

IG Metall
Vorstand
Frankfurt am Main

110 00 701 135 633 00

Bundesrepublik/West einschließlich Berlin	
Industrie:	Arbeiter und Auszubildende
Bekleidungsindustrie	
Abschluss:	18.03.1996/ 12.10.2004
gültig ab:	01.05.1996
in dieser Fassung ab:	12.10.2004
kündbar zum:	31.12.2007 / 2 Monate

TARIFVERTRAG¹ ÜBER JAHRESARBEITSZEIT UND ARBEITSZEITGESTALTUNG

¹ Der Tarifvertrag über Jahresarbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung wurde mit dem Tarifvertrag vom 8.04.1998 von der ehemaligen GTB auf die IG Metall übergeleitet.

Zwischen dem

Gesamtverband der Deutschen Textil- und
Modeindustrie e.V. –Arbeitgeberverbund-

für sich und in Vollmacht für seine nachstehenden Mitgliedsverbände:

Verband der Nord-Westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie e.V., Münster

Verband der Textil- und Bekleidungsindustrie von Hessen, Rheinland-Pfalz und
Saarland e.V., Neustadt

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

Verband der Bayerischen Textil- und Bekleidungsindustrie e.V., München

Arbeitgeberverband der Bekleidungsindustrie Aschaffenburg und Unterfranken e.V.,
Aschaffenburg

Gesamtvereinigung Bekleidungsindustrie Niedersachsen und Bremen e.V.,
Oldenburg

Verband der Bekleidungsindustrie Berlin – Brandenburg e.V., Berlin

einerseits

und der IG Metall Vorstand, Frankfurt am Main

andererseits

wird folgender

**Tarifvertrag
über Jahresarbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung für
gewerbliche Arbeitnehmer in der Bekleidungsindustrie**

abgeschlossen:

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

- Räumlich:** Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland, soweit es beiderseits von den eingangs genannten Verbänden erfasst wird.
- Fachlich:** Für alle zur Bekleidungsindustrie gehörenden Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen.
- Persönlich:** Für die gewerblichen Arbeitnehmer und Auszubildenden.

§ 2

Arbeitszeit

1. Die regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit darf ausschließlich der gesetzlichen Pausen 37 Stunden nicht überschreiten und ist Grundlage für die Berechnung der Jahresarbeitszeit.
2. Die Jahresarbeitszeit errechnet sich für Vollzeit Arbeitnehmer nach der Formel: regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit x Wochenfaktor. Der Wochenfaktor wird wie folgt ermittelt: Jahreskalendertage: 7. Die Urlaubstage und alle gesetzlichen Feiertage, die auf einen Arbeitstag fallen, sind mit je 1/5 der tariflichen Wochenarbeitszeit zu berücksichtigen. Die Jahresarbeitszeit wird in vollen Stunden gerechnet. Sich ergebende Bruchteile werden nach den allgemeinen Auf- und Abrundungsgrundsätzen behandelt.

Für im Kalenderjahr eintretende und/oder ausscheidende Arbeitnehmer ist die Jahresarbeitszeit analog zu ermitteln.
3. Der Zeitraum umfasst regelmäßig das Kalenderjahr, muss aber 12 Kalendermonate umfassen. Seine Festlegung erfolgt durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.
4. Zur Vermeidung von Entlassungen und zur Sicherung der Beschäftigung kann z.B. bei Auftragsrückgang durch freiwillige Betriebsvereinbarung, die regelmäßige betriebliche Arbeitszeit für Arbeitnehmergruppen, Betriebsteile oder für den ganzen Betrieb für begrenzte Zeit abweichend von der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit abgesenkt werden, insgesamt höchstens jedoch bis zu 6,75 % der Jahresarbeitszeit (130 Stunden/Jahr). Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine der hiernach festgelegten Arbeitszeit entsprechende Bezahlung.

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

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

Für den Zeitraum von Betriebsvereinbarungen mit einem abgesenkten Volumen sind betriebsbedingte Kündigungen der betroffenen Arbeitnehmer für den Zeitraum der Betriebsvereinbarungen ausgeschlossen.

Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass bei Kündigungen nach Absatz 4 von den gekündigten Arbeitnehmern ein Arbeitsentgelt im Sinne des § 111 Absatz 1 AFG auf der Basis der tariflichen Arbeitszeit nach Ziff. 1 erreicht wird. Hierbei ist eine Regelung nach § 6 Ziff. 2 Absatz 3 vorzusehen. Entsprechendes gilt für die Kurzarbeit.

5. 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.

6. Können sich in den Fällen der Ziff. 4 und 5 Betriebsrat und Arbeitgeber nicht einigen, so kann jeder der beiden die zentralen Tarifparteien anrufen. Diese werden dann mit dem Ziel tätig, nach gemeinsamer Überprüfung der Zweifelsfragen eine Übereinstimmung im Sinne der Präambel des Textil-Bekleidungs-Bündnisses für Beschäftigung und Ausbildung vom 18.03.1996 zwischen den betrieblichen Parteien herbeizuführen. Die zentralen Tarifparteien können auch von sich aus tätig werden.
7. Die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit oder die festgelegte betriebliche Arbeitszeit kann innerhalb eines Ausgleichszeitraums von 52 Wochen bis zur Höchstdauer von 45 Stunden/Woche anders verteilt werden. Ein Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag entsteht in diesen Fällen nicht. Bei Festlegung eines Zeitraums nach Ziff. 3 ist dieser der Ausgleichszeitraum.

8. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sind zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung zu vereinbaren, wobei der Samstag grundsätzlich arbeitsfrei gehalten wird.

Dabei darf die tägliche Arbeitszeit 9,5 Stunden nicht überschreiten. An den Arbeitstagen, die in die Arbeitszeitverteilung einbezogen werden, darf die tägliche Arbeitszeit vier unmittelbar aufeinander folgende Stunden nicht unterschreiten.

9. In den Betriebsvereinbarungen über die anderweitige Verteilung der Arbeitszeit ist auch die zeitliche Lage des Freizeitausgleichs festzulegen. Sie ist den betroffenen Arbeitnehmern bekannt zu geben. Dabei sind die Wünsche der Arbeitnehmer so weit wie möglich zu berücksichtigen.
10. Eine Änderung der zeitlichen Lage des Freizeitausgleichs ist nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat und mit einer Ankündigungsfrist von mindestens zwei Kalenderwochen möglich. Nachgewiesene Kosten, die dem Arbeitnehmer wegen einer erfolgten Änderung entstehen, sind durch den Arbeitgeber zu ersetzen.
11. Wenn wegen einer veränderten Auftragslage kein Freizeitausgleich gewährt werden kann, sind in Vereinbarung mit dem Betriebsrat für die über die regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit hinaus geleisteten Stunden die tariflichen Mehrarbeitszuschläge zu zahlen.

§ 3

Gleitzeit

1. Im Wege der Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber 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.
2. In dieser Betriebsvereinbarung sind folgende Punkte zu regeln:
 - Geltungsbereich,
 - Dauer und Lage der Kernarbeitszeit,
 - Dauer und Lage der Gleitzeitspannen,
 - Dauer des Abrechnungszeitraumes,
 - Kontrolle der Gleitzeiten,
 - Ausgleich von Zeitsalden,
 - Festlegung der Pausen, sofern sie von der betrieblichen Pausenregelung abweichen,
 - Ausübung des Selbstbestimmungsrechts unter Sicherstellung der Funktionsfähigkeit des Betriebes bzw. eines Betriebsteils.

3. Als tägliche Regelarbeitszeit gilt die für entsprechende Vollzeitmitarbeiter ohne Gleitzeit maßgebliche Arbeitszeit.
4. Die Kernarbeitszeit ist die Arbeitszeit, während der die Arbeitnehmer im Betrieb anwesend sein müssen. Diese Kernarbeitszeit kann bis zu 2 Stunden unter der festgelegten täglichen Regelarbeitszeit liegen.
5. Die Gleitzeitspannen sind jene Zeiträume, innerhalb derer die Arbeitnehmer Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit selbst bestimmen können.
6. Die Gleitzeit kann aus betrieblichen Gründen in Vereinbarung mit dem Betriebsrat vorübergehend ausgesetzt werden.
7. Für einzelne Arbeitnehmer ist ein Aussetzen aufgrund betrieblicher Anordnung möglich, soweit zwingende betriebliche Belange dies erforderlich machen. In diesem Fall ist der Betriebsrat unverzüglich zu informieren.
8. Grundsätzlich sind Zeitsalden im Abrechnungszeitraum auszugleichen. Der Zeitsaldo darf am Ende des Abrechnungszeitraumes nicht mehr als 10 Stunden betragen. Abweichende Regelungen können betrieblich getroffen werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die betroffenen Arbeitnehmer bei nicht ausgeglichenem Zeitsaldo am Ende des Abrechnungszeitraumes unverzüglich zu informieren.
9. In der Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden, dass ein Zeitsaldo von bis zu 10 Stunden auf den nächsten Abrechnungszeitraum (Übertragungszeitraum) übertragen werden kann und in diesem ausgeglichen werden muss. Hierbei ist festzulegen, dass Arbeitszeitkontenänderungen zunächst auf alte Bestände angerechnet werden.
10. Beträgt am Ende des Abrechnungszeitraumes das Zeitguthaben mehr als 10 Stunden, so wird dieses die 10-Stunden-Grenze überschreitende Guthaben ersatzlos gestrichen. Zeitdefizite, die am Ende des Abrechnungszeitraumes 10 Stunden überschreiten, führen zu einer entsprechenden Lohn- oder Gehaltskorrektur.
11. Bis zum Ende des Übertragungszeitraumes nicht ausgeglichene übertragene Zeitguthaben werden ersatzlos gestrichen. Zeitdefizite bis zu 10 Stunden, die bis zum Ende des nächsten Übertragungszeitraumes nicht ausgeglichen sind, führen dann zu einer entsprechenden Entgeltkorrektur. Statt dessen kann durch Betriebsvereinbarung geregelt werden, dass die betroffenen Arbeitnehmer nach Ende des Übertragungszeitraumes nur noch insoweit am Gleitzeitsystem teilnehmen, dass sie ihren Saldo ausgleichen können. Erst nach Ausgleich des Saldos gilt dann das Gleitzeitsystem für sie wieder uneingeschränkt.
12. Können Arbeitnehmer nicht ausgleichen - entweder im Abrechnungszeitraum oder im Übertragungszeitraum - weil sie z.B. Urlaub hatten oder

arbeitsunfähig waren oder ein sonstiger entschuldigter Freistellungstatbestand gegeben oder weil die Gleitzeitregelung ausgesetzt war, so können sie insoweit in dem auf den Unterbrechungszeitraum folgenden Abrechnungszeitraum ausgleichen.

13. Jede bezahlte Freistellung von der Arbeit, aufgrund gesetzlicher, tariflicher oder individualrechtlicher Ansprüche darf nicht mit Zeitsalden verrechnet werden. Entsprechende Freistellungen sind mit der nach § 2 maßgebenden Arbeitszeit zu bewerten und damit gleitzeitneutral. Dies bezieht sich auch auf Zeiten des Aussetzens der Gleitzeitregelung.
14. Durch betriebliche Vereinbarung ist zu regeln, dass und wie der Betriebsrat auf Wunsch über die existierenden Zeitsalden informiert wird.

§ 4

Arbeitszeitkonto

1. Soweit erforderlich werden für die Arbeitnehmer Arbeitszeitkonten eingerichtet, aus denen ersichtlich sein sollen
 - die regelmäßige Arbeitszeit,
 - die geleisteten Arbeitszeiten,
 - die jeweiligen Zeitsalden.

Die Festlegung des Inhalts der Arbeitszeitkonten ist betrieblich zu vereinbaren.

Arbeitsausfälle, für die aufgrund gesetzlicher oder tariflicher Bestimmungen das Arbeitsentgelt fortzuzahlen ist bzw. für den Arbeitgeber eine Zuschusspflicht besteht, werden als erbrachte Arbeitszeit mit der für diesen Arbeitsausfall maßgeblichen Zeit im Arbeitszeitkonto geführt.

2. Erreichen Vollzeit Arbeitnehmer innerhalb des Ausgleichszeitraums nicht die regelmäßige tarifliche Jahresarbeitszeit i.S.d. § 2 Ziff. 1 oder die sich nach § 2 Ziff. 4 und 5 ergebende Jahresarbeitszeit, so behalten sie für die nicht geleisteten Arbeitsstunden Anspruch auf ihren persönlichen Durchschnittsverdienst, soweit dieser nicht durch bereits erfolgte Lohnzahlungen ausgeglichen ist.
3. Ein während des Ausgleichszeitraums nicht ausgeglichenes Freizeitguthaben kann noch durch entsprechende Freizeitgewährung innerhalb von drei Monaten nach Ablauf des Ausgleichszeitraums ausgeglichen werden. Unberührt bleibt der Zeitausgleich nach § 2 Ziff. 9-11. In besonderen Fällen kann der Ausgleichszeitraum auf 6 Monate verlängert werden. Die Betriebsparteien haben dafür zu sorgen, dass das Volumen nicht ausgeglichener Zeitguthaben am Ende des Ausgleichszeitraums die festgelegte betriebliche Wochenarbeitszeit nicht übersteigt.

4. Bei Ausscheiden werden etwaige Zeitguthaben oder -schulden ausgeglichen. Der Ausgleich erfolgt vorrangig in Zeit. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, entfallen Zeitschulden ersatzlos ohne Einkommensminderung, und Zeitguthaben sind abzugelten.

§ 5

Arbeitszeitsouveränität

1. Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass den Arbeitnehmern ein größeres Maß an Arbeitszeitsouveränität gewährt werden sollte. Deshalb gelten unter der Voraussetzung, dass die berechtigten, vom Arbeitgeber nachzuweisenden Belange des Betriebes einschließlich der anderer Arbeitnehmer gewährleistet sind, die nachfolgenden Regelungen.
2. Wünsche nach Freizeitblöcken sind am Ende des Ausgleichszeitraums nach § 4 detailliert bekannt zu geben. Hierbei ist den Wünschen der Arbeitnehmer Rechnung zu tragen. Arbeitnehmer haben ansonsten das Recht, einzelne Tage mit einer Ankündigungsfrist von 1 Woche als bezahlte Freizeit zu nehmen.
3. Arbeitnehmer und Arbeitgeber können vereinbaren, dass Zuschläge in Form von Zeit auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden. Sofern nicht in einer Betriebsvereinbarung geregelt, sind die Wünsche von Arbeitnehmern, Mehrarbeitsstunden und -zuschläge auf dem Zeitkonto gutzuschreiben, zu realisieren.
4. Über Wünsche von Arbeitnehmern auf eine individuelle Absenkung ihrer Arbeitszeit auf bestimmte oder unbestimmte Zeit oder auf Rückkehr zur Vollzeit hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung von Ziff. 1 zu befinden.
5. Bei der Verteilung der Arbeitszeit können individuelle Wünsche von Arbeitnehmern, unter Beachtung von Ziff. 1, berücksichtigt werden.
6. Gruppen von Arbeitnehmern mit gleichen Tätigkeiten oder Tätigkeitsbereichen können in Abstimmung mit dem Arbeitgeber unter Beachtung von Ziff. 1, ihre Arbeitszeit koordinieren.

§ 6

Lohn

1. Zur Verstetigung des Einkommens wird während des gesamten Ausgleichszeitraums der Lohn für die tariflich vereinbarte Arbeitszeit gezahlt.

Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Art, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen.

2. Abweichend von Ziff. 1 wird für Zeiten, für die eine betriebliche Arbeitszeit festgelegt worden ist, der für die jeweilige betriebliche Arbeitszeit maßgebende Lohn (§ 2 Ziff. 4 oder 5) gezahlt.

Bei Absenkung der Arbeitszeit nach § 2 Ziff. 4 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.

Um die Absenkung der Löhne zu vermeiden oder zu vermindern, können die betrieblichen Parteien für die Laufzeit der Regelung nach § 2 Ziff. 4 Ausgleichszahlungen als Vorschuss auf die tariflichen Einmalzahlungen (Urlaubsgeld, Jahressonderzahlung) vereinbaren. Der Anspruch auf die tariflichen Zahlungen vermindert sich entsprechend.

3. Ziff. 1 und 2 gelten nicht für Ausfallzeiten infolge Kurzarbeit, andere Ausfallzeiten ohne Entgeltzahlung(z.B. Krankheitszeiten über 6 Wochen, Mutterschutzzeiten), Zeiten unbezahlter Freistellung (z.B. ruhendes Arbeitsverhältnis infolge Wehrdienst., Erziehungsurlaub, unbezahlter Urlaub) oder Zeiten unentschuldigtem Fehlens.

§ 7

Arbeitsbereitschaft

1. Die regelmäßige Arbeitszeit kann bis zu 47 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.

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

§ 8

Mehrarbeit

1. Mehrarbeit liegt vor, wenn und soweit
 - a) die regelmäßig tarifliche Wochenarbeitszeit nach § 2 Ziff. 1 oder die sich aus der anderweitigen Verteilung gemäß § 2 Ziff. 7 ergebende wöchentliche Arbeitszeit überschritten wird oder
 - b) ein Zeitguthaben des Arbeitnehmers bei Ausscheiden oder innerhalb des Ausgleichszeitraums nach § 4 nicht ausgeglichen worden und dies von ihm nicht zu vertreten ist.
2. Bei der Errechnung der Mehrarbeit werden der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit entschuldigte Fehlzeiten hinzugerechnet.
3. 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 Ziff. 3 in der Woche 48 Stunden und 9 ½ Stunden täglich nicht überschreiten. Die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutz- und Mutterschutzgesetzes sind dabei zu berücksichtigen.
4. 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.
5. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, die im Rahmen dieser Bestimmungen festgelegte Mehrarbeit zu leisten.
6. 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.
7. Ob geleistete Mehrarbeit unter Beachtung der in § 9 Ziff. 1 des Manteltarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer 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.

§ 9

Sonstige Bestimmungen

1. 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.

Für den Fall, dass am Tage vor Weihnachten und vor Neujahr Urlaub vereinbart ist, wird unter Zahlung des Urlaubsentgelts für 2 Tage ein Urlaubstag (je ein ½ Tag für den 24. und 31. Dezember) auf den Urlaub angerechnet.

2. Auf Teilzeitbeschäftigte finden die vorstehenden Bestimmungen dieses Tarifvertrages unter Berücksichtigung ihrer vertraglichen Arbeitszeit sinngemäß Anwendung. § 4 BeschFG bleibt unberührt.
3. In Betrieben, ohne Betriebsrat, erfolgen die Regelungen, für die es aufgrund dieses Tarifvertrages einer Betriebsvereinbarung bedarf, nach Anhörung der Belegschaft bzw. der betroffenen Arbeitnehmer.
4. Im übrigen bleiben die gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen unberührt.

§ 10

Schlussbestimmungen

1. Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01. Mai 1996 in Kraft, für das Tarifgebiet Niedersachsen/Bremen mit Wirkung ab 01. Juli 1996.⁷⁾

Er läuft auf unbestimmte Zeit und kann mit zweimonatiger Frist, erstmals jedoch zum 31. Dezember 2007, gekündigt werden.

2. Der § 5 "Arbeitszeit" und der § 6 "Mehrarbeit" des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer ist mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages gegenstandslos.

Köln, den 18. März 1996 /
Niedernhausen, den 12. Oktober 2004

Gesamtverband der Deutschen
Textil- und Modeindustrie e.V.
Arbeitgeberverband, Eschborn

gez. Unterschriften

IG Metall Vorstand

Frankfurt am Main

gez. Unterschriften

¹⁾ Anmerkung:

Die Änderungen in den §§ 2 Nr. 5 sowie 10 Nr. 1 Abs. 2 treten am 12.10.2004 in Kraft.

Protokollnotiz

zum Tarifvertrag über Jahresarbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung für die gewerblichen Arbeitnehmer der Bekleidungsindustrie vom 18. März 1996

Auslegungsregelung zu § 2

In den Fällen der Absenkung oder Erhöhung der tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit sowie im Fall ihrer anderweitigen Verteilung ist auch die an Samstagen geleistete Arbeitszeit mehrarbeitszuschlagsfrei.

Köln, den 18. März 1996

Bundesvereinigung der
Arbeitgeber im Bundesverband
Bekleidungsindustrie e.V.,
Köln

gez. Brandes

Gewerkschaft
Textil-Bekleidung
Hauptvorstand,
Düsseldorf

gez. Arens
gez. Hüren