11012|29

AVE

Tarifvertrag über Jahressonderzahlungen

für die gewerblichen Arbeitnehmer, Angestellten und Auszubildenden der Textil- und Bekleidungsindustrie im Saarland

vom 28. Oktober 1991

Zwischen dem

Verband der saarländischen Textil- und Lederindustrie e.V., Franz-Josef-Röder-Str. 9, 6600 Saarbrücken,

einerseits,

und der

Gewerkschaft Textil-Bekleidung, Bezirksleitung Frankfurt/Main, Wilh.-Leuschner-Str. 69-77, 6000 Frankfurt/Main,

andererseits,

wird folgender Tarifvertrag über Jahressonderzahlungen abgeschlossen:

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

Räumlich: *für das Saarland.*

Fachlich: *für alle zur Bekleidungs-, Wäsche-, Mieder-, Stepp-, Daunendecken- und Textilindustrie gehörenden Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen, die Mitglieder des Verbandes der saarländischen Textil- und Lederindustrie sind.*

Persönlich: *für alle im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer sowie für die Auszubildenden.*

§ 2

Voraussetzung und Höhe der Jahressonderzahlung

1. *Der Anspruch auf die Jahressonderzahlung setzt voraus, daß der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende am Auszahlungstag in einem ungekündigten Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis steht und dem Betrieb am 31. Oktober des jeweiligen Kalenderjahres mindestens drei Monate ununterbrochen angehört.*

   Soweit das Ausbildungsverhältnis wegen der Schulferien erst nach dem 1. August des laufenden Jahres beginnt, gilt die Wartefrist am 31. Oktober als erfüllt.

2. *Die Jahressonderzahlung beträgt:*

im Jahr 1990	*50,0 %,*
im Jahr 1991	*65,0 %,*
im Jahr 1992	*72,5 %,*
ab dem Jahr 1993	*80,0 %*

eines Monatsverdienstes bzw. einer monatlichen Ausbildungsvergütung.

3. *Die Jahressonderzahlung ist nach dem durchschnittlichen Monatsverdienst bzw. der durchschnittlichen monatlichen Ausbildungsvergütung zu berechnen. Berechnungszeitraum ist die Zeit vom 1. Oktober des Vorjahres bis zum 30. September des Kalenderjahres.*

   Bei Eintritt nach dem 1. Oktober des Vorjahres ist die bis zum 30. September des laufenden Kalenderjahres zurückgelegte Beschäftigungsdauer zugrunde zu legen.

   Bei der Feststellung des durchschnittlichen Monatsverdienstes bzw. der durchschnittlichen monatlichen Ausbildungsvergütung sind sämtliche Zuschläge mit zu berücksichtigen;
   zusätzliches Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung und sonstige Sonderleistungen sowie Zuschüsse des Arbeitgebers zur Kranken-, Renten- und befreienden Lebensversicherung, Reisespesen, Trennungsentschädigung u.ä. bleiben außer Ansatz.

   Entschuldigte Fehlzeiten (ausgenommen unbezahlter Urlaub) im Berechnungszeitraum dürfen sich auf die Höhe der Jahressonderzahlung nicht mindernd auswirken, soweit diese Fehlzeiten insgesamt die Dauer von fünf Monaten nicht überschreiten.

   Nimmt eine Arbeitnehmerin im Anschluß an die gesetzlichen Mutterschutzfristen (§§ 3 Absatz 2 und 6 Absatz 1 MuSchG) Erziehungsurlaub nach §§ 15 f BErzGG in Anspruch, dürfen sich zusätzlich zu den fünf Monaten weitere zwei Monate nicht anspruchsmindernd auswirken, wenn die Arbeitnehmerin im Anschluß an den Erziehungsurlaub im bisherigen Betrieb mindestens 2 Monate tatsächlich gearbeitet hat.
   Der Erziehungsurlaub wird dabei einmal und zwar in dem Berechnungszeitraum, in den der überwiegende Teil fällt, als entschuldigte Fehlzeit berücksichtigt.

   Etwaige vorherige Auszahlungen der Jahressonderzahlung gelten insoweit als Vorschuß.

4. *Unter der Voraussetzung, daß die Wartezeit gemäß Ziffer 1 erfüllt ist, haben im Laufe des Kalenderjahres eintretende Arbeitnehmer und Auszubildende Anspruch auf ein Zwölftel der Jahressonderzahlung für jeden Kalendermonat, in dem das Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis mindestens 14 Kalendertage bestanden hat.*

Entsprechendes gilt

a) für anspruchsberechtigte Arbeitnehmer und Auszubildende, deren Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis ruht,

b) für Arbeitnehmer, die im Laufe des Kalenderjahres aufgrund eigener Kündigung wegen Eintritts in den Ruhestand, Vorruhestand oder Bezugs einer Erwerbsunfähigkeitsrente ausscheiden,

c) für Arbeitnehmerinnen, die aufgrund einer Kündigung im Sinne des § 10 Absatz 1 MuSchG nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens zwei Jahren ausscheiden,

d) für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens einem Jahr aufgrund ordentlicher betriebsbedingter Kündigung in der zweiten Kalenderjahreshälfte endet.

§ 2 Ziffer 4 Absatz 2 Buchstabe d) findet keine Anwendung, wenn die betriebsbedingte Kündigung wegen Stillegung des Betriebes oder eines wesentlichen Betriebsteiles im Sinne des § 111 BetrVG erfolgt und ein Sozialplan vereinbart wird.

5. Die Jahressonderzahlung ist im November auszuzahlen.

§ 3

Anrechenbarkeit und Rückzahlung der Jahressonderzahlung

1. Auf die Jahressonderzahlung können alle betrieblichen Leistungen wie Weihnachtsgratifikationen, Jahresabschlußvergütungen, Jahresprämien, Ergebnisbeteiligungen, Tantiemen, dreizehnte Monatsentgelte und dergleichen angerechnet werden.

2. Die Jahressonderzahlung ist, soweit sie DM 100,-- übersteigt, zurückzuzahlen, wenn das Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres infolge fristloser Entlassung oder Arbeitsvertragsbruches endet.
   Gleiches gilt, wenn das Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis vor dem 31. Dezember des laufenden Kalenderjahres durch den Anspruchsberechtigten gekündigt wird.

   Besteht ein Rückzahlungsanspruch des Arbeitgebers, so gilt die Jahressonderzahlung als Vorschuß, der ohne Rücksicht auf die Pfändungsfreigrenzen zu verrechnen oder zurückzuzahlen ist.

§ 4

Berechnung von Durchschnittsentgelten

Die Jahressonderzahlung bleibt bei der Berechnung von Durchschnittsentgelten und in sonstigen Fällen, in denen Ansprüche irgendwelcher Art von der Höhe des Arbeitsentgelts abhängig sind, außer Ansatz.
Sie gilt als einmalige Leistung im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften.

§ 5

Ausschlußfristen

Ansprüche aus diesem Tarifvertrag müssen innerhalb einer Ausschlußfrist von drei Monaten ab dem Auszahlungstag nach § 2 schriftlich geltend gemacht werden.

§ 6

Inkrafttreten und Laufdauer

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 28. Oktober 1991 in Kraft.

Er läuft auf unbestimmte Zeit und kann jederzeit mit zweimonatiger Frist zum Monatsende, erstmals zum 31.12.1995, gekündigt werden.

Durch diesen Tarifvertrag tritt der Tarifvertrag über Jahressonderzahlungen vom 16.11.1990 außer Kraft.

Saarbrücken, den 28. Oktober 1991

Verband der saarländischen
Textil- und Lederindustrie e.V.

(Armin Dietzen)

Gewerkschaft Textil-Bekleidung
Bezirksleitung Frankfurt /Main

(Wolfgang Kehr)

P r o t o k o l l n o t i z

zum "Tarifvertrag über Jahressonderzahlungen"
für die gewerblichen Arbeitnehmer, Angestellten und Auszubildenden
der Textil- und Bekleidungsindustrie im Saarland
vom 28. Oktober 1991

Die Tarifvertragsparteien stimmen in folgendem überein:

Das Beschäftigungsverhältnis gilt am Auszahlungstag als ungekündigt im Sinne des § 2, Ziffer 1, wenn der Arbeitgeber mit einer längeren als der für den Arbeitnehmer geltenden Frist zur ordentlichen Kündigung zu einem Zeitpunkt kündigt, zu dem er nach dem Auszahlungstag noch mit ausreichender Frist kündigen könnte.
Dies gilt nicht, sofern der Sachverhalt in einem Sozialplan abweichend geregelt wird.

Saarbrücken, den 28. Oktober 1991

Verband der saarländischen
Textil- und Lederindustrie e.V.

(Armin Dietzen)

Gewerkschaft Textil-Bekleidung
Bezirksleitung Frankfurt /Main

(Wolfgang Kehr)