

Tarifvertrag zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung, der Wettbewerbsfähigkeit und zur tarifpolitischen Zusammenarbeit in der Branche Textil Service

Tarifvertrag vom 16. Dezember 2008, 5. März 2013, 30. Juni 2015, 1. Juli 2016, 19. Oktober 2018 und 28. Februar 2020. Dieser Tarifvertrag tritt am 31. Dezember 2021 außer Kraft.

Zwischen dem

Industrieverband Textil Service – intex e. V.
Mainzer Landstr. 55
60329 Frankfurt am Main

und der

IG Metall, Vorstand, FB Tarifpolitik
Wilhelm-Leuschner-Str. 79
60329 Frankfurt am Main

wird folgender Tarifvertrag zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung, der Wettbewerbsfähigkeit und zur tarifpolitischen Zusammenarbeit vereinbart:

§ 1 – Geltungsbereich

Räumlich: Bundesrepublik Deutschland

Fachlich: Dienstleistungsunternehmen einschließlich verbundener Unternehmen und Betriebe, die kundeneigene und/oder Leasing-Textilien wieder aufbereiten (Waschen, Reparieren, Erneuern) und/oder alle damit verbundenen Dienstleistungen erbringen und Kunden aus der gewerblichen Wirtschaft (z.B. Handel, Handwerk, Industrie, Hotel- und Gaststättengewerbe, Sicherheitsunternehmen), dem Dienstleistungs-bereich (z.B. Krankenhäuser, Mediziner*innen, Gesundheitspraxen, Heime und Heimbewohner*innen, Reha-Kliniken), dem Bereich öffentlicher Stellen (z.B. Streitkräfte, Polizei, Verwaltungen etc.) sowie dem Versorgungsbereich (z.B. Waschraumhygiene, Service-Einrichtungen beim Kunden, Warenbereitstellung und -handling, Klinikdienste, etc.) versorgen.

Persönlich: Für alle Arbeitnehmer*innen einschließlich Auszubildende.

§ 2 - Präambel

Ziel dieses Tarifvertrages ist es, am Standort Deutschland bestehende Beschäftigung zu sichern und neue Arbeitsplätze zu schaffen. Dies verlangt den Erhalt und die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, der Innovationsfähigkeit und der Investitionsbedingungen.

Die Betriebsparteien prüfen, ob die Maßnahmen dieses Tarifvertrages in Frage kommen, um Beschäftigung zu sichern und zu fördern. Die Tarifvertragsparteien können zur Umsetzung dieses Tarifvertrages auf Wunsch der Betriebsparteien, oder einer Betriebspartei hinzugezogen werden.

Bei Unternehmen, die bisher keine tarifliche Vereinbarung gemäß des Abkommens über Beschäftigungssicherung, Investition und Innovation hatten, soll die Arbeitszeiterhöhung ohne betriebsbedingte Kündigung bzw. Arbeitsplatzabbau erfolgen. Zur Vermeidung von Annahmeverzug des Arbeitgebers kann die zusätzliche Arbeitszeit für qualitätssichernde Maßnahmen, betriebsorganisatorische Maßnahmen und betriebliche Qualifikation genutzt werden.

Bei der Vereinbarung von flexiblen Arbeitszeiten gemäß § 5 dieses Tarifvertrages, sind alle Möglichkeiten zu prüfen und zu vereinbaren, die eine Absenkung der Entgelte verhindert.

In die Gesamtbeurteilung sollen eventuelle Auswirkungen auf den Wettbewerb und die Beschäftigung in der Branche und der Region, soweit es um Betriebe gleicher Tarifzugehörigkeit geht, einfließen.

Die Tarifvertragsparteien werden für die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen zusammenarbeiten, mit dem Ziel Tarifdumping in der Branche einzudämmen. Hierzu wird neben dem Abschluss eines Mindestlohntarifvertrages vereinbart, generell gemeinsame Anträge bei den zuständigen Behörden zu stellen. Hierzu gehört auch die Berücksichtigung der Branche im Arbeitnehmer*innenentsendegesetz. Darüber hinaus werden die Tarifvertragsparteien zur Vermeidung von Tarifdumping alle notwendigen Maßnahmen und Aktivitäten gemeinsam durchführen.

Die Frage der Qualifizierung und des lebenslangen Lernens ist ein Schlüssel für die Sicherung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Betriebe, der Sicherung der Arbeitsplätze und der Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten im Betrieb. Diese Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie Maßnahmen zum präventiven Gesundheitsschutz sind Aufgaben, die neben der Regelung in § 5 dieses Tarifvertrages auch in gemeinsamen Maßnahmen und Aktivitäten gefördert wird.

Die Tarifvertragsparteien bekennen sich mit diesem Tarifvertrag zu diesen Zielen und zu ihrer Aufgabe, den Rahmen für diese Zukunftsaufgaben zu schaffen.

§ 3 - Grundsätze und Grundlagen

1. Manteltarifvertrag vom 28. Februar 2020

Durch Regelungen dieses Tarifvertrages werden Bestimmungen des Manteltarifvertrages vom 28. Februar 2020 ersetzt oder ergänzt. Ansonsten bleiben die Regelungen des Manteltarifvertrages unverändert bestehen.

2. Berechnung von Mehrarbeitsstunden

Die Berechnung der Mehrarbeitsvergütung in den alten & neuen Bundesländern wird mit einer monatlichen Stundenzahl von 164,6 durchgeführt.

3. Mitgliedschaft bei intex, Sonderkündigungsrecht

Die Anwendung der §§ 4 und 5 dieses Tarifvertrages sowie Vereinbarungen, die auf deren Grundlage abgeschlossen werden, ist mit der Mitgliedschaft des Arbeitgebers bei intex verbunden. Erklärt ein Arbeitgeber die Kündigung seiner Mitgliedschaft bei intex, so entfallen die Regelungen der §§ 4 und 5 mit sofortiger Wirkung bei Zugang der Kündigungserklärung. Es gelten die Regelungen des Manteltarifvertrages in der Fassung vom 28. Februar 2020.

§ 4 - Arbeitszeitregelung

1. Arbeitszeit

Die regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit beträgt bundesweit 38 Stunden.

Die Arbeitszeitregelung ersetzt für die Laufzeit dieses Tarifvertrages § 2. Ziffer 1.1 des Manteltarifvertrages und alle anderen Bezugnahmen in den derzeit gültigen Tarifverträgen auf die wöchentliche Arbeitszeit von 37 Stunden alte Bundesländer und 39 Stunden neue Bundesländer.

2. Bestehende betriebliche Regelungen

Bestehende Arbeitszeitregelungen in betrieblichen Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen auf Grundlage eines Tarifvertrages, die abweichend vom Manteltarifvertrag bzw. Anwendung des Abkommens über Beschäftigungssicherung, Investition und Innovation und vor dem 31. Dezember 2008 vereinbart wurden, bleiben bis zum Ende der Laufzeit von den Bestimmungen des § 4 Ziffer 1 und 2 dieses Tarifvertrages unberührt.

§ 5 - Zusätzliche Arbeitszeitvereinbarungen

Ausgenommen werden Auszubildende sowie Beschäftigte in Altersteilzeit. Teilzeitbeschäftigte können ausgenommen werden.

Bei der betrieblichen Anwendung kann jeweils nur eine Ziffer des § 5 vereinbart werden.

1. Bezahlte Erhöhung der Arbeitszeit bei erhöhtem Investitionsvolumen und demographischen Problemstellungen

Bei erhöhtem Investitionsvolumen und/oder demographischen Problemstellungen kann durch freiwillige, befristete Betriebsvereinbarung die regelmäßige betriebliche Arbeitszeit für Arbeitnehmer*innen, Gruppen von Arbeitnehmer*innen, Betriebsteile, ganze Betriebe oder Nebenbetriebe abweichend von der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit erhöht werden, insgesamt jedoch höchstens um bis zu 2 Stunden/Woche.

Die Arbeitnehmer*innen haben Anspruch auf eine der hiernach festgelegten Arbeitszeit entsprechende Bezahlung.

Für den Zeitraum einer Vereinbarung auf der Grundlage dieses Tarifvertrages ist eine Standort- und Beschäftigungssicherung (Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen) Voraussetzung. Bei Konzernvereinbarungen muss die Beschäftigungssicherung für jeden Standort vereinbart werden.

Bei Verhandlungen können die Tarifvertragsparteien auf Wunsch einer Betriebspartei hinzugezogen werden.

Vereinbarungen bedürfen generell der Zustimmung durch den Industrieverband Textil-Service sowie des IG Metall Vorstandes.

Grundlage für Vereinbarung ist eine umfassende Information mit den dazugehörigen Unterlagen. Die beteiligten Personen sind analog BetrVG zur Vertraulichkeit verpflichtet.

Erhöhtes Investitionsvolumen im Sinne dieser Vereinbarung sind Investitionen zur nachhaltigen Erhaltung bzw. Ausbaus des bestehenden Geschäftsbetriebes. Eine entsprechende Investitionsplanung und Auswirkung auf die Beschäftigung ist vom Arbeitgeber vorzulegen.

Entsprechendes Vorgehen gilt bei Darlegung demographischer Problemstellungen.

2. Erhöhung der Arbeitszeit ohne Anpassung der tariflichen Vergütung bei schwieriger wirtschaftlicher Situation, Gefahr von Tarifdumping, drohenden nachhaltigen Auftragsverlusten, hohem Flachwäscheanteil bzw. GSW und/oder einer unverhältnismäßigen Lohnkostenquote.

Bei schwieriger wirtschaftlicher Situation, Gefahr von Tarifdumping, drohenden nachhaltigen Auftragsverlusten, hohem Flachwäscheanteil bzw. GSW und/oder unverhältnismäßiger Lohnkostenquote kann durch freiwillige, befristete Betriebsvereinbarung die regelmäßige betriebliche Arbeitszeit für Arbeitnehmer*innen, Gruppen von Arbeitnehmer*innen, Betriebsteile, ganze Betriebe oder Nebenbetriebe abweichend von der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit ohne Anpassung der tariflichen Vergütung erhöht werden, insgesamt jedoch höchstens um bis zu 2 Stunden/Woche.

Für den Zeitraum einer Vereinbarung auf der Grundlage dieses Tarifvertrages ist eine Standort- und Beschäftigungssicherung (Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen) Voraussetzung. Bei Konzernvereinbarungen muss die Beschäftigungssicherung für jeden Standort vereinbart werden.

Bei Verhandlungen können die Tarifvertragsparteien auf Wunsch einer Betriebspartei hinzugezogen werden.

Vereinbarungen bedürfen generell der Zustimmung durch den Industrieverband Textil-Service sowie des IG Metall Vorstandes.

Grundlage für Vereinbarungen ist eine umfassende Information mit den dazugehörigen Unterlagen. Die beteiligten Personen sind analog BetrVG zur Vertraulichkeit verpflichtet.

Schwierige wirtschaftliche Situation im Sinne dieser Vereinbarung ist eine betriebliche Geschäftsentwicklung, die einen negativen Verlauf ausweist. Statt Lohnverzicht wird durch zusätzliche Arbeitszeit eine Verbesserung des Ergebnisses unterstützt. Entsprechende Unterlagen sind vom Arbeitgeber vorzulegen.

Gefahr von Tarifdumping im Sinne dieser Vereinbarung ist ein Verlust bzw. drohender Verlust von Aufträgen, wobei nachweisbar Tarifdumping von Mitbewerber*innen vorgelegen hat. Entsprechende Unterlagen sind vom Arbeitgeber vorzulegen.

Eine weitere Indikation ist die regelmäßige und überwiegende Bearbeitung von Flachwäsche und GSW. Die Beantragung kann ausschließlich für den Bereich der Bearbeitung der Flachwäsche bzw. GSW erfolgen.

3. Absenkung der Arbeitszeit bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen

Um bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen Kündigungen zu vermeiden kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung die regelmäßige betriebliche Arbeitszeit für Arbeitnehmer*innen, Gruppen von Arbeitnehmer*innen, Betriebsteile, ganze Betriebe oder Nebenbetriebe abweichend von der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit abgesenkt werden, insgesamt jedoch höchstens um bis zu 5 Stunden/Woche.

Beschäftigte bei reduzierter Arbeitszeit sind Vollzeitbeschäftigte.

Um die Absenkung der Löhne und Gehälter zu vermeiden oder zu vermindern, können die Betriebsparteien Ausgleichszahlungen vereinbaren. Dabei können tarifliche Jahresleistungen (JSZ, z. UG) umgelegt werden.

Durch vom Arbeitgeber veranlasste Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die Beschäftigten für die letzten 6 Monate vor ihrem Ausscheiden bezüglich ihrer monatlichen Vergütung so zu stellen, wie sie ohne Anwendung der verkürzten Arbeitszeit gestanden hätten.

4. Kurzarbeit

Kurzarbeit zur Vermeidung von Entlassungen kann für alle Beschäftigten oder Beschäftigte einzelner Betriebsabteilungen nach eingehender gemeinsamer Überprüfung mit dem Betriebsrat, ohne Rücksicht auf Kündigungsfristen, mit einer Ankündigungsfrist von einer Woche nach dem Ankündigungstag eingeführt werden. Die Betriebsparteien können die Ankündigungsfrist einvernehmlich verkürzen. Die Durchführung ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

Der Arbeitgeber hat zum Kurzarbeitergeld einen Zuschuss zu zahlen, damit der*die Arbeitnehmer*in 80% des Nettomonatsentgelts erzielt. Die Nettoentgeltdifferenz wird gemäß § 106 SGB III errechnet. Die Aufstockung wird maximal bis zu dem Betrag gewährt, der sich aus 80% des pauschalierten Nettomonatsentgelts aus der Beitragsbemessungsgrenze der Arbeitslosenversicherung (z. Z. 6.900,00 € West/6.450,00 € Ost) nach Maßgabe der Nettolohnverordnung ergibt.

Wird die Kurzarbeit durch eine mindestens 8 Wochen dauernde Vollarbeit unterbrochen oder wird sie nach der Ankündigungsfrist nicht eingeführt, so muss eine neue Ankündigungsfrist von einer Woche eingehalten werden.

Wird einer*m Beschäftigten während der Kurzarbeit gekündigt, so hat sie*er für die Zeit der Kündigungsfrist Anspruch auf das volle Gehalt. Dasselbe gilt bei Kündigung vor Einführung der Kurzarbeit, wenn das Ende des Arbeitsverhältnisses in die Kurzarbeit fällt. In diesen Fällen kann der Arbeitgeber volle Arbeitsleistung verlangen.

Der § 4. Manteltarifvertrag wird für die Laufzeit dieses Tarifvertrages außer Kraft gesetzt.

§ 6 - Qualifizierung und Präventiver Gesundheitsschutz

1. Die Tarifvertragsparteien sind übereingekommen, die Aus-, Fort-, Weiterbildung, präventiven Gesundheitsschutz sowie Altersversorgung der Beschäftigten zu fördern.
2. Vorrangig gefördert werden sollen diesem Zweck entsprechende Maßnahmen mit einer Dauer bis zu einer Woche. Den Beschäftigten entstehen durch die Teilnahme an diesen Maßnahmen keine Kosten. Ein Rechtsanspruch auf Förderung und Kostenerstattung besteht nicht.
3. Soweit die Teilnahme an einer dieser Maßnahmen eine Freistellung von der Arbeit erfordert, erfolgt diese bis zu einer Woche im Kalenderjahr ohne Verdienstminderung. Die*Der Antragstellende hat vorher die Zustimmung des Arbeitgebers einzuholen. Kommt eine Übereinkunft nicht zustande, so sind die Tarifvertragsparteien einzuschalten. Unabhängig hiervon kann der Arbeitgeber die Freistellung ablehnen, soweit er bereits vier Prozent der Arbeitnehmer*innen seines Betriebes in dem Kalenderjahr nach dieser Regelung freigestellt hat.
4. Die intex-Mitgliedsbetriebe verpflichten sich für diese Zwecke für das Jahr 2021 einen Betrag in Höhe von 35 € an den „Verein Berufs- und Lebenshilfe für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer e.V.“ zu zahlen.
5. Die Bemessung des Betrages erfolgt auf der Basis von den Gesamtbeschäftigten eines Unternehmens oder Unternehmensgruppe, pro gerechneten vollzeitbeschäftigten FTE, tariflich eingruppierten Mitarbeiter*in. Die ermittelten Beschäftigtenzahlen werden den Tarifvertragsparteien vorgelegt. Stichtag für die Ermittlung der Beschäftigtenzahl ist der 31. Dezember des vorausgehenden Jahres. Von den Mitgliedsfirmen wird der Betrag jeweils in zwei gleichen Jahresraten zum 31. März und zum 30. September und auf das Konto des „Verein Berufs- und Lebenshilfe für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer e.V.“ überwiesen.
6. Der „Verein Berufs- und Lebenshilfe für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer e.V.“ kann die zur Verfügung gestellten Mittel zur Förderung der Altersversorgung, Bildung, Erholung und der Gesundheit aller Arbeitnehmer*innen der Betriebe, die intex angehören, verwenden. Der Verein führt zu diesem Zweck an die gemeinnützige „Stiftung zur Förderung von Bildung, Erholung und Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ entsprechende Mittel ab. Betriebliche Maßnahmen vor Ort können berücksichtigt werden.
7. Die Mitgliedschaft zur IG Metall kann bei den Leistungen berücksichtigt werden.

8. Die der „Stiftung zur Förderung von Bildung-, Erholung und Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ zufließenden Beträge sind der jeweils für sie geltenden Satzung entsprechend zu verwenden.
9. Es wird davon ausgegangen, dass die zu zahlenden Beträge von den intex angeschlossenen Unternehmen steuerfrei abgeführt werden können. Sollte das wider Erwarten nicht der Fall sein, können die zu zahlenden Steuern auf den Gesamtbetrag in Anrechnung gebracht werden.

§ 8 - Schlussbestimmungen

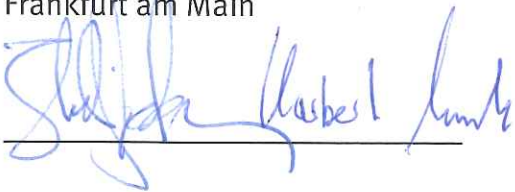
Dieser Tarifvertrag tritt am 1. März 2020 in Kraft und tritt am 31. Dezember 2021 ohne Nachwirkung außer Kraft.

Die Anwendung dieses Tarifvertrages, sowie der Vereinbarungen die auf der Grundlage dieses Tarifvertrages abgeschlossen werden, ist an die Mitgliedschaft des Arbeitgebers bei intex verknüpft.

Es gilt ein sofortiges Sonderkündigungsrecht und Außerkrafttreten dieses Tarifvertrages für den Fall, dass intex die Tarifzuständigkeit maßgeblich ändert.

Frankfurt, 27. März 2020

Industrieverband Textil Service -
intex - e.V.
Frankfurt am Main



IG Metall - Vorstand
Frankfurt am Main

