

IG Metall
Vorstand
Frankfurt am Main

110 00 701 057 633 00

Bundesrepublik Deutschland West

Industrie: Arbeiter, Angestellte
und Auszubildende

Bekleidungsindustrie

Abschluss: 23.09.2000/
25.10.2001
gültig ab: 01.01.2001/
01.01.2002
kündbar zum: 2 Mo z. ME

**TARIFVERTRAG
ÜBER JAHRESSONDERZAHLUNGEN**

Zwischen der Bundesvereinigung der Arbeitgeber im Bundesverband Bekleidungsindustrie e.V., Köln, in Vollmacht für die nachstehenden Verbände (§ 2 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz) handelnd:
Arbeitgeberverband der Bekleidungsindustrie Aschaffenburg und Unterfranken e.V., Aschaffenburg,
Verband der bayerischen Textil- und Bekleidungsindustrie e.V., München,
Verband der Bekleidungsindustrie Berlin-Brandenburg e.V., Berlin,
Verband der Bekleidungsindustrie Hessen e.V., Aschaffenburg,
Gesamtvereinigung Bekleidungsindustrie Niedersachsen und Bremen e.V., Oldenburg,
Wirtschaftsvereinigung Bekleidungsindustrie Nordrhein e.V., Krefeld,
Verband der Nord-Westdeutschen Bekleidungsindustrie e.V., Bielefeld,
Landesverband der Bekleidungsindustrie Rheinland-Pfalz e.V., Neustadt,
Verband der südwestdeutschen Bekleidungsindustrie e.V., Stuttgart,
und der Industriegewerkschaft Metall, Vorstand, Frankfurt,
wird folgender Tarifvertrag über Jahressonderzahlungen geschlossen:

§ 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, Angestellten und Auszubildenden. Ausgenommen ist der unter das Heimarbeitgesetz fallende Personenkreis.

§ 2

Voraussetzungen und Höhe der Jahressonderzahlung

1. Der Anspruch auf die Jahressonderzahlung setzt voraus, daß der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende am Auszahlungstag in einem ungekündigten Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis steht und dem Betrieb am 31. Oktober des jeweiligen Kalenderjahres mindestens 3 Monate ununterbrochen angehört. Soweit das Ausbildungsverhältnis wegen der Schulferien erst nach dem 01. August des laufenden Jahres beginnt, gilt die Wartefrist am 31. Oktober als erfüllt.

Das Arbeitsverhältnis gilt am Auszahlungstag als ungekündigt, wenn der Arbeitgeber mit einer längeren als der für den Arbeitnehmer geltenden Frist zur ordentlichen Kündigung zu einem Zeitpunkt kündigt, zu dem er nach dem Auszahlungstag noch mit ausreichender Frist kündigen könnte.

Dies gilt nicht, sofern der Sachverhalt in einem Sozialplan abweichend geregelt wird.

2. Die Jahressonderzahlung beträgt 82,5 % eines Monatsverdienstes bzw. einer monatlichen Ausbildungsvergütung.
3. Unter der Voraussetzung, daß die Wartezeit gemäß Ziff. 1 erfüllt ist, haben im Laufe des Kalenderjahres eintretende Arbeitnehmer und Auszubildende Anspruch auf 1/12 der Jahressonderzahlung für jeden Kalendermonat, in dem das Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis mindestens 14 Kalendertage bestanden hat.
4. Entsprechendes gilt
 - a) für Arbeitnehmer, die im Laufe des Kalenderjahres aufgrund eigener Kündigung wegen Eintritts in den Ruhestand, Bezugs einer Erwerbsunfähigkeitsrente oder wegen Betriebsunfalls ausscheiden,
 - b) für Arbeitnehmer, die nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 10 Jahren aufgrund eigener Kündigung aus gesundheitlichen Gründen ausscheiden,
 - c) für Arbeitnehmerinnen, die aufgrund einer Kündigung i.S.d. § 10 Abs. 1 MuSchG nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens einem Jahr ausscheiden,
 - d) für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens einem Jahr in der 2. Kalenderjahreshälfte, nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens zwei Jahren im 2. Kalenderjahresquartal aufgrund ordentlicher betriebsbedingter Kündigung endet.

§ 2 Ziff. 4 Buchstabe d) findet keine Anwendung, wenn die betriebsbedingte Kündigung wegen Stilllegung des Betriebes oder eines wesentlichen Betriebsteils i.S.d. § 111 BetrVG erfolgt und ein Sozialplan vereinbart wird. Auf Antrag einer Betriebspartei sind die regionalen Tarifvertragsparteien hinzuzuziehen.

Diese Regelung findet im Falle eines Konkurses keine Anwendung.

Der Anspruch nach § 2 Ziff. 4 Buchstabe d) besteht auch bei Ausscheiden im Folgejahr aufgrund längerer Kündigungsfrist nach entsprechender Betriebszugehörigkeit.

5. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis bzw. Ausbildungsverhältnis im Kalenderjahr ruht, haben keinen Anspruch auf Jahressonderzahlung.

Ruht das Arbeitsverhältnis bzw. Ausbildungsverhältnis im Kalenderjahr teilweise, so haben Arbeitnehmer bzw. Auszubildende Anspruch auf 1/12 der Jahressonderzahlung für jeden Kalendermonat, in dem mindestens 2 Wochen¹⁾ Anspruch auf Arbeitsentgelt bzw. Ausbildungsvergütung besteht.

- ¹⁾ Die Woche ist mit 5 Arbeitstagen anzusetzen unabhängig davon, ob im einzelnen mehr oder weniger Arbeitstage anfallen.

Gleiches gilt für Arbeitnehmer bzw. Auszubildende, die über den Entgeltfortzahlungszeitraum von 6 Wochen hinaus arbeitsunfähig sind oder die aus anderen Gründen keine bezahlte Arbeitsleistung erbringen.

Die gesetzlichen Mutterschutzfristen und die Ausfallzeiten infolge Kurzarbeit fallen nicht unter das ruhende Arbeitsverhältnis.

6. Die Jahressonderzahlung ist spätestens am 30. November (Auszahlungstag) auszuführen.

Bei Beendigung des Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses ist die Jahressonderzahlung mit der Schlußabrechnung fällig.

Etwaige vorherige Auszahlungen der Jahressonderzahlung gelten insoweit als Vorschuß.

7. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien für die Jahressonderzahlung ein abweichender Auszahlungsmodus vereinbart werden.

§ 3

Berechnung des durchschnittlichen Monatsverdienstes

1. Die Jahressonderzahlung ist nach dem durchschnittlichen Monatsverdienst bzw. der durchschnittlichen monatlichen Ausbildungsvergütung zu berechnen. Berechnungszeitraum ist die Zeit vom 01. Januar bis 30. September des Kalenderjahres.

Verdienst Kürzungen durch Arbeitsausfall infolge Kurzarbeit, über 6 Wochen dauernder Arbeitsunfähigkeit oder sonstiges unverschuldetes Arbeitsversäumnis, ausgenommen unbezahlter Urlaub, bleiben bei der Berechnung des monatlichen Durchschnittsverdienstes außer Betracht.

2. Bei Eintritt nach dem 01. Januar ist die bis zum 30. September des Kalenderjahres zurückgelegte Beschäftigungsdauer zugrunde zu legen.

Entsprechendes gilt bei Ausscheiden und Eintritt des Ruhens vor dem 30. September des Kalenderjahres in den Fällen des § 2 Ziff. 4 und 5.

3. Bei der Feststellung des durchschnittlichen Monatsverdienstes bzw. der durchschnittlichen Ausbildungsvergütung sind sämtliche Zuschläge mit zu berücksichtigen; zusätzliches Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlungen und sonstige Sonderleistungen sowie Zuschüsse des Arbeitgebers zur Kranken-, Renten- und befreienden Lebensversicherung, Reisespesen, Trennungschädigungen u.ä. bleiben außer Ansatz.
4. Von dem Berechnungszeitraum kann durch Betriebsvereinbarung abgewichen werden.

§ 4

Anrechenbarkeit und Rückzahlung der Jahressonderzahlung

1. Auf die Jahressonderzahlung können alle betrieblichen Leistungen wie Weihnachtsgratifikationen, Jahresabschlußvergütungen, Jahresprämien, Ergebnisbeteiligungen, Tantiemen, dreizehnte Monatsentgelte und dergleichen angerechnet werden.
2. Die Jahressonderzahlung ist, soweit sie 153,00 € übersteigt, zurückzuzahlen, wenn das Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres infolge fristloser Entlassung oder Arbeitsvertragsbruches endet.
3. Die Jahressonderzahlung ist, soweit sie 256,00 € übersteigt, zurückzuzahlen, wenn das Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis vor dem 31. Dezember des laufenden Kalenderjahres durch den Anspruchsberechtigten gekündigt wird.
4. Besteht ein Rückzahlungsanspruch des Arbeitgebers, so gilt die Jahressonderzahlung als Vorschuß, der ohne Rücksicht auf die Pfändungsfreigrenzen zu verrechnen oder zurückzuzahlen ist.

§ 5

Wegfall der Jahressonderzahlung bei fehlender oder nicht nennenswerter Arbeitsleistung

Eine Jahressonderzahlung kann nicht geltend gemacht werden, wenn während des Kalenderjahres keine Arbeitsleistung oder nur Arbeitsleistung in nicht nennenswertem Umfang erbracht worden ist. Arbeitsleistung in nicht nennenswertem Umfang liegt dann vor, wenn weniger als zwei Wochen¹⁾ im Kalenderjahr gearbeitet worden ist.

- ¹⁾ Die Woche ist mit 5 Arbeitstagen anzusetzen unabhängig davon, ob im einzelnen mehr oder weniger Arbeitstage anfallen.

§ 6

Berechnung von Durchschnittsentgelten

Die Jahressonderzahlung bleibt bei der Berechnung von Durchschnittsentgelten und in sonstigen Fällen, in denen Ansprüche irgendwelcher Art von der Höhe des Arbeitsentgeltes abhängig sind, außer Ansatz.

§ 7

Ausschlußfrist

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

§ 8

Schlussbestimmungen

1. Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01.01.2002 in Kraft. Er läuft auf unbestimmte Zeit und kann jederzeit mit 2-monatiger Frist zum Monatsende, erstmals zum 30.09.2002, gekündigt werden.
2. Durch diesen Tarifvertrag tritt der Tarifvertrag über Jahressonderzahlungen vom 17.01.1997 außer Kraft.

Frankfurt, den 23.09.2000

Bundesvereinigung der
Arbeitgeber im Bundesverband

Unterschriften

Frankfurt, den 25.10.2001

Bekleidungsindustrie e.V., Köln
Industriegewerkschaft Metall
Vorstand,
Frankfurt

Unterschriften