ 24

BERECHNUNG DES DURCHSCHNITTSVERDIENSTES

1. Als Durchschnittsverdienst im Sinne dieses Tarifvertrages gilt, mit Ausnahme der Zuschlagsberechnung nach § 9 Ziffer 5, der Stundendurchschnittsverdienst des Arbeitnehmers in der letzten abgerechneten Lohnperiode.

   Bei betrieblicher Notwendigkeit kann in schriftlicher Vereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat zur Ermittlung des Durchschnittsverdienstes auf den laufenden Lohnabrechnungszeitraum übergegangen werden.

2. Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Art sind dabei zu berücksichtigen.

§ 25

AUSSCHLUSSFRISTEN

1. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erlöschen bei bestehendem Arbeitsverhältnis für beide Seiten, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht worden sind.

2. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erlöschen die beiderseitigen Ansprüche, die innerhalb des in Ziffer 1 genannten Zeitraumes fällig geworden sind, wenn sie nicht binnen einem Monat nach Zugang der Endabrechnung schriftlich geltend gemacht worden sind.

3. Differenzen der Lohnabrechnung werden nach § 14 Ziffer 10 Abs.1 und 2 behandelt.

4. Die Bestimmungen der §§ 138, 157 und 242 BGB bleiben unberührt.

§ 26

BETRIEBSVEREINBARUNGEN UND EINIGUNGSSTELLE

1. Betriebsvereinbarungen sind von Betriebsleitung und Betriebsrat gemeinsam zu beschließen und schriftlich niederzulegen. Sie sind von beiden Seiten zu unterschreiben. Dies gilt nicht, soweit Betriebsvereinbarungen auf einem Spruch der Einigungsstelle beruhen. Der Arbeitgeber hat die Betriebsvereinbarung an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen. Dem Betriebsrat sind alle Betriebsvereinbarungen auszuhändigen.

2. Kommt es in Fragen, die der erzwingbaren Mitbestimmung des Betriebsrates unterliegen, nicht zu der nach diesem Tarifvertrag vorgesehenen schriftlichen Vereinbarung, so entscheidet eine nach § 76 BetrVG zu bildende Einigungsstelle.

3. Der Spruch der Einigungsstelle ist verbindlich und ersetzt die Einigung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat.

4. Die Anrufung der Einigungsstelle muß durch die Seite erfolgen, die neues Recht schaffen oder bestehende Betriebsvereinbarungen ändern will.

§ 27

ZENTRALER TARIFAUSSCHUSS

1. Streitigkeiten, die aus der Auslegung oder Durchführung dieses Tarifvertrages sowie anderer Tarifverträge im Betrieb entstehen, sind zunächst durch Verhandlungen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat beizulegen.

2. Kommt es hierbei zu keiner Einigung, werden die regionalen Tarifparteien mit dem Ziel tätig, nach gemeinsamer Überprüfung der Zweifelsfragen eine Übereinstimmung herbeizuführen. Das in solchen Fällen erzielte Einvernehmen der Tarifparteien ist für die im Betrieb Beteiligten bindend.

3. Bleiben die Einigungsbemühungen der regionalen Tarifparteien erfolglos, so kann jede Partei zur endgültigen Entscheidung den zentralen Tarifausschuß anrufen.

   Der zentrale Tarifausschuß setzt sich aus je zwei Vertretern jeder Seite und einem neutralen stimmberechtigten Vorsitzenden zusammen, auf den sich die Tarifparteien zu einigen haben.

4. Das Tätigwerden des zentralen Tarifausschusses ist in einer besonderen Verfahrensordnung geregelt, die diesem Tarifvertrag als Anlage beiliegt. Die Verfahrensordnung ist Bestandteil dieses Tarifvertrages (Anlage).

5. Das Verfahren nach den Ziffern 1 - 3 findet auch in den in diesem Tarifvertrag der Zuständigkeit des zentralen Tarifausschusses zugewiesenen Fällen Anwendung.

   Hierbei tritt der zentrale Tarifausschuß bei Tarifbindung an die Stelle der Einigungsstelle nach § 76 BetrVG.

§ 28

WIRKUNG DES TARIFVERTRAGES FÜR AUSZUBILDENDE

1. Auf die gewerblichen Auszubildenden finden die §§ 2, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12 Ziffer 1, 13, 14, 25, 26 und 27 dieses Tarifvertrages sinngemäße Anwendung.

2. Hierbei sind die für die Auszubildenden geltenden Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes und des Jugendarbeitsschutzgesetzes zu beachten.

3. Die Mehrarbeitsvergütung beträgt je Mehrarbeitsstunde 1/100 der monatlichen Ausbildungsvergütung.

§ 29

SCHLUSSBESTIMMUNGEN

1. Aus Anlaß des Inkrafttretens dieses Manteltarifvertrages dürfen bestehende günstigere betriebliche Regelungen nicht verschlechtert werden.

2. Die Differenz zwischen den bei Tarifabschluß geltenden Erholzeitzuschlägen und dem nach § 17 Ziffer 8 Abs.4 festgelegten Erholzeitzuschlag von 10 % wird in Stufen ausgeglichen.
   Die Stufen ergeben sich aus der folgenden Tabelle und treten jeweils am 1. Januar in Kraft.

Bisheriger Erholzeitzuschlag	1980	1981	1982
bis 5 %	7 %	9 %	10 %
bis 6 %	8 %	9 %	10 %
bis 7 %	8 %	9 %	10 %
bis 8 %	9 %	10 %	
bis 9 %	10 %		

/ 26.

3. Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. 1. 1980 in Kraft.

   Für das Tarifgebiet Hannover/Bremen tritt dieser Tarifvertrag mit Wirkung vom 1. 7. 1980 in Kraft. Die Stufen des § 29 Ziffer 2 dieses Tarifvertrages treten für das Tarifgebiet Hannover/Bremen jeweils am 1. 7. in Kraft.

   Dieser Tarifvertrag läuft auf unbestimmte Zeit und kann jederzeit mit 3-monatiger Frist zum Quartalsende, erstmals zum 31. 12. 1984, gekündigt werden,

   abweichend davon für das Tarifgebiet Hannover/Bremen, erstmals zum 30. 6. 1985.

4. Abweichend hiervon ist § 5 mit 2-monatiger Frist zum Monatsende, jedoch erstmals zum 31. 12. 1982, kündbar.

5. Mit dem Wirksamwerden dieses Tarifvertrages treten außer Kraft:

   a) die nachwirkenden oder durch Tarifvereinbarung bisher noch gültigen Bestimmungen des Manteltarifvertrages vom 11. März 1958,

   b) die regional abgeschlossenen Arbeitszeitabkommen.

Sindelfingen, den 17. Mai 1979

Bundesvereinigung der Arbeitgeber im Bundesverband Bekleidungsindustrie e. V. Köln	Gewerkschaft Textil-Bekleidung Hauptvorstand Düsseldorf

P R O T O K O L L N O T I Z zu Paragraph 10

I. Die gemäß § 10 Ziffer 1c zu gewährende bezahlte Freistellung bei Eheschließung von Kindern und Geschwistern setzt die Teilnahme des Anspruchsberechtigten an dem Ereignis voraus.

II. a) Ein Anspruch auf bezahlte Freistellung aus besonderem Anlaß nach § 10 besteht nicht, wenn das Ereignis in die Zeit von Arbeitsunfähigkeit oder von unbezahlter Freistellung fällt.

b) Gemäß § 10 Ziffer 2 besteht Anspruch auf bezahlte Freistellung auch dann, wenn die in Ziffer 1 aufgeführten Ereignisse in den bezahlten Urlaub fallen.

Dies gilt nicht bei der Teilnahme an der Eheschließung von Geschwistern.

III. Die zeitliche Festlegung der Freistellung gemäß § 10 Ziffer 2 erfolgt im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber.

Sindelfingen, den 17. Mai 1979

Bundesvereinigung der
Arbeitgeber im Bundesverband
Bekleidungsindustrie e. V.
Köln

Gewerkschaft
Textil-Bekleidung
Hauptvorstand
Düsseldorf

zu XX/ü/177 bb

1200116

AVE

mit Ausnahmen
ohne Br, NS ab: 1.1.80
f. Br., NS ab: 1.7.80
erneut mit Ausnahmen ab: 1.5.84

PROTOKOLLNOTIZ

zum Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Bekleidungsindustrie vom 17. Mai 1979

1.) Bei der Festlegung der Arbeitszeit nach § 5 Ziffer 5 ist die 10-Stundengrenze des § 7 Abs. 1 Arbeitszeitordnung einzuhalten.

2.) Zu den §§ 11 Ziffer 3 und 22 Ziffer 6

Der § 629 Bürgerliches Gesetzbuch bleibt im übrigen unberührt.

Köln/Düsseldorf, den 22. Januar 1980

Bundesvereinigung der Arbeitgeber im Bundesverband Bekleidungsindustrie e. V.
Köln

[Unterschrift]

Gewerkschaft Textil-Bekleidung
Hauptvorstand
Düsseldorf

[Unterschrift]

BAnz. Nr. 109 vom 19.6.80

Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung

Bekanntmachung über die Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages für die Bekleidungsindustrie in der Bundesrepublik Deutschland mit Ausnahme des Saarlandes

Vom 13. Juni 1980

Auf Grund des § 5 des Tarifvertragsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), geändert durch das Heimarbeitsänderungsgesetz vom 29. Oktober 1974 (BGBl. I S. 2879), wird im Einvernehmen mit dem Tarifausschuß der nachfolgend bezeichnete Tarifvertrag, nämlich

der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer und Auszubildenden der Bekleidungsindustrie in der Bundesrepublik Deutschland — mit Ausnahme des Saarlandes — vom 17. Mai 1979 mit Anlage (Verfahrensordnung für den zentralen Tarifausschuß vom 17. Mai 1979) sowie Protokollnotiz vom 22. Januar 1980 — erstmals kündbar zum 31. Dezember 1984, für das Tarifgebiet Hannover/Bremen erstmals zum 30. Juni 1985; jedoch § 5 (regelmäßige Arbeitszeit) erstmals zum 31. Dezember 1982 —,

abgeschlossen zwischen dem Hauptvorstand der Gewerkschaft Textil-Bekleidung, Roßstraße 94, 4000 Düsseldorf, und der Bundesvereinigung der Arbeitgeber im Bundesverband Bekleidungsindustrie e. V., Kuseler Straße 1, 5000 Köln 60,

mit Wirkung vom 1. Januar 1980, für die Länder Niedersachsen und Bremen mit Wirkung vom 1. Juli 1980, mit den weiter unten stehenden Einschränkungen für allgemeinverbindlich erklärt.

Geltungsbereich des Tarifvertrages

Räumlich:	Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland mit Ausnahme des Saarlandes.
Fachlich:	Alle zur Bekleidungsindustrie gehörenden Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen.
Persönlich:	Alle gewerblichen Arbeitnehmer und Auszubildenden, die arbeiterrentenversicherungspflichtige Tätigkeiten verrichten.

Die Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrages ergeht mit folgenden Maßgaben:

I. Die Allgemeinverbindlicherklärung wird antragsgemäß wie folgt eingeschränkt:

a) Nicht erfaßt werden Betriebe oder selbständige Betriebsabteilungen, in denen eine andere tarifliche Regelung gilt oder nach § 4 Abs. 5 TVG nachwirkt, sowie Firmen, Betriebe oder selbständige Betriebsabteilungen, die als nachgeordnete Produktionsstufe einer tarifgebundenen textilindustriellen Firma angegliedert sind.

b) Von der Allgemeinverbindlicherklärung werden die §§ 4 Nr. 3, 5 Nr. 4, 20 Nr. 4 und Nr. 5, 27 des Manteltarifvertrages vom 17. Mai 1979 und die Anlage zum Manteltarifvertrag (Verfahrensordnung für den zentralen Tarifausschuß) ausgenommen.

II. Die Allgemeinverbindlicherklärung ergeht mit folgender Maßgabe:

Soweit Bestimmungen des Manteltarifvertrages vom 17. Mai 1979 auf Bestimmungen anderer Tarifverträge verweisen, erfaßt die Allgemeinverbindlicherklärung die verweisenden Bestimmungen nur, wenn und soweit die in Bezug genommenen tariflichen Regelungen ihrerseits für allgemeinverbindlich erklärt sind.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer, für die der Tarifvertrag infolge der Allgemeinverbindlicherklärung verbindlich ist, können von einer der Tarifvertragsparteien eine Abschrift des Tarifvertrages gegen Erstattung der Selbstkosten verlangen.

Bonn, den 13. Juni 1980
III a 3 — 2593/79

Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung
Im Auftrag
Dr. Wlotzke

*

BAnz. Nr. 159 vom 24. 8. 1984 / S. 9389

Bekanntmachung über das teilweise Außerkrafttreten eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrags für die Bekleidungsindustrie in der Bundesrepublik Deutschland mit Ausnahme des Saarlandes

Vom 16. August 1984

Die Gewerkschaft Textil – Bekleidung hat mitgeteilt, daß der zwischen ihr und der Bundesvereinigung der Arbeitgeber im Bundesverband Bekleidungsindustrie e.V. abgeschlossene und von mir mit Wirkung vom 1. Januar 1980 bzw. für Niedersachsen und Bremen mit Wirkung vom 1. Juli 1980 (mit Einschränkungen) für allgemeinverbindlich erklärte

Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer und Auszubildenden der Bekleidungsindustrie in der Bundesrepublik Deutschland – mit Ausnahme des Saarlandes – vom 17. Mai 1979 mit Anlage (Verfahrensordnung für den zentralen Tarifausschuß vom 17. Mai 1979) sowie Protokollnotiz vom 22. Januar 1980

mit dem 30. April 1984 teilweise (§ 5 – Arbeitszeit) außer Kraft getreten sei.

Diese Bekanntmachung erfolgt nach § 11 der Verordnung zur Durchführung des Tarifvertragsgesetzes vom 20. Februar 1970 (BGBl. I S. 193).

Bonn, den 16. August 1984
IIIa 3 – 31241 – Ü – XX a/3 – (a)

Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung
Im Auftrag
Menzel

BAnz. Nr. 200 vom 23. 10. 1992 / S. 8389

Bekanntmachung über die Änderung eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrags für die Bekleidungsindustrie

Vom 12. Oktober 1992

Die Gewerkschaft Textil — Bekleidung hat mitgeteilt, daß der zwischen ihr und der Bundesvereinigung der Arbeitgeber im Bundesverband Bekleidungsindustrie e. V. abgeschlossene und von mir mit Wirkung vom 1. Januar 1980 bzw. 1. Juli 1980 für allgemeinverbindlich erklärte

Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer und Auszubildenden der Bekleidungsindustrie in der Bundesrepublik Deutschland — mit Ausnahme des Saarlandes — vom 17. Mai 1979 mit Anlage (Verfahrensordnung für den zentralen Tarifausschuß vom 17. Mai 1979) sowie Protokollnotiz vom 22. Januar 1980

mit Wirkung vom 1. Mai 1992 geändert worden sei.

Diese Bekanntmachung erfolgt nach § 11 der Verordnung zur Durchführung des Tarifvertragsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. Januar 1989 (BGBl. I S. 76).

Bonn, den 12. Oktober 1992
IIIa 3-31241-Ü-XX a/3-(a)

Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung

Im Auftrag
Menzel

BAnz. Nr. 118 vom 1.7.1997 /S. 8058 Bonn, den 02.07.1997

Bekanntmachung über das teilweise Außerkrafttreten eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrags für die Bekleidungsindustrie

Vom 19. Juni 1997

Die Tarifvertragsparteien, und zwar die Bundesvereinigung der Arbeitgeber im Bundesverband Bekleidungsindustrie e. V. und die Gewerkschaft Textil-Bekleidung, haben mitgeteilt, daß der zwischen ihnen abgeschlossene und von mir mit Wirkung vom 1. Januar 1980 bzw. 1. Juli 1980 für allgemeinverbindlich erklärte

Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer und Auszubildenden der Bekleidungsindustrie in der Bundesrepublik Deutschland (alt) — mit Ausnahme des Saarlandes — vom 17. Mai 1979 mit Anlage (Verfahrensordnung für den zentralen Tarifausschuß vom 17. Mai 1979) sowie Protokollnotiz vom 22. Januar 1980

mit dem 30. April 1996 (für das Tarifgebiet Niedersachsen/Bremen mit dem 30. Juni 1996) teilweise (§ 6) außer Kraft getreten sei.

Diese Bekanntmachung erfolgt nach § 11 der Verordnung zur Durchführung des Tarifvertragsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. Januar 1989 (BGBl. I S. 76).

Bonn, den 19. Juni 1997
IIIa 3-31241-Ü-XX a/3-(a)

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung
Im Auftrag
Menzel

BAnz. Nr. 32 vom 15.2.2001 /S. 2357 Bonn, den 15.02.2001

Bekanntmachung über die Änderung eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrags für die Bekleidungsindustrie

Vom 1. Februar 2001

Die weiter unten aufgeführten Tarifvertragsparteien haben mitgeteilt, dass der zwischen ihnen abgeschlossene und von mir mit Wirkung vom 1. Januar 1980 bzw. 1. Juli 1980 für allgemeinverbindlich erklärte

Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer und Auszubildenden der Bekleidungsindustrie in der Bundesrepublik Deutschland (alt) — mit Ausnahme des Saarlandes — vom 17. Mai 1979 mit Anlage (Verfahrensordnung für den zentralen Tarifausschuss vom 17. Mai 1979) sowie Protokollnotiz vom 22. Januar 1980

mit Wirkung vom 1. September 2000 geändert worden sei.

Tarifvertragsparteien sind:

die Bundesvereinigung der Arbeitgeber im Bundesverband Bekleidungsindustrie e.V. und die Gewerkschaft Textil-Bekleidung (jetzt: Industriegewerkschaft Metall).

Diese Bekanntmachung erfolgt nach § 11 der Verordnung zur Durchführung des Tarifvertragsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. Januar 1989 (BGBl. I S. 76).

Bonn, den 1. Februar 2001
IIIa 3-31241-Ü-XX a/3-(a)

Bundesministerium
für Arbeit und Sozialordnung
Im Auftrag
Menzel