



**IG Metall  
Bezirk Baden-Württemberg**

**Manteltarifvertrag  
Gewerbliche Arbeitnehmer**

**Textilindustrie**

<b>Abschluss:</b>	<b>13.11.2015</b>
<b>Gültig ab:</b>	<b>01.04.2016</b>
<b>Kündbar zum:</b>	<b>31.12.2016</b>
<b>Frist:</b>	<b>2 Monate</b>

## MTV gew. Arbeitnehmer

Zwischen

dem Verband der Südwestdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie - Südwesttextil - e. V., Stuttgart, einschließlich der Fachvereinigung Wirkerei-Strickerei Albstadt e. V., Albstadt,

und

der Industriegewerkschaft Metall, Bezirk Baden-Württemberg, Bezirksleitung Baden-Württemberg,

wird folgender

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

für die gewerblichen Arbeitnehmer der Textilindustrie Baden-Württemberg

vereinbart:

#### **§ 1**

#### **Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt:

1. räumlich: für das Land Baden-Württemberg, einschließlich bayerischer Kreis Lindau;
2. fachlich: für alle Textilbetriebe und selbständigen Betriebsabteilungen, die tarifgebundenes Mitglied des Verbandes der Südwestdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie - Südwesttextil - e. V. oder der Fachvereinigung Wirkerei-Strickerei Albstadt e. V. sind;
3. persönlich: für alle gewerblichen Arbeitnehmer, die Mitglied der IG Metall sind, ausgenommen Heimarbeiter und der Auszubildenden und Dual Studierenden, soweit nicht explizit in § 18 anders geregelt.

#### **§ 2**

#### **Arbeitszeit**

### **1. Abschnitt Regelmäßige Arbeitszeit**

1. Die regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit beträgt ohne gesetzliche Pausen 37,0 Stunden. Sie ist Grundlage für die Berechnung einer Jahresarbeitszeit.

Der Zeitraum einer Jahresarbeitszeit muss 12 Kalendermonate umfassen. Seine Festlegung erfolgt durch Vereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat.

2. Die Arbeitszeit kann anderweitig auf mehrere Wochen innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von längstens 52 Wochen verteilt werden, insbesondere auch im Rahmen von Freischichtenregelungen.
3. Die anderweitige Verteilung der Arbeitszeit ist ebenso wie die Verteilung der Jahresarbeitszeit auf die Kalenderwochen und die einzelnen Wochentage, einschließlich der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Einführung von Schichtarbeit, zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat zu vereinbaren. In Schichtbetrieben kann die Gesamtdauer der Ruhepausen in Vereinbarung mit dem Betriebsrat auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden.

## MTV gew. Arbeitnehmer

4. Bei Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit bleibt der Samstag ab 12.00 Uhr arbeitsfrei, soweit nicht Schichtarbeit, Vor- oder Nacharbeit, Nachholarbeit, Tätigkeiten nach Abs. 2 oder Tätigkeiten des Maschinisten, Heizers, Kraftfahrers, Pförtners, Wächters, Kesselwärters bzw. ähnliche Versorgungs- und Überwachungsdienste oder Tätigkeiten in betrieblichen Ladengeschäften vorliegen und Tätigkeiten, die die Versorgung der betrieblichen Ladengeschäfte sicherstellen.

5. Am 24. und 31. Dezember endet die regelmäßige Arbeitszeit um 12.00 Uhr.

Falls an einem oder an beiden Tagen nicht gearbeitet wird, kann die bis 12.00 Uhr ausfallende Arbeitszeit nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat vor- oder nachgearbeitet werden.

Wird am 24. und 31.12. nicht gearbeitet und wird für diese Tage keine Vor- oder Nacharbeit geleistet, so kann für die bis 12.00 Uhr ausfallende Arbeitszeit insgesamt 1 Tag auf den Jahresurlaub angerechnet werden. Die nach 12.00 Uhr ausfallende Arbeitszeit wird dem individuellen Arbeitszeitkonto belastet. Wenn es kein individuelles Arbeitszeitkonto gibt, kann eine gleichwertige, anderweitige Regelung betrieblich vereinbart werden. Die Regelung gilt entsprechend, wenn nur am 24. oder am 31.12. gearbeitet wird.

Im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann anstelle der Belastung der Arbeitszeitkonten insgesamt ein weiterer Tag auf den Jahresurlaub angerechnet werden; die Regelung gilt entsprechend, falls nur am 24. oder 31.12. nicht gearbeitet wird.

### **2. Abschnitt Arbeitsbereitschaft**

Für Tätigkeiten, bei denen regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft vorliegt, kann die regelmäßige Arbeitszeit in der Woche auf bis zu 56 Stunden und/oder bis zu 12 Stunden täglich in Vereinbarung mit dem Betriebsrat ausgedehnt werden. Als solche Tätigkeiten kommen in Betracht: Maschinisten, Heizer, Kraftfahrer, Wächter, Pförtner, Kesselwärter bzw. ähnliche Versorgungs- und Überwachungsdienste. Die Arbeitszeit einschließlich Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst darf im Durchschnitt von zwölf Monaten 48 Wochenstunden nicht überschreiten. Der Personenkreis ist in Vereinbarung mit dem Betriebsrat festzulegen.

### **3. Abschnitt Arbeitszeiterhöhung und -absenkung**

1. Zur Vermeidung von Entlassungen und zur Sicherung der Beschäftigung kann zum Beispiel bei Auftragsrückgang durch freiwillige Betriebsvereinbarung die regelmäßige betriebliche tarifliche Arbeitszeit für Arbeitnehmergruppen, Betriebsteile oder für den ganzen Betrieb, abweichend von der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit abgesenkt werden, insgesamt jedoch höchstens bis zu 6,75 % der fiktiven Jahresarbeitszeit (130 Stunden/Jahr). Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine der hiernach festgelegten Arbeitszeit entsprechende Bezahlung.

Bei Absenkung der Arbeitszeit ist in der Betriebsvereinbarung sicherzustellen, dass der Verdienst der Arbeitnehmer im Absenkungszeitraum nicht um mehr als 6,75 % gemindert wird und wie der verbleibende Restbetrag in der Folgezeit verrechnet wird.

Vor Absenkung der Jahresarbeitszeit sind alternative tarifliche bzw. betriebliche Möglichkeiten zu prüfen.

Bei der Berechnung tariflicher Ansprüche, ausgenommen Löhne und Gehälter, auf der Grundlage eines tariflich festgelegten Berechnungszeitraumes, bleibt die Absenkung der Arbeitszeit unberücksichtigt.

Für den Zeitraum der Betriebsvereinbarung sind betriebsbedingte Kündigungen der betroffenen Arbeitnehmer ausgeschlossen.

## MTV gew. Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass bei betriebsbedingten Kündigungen nach dem vereinbarten Absenkungszeitraum von den gekündigten Arbeitnehmern ein Arbeitsentgelt im Sinne des § 151 SGB III auf der Basis der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit erreicht wird. Entsprechendes gilt bei Kurzarbeit.

Auf Verlangen des Arbeitgebers haben Betriebsleitung und Betriebsrat, um die Absenkung der Löhne und Gehälter zu vermeiden oder zu vermindern, Ausgleichszahlungen zu vereinbaren, die mit bestehenden Ansprüchen auf tarifliche Einmalzahlungen verrechnet werden. Der Anspruch auf diese tariflichen Leistungen vermindert sich entsprechend.

2. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann die regelmäßige betriebliche Arbeitszeit für Arbeitnehmer, Arbeitnehmergruppen, Betriebsteile, ganze Betriebe oder Nebenbetriebe abweichend von der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit erhöht werden, insgesamt jedoch höchstens um bis zu 156 Stunden/Jahr.

Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine der hiernach festgelegten Arbeitszeit entsprechende Bezahlung. Ein Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag besteht nicht.

Vor der Erhöhung der Arbeitszeit sind alternativ tarifliche bzw. betriebliche Möglichkeiten zu prüfen.

Für den Zeitraum von Betriebsvereinbarungen mit einem Erhöhungsvolumen sind betriebsbedingte Kündigungen wegen der Erhöhung der Arbeitszeit während der Laufzeit des Erhöhungszeitraumes ausgeschlossen.

3. Bei Nichteinigung über eine Betriebsvereinbarung werden die Tarifvertragsparteien angerufen.

### 4. Abschnitt Arbeitszeitkonten

1. Soweit erforderlich, werden für die Arbeitnehmer Arbeitszeitkonten eingerichtet, aus denen ersichtlich sein sollen

- a. die regelmäßige Arbeitszeit,
- b. die geleisteten Stunden,
- c. die jeweiligen Zeitsalden.

Die Festlegung des Inhaltes der Arbeitszeitkonten ist betrieblich zu vereinbaren.

2. Arbeitsausfälle, für die aufgrund gesetzlicher oder tariflicher Bestimmungen das Arbeitsentgelt fortzuzahlen ist, bzw. bei denen für den Arbeitgeber eine Zuschusspflicht besteht, werden als erbracht auf die Arbeitszeit angerechnet.
3. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann für diese Anrechnung auch die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit zugrunde gelegt werden.
4. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass am Ende des Ausgleichszeitraumes bestehende Zeitguthaben oder Zeitschulden auf den nächsten Ausgleichszeitraum übertragen werden. Im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung kann eine Übertragung nur bis zu einer Höchstgrenze von 156 Stunden stattfinden. Wird keine Übertragung vereinbart, so sind vom Arbeitgeber veranlasste Zeitschulden mit dem persönlichen Durchschnittsverdienst zu vergüten. Bestehende Zeitguthaben, einschließlich der Mehrarbeitszuschläge, sind abzugelten.
5. Bei Ausscheiden werden etwaige Zeitguthaben oder Zeitschulden ausgeglichen. Der Ausgleich erfolgt vorrangig in Zeit. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, entfallen vom Arbeitgeber veranlasste Zeitschulden ersatzlos ohne Einkommensminderung und Zeitguthaben sind abzugelten.

### **5. Abschnitt Gleitzeit**

1. Im Wege der Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Betriebsleitung kann für den ganzen Betrieb, für einzelne Betriebsteile, Arbeitnehmergruppen oder einzelne Arbeitnehmer Gleitzeit eingeführt werden. Dabei haben Gleitzeitregelungen zum Ziel, dass die Arbeitnehmer im Rahmen festgelegter Grenzen über Beginn, Ende und Dauer ihrer täglichen Regelarbeitszeit selbst bestimmen können, soweit betriebliche Belange oder die Belange anderer Arbeitnehmer nicht entgegenstehen.
2. In einer Gleitzeitvereinbarung sind im Regelfall der Geltungsbereich, Dauer und Lage der Kernarbeitszeit, Dauer und Lage der Gleitzeitspannen, Dauer des Abrechnungszeitraumes, Kontrolle der Gleitzeiten, Ausgleich der Zeitsalden einschließlich des Übertragungszeitraumes, die Festlegung der Pausen, sofern sie von der betrieblichen Pausenregelung abweichen, sowie die Information des Betriebsrates über die Gleitzeitsalden zu regeln.
3. Jede bezahlte Freistellung von der Arbeit aufgrund gesetzlicher, tariflicher oder individualrechtlicher Ansprüche ist gleitzeitneutral.

### **6. Abschnitt Arbeitszeitsouveränität**

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass den Arbeitnehmern ein größeres Maß an Arbeitszeitsouveränität gewährt werden sollte. Wird der Ablauf des Betriebes nicht gestört und werden die Belange anderer Arbeitnehmer gewahrt, was andernfalls vom Arbeitgeber zu begründen und offenzulegen ist, gelten folgende Regelungen:

- Über Wünsche von Arbeitnehmern auf individuelle Absenkung ihrer Arbeitszeit auf bestimmte oder unbestimmte Zeit oder auf Rückkehr zur Vollarbeitszeit hat der Arbeitgeber zu befinden.
- Bei der Verteilung der Arbeitszeit können individuelle Wünsche von Arbeitnehmern berücksichtigt werden.
- Gruppen von Arbeitnehmern mit gleichen Tätigkeiten oder Tätigkeitsbereichen können in Abstimmung mit dem Arbeitgeber ihre Arbeitszeit koordinieren.
- Arbeitnehmer können einzelne Tage als bezahlte Freizeit oder Freizeitblöcke beantragen, wenn sie über ein entsprechendes Zeitguthaben verfügen.
- Bei Freizeitblöcken muss der Antrag so rechtzeitig eingehen, dass eine entsprechende Berücksichtigung bei der Verteilung der Arbeitszeit möglich ist.
- Bei einzelnen Tagen ist dem Antrag zu entsprechen, wenn eine Ankündigungsfrist von einer Woche eingehalten ist.
- Arbeitnehmer und Arbeitgeber können vereinbaren, dass Zuschläge in Form von Zeit auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.
- Wünsche von Arbeitnehmern, Mehrarbeitsstunden und -zuschläge auf dem Zeitkonto gutzuschreiben, sind zu realisieren.

## MTV gew. Arbeitnehmer

### 7. Abschnitt 4-Schicht

In Vereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat kann Arbeit im 4-Schicht-Betrieb gemäß dem Anhang zu § 2 eingeführt werden.

### 8. Abschnitt Betriebe ohne Betriebsrat

In Betrieben ohne Betriebsrat erfolgen die Regelungen, für die es einer Betriebsvereinbarung bedarf, nach Anhörung der Belegschaft bzw. der betroffenen Arbeitnehmer.

Im Übrigen bleiben die gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen unberührt.

### § 3 Arbeitszeit Jugendliche

Die Arbeitszeit der Jugendlichen richtet sich nach den Bestimmungen dieses Tarifvertrages, es sei denn, dass für die Jugendlichen günstigere gesetzliche Bestimmungen bestehen.

### § 4 Zuschlagspflichtige Arbeit und Höhe der Zuschläge

1. Mehrarbeit liegt vor, wenn und soweit die für den Vollzeit Arbeitnehmer maßgebliche tarifliche bzw. betrieblich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit überschritten wird. Soweit eine Arbeitszeitflexibilisierung vereinbart ist, liegt Mehrarbeit vor, hinsichtlich nicht ausgeglichener Zeitguthaben, sofern dies vom Arbeitnehmer nicht zu vertreten ist, bei Ausscheiden des Arbeitnehmers oder nach Ablauf des Ausgleichszeitraumes, wenn keine Übertragung vereinbart ist. § 4 Ziff. 4 Satz 3 ist zu beachten.

Bei der Errechnung der Mehrarbeit wird die durch entschuldigte Fehlzeiten ausgefallene regelmäßige Arbeitszeit der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit hinzugerechnet. Mehrarbeit liegt nicht vor, wenn Arbeitszeit infolge von Arbeitsunterbrechungen nach § 6 dieses Vertrages nachgeholt wird.

2. Mehrarbeit für den ganzen Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen wird durch Vereinbarung mit dem Betriebsrat festgesetzt.
3. Für einzelne Arbeitnehmer kann Mehrarbeit, die aus dringenden wirtschaftlichen oder technischen Gründen unvorhergesehen notwendig wird, und in Reparaturfällen, auch ohne vorherige Vereinbarung mit dem Betriebsrat von der Betriebsleitung angesetzt werden.
4. Der Zuschlag für Mehrarbeit beträgt

für die ersten 8 Mehrarbeitsstunden in der Woche	25 %,
für die weiteren Mehrarbeitsstunden in der Woche	50 %.

Die am Ende eines Ausgleichszeitraumes über 156 Stunden hinausgehenden und nach § 2 Abschnitt 4 Ziff. 4 Satz 2 damit abzugeltenden Zeitguthaben sind mit einem Zuschlag von 35 % zu vergüten.

Für Tätigkeiten, bei denen regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft vorliegt, wird ab der 50. Wochenstunde der Mehrarbeitszuschlag gezahlt; § 4 Ziff. 1 gilt entsprechend.

5. Nachtarbeit ist die Arbeit, die in der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr geleistet wird.
6. Der Nachtarbeitszuschlag beträgt

## MTV gew. Arbeitnehmer

- a) für unregelmäßige Nachtarbeit 50%,
- b) für die Früh- und Spätschicht 15%,
  
- c) für die Nachtschicht 25%,
- d) für die ständige Nachtschicht, wenn dem Arbeitnehmer nicht mindestens nach jeder 3. Woche ein Wechsel ermöglicht wird,
  - von 22 bis 24 Uhr 25%,
  - von 0 bis 4 Uhr 35%,
  - von 4 bis 6 Uhr 25%,
- e) für Nachholarbeit (§ 6 dieses Vertrages) sowie für Vor- und Nacharbeit 10% .

### Erläuterungen:

Soweit die Nachtarbeit nicht den Fällen b – e zuzuordnen ist, ist der Zuschlag nach a (unregelmäßige Nachtarbeit) zu zahlen:

für in die Nachtstunden hineinreichende Mehrarbeit eines in Normalarbeit oder Schichtarbeit tätigen Arbeitnehmers  
oder  
für Arbeit während der Nachtzeit, die nicht gleichzeitig Mehrarbeit ist, bis zum Ablauf von 2 Wochen nach Ankündigung der Nachtarbeit.

7. Arbeitnehmer sind zur Leistung von Mehr-, Schicht- und Nachtarbeit verpflichtet, sofern nicht durch Gesetz oder nachstehend etwas anderes bestimmt ist.  
  
Auf Antrag sind Alleinerziehende, die Kinder unter 14 Jahren im eigenen Haushalt ohne ausreichende Hilfe durch andere Familienangehörige oder andere Betreuungslösungen versorgen müssen, von Mehrarbeit freizustellen.
8. In mehrschichtigen Betrieben mit regelmäßiger Tag- und Nachtschicht kann Beginn oder Ende der Sonn- und Feiertagsruhe um bis zu 6 Stunden vor- oder zurückverlegt werden, wenn für die auf den Beginn der Ruhezeit folgenden 24 Stunden der Betrieb ruht (§ 9 ArbZG).
9. Der Zuschlag für die Arbeit an Sonntagen beträgt 100 %, an entgeltzahlungspflichtigen Feiertagen 125 %, am 24.12 und 01.05 abweichend 150 %.  
  
Arbeitnehmern, die als Arbeitsentgelt einen Monatslohn erhalten, sind bei Arbeit an entgeltzahlungspflichtigen Feiertagen bis zur Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit dieses Tages außer dem laufenden Monatsentgelt (brutto) nur die festgelegten Zuschläge für jede geleistete Arbeitsstunde zu zahlen.
10. Die Tätigkeit der in regelmäßig und erheblichem Umfang in Arbeitsbereitschaft Beschäftigten an Sonntagen sowie zur Nachtzeit ist zuschlagsfrei. Sofern jedoch diese Arbeitskräfte in Schicht arbeiten, ist ihnen in der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr der Nachzuschlag nach § 4 Ziff. 6 zu zahlen.  
  
Werden diese Arbeitskräfte regelmäßig an Sonntagen beschäftigt, so ist ihnen in jeder Woche als Ausgleich eine zusammenhängende Freizeit von 24 Stunden zu gewähren. Die Freizeit ist so zu legen, dass der Arbeitnehmer entweder an jedem 2. Sonntag mindestens in der Zeit von 6 Uhr bis 18 Uhr oder in jeder 3. Woche den ganzen Sonntag arbeitsfrei bleibt, im letzten Falle muss jedoch die zusammenhängende Freizeit auf 36 Stunden in der Woche verlängert werden.
11.
  - a) Der Berechnung der Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit wird der persönliche Durchschnittsverdienst zugrunde gelegt.
  - b) Bei Arbeitnehmern, die als Arbeitsentgelt ein Monatsentgelt erhalten, errechnet sich die Grundvergütung für eine Mehrarbeitsstunde aus den festen Bestandteilen des Monatsentgeltes (ausschließlich der Mehrarbeitsvergütungen und Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit) sowie aus den variablen Bestandteilen ausschließlich der zeitabhängigen variablen Bestandteile (Vergütung für Mehrarbeit, Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit) geteilt durch das 4,35-fache der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Bezugszeitraum ist der Monat der Leistungserbringung.

## MTV gew. Arbeitnehmer

- c) Bei Arbeitnehmern, die als Arbeitsentgelt einen Stundenlohn erhalten, errechnet sich die Grundvergütung für eine Mehrarbeitsstunde aus den festen Bestandteilen des Stundenlohns (ausschließlich der Mehrarbeitsvergütungen und Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit) sowie aus den variablen Bestandteilen ausschließlich der zeitabhängigen variablen Bestandteile (Vergütung für Mehrarbeit, Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit). Bezugszeitraum ist die letzte Lohnperiode.
- Bei Verdienständerungen durch Tarifvertrag oder einzelvertraglicher Vereinbarung ist von dem veränderten Verdienst auszugehen.
- d) Für den Fall, dass ein anderer Zeitraum festgelegt wird, gilt der dort festgelegte Zeitraum auch für die Ermittlung der variablen Bestandteile.
- e) Bei Arbeitnehmern, die ein Monatsentgelt erhalten, ist das Entgelt für eine Arbeitsstunde gem. § 4 Ziff. 11 b) Berechnungsgrundlage der Zuschläge.
12. Treffen mehrere Zuschläge zusammen, so ist bei gleicher Höhe nur einer, bei unterschiedlicher Höhe der höchste zu zahlen. Ausgenommen sind die Nachtarbeitszuschläge gemäß Ziff. 6 c), die neben einem Mehrarbeitszuschlag zu zahlen sind.

### § 5 Kurzarbeit

1. Wenn vorübergehende Betriebseinschränkungen, insbesondere zur Vermeidung von Entlassungen, notwendig werden, kann die Arbeitszeit für den ganzen Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen oder Arbeitsgruppen mit eigenem Fertigungsbereich, jedoch nicht für einzelne Arbeitnehmer, in Vereinbarung mit dem Betriebsrat gekürzt werden. Zwischen der Bekanntgabe und der Einführung der gekürzten Arbeitszeit muss eine Frist von zehn Kalendertagen liegen.
2. Ist Kurzarbeit eingeführt worden, so bedarf es für eine weitere Verkürzung der Arbeitszeit einer neuen Vereinbarung mit dem Betriebsrat und erneuter Einhaltung der Ankündigungsfrist von zehn Kalendertagen.
3. Bei vorübergehender Mehr- oder Vollbeschäftigung von nicht längerer Dauer als 2 Wochen bedarf es zur Fortsetzung der Kurzarbeit keiner neuen Ankündigung. Darüber hinaus kann eine neue Ankündigung nur in Vereinbarung mit dem Betriebsrat ausgeschlossen werden.
4. Wird gleichzeitig mit der Ankündigung von Kurzarbeit oder während der ersten 2 Wochen nach Beginn der Kurzarbeit Arbeitnehmern gekündigt, so haben diese für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf ihren vollen Lohn.

Gewährte Kurzarbeiterunterstützung ist auf das Entgelt anzurechnen.

Soweit diesen Arbeitnehmern für die Dauer der Kündigungsfrist das volle Entgelt gewährt wird, sind sie auf Verlangen der Betriebsleitung zur Arbeitsleistung verpflichtet.

### § 6 Arbeitsunterbrechung

1. Bei Arbeitsunterbrechung kann die Betriebsleitung
  - a) Arbeitsbereitschaft in Anspruch nehmen, wobei die Zeit der in Anspruch genommenen Arbeitsbereitschaft nicht nachgeholt werden muss oder
  - b) zumutbare Ersatzarbeit anweisen, oder



## MTV gew. Arbeitnehmer

- c) bei Arbeitsunterbrechungen, die nicht auf Verschulden der Betriebsleitung beruhen und nicht nur einzelne Arbeitnehmer betreffen, den Arbeitnehmer von der Arbeit freistellen und innerhalb von 5 Wochen nach Beseitigung der Störung Nachholung der ausgefallenen Arbeitszeit ohne Zahlung eines Mehrarbeitszuschlages verlangen. Dies gilt nicht, wenn die Freistellung nicht mehr als zwei Arbeitsstunden beträgt und die Arbeit von dem betroffenen Arbeitnehmer an demselben Tage oder in derselben Schicht wieder aufgenommen werden muss. In diesem Falle ist der Lohnausfall ohne Nachholung der ausgefallenen Arbeitszeit zu zahlen.
2. Die Verteilung der Nachholarbeit erfolgt in Vereinbarung mit dem Betriebsrat. Wird die Nachholung der ausgefallenen Arbeitszeit nicht oder nicht vollständig verlangt, so ist sie den Arbeitnehmern, welche kein Verschulden an der Arbeitsunterbrechung trifft, bis zu 16 Stunden zu vergüten. Arbeitnehmer, die verlangte Nachholarbeit nicht leisten, haben keinen Anspruch auf Vergütung der ausgefallenen Arbeitszeit.
3. Arbeitszeit, in der Arbeitsbereitschaft in Anspruch genommen oder Ersatzarbeit geleistet wird sowie ausgefallene Arbeitszeit, für die ein Anspruch auf Vergütung besteht, wird mit dem Durchschnittsverdienst vergütet.

### § 7 Arbeitsversäumnis

1. Versäumte Arbeitszeit wird ohne Anrechnung auf den Erholungsurlaub bei rechtzeitiger und ordnungsgemäßer Mitteilung nur in folgenden Fällen bezahlt:
- a) bei eigener Eheschließung/ Eintragung einer Lebenspartnerschaft für 2 Arbeitstage  
**Erläuterungen:** Die zwei Arbeitstage müssen das Ereignis umschließen oder mit erfassen.
- b) bei Niederkunft der Ehefrau/der eingetragenen Lebenspartnerin für 2 Arbeitstage  
**Erläuterungen:** Die zwei Arbeitstage müssen in unmittelbarem Zusammenhang mit der Niederkunft stehen, wobei z. B. auch das Abholen der Wöchnerin aus der Klinik eine Arbeitsbefreiung rechtfertigt.
- c) bei Eheschließung/Eintragung von Lebenspartnerschaften von eigenen Kindern und Stiefkindern für 1 Arbeitstag
- d) bei eigener Silberhochzeit für 1 Arbeitstag  
**Erläuterungen:** Der Arbeitstag muss in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Tag der Silberhochzeit stehen
- e) beim Tode des Ehegatten/eingetragenen Lebenspartners für 3 Arbeitstage
- f) beim Tode von Kindern oder Eltern des Arbeitnehmers für 2 Arbeitstage
- g) Bestattung von Geschwistern und Schwiegereltern des Arbeitnehmers für 1 Arbeitstag
- h) bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand oder bei Gründung eines eigenen Hausstandes mit Adressänderung – sofern das Arbeitsverhältnis ungekündigt ist – für 1 Arbeitstag
- i) bei Ausübung von Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern; Voraussetzung für die Fortzahlung des Entgelts ist, dass der Ausfall nicht von anderer Seite ersetzt wird oder ersetzt verlangt werden kann. In diesen Fällen ist vom Arbeitgeber der Anteil zur Rentenversicherung nach dem vollen Monatsgehalt zu entrichten.
2. Ein Arbeitnehmer hat bei Aufsuchen des Arztes für die hierbei notwendige Zeit Anspruch auf Fortzahlung seines persönlichen Durchschnittsverdienstes, sofern die ärztliche Untersuchung oder Behandlung während der Arbeitszeit medizinisch unvermeidbar ist. Das Gleiche gilt für ärztlich verordnete Behandlung.

## MTV gew. Arbeitnehmer

Von der Bezahlung ausgeschlossen sind ärztliche Untersuchungen oder Behandlungen sowie ärztlich verordnete Behandlungen, die lediglich praxisablaufbedingt während der Arbeitszeit durchgeführt werden sollen.

Soweit eine ärztliche Bescheinigung verlangt wird, sind etwaige Kosten vom Arbeitgeber zu tragen.

3. Die versäumte Arbeitszeit wird mit dem Durchschnittsverdienst vergütet.

### § 7a

#### Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit

1. Die Höhe des Entgelts bemisst sich bis zur Dauer von 6 Wochen bei unverschuldeter mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit und bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, unabhängig von der jeweiligen gesetzlichen Regelung, nach dem Arbeitsentgelt, das dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden tariflichen regelmäßigen oder davon abweichend vereinbarten Arbeitszeit zusteht. Für die Entgeltberechnung kann auch das durchschnittliche Arbeitsentgelt eines Zeitraumes zugrunde gelegt werden. Mehrarbeitsstunden und -zuschläge bleiben bei jeder Berechnungsart außer Ansatz.
2. Der Anspruch nach Abs. 1 entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.

### § 8

#### Unterstützung im Todesfall

Beim Todesfall eines Arbeitnehmers gewährt der Arbeitgeber an unterhaltsanspruchsberechtigte Angehörige eine Unterstützung in Höhe eines Brutto-Monatsentgelt. Nach 5-jähriger Zugehörigkeit als Arbeitnehmer zum Betrieb erhöht sich dieser Betrag auf zwei Brutto-Monatsentgelt, nach 10-jähriger Zugehörigkeit auf drei Brutto-Monatsentgelt.

Bei tödlichen Betriebsunfällen gewährt der Arbeitgeber an unterhaltsanspruchsberechtigte Angehörige einen Betrag von drei Brutto-Monatsentgelten.

Bei mehreren Anspruchsberechtigten kann der Arbeitgeber mit befreiender Wirkung an einen von ihnen leisten, wobei er versuchen soll, die nachstehende Reihenfolge einzuhalten:

- Ehegatte/eingetragener Lebenspartner, der zum Zeitpunkt des Todes mit dem Verstorbenen in häuslicher Gemeinschaft lebte,
- Kinder, soweit für sie Lohnsteuerermäßigung gewährt wird,
- unterhaltsanspruchsberechtigte Eltern.

Zahlungen aus Unterstützungseinrichtungen, die vom Arbeitgeber getragen werden, können angerechnet werden.

### § 9

#### Arbeitsplatzwechsel

Sofern die betrieblichen Verhältnisse es erfordern, ist der einzelne Arbeitnehmer gehalten, aus betrieblichen Gründen vorübergehend auch andere zumutbare Arbeit zu übernehmen als die, für die er eingestellt ist, sofern er dazu körperlich und gesundheitlich in der Lage ist. Während dieser Zeit ist dem Arbeitnehmer mindestens sein bisheriger Durchschnittsverdienst zu bezahlen.

§ 10

Allgemeine Entlohnungsbestimmungen

1. Die Entlohnung erfolgt im Leistungslohn (Akkord- oder Prämienlohn) oder Zeitlohn (Monatslohn).

Die Entlohnung soll im Leistungslohn erfolgen, wenn die Art der Arbeit sich dazu eignet und die technischen und betrieblichen Voraussetzungen gegeben sind.

Die Einführung von neuen Entlohnungsarten (Zeitlohn, Akkordlohn, Prämienlohn) und Entlohnungsmethoden (z. B. REFA, Bedaux) ist in Vereinbarung mit dem Betriebsrat zu regeln.

2. Die gewerblichen Arbeitnehmer erhalten als Arbeitsentgelt einen Monatslohn. Ausgenommen sind Arbeiter in Betrieben bis 50 Beschäftigte, Aushilfskräfte, die nicht länger als drei Monate beschäftigt werden und teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, die keine regelmäßige Arbeitszeit haben.

In diesen Fällen soll der Arbeitgeber prüfen, ob er den Monatslohn auf freiwilliger Basis nach den folgenden Bestimmungen einführt.

Die Zeitlöhne und Akkordrichtsätze für die Arbeitnehmer, die unter den persönlichen Geltungsbereich nach § 1 fallen und keinen Monatslohn erhalten, errechnen sich nach Ziff. 5.

3. Der Monatslohn setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen.

4. Zu den festen Bestandteilen des Monatslohns gehören der tarifliche Monatsgrundlohn und alle Zulagen und sonstige Vergütungen, die in gleicher Höhe regelmäßig anfallen, z. B. die tariflichen Leistungszulagen, die Vorarbeiterzulagen, die Alterssicherungszulagen, die freiwilligen übertariflichen Zulagen.

**Gemeinsame Erläuterungen:**

Als regelmäßig gelten alle Zulagen und sonstige Vergütungen, die für einen längeren Zeitraum als einen Monat anfallen oder die vorhersehbar in regelmäßigen Abständen (z. B. einmal alle zwei Monate oder zweimal jeden Monat) anfallen.

5. Die Monatsgrundlöhne werden in einem besonderen Monatslohntarifvertrag vereinbart. Der tarifliche Lohnsatz für eine Stunde errechnet sich aus dem Monatsgrundlohn geteilt durch das 4,35-fache der tariflichen Wochenarbeitszeit.

6. Bei einer von der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit abweichenden individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit errechnet sich der tarifliche Monatsgrundlohn nach folgender Formel:

$$\frac{\text{Monatsgrundlohn}}{\text{tarifliche wöchentliche Arbeitszeit}} \times \text{individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit}$$

7. Zu den variablen Bestandteilen gehören alle Lohnelemente, die nicht fester Bestandteil des Monatslohns sind, insbesondere:

- leistungsabhängige Bestandteile, z. B. Akkordverdienst oder Prämie,
- zeitabhängige Bestandteile, z. B. Vergütungen für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit, soweit diese nicht regelmäßig anfallen,
- sonstige Bestandteile.

8. Die variablen Lohnbestandteile werden entsprechend der Anzahl der geleisteten und/oder der zu bezahlenden Stunden vergütet.

Die leistungsabhängigen variablen Bestandteile des Monatslohns sind bei Akkord und/oder Leistungs- (Mengen-) prämien als Prozentsatz zum Monatsgrundlohn aus einem zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat zu vereinbarenden Zeitraum (z. B. laufender Monat, Vormonat), der längstens drei Monate

## MTV gew. Arbeitnehmer

betragen darf, zu berechnen und dem Monatsgrundlohn hinzuzurechnen. Sonstige Prämien können in absoluten Beträgen oder als Prozentsätze errechnet werden und sind dem Monatsgrundlohn hinzuzurechnen.

### Gemeinsame Erläuterung:

Im Falle der Nichteinigung entscheidet die Einigungsstelle.

Zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat können auch längere Zeiträume, längstens jedoch zwölf Monate, festgelegt werden. Die Vereinbarung mit dem Betriebsrat kann nicht durch einen Spruch der Einigungsstelle ersetzt werden. Bei einem längeren Zeitraum als drei Monate sind die Tarifvertragsparteien vorab zu unterrichten.

Grundlage für die Berechnung der leistungsabhängigen variablen Bestandteile sind die Stunden, die im Leistungslohn und mit dem Leistungsdurchschnitt vergütet werden.

Unterschreitungen des Monatsgrundlohnes nach § 13 Ziff. 5 Buchst. a werden verrechnet, sofern nicht tarifliche Verdienstsicherungen gelten. Freiwillige Betriebsvereinbarungen bleiben hiervon unberührt.

9.

a) Wird bei unbezahlten Fehlzeiten einschließlich Kurzarbeit die Berechnung des Lohnes für einzelne Arbeitstage oder Arbeitsstunden erforderlich, so sind die festen Bestandteile des Monatslohns (brutto) durch die Zahl der regelmäßigen Arbeitstage oder der regelmäßigen Arbeitsstunden des entsprechenden Monats zu teilen. Mitgerechnet werden bezahlte Ausfalltage oder -stunden, wie z. B. lohnzahlungspflichtige Feiertage, Krankheitstage mit Lohnfortzahlung, Tage bezahlter Arbeitsversäumnis, freie Tage aus anderweitiger Verteilung der Arbeitszeit, Freischichten. Der so ermittelte Tages- oder Stundensatz ist mit der Zahl der Arbeitstage oder Arbeitsstunden, für die kein Vergütungsanspruch besteht, zu multiplizieren und vom Monatslohn abzuziehen.

b) Das vorstehende Berechnungsverfahren gilt entsprechend bei Ein- und/oder Austritt während des Monats.

10. Bezahlte Ausfallzeiten führen nicht zu einer Kürzung des Monatslohns (brutto).

11. Fehlen bei der ersten Auszahlung des Monatslohns Berechnungsdaten für die variablen Bestandteile, wird auf Verlangen des Arbeitnehmers ein Abschlag gezahlt. Die Verrechnung erfolgt mit der Abrechnung im Folgemonat.

Ausscheidende Arbeitnehmer erhalten eine Abschlagszahlung aufgrund des zu erwartenden Monatslohns. Die Abrechnung der variablen Bestandteile erfolgt bis spätestens zum letzten Arbeitstag des Folgemonats. Für die Berechnung der leistungsabhängigen variablen Bestandteile ist der Austrittsmonat zu berücksichtigen.

12. Bei jeder Änderung des Lohnes ist dem Beschäftigten die Höhe und Zusammensetzung seines veränderten Lohnes schriftlich mitzuteilen. Aus dieser Mitteilung müssen die einzelnen Vergütungsbestandteile, getrennt nach Tariflohn, Leistungszulagen und übertariflichen Zulagen, ersichtlich sein.

13. Die Tariflöhne sind Mindestlöhne. Durch neue Monatslohntarifverträge werden bestehende bessere einzelvertragliche oder betriebliche Regelungen nicht berührt.

14. Neu eingestellte Arbeitnehmer, die für die von ihnen zu verrichtende Tätigkeit eingearbeitet werden müssen, erhalten für die Dauer der Einarbeitungszeit den im Monatslohntarifvertrag festgelegten Einarbeitungslohn. Die Dauer der Einarbeitungszeit ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren und soll in der Regel acht Wochen nicht überschreiten.

15. Für Minderleistungsfähige, deren Leistung wesentlich hinter der eines normalen Arbeiters zurückbleibt, ist der Lohn entsprechend dem Grad der Minderleistungsfähigkeit in Vereinbarung mit dem Betriebsrat festzulegen.

## MTV gew. Arbeitnehmer

### § 11 Lohngruppeneinstufung

1. Für die Einstufung der einzelnen Tätigkeiten ist das Tätigkeitsverzeichnis maßgebend.
2. Das Tätigkeitsverzeichnis gliedert sich in neun Lohngruppen (LG I – IX).
3. Die Tätigkeiten sind entsprechend ihrer Wertigkeit in das Tätigkeitsverzeichnis einzustufen.

Die Einstufung erfolgt durch die Tarifvertragsparteien aufgrund folgender Merkmale:

Fachkönnen  
Geschicklichkeit  
Verantwortung  
körperliche Belastung  
  
Belastung der Sinne und Nerven  
Umgebungseinflüsse.

Umgebungseinflüsse im Sinne dieser Bestimmungen sind Erschwernisse, die das übliche Maß nicht übersteigen und demgemäß durch die lohngruppenmäßige Einstufung erfasst sind.

Für jede Tätigkeit wird durch eine gemeinsame Kommission der Tarifvertragsparteien eine Arbeitsplatzbeschreibung angefertigt. Die Arbeitsplatzbeschreibung ist Bestandteil des Tätigkeitsverzeichnisses.

Jede Tätigkeit ist einer Lohngruppe zuzuordnen.

Die Tarifvertragsparteien behalten sich vor, in den Betrieben vorkommende Tätigkeiten, die nicht im Tätigkeitsverzeichnis erfasst sind, einzustufen.

Tätigkeiten, die auf einzelne Betriebe beschränkt sind oder in nicht beachtlichem Umfang ausgeübt werden, werden der betrieblichen Einstufung überlassen.

4. Nicht im Tätigkeitsverzeichnis erfasste Tätigkeiten werden betrieblich in Vereinbarung mit dem Betriebsrat entsprechend Ziff. 3 eingestuft. Dies gilt auch für solche Tätigkeiten, die von den tarifvertraglich vereinbarten Arbeitsplatzbeschreibungen der Ziff. 3 Satz 4 vom Inhalt oder vom Umfang her nicht gedeckt werden.

Die betriebliche Einstufung hat sich nach vergleichbaren, im Tätigkeitsverzeichnis bereits erfassten und eingestufenen, Tätigkeiten auszurichten.

Die betrieblichen Parteien sollen sich der Beratung der Tarifvertragsparteien bedienen.

Das Einstufungsergebnis ist mit einer betrieblichen Arbeitsplatzbeschreibung (Ziff. 3 Satz 4) den Tarifvertragsparteien mitzuteilen. Erhebt eine Tarifvertragspartei gegen die Einstufung Einspruch, so ist die Einstufung durch die Tarifvertragsparteien vorzunehmen.

5. Werden durch einen Arbeitnehmer regelmäßig im Wechsel Tätigkeiten verschiedener Lohngruppen ausgeführt, so ist die Entlohnung unter Berücksichtigung der Wertigkeit der ausgeübten Tätigkeiten mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Kommt eine Vereinbarung nicht zustande, so entscheiden auf Antrag die Tarifvertragsparteien.
6. Ist Arbeitnehmern neben ihrer Tätigkeit die Aufsicht über eine Arbeitsgruppe übertragen worden, so erhalten sie als Vorarbeiter zu ihrem Zeitlohn einen Zuschlag von 10%.

## MTV gew. Arbeitnehmer

### § 12 Zeitlohn

1. Die Höhe des Zeitlohnes ergibt sich aus dem Monatslohtarifvertrag.
2. Zeitlöhner, deren Arbeit in Abhängigkeit von unmittelbar nachfolgender Akkordtätigkeit an einen zwangsläufigen Arbeitsablauf gebunden ist, sollen entweder am nachfolgenden Akkordergebnis beteiligt oder mit einem angemessenen Zuschlag entschädigt werden.
3. Ein zwangsläufiger Arbeitsablauf ist gegeben, wenn im Zeitlohn in Abhängigkeit von Akkord gearbeitet wird und zwar
  - a) bei Tätigkeiten, von welchen die Leistung des nachfolgenden Akkordarbeiters direkt abhängt und bei deren Ausübung eine der Akkordarbeit vergleichbare Beanspruchung vorliegt;
  - b) bei Tätigkeiten, die an einer von Akkordarbeitern bedienten Maschine ausgeführt werden, wenn die Leistung des Akkordarbeiters von diesen Tätigkeiten beeinflusst wird und bei ihrer Ausübung eine der Akkordarbeit vergleichbare Beanspruchung vorliegt;
  - c) bei Bedienung von Maschinen, wenn deren ordnungsmäßige Bedienung sich in dauernder Abhängigkeit von ihrem uneingeschränkten Lauf vollzieht und wegen der Arbeitsgeschwindigkeit der Maschinen oder der zur Bedienung zugeteilten Zahl von Maschinen eine der Akkordarbeit vergleichbare Beanspruchung vorliegt.
4. Der die vorstehenden Tätigkeiten ausübende Personenkreis wird in Vereinbarung mit dem Betriebsrat festgesetzt.

#### Erläuterungen:

Eine der Akkordarbeit vergleichbare Beanspruchung eines Zeitlohnarbeiters ist anzunehmen, wenn die Erledigung eines vorgeschriebenen Arbeitspensums verlangt wird und diese eine fortdauernde Inanspruchnahme des betreffenden Arbeitnehmers bedingt.

5. Zeitlöhner, die nicht unter die Vorschriften der Ziff. 2 – 4 fallen, einschließlich Jugendliche, erhalten nach der Einarbeitung eine Leistungszulage gemäß den nachfolgenden Bestimmungen. Die Höhe der betrieblichen Leistungszulage ergibt sich aus dem Monatslohtarifvertrag.

Die Leistungsentlohnung durch Akkord- oder Prämienlohn wird hierdurch nicht berührt.

6. Die Beurteilung der Leistung erfolgt auf der Grundlage nachfolgender Beurteilungsmerkmale und Beurteilungsstufen:

#### I.

##### Arbeitsquantität

Arbeitsweise, Intensität, Wirksamkeit

- Stufe 1: Arbeitsquantität entspricht selten der Erwartung
- Stufe 2: Arbeitsquantität entspricht im Allgemeinen der Erwartung
- Stufe 3: Arbeitsquantität entspricht der Erwartung
- Stufe 4: Arbeitsquantität liegt über der Erwartung
- Stufe 5: Arbeitsquantität liegt weit über der Erwartung

## MTV gew. Arbeitnehmer

### II.

#### Arbeitsqualität

(Güte der Arbeitsausführung)

Einhaltung der Arbeits- und Qualitätsvorschriften  
Anfall von Nacharbeit und fehlerhafte Ware

Stufe 1: Arbeitsausführung entspricht selten der vorgeschriebenen Qualität

Stufe 2: Arbeitsausführung entspricht häufiger der vorgeschriebenen Qualität

Stufe 3: Arbeitsausführung entspricht meist der vorgeschriebenen Qualität

Stufe 4: Arbeitsausführung entspricht stets der vorgeschriebenen Qualität

Stufe 5: Arbeitsausführung entspricht auch in schwierigen Fällen stets der vorgeschriebenen Qualität

### III.

#### Arbeitssorgfalt

Umgang mit Betriebsmitteln, Roh-,  
Hilfs- und Betriebsstoffen sowie Energie

Stufe 1: Beim Umgang mit Betriebsmitteln, Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen sowie Energie wird weniger als das Notwendige getan

Stufe 2: Beim Umgang mit Betriebsmitteln, Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen sowie Energie wird gerade das Notwendige getan

Stufe 3: Umgang mit Betriebsmitteln, Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen sowie Energie ist vorschriftsmäßig

Stufe 4: Umgang mit Betriebsmitteln, Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen sowie Energie ist sachgemäß und überlegt

Stufe 5: Umgang mit Betriebsmitteln, Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen sowie Energie ist vorbildlich. Es wird eigene Initiative zu Einsparungen entwickelt.

### IV.

#### Arbeitseinsatz

Persönliches Engagement, Einsatz für verschiedene Tätigkeiten

Stufe 1: Muss stets zur Arbeit angehalten werden, ist uninteressiert und übernimmt keine anderen Arbeitsaufgaben

Stufe 2: Arbeitet mit, zeigt begrenztes Interesse

und/oder übernimmt nur vereinzelt andere gleichartige Arbeitsaufgaben

Stufe 3: Arbeitet von sich aus gleichmäßig, wenn eine Aufgabe gestellt wird, zeigt Interesse und Initiative

und/oder übernimmt andere gleichartige Arbeitsaufgaben

Stufe 4: Braucht nicht zur Arbeit angehalten zu werden, zeigt häufig Initiative

und/oder übernimmt andere unterschiedliche Aufgaben

Stufe 5: Ist mit besonderem Einsatz bei der Sache, zeigt ausgesprochen Initiative

und/oder übernimmt andere unterschiedliche, schwierige und umfangreiche Arbeitsaufgaben

## MTV gew. Arbeitnehmer

7. Die Gewichtung der Beurteilungsmerkmale Arbeitsquantität und Arbeitsqualität steht im Verhältnis 2 :1 zu den Beurteilungsmerkmalen Arbeitssorgfalt und Arbeitseinsatz. Beurteilungsmerkmale und Stufen werden wie folgt mit Punkten belegt:

Beurteilungsmerkmale	Stufen/Punkte				
	1	2	3	4	5
I. Arbeitsquantität	0	2	4	6	8
II. Arbeitsqualität	0	2	4	6	8
III. Arbeitssorgfalt	0	1	2	3	4
IV. Arbeitseinsatz	0	1	2	3	4

Zeitlöhner mit bis zu 3 Punkten erhalten keine Leistungszulage. Diese Punkte dürfen bei der Ermittlung der Gesamtpunkte (Ziff. 8) nicht mitgerechnet werden.

Betrieblich können die Punkte in Vereinbarung mit dem Betriebsrat zu Punktgruppen gebündelt werden.

### Erläuterungen:

Die Bündelung zu Punktgruppen kann beispielhaft wie folgt erfolgen:

a) Gruppe	1	2	3	4	5
Punkte	0-3	4-8	9-15	16-20	21-24
Punkte pro Gruppe	0	6	12	18	24

  

b) Gruppe	1	2	3	4	5	6	7	8
Punkte	0-3	4-6	7-9	10-12	13-15	16-18	19-21	22-24
Punkte pro Gruppe	0	5	8	11	14	17	20	24

8. Die Punkte werden mit nachfolgender Formel in die individuelle Leistungszulage umgerechnet:

$$\frac{\% \text{-Satz der tarifl. LZ} \times \text{Anzahl der betroffenen ZL}}{\text{Gesamtpunkte}} \times \text{persönl. Punkte} = \text{LZ in } \%$$

### Erläuterungen:

Der Prozentsatz der tariflichen Leistungszulage (§ 4 Monatslohtarifvertrag) multipliziert mit der Anzahl der betroffenen Zeitlöhner geteilt durch die Gesamtzahl der Punkte des Betriebes ergibt den Prozentwert pro Punkt. Der Prozentwert pro Punkt wird mit der Anzahl der dem betroffenen Zeitlöhner zustehenden Punkte multipliziert und ergibt die prozentuale Leistungszulage eines Zeitlöhners.

9. Berechnungsgrundlage für die Leistungszulage ist der Betrieb.
10. Die Beurteilung gemäß Ziff. 7 ist in regelmäßigen Zeitabständen – mindestens einmal im Jahr – von der Betriebsleitung vorzunehmen. Jedem Zeitlöhner steht ein Einsichtnahmerecht zu.
11. Die Leistungszulagen sind entsprechend der jeweiligen Beurteilung neu festzulegen. Führt die Überprüfung zu einer niedrigeren Zulage, so ist dem Zeitlöhner dies unverzüglich mitzuteilen.
12. Der Betriebsrat überwacht die Einhaltung der Leistungszulage. § 13 Ziff. 11 findet entsprechend Anwendung. Unberührt bleibt das Beschwerderecht des Arbeitnehmers nach dem Betriebsverfassungsgesetz.



## MTV gew. Arbeitnehmer

13. Auf die Leistungszulagen nach diesen Vorschriften können übertarifliche Zulagen aller Art angerechnet werden.
14. Betrieblich können abweichende Regelungen über Beurteilungsmerkmale, Beurteilungsstufen und Gewichtungen sowie über die Bildung von Punktgruppen und eine andere Berechnungsgrundlage in Vereinbarung mit dem Betriebsrat festgelegt werden. Sie bedürfen der Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

Kommt eine betriebliche Vereinbarung im gegenseitigen Einvernehmen nicht zustande, findet das Verfahren nach § 20 Ziff. 2 und 3 Anwendung.

### § 13 Akkordlohn

1. Akkord (Zeit-, Geld- oder Stückakkord) ist für solche Arbeiten zulässig, die sich ihrer Art nach dazu eignen und bei denen die technischen und betrieblichen Voraussetzungen gegeben sind. Bei Akkordarbeit wird das mengenmäßige Arbeitsergebnis zur Berechnungsgrundlage der Entlohnung gemacht.

#### **Erläuterungen:**

Zeitakkorde sind solche, die nach arbeitswissenschaftlichen oder artverwandten Methoden mit Hilfe von Zeitstudien ermittelt werden. Geld- oder Stückakkorde werden aufgrund von Erfahrungsgrundsätzen festgelegt. Durch die Umrechnung der Ergebnisse arbeitswissenschaftlicher Methoden auf Geldwerte wird ein Zeitakkord nicht zum Geld- oder Stückakkord.

2. Die Höhe der Akkordrichtsätze ergibt sich aus dem jeweils geltenden Monatslohtarifvertrag.
3. Die Akkordsätze sind in Vereinbarung mit dem Betriebsrat so zu regeln, dass Arbeitnehmer bei Normleistung unter den betrieblichen Arbeitsbedingungen den Akkordrichtsatz erreichen.
4. Als Normleistung gilt jene menschliche Leistung, die von einem geeigneten, eingearbeiteten und geübten Arbeitnehmer auf die Dauer erreicht werden kann, ohne dass Gesundheitsschäden eintreten.
  - a) Für persönliche Verteilzeiten und Erholung sind beim Akkordsatz angemessene Zeiten zu berücksichtigen und auszuweisen.
  - b) Der Zuschlag für persönliche Verteilzeiten beträgt 5 %.
  - c) Für Erholungszeiten ist bei Akkordarbeit von einem pauschalen Zuschlagssatz von 10% auszugehen, sofern nicht ein anderer Erholungszeitzuschlag betrieblich nachgewiesen ist.

ab 1.1.1985	=	7%
ab 1.1.1986	=	8%
ab 1.1.1987	=	9%
ab 1.1.1988	=	10%

Zur Abgeltung der in den Vorgabezeiten enthaltenen persönlichen Verteil- und Erholungszeiten soll mit dem Betriebsrat die Möglichkeit der Einführung von Kurzpausen geprüft werden.

5.
  - a) Unter Beachtung dieses Grundsatzes unterliegt der Verdienst des Akkordarbeiters nach oben und unten keinen Beschränkungen.

## MTV gew. Arbeitnehmer

- b) Der im Lohnabrechnungszeitraum erreichte Verdienst aller Akkordarbeiter des Betriebes\* darf im Durchschnitt

ab 01.01.1995                      115%

bezogen auf den jeweiligen tariflichen Akkordrichtsatz nicht unterschreiten.

\*) Erläuterung:

In mehrstufigen Betrieben können durch Betriebsvereinbarung zur Durchschnittslohnberechnung anstelle des Betriebes als Berechnungseinheit die Garnerzeugung, Stoffherstellung, Ausrüstung, Näherei, Be- und Verarbeitung von Stoffen und der Versand des Betriebes unter den nachfolgenden Voraussetzungen zugrunde gelegt werden:

- aa) Der Unterschied des durchschnittlichen Verdienstgrades zwischen einer einzelnen Fertigungsstufe und der im Verdienstgrad nächst höheren Fertigungsstufe muss über einen Zeitraum von 6 Monaten mindestens 10 % betragen.
- bb) In jeder Fertigungsstufe müssen mindestens 20 Arbeitnehmer im Leistungslohn beschäftigt sein.
- cc) Im Falle der Nichteinigung entscheidet die Einigungsstelle (§ 76 BetrVG).

Betriebe mit weniger als 35 Leistungslöhnern werden, soweit keine größeren Einheiten vorhanden sind, dem Hauptwerk zugeordnet, andernfalls dem Betrieb mit den meisten Leistungslöhnern.

- c) Bei der Ermittlung des garantierten Durchschnittsverdienstes werden Arbeitnehmer, die sich am Ende des Abrechnungszeitraumes weniger als 3 Monate im Unternehmen oder gemäß § 10 Ziff. 14 in der Einarbeitungszeit befinden, sowie eingearbeitete Arbeitnehmer, die bisher im Zeitlohn beschäftigt waren und sich gemäß § 13 Ziff. 6, 1. Absatz, in der Einübungszeit befinden, nicht mitgerechnet. Das Gleiche gilt für Minderleistungsfähige gem. § 10 Ziff. 15.
- d) Dem Betriebsrat ist der im Betriebsdurchschnitt erreichte Verdienst unmittelbar nach Abschluss der jeweiligen Lohnabrechnungsperiode schriftlich mitzuteilen. § 13 Ziff. 11 gilt entsprechend.
- e) Wird der garantierte Verdienst im Betriebsdurchschnitt nicht erreicht, haben Geschäftsleitung und Betriebsrat die Ursachen auf Antrag des Betriebsrates gemeinsam zu prüfen. Ergibt die Prüfung, dass die Ursachen nicht in der Person oder im Verhalten der Arbeitnehmer liegen, erhalten alle betroffenen Arbeitnehmer des Betriebes ohne Rücksicht auf die Höhe ihres erreichten persönlichen Verdienstes eine Aufzahlung in Höhe der Differenz zwischen dem erreichten und dem garantierten Durchschnittsverdienst des Betriebes.

Zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat kann durch nicht erzwingbare Betriebsvereinbarung festgelegt werden, dass die vorzunehmende Aufzahlung auch anders verteilt werden kann.

Findet innerhalb von 4 Wochen nach Antrag des Betriebsrats an die Geschäftsleitung keine Prüfung statt, ist eine Aufzahlung gemäß Satz 2 vorzunehmen.

Wird bei Prüfung der Ursachen keine Einigung erzielt, kann der Arbeitgeber die Einigungsstelle (§ 76 BetrVG) anrufen. Macht er von dieser Möglichkeit innerhalb einer Woche nach ergebnisloser Prüfung keinen Gebrauch oder entscheidet die Einigungsstelle, dass die Ursachen nicht in der Person oder im Verhalten der Arbeitnehmer liegen, erfolgt eine Aufzahlung gemäß Satz 2.

- f) Prämienlöhner, die keine Leistungszulage für Zeitlöhner gemäß § 12 erhalten, werden Akkordarbeitern gleichgestellt.
- g) Erreicht ein Arbeitnehmer in einem Lohnabrechnungszeitraum nicht den Akkordrichtsatz oder fällt sein Verdienst erheblich unter seine seitherige persönliche Schwankungsbreite, so sind die Gründe hierfür von Betriebsleitung und Betriebsrat innerhalb des nächsten Lohnabrechnungszeitraums festzustellen.

## MTV gew. Arbeitnehmer

Stellen diese fest, dass die Gründe nicht in der Person des Arbeitnehmers liegen, so hat dieser Anspruch auf seinen persönlichen Durchschnittsverdienst.

### Erläuterungen:

Erfolgt keine Überprüfung oder kommt keine Einigung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat zustande, kann der Betriebsrat gem. § 19 MTV die Einigungsstelle anrufen. Der betroffene Arbeitnehmer hat ungeachtet dessen die Möglichkeit, den Rechtsweg zu beschreiten.

6. Eingearbeitete Arbeitnehmer, die bisher im Zeitlohn beschäftigt waren und die in dieser Tätigkeit für Akkordarbeit eingeübt werden, erhalten während der Einübungszeit einen ihrer Leistung entsprechenden Lohn, mindestens den bisherigen Lohn.  
  
Im Akkord beschäftigte Arbeitnehmer erhalten, sofern eine Einarbeitungszeit und/oder Einübungszeit notwendig ist, für deren Dauer, die zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat zu vereinbaren ist, ihren persönlichen Durchschnittsverdienst.  
  
Zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat kann anstelle des Durchschnittsverdienstes bzw. bisherigen Lohnes (§ 13 Ziff. 6, 1. Satz) ein Zuschlag zu den Akkordsätzen vereinbart werden. Dieser hat sich in der Höhe am bisherigen Durchschnittsverdienst zu orientieren.
7. Der tarifliche Akkordrichtsatz ist für Zeit- und Geld- oder Stückakkord Berechnungsgrundlage (Berechnungsfaktor). Werden die Akkordsätze nach arbeitswissenschaftlichen oder artverwandten Methoden mit Hilfe von Zeitstudien ermittelt, so beträgt der Geldfaktor 1/60 des Akkordrichtsatzes. Unzulässig ist, über einen höheren oder niedrigeren Geldfaktor Vorgabezeiten, die nicht Ziff. 4 (Normalleistungsklausel) entsprechen, auszugleichen.
8. Werden zu den Akkordsätzen übertarifliche Zulagen in Form von Geld oder Zeit gewährt, so sollen diese besonders ausgewiesen werden. Der Grund für die Gewährung ist anzugeben. Zulagen, deren Ausweisung den vorstehenden Bestimmungen entspricht, unterliegen nicht der Veränderung durch Monatslohntarifverträge.
9. Bei Arbeitsplatzausweitung, die mit Mehrbelastung verbunden ist, sind zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat höhere Akkordsätze, -richtsätze oder Zulagen zu vereinbaren.
10. Die Betriebsleitung hat vor Beginn der Arbeit den Akkordsatz für die Arbeitnehmer schriftlich bekanntzugeben und die zu verrichtende Arbeit hinreichend zu kennzeichnen, ebenso den Umfang der Arbeitsverrichtung.
11. Auf Verlangen sind dem Betriebsrat alle Akkordberechnungsunterlagen zur Verfügung zu stellen. Diese Zurverfügungstellung darf keine außerbetriebliche Verwendung finden.

### Erläuterungen:

Eine außerbetriebliche Verwendung liegt nicht vor, wenn die Gewerkschaft zur Beratung des Betriebsrats im Betrieb Einsicht in die Akkordunterlagen nimmt.

12. Bei nachgewiesenen Rechenfehlern oder nachweislich falscher Messung technischer Daten kann der Akkordsatz in Vereinbarung mit dem Betriebsrat sofort berichtigt werden, wenn der Nachweis innerhalb 4 Wochen nach Einführung des Akkordsatzes erfolgt. Nach Ablauf dieser Frist bedarf die Berichtigung einer siebentägigen Ankündigungsfrist. Bei Änderung der Berechnungsgrundlage durch technische, organisatorische oder Materialänderungen können bestehende Akkordsätze in Vereinbarung mit dem Betriebsrat sofort neu festgesetzt werden.
13. Kommt in Fällen der Ziff. 12 Satz 3 (Änderung des Akkordsatzes wegen veränderter Berechnungsgrundlage) eine Vereinbarung nicht zustande und entscheidet die Einigungsstelle, so ist bis zum Inkrafttreten des Beschlusses der Einigungsstelle der Durchschnittsverdienst zu zahlen.

## MTV gew. Arbeitnehmer

In sonstigen Fällen der Änderung bestehender Akkordsätze ist der bisherige Akkordsatz zu zahlen.

14. Die von der Einigungsstelle in den Fällen der Ziff. 13 festgesetzten Akkordsätze können von dieser rückwirkend bis zu dem Tage, an dem die Einigungsstelle angerufen wurde, aber nicht länger als bis zum Beginn der laufenden Lohnperiode, in der die Entscheidung der Einigungsstelle getroffen worden ist, in Kraft gesetzt werden.
15. Wird Akkordarbeit durch Warten auf Material und bei Reparaturen unterbrochen, so wird bei rechtzeitiger Meldung die Zeit – sofern sie nicht im Akkordsatz berücksichtigt ist – mit dem Durchschnittsverdienst vergütet.
16. Die Putzzeit ist – soweit nicht im Akkordsatz berücksichtigt und ausgewiesen – mit dem persönlichen Durchschnittsverdienst zu bezahlen.
17. Tritt infolge vorübergehend schlechtgängigen Materials eine Minderung des Akkordverdienstes ein, so hat der Akkordarbeiter Anspruch auf seinen Durchschnittsverdienst. Ein solcher Anspruch steht dem Arbeitnehmer jedoch nur zu, wenn er den Mangel während der Verarbeitung des schlechtgängigen Materials den zuständigen Vorgesetzten meldet. Bei Bedienung mehrerer Maschinen errechnet sich beim Ausfall einzelner Maschinen die Vergütung anteilig.
18. Ein regelmäßig im Akkord arbeitender Arbeitnehmer erhält bei vorübergehender Beschäftigung im Zeitlohn seinen Durchschnittsverdienst.

### § 14 Prämienlohn

1. Die Einführung der Prämienentlohnung und die Prämienätze sind in Vereinbarung mit dem Betriebsrat zu regeln.
2. Prämienentlohnung kann vereinbart werden
  - a) für Menge (z. B. bei unregelmäßigem Arbeitsablauf),
  - b) für die Güte des Erzeugnisses oder der Arbeit (z. B. bessere Nutzung betrieblicher Anlagen, Material- oder Energieersparnis),
  - c) für Güte und Menge (kombinierte Prämie).
3. Werden Prämien nach dem mengenmäßigen Arbeitsergebnis berechnet, so sind diese zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat so zu vereinbaren, dass die Normalleistung mit dem Akkordrichtsatz entlohnt wird. Sollen die Prämienätze so gestaltet werden, dass der Lohn im Verhältnis zum Arbeitsergebnis ungleich (progressiv und/oder degressiv) zunimmt und damit vom linear proportionalen Lohn abweicht, so bedarf die Vereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat der Zustimmung der Tarifvertragsparteien.
4. Die Bestimmungen des § 13 ohne Ziff. 1 und 7 gelten sinngemäß.

### § 15 Durchschnittsverdienst

1. Durchschnittsverdienst im Sinne dieses Tarifvertrages ist der persönliche Verdienst des betroffenen Arbeitnehmers in der letzten Lohnperiode. Er ergibt sich für eine Stunde bei Zeitlohnarbeitern aus dem tariflichen Monatsgrundlohn einschließlich aller Zulagen geteilt durch das 4,35-fache der tariflichen Wochenarbeitszeit und bei Akkord- und Prämienarbeitern aus dem Akkord- oder Prämienlohn, geteilt durch die geleisteten Akkord- oder Prämienstunden.
2. Bei Verdienständerungen durch Tarifvertrag oder einzelvertragliche Vereinbarung ist von dem veränderten Verdienst auszugehen.

## MTV gew. Arbeitnehmer

3. Bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes bleiben die Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit außer Betracht. Fallen die Vergütungsstunden in zuschlagspflichtige Arbeitszeit, so sind die entsprechenden Zuschläge zu bezahlen.

### § 16 Lohnzahlung

1. a) Der Lohnabrechnungszeitraum ist der Kalendermonat, es sei denn, dass mit dem Betriebsrat ein anderer Zeitraum vereinbart ist. Die Lohnzahlungstermine werden in Vereinbarung mit dem Betriebsrat geregelt. Bestehende betriebliche Abschlagszahlungen können in Vereinbarung mit dem Betriebsrat geändert werden.

- b) Bei Arbeitnehmern, die als Arbeitsentgelt einen Monatslohn erhalten, ist der Anrechnungszeitraum für den Monatslohn der Kalendermonat.

Den Arbeitnehmern muss der Monatslohn spätestens am letzten Arbeitstag des Kalendermonats zur Verfügung stehen. Die variablen Bestandteile werden spätestens zusammen mit den festen Bestandteilen des Monatslohns des Folgemonats ausgezahlt.

Durch Vereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat können abweichende Entgeltzahlungstermine festgelegt werden.

2. Erfolgt die Auszahlung des Lohnes in bar, so hat sie während der Arbeitszeit zu geschehen. Fällt der Lohnauszahlungstag auf einen arbeitsfreien Tag, so hat die Auszahlung am Arbeitstag vorher zu erfolgen. Betriebe, die zur bargeldlosen Lohnzahlung übergehen wollen, haben zur Regelung hierüber die Tarifvertragsparteien hinzuzuziehen.

3. Die Abrechnung des Monatsentgelts muss schriftlich erfolgen. Aus ihr müssen mindestens ersichtlich sein:

- a) der Abrechnungszeitraum,
- b) für Arbeitnehmer, die als Arbeitsentgelt einen Monatslohn erhalten:
- der Monatsgrundlohn und die festen und variablen Bestandteile des Monatslohns,
  - die leistungsabhängigen variablen Bestandteile aus dem laufenden Monat, dem Vormonat, bei längerer Durchschnittsberechnung die Leistungslohnanteile der einzelnen Monate, die der Berechnung zugrunde liegenden Stunden, sowie die Zahl der vergüteten Stunden im jeweiligen Bezugszeitraum, getrennt nach Leistungslohn- und Durchschnittslohnstunden,

für Arbeitnehmer, die gemäß § 10 Ziff. 2 Satz 2 ausgenommen sind:

- die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden und Vergütungsstunden, unterteilt nach Zeitlohn-, Akkord- und Prämienarbeit,
  - die jeweiligen Verdienste entsprechend diesen Angaben,
- c) die Zuschläge,
- d) der Bruttoverdienst,
- e) die Abzüge und Abschlagszahlungen,
- f) der Nettoverdienst,
- g) gegebenenfalls Freizeitkonto.

## MTV gew. Arbeitnehmer

4. Unstimmigkeiten zwischen Abrechnung und ausgezahltem Betrag sind sofort nach der Auszahlung anzuzeigen. Ansprüche, die sich aus der rechnerischen Unrichtigkeit der Abrechnung ergeben, sind spätestens innerhalb drei Wochen nach der Lohnauszahlung geltend zu machen.

### **§ 17 Kündigung und Probezeit**

1. Die von jeder Seite einzuhaltende Kündigungsfrist beträgt 2 Wochen zum Ende einer Kalenderwoche.  
Regelungen entsprechend des § 622 Abs. 6 des Bürgerlichen Gesetzbuches können einvernehmlich vereinbart werden.
2. Kündigt der Arbeitgeber, so gelten für ihn zusätzlich die Bestimmungen des § 622 Abs. 2 Satz 1 des Bürgerlichen Gesetzbuches.
3. Soweit bei Versetzungen innerhalb des Betriebes eine Kündigungsfrist einzuhalten ist oder bei sonstiger Änderung des Arbeitsvertrages beträgt diese Änderungskündigungsfrist unabhängig von der Betriebszugehörigkeit zwei Wochen. § 622 Abs. 2 Satz 1 BGB findet keine Anwendung. Die Kündigung kann nur auf das Ende einer Kalenderwoche erklärt werden.
4. Erklärt der Arbeitnehmer binnen einer Woche nach Zugang der Änderungskündigung, dass er das Angebot ablehnt, so verlängert sich die Kündigungsfrist bis zur Dauer der Ziff. 1 und 2. Der Arbeitnehmer ist in diesem Fall verpflichtet, ab Beginn der dritten Woche bis zum Ende der Kündigungsfrist die angebotene Arbeit gegen seinen bisherigen Lohn zu leisten. Der Lohnanspruch wird jedoch verwirkt, wenn der Arbeitnehmer die Kündigungsfrist nicht einhält. An seine Stelle tritt sodann der für die angebotene Arbeit angebotene Lohn. § 2 KSchG wird hierdurch nicht berührt.
5. Bei der Einstellung kann eine Probezeit vereinbart werden. Sie soll die Dauer von 3 Monaten nicht überschreiten.  
Während der Probezeit kann bis zum letzten Tag der Probezeit beiderseits mit einer Kündigungsfrist von 1 Tag bei einer Probezeit bis zu 4 Wochen und mit einer Kündigungsfrist von 2 Wochen bei einer längeren Probezeit gekündigt werden.
6. Das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die für ihn gültige Regelaltersgrenze erreicht hat, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Ebenso endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung auch vor Erreichen der für ihn gültigen Regelaltersgrenze mit Ablauf des Kalendermonats, in dem er eine Vollrente wegen Alters oder unbefristete Rente wegen voller Erwerbsminderung bezieht. Maßgeblich ist der Zeitpunkt der Zustellung des Rentenbescheids. Der Arbeitgeber ist über den Zeitpunkt der Zustellung des Rentenbescheids zu unterrichten.

### **§ 18 Eingeschränkte Geltung des Tarifvertrages für Auszubildende und Dual Studierende**

Auf Auszubildende und Dual Studierende finden die §§ 2, 3, 4, 6, 7, 8, 19, 20, und 21 und 22 sinngemäß Anwendung.

### **§ 19 Einigungsstelle**

Wird bei Anwendung dieses Tarifvertrages in Fragen des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates keine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat erzielt, so entscheidet eine nach § 76 BetrVG zu bildende Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

**MTV gew. Arbeitnehmer**

**§ 20  
Beilegung von Streitigkeiten**

1. Streitigkeiten, die aus der Auslegung oder Durchführung dieses Tarifvertrages sowie anderer Tarifverträge im Betrieb entstehen, sind zunächst durch Verhandlung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat beizulegen.
2. Bei Streitigkeiten, die im Betrieb nicht beizulegen sind, sollen die Tarifvertragsparteien hinzugezogen werden, die sie ihrerseits dem Tarifausschuss unterbreiten können.
3. Der Tarifausschuss wird tätig gemäß einer Geschäftsordnung, die diesem Tarifvertrag als Anlage beiliegt.

**§ 21  
Ausschlussfristen für Geltendmachung von Ansprüchen**

1. Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit beim Arbeitgeber geltend zu machen.
2. Ansprüche, die nicht vor Ablauf dieser Fristen geltend gemacht werden, erlöschen.

**§ 22  
Günstigere Regelungen**

Bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages in Einzelarbeitsverträgen sowie in Vereinbarung mit dem Betriebsrat enthaltene günstigere Lohn- und Arbeitsbedingungen werden durch die Bestimmungen dieses Tarifvertrages nicht berührt.

**§ 23  
Inkrafttreten und Kündigung des Tarifvertrages**

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 2016 in Kraft. Gleichzeitig tritt außer Kraft der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Textilindustrie für das Land Baden-Württemberg einschließlich des bayerischen Kreises Lindau vom 08. Oktober 1984, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 13. November 2014.
2. Er kann von jeder Vertragspartei durch eingeschriebenen Brief mit einer Frist von 2 Monaten, erstmals zum 31. Dezember 2016, gekündigt werden.

Stuttgart, 13. November 2015

Verband der  
Südwestdeutschen Textil- und  
Bekleidungsindustrie - Südwesttextil - e. V.

Industriegewerkschaft Metall  
Bezirk Baden-Württemberg  
Bezirksleitung Baden-Württemberg

.....  
Kai-Uwe Götz

.....  
Roman Zitzelsberger

.....  
Boris Behringer

.....  
Martin Sambeth

**Anlage zum Manteltarifvertrag  
für die baden-württembergische Textilindustrie vom 13.11.2015  
gültig ab 01.04.2016**

**GESCHÄFTSORDNUNG FÜR DEN TARIFAUSSCHUSS**  
(§ 20 des Manteltarifvertrages)

- (1) Für den Tarifausschuss wird eine Geschäftsstelle errichtet, die jährlich (Kalenderjahr) abwechselnd jeweils einem der Vertragspartner anvertraut wird.
- (2) Der Tarifausschuss setzt sich paritätisch aus je drei stimmberechtigten Beisitzern zusammen.
- (3) Jeder Vertragspartner überreicht der Geschäftsstelle des Tarifausschusses eine Liste mit den Persönlichkeiten, die als Beisitzer entsandt werden können.
- (4) Die Vertragspartner berufen gemeinsam einen unparteiischen Vorsitzenden für zwei Jahre. Der Vorsitzende hat Stimmrecht.
- (5) Für den Fall, dass eine Einigung über die Person des unparteiischen Vorsitzenden nicht zustandekommt, verpflichten sich die Vertragspartner, den Präsidenten des LAG Baden-Württemberg zu bitten, den Vorsitzenden zu bestimmen.
- (6) Der Vorsitzende beruft den Tarifausschuss ein und setzt das Verfahren in Gang.
- (7) Die Einberufung erfolgt über die Geschäftsstelle durch den Vorsitzenden, nachdem ihm ein Vertragspartner die Mitteilung zugestellt hat, dass die Anwendung des Tarifvertrages im Betrieb zu Streitigkeiten geführt hat, die gütlich nicht geregelt werden können. Diese Mitteilung ist an den Vorsitzenden zu Händen der Geschäftsstelle zu richten.
- (8) Mit dieser Mitteilung macht der Vertragspartner die Beisitzer und ihre Vertreter namhaft, die er zu dieser Tarifausschussverhandlung entsendet. Eine Abschrift von der Mitteilung und von der Benennung der Beisitzer und ihrer Vertreter ist gleichzeitig dem anderen Vertragspartner zuzustellen. Der andere Vertragspartner hat dem Vorsitzenden zu Händen der Geschäftsstelle innerhalb einer Woche seine Beisitzer und ihre Vertreter zu benennen. Benennt ein Vertragspartner keine Beisitzer und Vertreter innerhalb dieser Frist, so werden sie von dem Vorsitzenden aus der Liste der Beisitzer (gem. Ziff. 3) der betreffenden Partei bestellt.
- (9) Der Vorsitzende bestimmt den Termin für die Tarifausschussverhandlung. Der Termin ist so festzusetzen, dass er noch innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der Benennung der Beisitzer für diese Tarifausschussverhandlung liegt.
- (10) Die Geschäftsstelle lädt die Beisitzer und die Vertragspartner im Auftrag des Vorsitzenden zum Termin. Die Ladung muss spätestens eine Woche vor dem Termin den Empfängern zugestellt sein.
- (11) Erscheinen ein oder mehrere Beisitzer nicht zum Termin der Tarifausschussverhandlung und sind auch Vertreter nicht zur Stelle, so scheiden bei der Abstimmung auf der Gegenseite ebenfalls so viele Beisitzer aus, so dass die Parität wieder hergestellt ist. Erscheinen alle Beisitzer eines Vertragspartners nicht zum Termin der Tarifausschussverhandlung, so entscheiden die Beisitzer des anderen Vertragspartners verbindlich, wie wenn bei voller Besetzung Einstimmigkeit vorläge. Dies gilt nicht, wenn die Beisitzer durch höhere Gewalt verhindert sind, zum Termin zu erscheinen. In diesem Falle hat der Vorsitzende einen neuen Termin anzuberaumen.
- (12) Die Geschäftsstelle überreicht dem Vorsitzenden und den Beisitzern Abschriften aller Urkunden, die für dieses Tarifausschussverfahren benötigt werden. Den Vertragsparteien bleibt zu überlassen, ihren Standpunkt dem Vorsitzenden vor der Tarifausschussverhandlung mitzuteilen.
- (13) Die Vertragspartner sind verpflichtet, sich auf das Tarifausschussverfahren einzulassen.
- (14) Die Beratungen und Verhandlungen des Tarifausschusses sind nicht öffentlich.
- (15) Der Tarifausschuss hat durch Anhörung der Vertragspartner oder ihrer Vertreter die Streitpunkte und die für ihre Beurteilung wesentlichen Verhältnisse klarzustellen. Soweit er es für erforderlich hält, kann er Auskünfte einholen, den Vertragspartnern die Beibringung von Unterlagen aufgeben sowie Auskunftspersonen und Sachverständige hören, falls die Vertragspartner sie stellen, oder an Ort und Stelle Erhebungen durchführen.
- (16) Der Tarifausschuss hat in jedem Stadium des Verfahrens zu versuchen, eine Einigung der Vertragspartner herbeizuführen.



## MTV gew. Arbeitnehmer

- (17) Kommt eine Einigung zwischen den Vertragspartnern nicht zustande, so hat der Tarifausschuss einen Beschluss zu fassen, der sich auf alle zwischen den Vertragspartnern strittigen Fragen erstrecken soll.
- (18) Die Beschlüsse des Tarifausschusses werden mit Stimmenmehrheit gefasst und sind verbindlich.
- (19) Die Beschlüsse sind vor ihrer Verkündung schriftlich abzufassen und von dem Vorsitzenden und den Beisitzern zu unterzeichnen. Den Vertragspartnern ist bei der Verkündung eine Abschrift auszuhändigen.
- (20) Die Kosten des Schlichtungsverfahrens sowie die aus der Heranziehung des Vorsitzenden entstandenen Kosten trägt jeder Vertragspartner zur Hälfte.

Die Entschädigung der Beisitzer trägt der sie entsendende Vertragspartner; ebenso trägt jeder Vertragspartner die Kosten der von ihm gestellten Auskunftspersonen und Sachverständigen.

