

Manteltarifvertrag

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 Manteltarifvertrag 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 Dienstleistungsbereich (z. B. Krankenhäuser, Ärzt*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 und Auszubildende

§ 2 Arbeitszeit, Arbeitszeitgestaltung und Arbeitssouveränität

1. Regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit

1.1. Die regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit beträgt:

- 1.1.1. Für die Länder Baden-Württemberg, Bayern, Berlin-West, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Schleswig-Holstein (nachfolgend alte Bundesländer) 37 Stunden.
- 1.1.2. Für die Länder Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Sachsen und Berlin-Ost (nachfolgend neue Bundesländer) 39 Stunden.
- 1.1.3. Ab dem 01.01.2023 bundesweit einheitlich 37 Stunden.

1.2. Die Verteilung der regelmäßigen tariflichen Wochenarbeitszeit auf die einzelnen Werkzeuge sowie Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen werden durch Vereinbarung

mit dem Betriebsrat geregelt und durch Aushang bekanntgegeben. Hierbei soll unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange eine möglichst gleichmäßige Verteilung der Wochenarbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage erfolgen, wobei der Samstag möglichst arbeitsfrei bleiben sollte.

- 1.3. Die an Volksfesten, nicht gesetzlichen Feiertagen, Betriebsfeiern etc. ausfallende Arbeitszeit kann durch Verlängerung der Arbeitszeit an anderen Werktagen nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat ausgeglichen werden.
- 1.4. Für Tätigkeiten, bei denen regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft vorliegt, kann die regelmäßige Wochenarbeitszeit bis zu 9 Stunden verlängert werden; in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, in Vereinbarung mit den betroffenen Beschäftigten.
- 1.5. Am 24. und 31. Dezember endet die Arbeitszeit um 12.00 Uhr. In zwingenden Fällen kann mit dem Betriebsrat ein anderer Zeitpunkt als Arbeitsende vereinbart werden.

Protokollnotiz zum § 2, Ziffer 1.2:

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass für folgende Arbeitnehmer*innen bzw. Tätigkeiten eine Samstagsarbeitszeit nicht zu vermeiden ist:

Kraftfahrer*innen, Handwerker*innen, Kesselwärter*innen, Bereitschaftsdienst im Büro, IT-Service, Expedition und Kundendienst, Reinigungskräfte und Bewachung.

2. Arbeitszeitgestaltung

Von Ziffer 1 ff. abweichende Arbeitszeitgestaltungsregelungen können im Rahmen von Betriebsvereinbarungen entsprechend dem Rahmentarifvertrag über Arbeitszeitgestaltung im Textilreinigungsgewerbe geregelt werden.

3. Individuelle Veränderung der wöchentlichen Arbeitszeit

- 3.1. Der*die Arbeitnehmer*in kann eine individuelle Absenkung der persönlichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit beantragen. Dieser Antrag kann auf unbestimmte Zeit gestellt werden und soll den Umfang der Verringerung und die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben. Mit einer Frist von 2 Monaten zum Ablauf von 6 Monaten, kann der*die Arbeitnehmer*in wieder eine Erhöhung bis zur ursprünglichen Arbeitszeit verlangen.

Dem Antrag des*r Beschäftigten ist vorbehaltlich entgegenstehender, zwingender Gründe zu entsprechen.

- 3.2. Für eine weitere oder neue Absenkung der Wochenarbeitszeit beträgt die Wartezeit 12 Monate.
- 3.3. Für alle Arbeitnehmer*innen mit individuell abgesenkter Arbeitszeit gelten im Übrigen die tariflichen Bestimmungen, soweit sich nicht aus dem Wesen und der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses etwas Anderes ergibt. Dabei sind tarifvertragliche Ansprüche, soweit nichts Anderes geregelt ist, im Verhältnis der vertraglichen Arbeitszeit zur tarifvertraglichen regelmäßigen Arbeitszeit zugrunde zu legen.
- 3.4. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes in der jeweils gültigen Fassung.

4. Umwandlung von Vergütung in Freizeit

Auf Antrag des*der Arbeitnehmer*in können in Freizeit umgewandelt werden:

- Vergütung für Mehrarbeitsstunden und -zuschläge,
- Vergütung für Nacharbeits-, für Sonn- und Feiertagsstunden und -zuschläge,
- Wechselschichtzuschläge.

Dieser Antrag muss für mindestens 6 Monate gestellt werden.

Aus diesen umgewandelten Zuschlägen entsteht kein Anrecht auf Mehrarbeitszuschläge.

Die Freizeit ist auf Antrag des*der Arbeitnehmer*in unter Berücksichtigung betrieblicher Belange in Abstimmung mit dem Arbeitgeber zu nehmen.

Der Freizeitausgleich muss spätestens innerhalb von 12 Monaten nach Entstehung gewährt werden.

§ 3

Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Mehrarbeit

- Bei dringendem Bedarf kann mit Rücksicht auf die besondere Situation als Dienstleistungsbetrieb die Wochenarbeitszeit bis zu 10 Stunden über die tarifliche Wochenarbeitszeit hinaus durch Vereinbarung von Mehrarbeit mit dem Betriebsrat vorübergehend verlängert werden. Die Arbeitnehmer*innen sind im Rahmen dieser Betriebsvereinbarung zur Leistung der Mehrarbeit verpflichtet, soweit gesetzliche Bestimmungen nicht dagegenstehen.
- Auf Antrag können Arbeitnehmer*innen aus gesundheitlichen Gründen und Arbeitnehmer*innen mit Kindern unter sechs Jahren, die die Betreuung der Kinder für die Zeiten der Mehrarbeit nicht gewährleisten können, von der Mehrarbeit befreit werden.
- Als zuschlagspflichtige Mehrarbeit gelten die Arbeitsstunden, welche über die nach § 2 Ziffern 1.1 und 1.4, vereinbarte regelmäßige Wochenarbeitszeit hinausgehen. Ausgenommen ist die Zeit, in der nach § 5 Ziffer 2a, ausgefallene Arbeitszeit ausgeglichen oder nachgeholt wird.
- Der Mehrarbeitszuschlag beträgt von der 1. bis 5. Mehrarbeitsstunde in der Woche 25 Prozent und ab der 6. Mehrarbeitsstunde 33 1/3 Prozent.
- Mehrarbeitsstunden werden
 - bei 37 Wochenarbeitsstunden mit 1/160
 - bei 37,5 Wochenarbeitsstunden mit 1/163 und
 - bei 38 Wochenarbeitsstunden mit 1/165

des tariflichen Monatslohns- bzw. -gehalts, plus der Zuschläge nach c) und d) vergütet. Bei Verkürzung der Arbeitszeit ist der Teiler entsprechend zu ändern. Folgende Formel ist anzuwenden: tarifliche Wochenarbeitszeit x 13 : 3.

- In Vereinbarung mit dem Betriebsrat oder den betroffenen Arbeitnehmer*innen können Überstunden und Überstundenzuschläge in Freizeit abgegolten werden. Die Freizeitgewährung sollte möglichst in nahem Zusammenhang mit der Überstundenableistung stehen.

2. Nachtarbeit

a) Nachtarbeit ist die zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistete Arbeit.

b) Der Nachtarbeitszuschlag beträgt 50 Prozent für jede Nachtarbeitsstunde. Er entfällt bei Wechselschicht.

Er kann in Vereinbarung mit dem Betriebsrat für eine volle Nachtschicht wie folgt vereinbart werden:

Für die Zeit von 20.00 bis 24.00 Uhr	35 %
Für die Zeit von 0.00 bis 4.00 Uhr	65 %
Für die Zeit von 4.00 bis 6.00 Uhr	35 %

c) Bei Wechselschicht werden für die Arbeitsstunden wie folgt Zuschläge gezahlt:

- ab 20.00 Uhr	15 %
- ab 22.00 Uhr	20 %
- von 0.00 Uhr bis 4.00 Uhr	35 %
- von 4.00 Uhr bis 6.00 Uhr	20 %

3. Sonntags- und Feiertagsarbeit

a) Sonntags- und Feiertagsarbeit ist die zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr geleistete Arbeit.

b) Für Arbeiten an Sonntagen ist ein Zuschlag von 50 Prozent (Gesamtvergütung 150 Prozent), für Arbeiten an gesetzlich zu bezahlenden Wochenfeiertagen und an den Feiertagen, die auf einen Sonntag fallen, ein Zuschlag von 150 Prozent (Gesamtvergütung 250 Prozent) zu zahlen. Für Arbeiten an den Oster-, Pfingst- und Weihnachtsfeiertagen sowie am Neujahrstag und am 1. Mai beträgt der Zuschlag 200 Prozent (Gesamtvergütung 300 Prozent).

4. Fallen mehrere zuschlagspflichtige Arbeiten zusammen, so ist nur der jeweils höchste Zuschlag zu zahlen, ausgenommen, wenn Nacht- und Mehrarbeit zusammenfallen.

5. Sonderzuschlag für Dampfkesselreinigungsarbeiten:

Arbeitnehmer*innen, die Dampfkesselreinigungsarbeiten (Arbeiten bei liegenden Kesseln in den Feuerzügen) verrichten, erhalten für die Dauer dieser Arbeiten einen Sonderzuschlag von 100 Prozent.

6. Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit werden nur vergütet, wenn die entsprechende Arbeit mit dem Arbeitgeber vereinbart worden ist.

7. Bemessungsgrundlage des Zuschlags ist bei Zeitlohnarbeiten der sich aus dem tariflichen Monatslohn bzw. -gehalt zu errechnende Stundenlohn, bei Akkord- und Prämienlohnarbeiten der persönliche Durchschnittsverdienst gemäß § 14 je Arbeitsstunde. Maßgeblich ist folgender Divisor:

- bei 37 Wochenarbeitsstunden 160,
- bei 37,5 Wochenarbeitsstunden 163 und
- bei 38 Wochenarbeitsstunden 165.

Bei Verkürzung der Arbeitszeit ist der Teiler entsprechend zu ändern. Folgende Formel ist anzuwenden: tarifliche Wochenarbeitszeit x 13 : 3.

8. Pförtner*innen und Wächter*innen haben nur für Arbeiten an gesetzlich zu bezahlenden Wochenfeiertagen Anspruch auf den Zuschlag nach Ziffer 3 b). Für jeden Sonntag, an dem sie arbeiten, erhalten sie einen arbeitsfreien Wochenarbeitstag.

§ 4 Kurzarbeit

Bei Auftragsmangel kann zur Vermeidung von Entlassungen die wöchentliche Arbeitszeit für den ganzen Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen unter Wahrung einer Ankündigungsfrist von 3 Arbeitstagen ohne Kündigung des Arbeitsverhältnisses gekürzt werden. Eine Verkürzung der Arbeitszeit um mehr als 1/6 der tariflichen Wochenarbeitszeit ist nur unter Wahrung einer Ankündigungsfrist von 6 Tagen zulässig. Die Kurzarbeit ist in Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, mit diesem zu vereinbaren.

§ 5 Arbeitsunterbrechung

1. Bei Arbeitsunterbrechungen, die nicht auf Verschulden des Arbeitgebers beruhen und nicht nur einzelne Arbeitnehmer*innen betreffen kann die Betriebsleitung
 - a) Arbeitsbereitschaft in Anspruch nehmen oder
 - b) Nachholung der ausgefallenen Arbeitszeit beanspruchen oder
 - c) zumutbare Ersatzarbeit zuweisen.
2.
 - a) Der Arbeitgeber kann die Arbeitnehmer*innen von der Arbeit freistellen und innerhalb von 5 Wochen nach Beseitigung der Störung Nachholung der ausgefallenen Arbeitszeit ohne Zahlung eines Mehrarbeitszuschlags verlangen.
 - b) Die Verteilung der Nachholarbeit erfolgt in Vereinbarung mit dem Betriebsrat oder, wenn kein Betriebsrat besteht, mit den betroffenen Beschäftigten.
 - c) Dauert die Freistellung von der Arbeit an einem Arbeitstag nicht länger als 2 Arbeitsstunden und muss die Arbeit von den betroffenen Arbeitnehmer*innen am gleichen Tag wiederaufgenommen werden, so ist der Lohnausfall zu bezahlen, ohne dass die ausgefallene Arbeitszeit nachgeholt werden muss.
 - d) Die Zeit der in Anspruch genommenen Arbeitsbereitschaft muss nicht nachgeholt werden.
 - e) Wird die Nachholung der ausgefallenen Arbeitszeit nicht oder nicht vollständig verlangt, so ist sie den Arbeitnehmer*innen, welche kein Verschulden an der Arbeitsunterbrechung trifft, bis zu 14 Stunden zu vergüten.
 - f) Wird die verlangte Nachholarbeit oder zugewiesene Ersatzarbeit nicht geleistet, so besteht kein Anspruch auf diese Vergütung.
 - g) Ist die Arbeitsunterbrechung von den Arbeitnehmer*innen verschuldet, so besteht kein Anspruch auf Vergütung nach Ziffer 3.
3. Arbeitszeit, in der Arbeitsbereitschaft verlangt oder Ersatzarbeit geleistet wird, und ausgefallene Arbeitszeit, für die nach Ziffer 2 ein Anspruch auf Vergütung besteht, wird bei Zeitlohnarbeiten mit dem gemäß § 3 1. e) errechneten Stundenlohn, bei Akkord- und Prämienlohnarbeiten mit dem persönlichen Durchschnittsverdienst je Arbeitsstunde gemäß § 14 bezahlt.

§ 6
Bezahlte Freistellung aus besonderem Anlass

1. Dem*der Arbeitnehmer*in ist bei Fortzahlung des persönlichen Durchschnittsverdienstes gemäß § 14 Freizeit aus folgenden Anlässen zu gewähren. Auf Verlangen des Arbeitgebers ist ein Nachweis über das Vorliegen eines Freistellungsanlasses zu erbringen.

(Def.: Lebenspartnerschaften sind eingetragene und rechtlich nachgewiesene Partnerschaften)

- | | |
|---|--|
| a) bei eigener Eheschließung/ eigener Begründung einer Lebenspartnerschaft | für 2 Arbeitstage |
| b) anlässlich des 25. Jahrestages der Eheschließung/ der Begründung der Lebenspartnerschaft | für 1 Arbeitstag |
| c) bei Teilnahme an der Eheschließung/ Begründung einer Lebenspartnerschaft von Kindern und Elternteilen | für 1 Arbeitstag |
| d) bei der Geburt eigener Kinder | für 2 Arbeitstage |
| e) beim Tod von Ehegatt*innen/ Lebenspartner*innen, Eltern und Kindern, | für 3 Arbeitstage |
| f) beim Tod von Geschwistern, Schwiegereltern und Großeltern | für 2 Arbeitstag |
| g) beim Umzug (Verlegung oder Neubegründung eines Hauptwohnsitzes) während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses, jedoch jeweils nur | für 2 Arbeitstage
einmal in 2 Jahren. |
| h) bei Arbeitsjubiläen nach 25, 40 und 50 Jahren Betriebszugehörigkeit jeweils | für 1 Arbeitstag |
2. Fällt ein unter Ziffer 1. aufgeführtes Ereignis auf einen arbeitsfreien Tag, so ist die Freizeit im zeitlichen Zusammenhang z. B. an den unmittelbar nachfolgenden oder vorhergehenden Arbeitstagen zu gewähren. In den Fällen der Ziffer 1 e) und f) müssen die Tage der bezahlten Freistellung zwar im engen zeitlichen Zusammenhang stehen, aber nicht zusammenhängend genommen werden.
3. Ein Anspruch auf bezahlte Freistellung nach Ziffer 1. besteht nicht, wenn das Ereignis in die Zeit von Arbeitsunfähigkeit, unbezahlter Freistellung, Ruhen des Arbeitsverhältnisses, Mutterschutz oder in die Freistellungsphase der Altersteilzeit (Blockmodell) fällt.
4. Anspruch auf bezahlte Freistellung besteht auch dann, wenn ein in Ziffer 1 aufgeführtes Ereignis in den bezahlten Urlaub fällt. Die zeitliche Festlegung erfolgt im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber.
5. Lohn- und Gehaltsfortzahlung bei Arbeitsverhinderung
- a) erfolgt bei Vorladung vor Gerichten und Behörden für die tatsächlich ausgefallene Arbeitszeit. Das gilt nicht, wenn der Lohn- oder Gehaltsausfall vom Gericht oder der Behörde beansprucht werden kann oder wenn der*die Arbeitnehmer*in selbst Partei oder Beschuldigte*r im Strafverfahren ist.

- b) Arztbesuche sind grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen. Soweit sie aus ärztlicher Sicht unvermeidbar während der Arbeitszeit notwendig sind, erfolgt die Lohn- und Gehaltsfortzahlung für die tatsächlich ausgefallene Arbeitszeit (inkl. Wegezeit), höchstens jedoch für 4 Stunden pro Arztbesuch. Dies gilt sinngemäß auch für Vorsorgeuntersuchungen. Soweit eine Bescheinigung verlangt wird, sind die Kosten vom Arbeitgeber zu tragen.
- c) Wird das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber gekündigt, so ist dem*der hiervon betroffenen Arbeitnehmer*in für die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz bei Fortzahlung des persönlichen Durchschnittsverdienstes gemäß § 14 die nachweislich erforderliche Freizeit zu gewähren.
6. Für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen der am Vertrag beteiligten Gewerkschaft sowie zur Ausübung gewerkschaftlicher Funktionen wird unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange unbezahlte Freizeit gewährt, soweit der Arbeitgeber nicht aufgrund gesetzlicher oder tariflicher Bestimmungen zur Lohn- oder Gehaltsfortzahlung verpflichtet ist.

Zur Vereinfachung des Verfahrens zahlt der Arbeitgeber das Entgelt so weiter, als ob der*die freigestellte Arbeitnehmer*in gearbeitet hätte. Der Arbeitgeber stellt die wegen der ehrenamtlichen Tätigkeit für die IG Metall weitergezählten Entgelte (Bruttolohn oder Gehalt zuzüglich Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung) dem*der Arbeitnehmer*in oder der IG Metall in Rechnung. Die IG Metall verpflichtet sich bei Vorlage der Rechnung für ihr Mitglied zur umgehenden Erstattung.

§ 7

Lohn- und Gehaltsfortzahlung im Todesfall

1. Stirbt ein*e Arbeitnehmer*in wird den unterhaltsberechtigten Hinterbliebenen ein Betrag auf der Basis des Durchschnittsverdienstes gemäß § 14 nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit
- ab 5 Jahren für die Dauer eines halben Monats
 - ab 8 Jahren für die Dauer eines Monats
 - ab 15 Jahren für die Dauer von zwei Monaten

in folgender Reihenfolge gezahlt:

- a) Witwe*r oder unterhaltsberechtigte*r Lebenspartner*in
 - b) Kinder, soweit für sie noch ein Kinderfreibetrag gewährt wird,
 - c) unterhaltsberechtigte Eltern.
2. Soweit betrieblich gleichwertige Regelungen bestehen, findet Ziffer 1 keine Anwendung.

§ 8

Menschengerechte Arbeitsgestaltung

1. Arbeitsplätze, Arbeitsablauf und Arbeitsorganisation müssen menschengerecht im Sinne von § 90 BetrVG gestaltet sein.
2. Entspricht ein Arbeitsplatz diesen Anforderungen nicht, kann der Betriebsrat beantragen, dass Maßnahmen zur Behebung der Mängel getroffen werden.
3. Kommt eine Einigung hierüber zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht zustande, kommt § 21 Ziffer 2 zur Anwendung.

§ 9

Entlohnungsgrundsätze

1. Soweit in diesem Tarifvertrag nichts Anderes vereinbart worden ist (siehe §§ 5 und 6), wird der Lohn bzw. das Gehalt nur für die tatsächlich geleistete Arbeit gezahlt.
2. Die Entlohnung erfolgt entweder im Zeitlohn (bzw. Gehalt), Akkordlohn oder Prämienlohn.
3. Die Art der Entlohnung (Akkordlohn, Prämienlohn, Zeitlohn) und bei Akkord- oder Prämienlohn die Entlohnungsmethoden (z. B. Refa, Bedaux) sind bei ihrer erstmaligen Festlegung oder bei Änderung in Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren.

§ 10

Zeitlohn

1. Zeitlohn ist der Lohn, der für eine Tätigkeit und für einen bestimmten Lohnzahlungszeitraum (Stunde, Woche oder Monat) gezahlt wird.
2. Der Zeitlohn für die einzelne Tätigkeit ergibt sich aus dem jeweils gültigen Lohn- und Gehaltstarifvertrag.
3. Von Arbeitnehmer*innen im Zeitlohn können keine mit Leistungslöhnen vergleichbaren Leistungen verlangt werden, andernfalls gilt die folgende Ziffer 4.
4. Arbeitnehmer*innen im Zeitlohn, die in Abhängigkeit von unmittelbar vorausgehender oder nachfolgender Akkord- oder Prämientätigkeit arbeiten und von denen eine höhere als die Normalleistung erbracht wird, sind entweder mit einer angemessenen Leistungszulage zu entlohnen, oder am Leistungslohnergebnis zu beteiligen.

Gleiches gilt für Arbeitnehmer*innen im Zeitlohn, die an einen zwangsläufigen Arbeitsablauf gebunden sind und für Arbeitnehmer*innen im Zeitlohn, die in einer Akkord- oder Prämiengruppe mindestens eine Woche mitarbeiten.

Der Personenkreis und die Höhe der Leistungszulage ist zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren.

5. Soweit es betriebliche Gründe erfordern, können Arbeitnehmer*innen im Zeitlohn auch mit anderen zumutbaren Tätigkeiten beschäftigt werden. Wenn es sich um eine vorübergehende Tätigkeit in einer niedrigeren Lohn- oder Gehaltsgruppe handelt, darf eine Lohn- oder Gehaltseinbuße nicht erfolgen. Handelt es sich um eine vorübergehende Tätigkeit in einer höheren Lohn- oder Gehaltsgruppe, so ist dafür der Lohn bzw. das Gehalt dieser höheren Lohn- oder Gehaltsgruppe zu zahlen.
6. Der Begriff Zeitlohn umfasst sinngemäß auch Gehälter.

§ 11

Akkordentlohnung

1. Art der Akkordarbeit
Bei Akkordarbeit (Zeit- oder Stückakkord) wird das mengenmäßige oder zeitmäßige Arbeitsergebnis zur Berechnungsgrundlage der Entlohnung gemacht.

2. Akkordrichtsatz

Die Höhe des Akkordrichtsatzes ergibt sich aus dem jeweils geltenden Lohnstarifvertrag. Bei Akkordarbeit sind Altersklassenabschläge unzulässig.

3. Berechnungsart der Akkordsätze

Die Akkordsätze sind in schriftlicher Vereinbarung mit dem Betriebsrat so zu regeln, dass Arbeitnehmer*innen bei normaler Leistung unter den betrieblichen Arbeitsbedingungen den Akkordrichtsatz erreichen. Als Normalleistung gilt jene menschliche Leistung, die von einem*einer geeigneten, eingearbeiteten und geübten Arbeitnehmer*in auf die Dauer erreicht werden kann, ohne dass Gesundheitsschäden eintreten. Bei der Festsetzung der Akkorde sind die betrieblich notwendigen Zuschläge für sachliche und persönliche Verteilzeiten und für Erholungszeiten nach arbeitswissenschaftlichen Grundsätzen zu berücksichtigen und auszuweisen.

Falls Erholungszeiten ausgewiesen werden, können bezahlte Wartezeiten hierauf angerechnet werden, soweit sie erholungswirksam sind.

Die Mindestzuschläge betragen für persönliche Verteilzeit 5 Prozent.

Zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat soll vereinbart werden, dass zur teilweisen Abgeltung der in den Akkordvorgaben enthaltenen Erholungszeiten Kurzpausen eingeführt werden.

Beim Akkordlohn ändert sich der Verdienst proportional linear zum Mengen- oder Zeitergebnis im Verhältnis 1 : 1. Der Akkordrichtsatz (Zeitlohn) ist Mindestlohn.

Auf Verlangen sind dem Betriebsrat alle Akkordberechnungsunterlagen einschließlich der Arbeitsbeschreibungen zur Verfügung zu stellen. Diese Zurverfügungstellung darf keine außerbetriebliche Verwendung finden.

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

4. Berechnung der Akkordsätze

Berechnungsgrundlage für die Berechnung der Akkordsätze ist der Akkordrichtsatz der jeweiligen Lohngruppe.

Der Geldfaktor pro Minute errechnet sich aus dem Akkordrichtsatz : 60.

5. Mitteilungspflicht

Der Arbeitgeber hat dem*der Arbeitnehmer*in die mit dem Betriebsrat vereinbarten Akkordsätze vor Beginn der Arbeit schriftlich oder durch Aushang bekanntzugeben. Der Umfang der Akkordarbeit (Arbeitsbeschreibung) ist dem*der Arbeitnehmer*in mündlich zu erläutern.

6. Akkordsatzänderungen

Ergibt sich innerhalb von 2 Monaten, dass infolge nachgewiesener Rechenfehler oder nachweislich falscher Messung technischer Daten eine Korrektur des Akkordsatzes notwendig ist, so kann er nach Führung des Nachweises sofort in Vereinbarung mit dem Betriebsrat berichtigt werden. Nach Ablauf der Zweimonatsfrist bedarf die Berichtigung einer siebentägigen Ankündigungsfrist gegenüber dem*der betroffenen Arbeitnehmer*in.

Bestehende Akkordsätze können bei Änderung der Berechnungsgrundlage durch technische, organisatorische oder materialmäßige Veränderungen in Vereinbarung mit dem Betriebsrat sofort neu festgesetzt werden.

Wenn bei vereinbarten Akkordsätzen berechnete Zweifel an der Richtigkeit eines Akkordsatzes bestehen, können beide Seiten eine Überprüfung verlangen. Die Überprüfung ist ohne Verzögerung vorzunehmen.

7. Unterbrechungsregelung
Werden Akkordarbeiten durch Warten auf Aufträge, Reparaturen oder ähnliche Gründe unterbrochen, so wird bei sofortiger Meldung die gesamte Zeit, sofern sie im Akkordsatz nicht nachweislich berücksichtigt ist, mit dem persönlichen Durchschnittsverdienst vergütet (§ 14).
8. Vorübergehende Beschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz
Wenn aus betrieblichen Gründen bei regelmäßig im Akkord arbeitenden Arbeitnehmer*innen eine vorübergehende Beschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz erfolgt, ist für die Dauer von mindestens zwei Wochen der persönliche Durchschnittsverdienst je Arbeitsstunde nach § 14 zu vergüten. Ab der dritten Woche erfolgt die Entlohnung nach dem für diesen Arbeitsplatz vorgesehenen betrieblichen Lohnsatz.

Mit dem Betriebsrat können längere Fristen vereinbart werden.
9. Putzarbeit
Putzarbeiten werden, wenn sie im Akkordsatz nicht nachweislich berücksichtigt sind, mit dem persönlichen Durchschnittsverdienst nach § 14 vergütet.
10. Grundsatzpflicht
Im Rahmen der vorstehenden Bestimmungen sind die Arbeitnehmer*innen zur Leistung der Akkordarbeit verpflichtet.
11. Bis zum Inkrafttreten des Beschlusses der Einigungsstelle gemäß § 76 BetrVG ist bei Änderung bestehender Akkordsätze der bisherige Akkordsatz zu zahlen.

§ 12 Prämienlohn

1. Die Einführung oder Änderung einer Prämienentlohnung ist durch schriftliche Vereinbarung mit dem Betriebsrat zu regeln. Gegebenenfalls kann zu den Beratungen ein*e Beteiligte*r hinzugezogen werden.
2. Bei Prämienlohn errechnet sich der Verdienst aus dem Prämiengrundlohn und einer Vergütung, die sich nach dem mengen-, zeit- oder gütemäßigen Arbeitsergebnis und/oder einem, sonstigen Arbeitserfolg richtet (Prämie).
Die Bezugsmerkmale können einzeln oder kombiniert verwendet werden.
3. Prämiengrundlohn ist mindestens der jeweilige tarifliche Stundenlohn. Hierbei sind Altersklassenabschläge unzulässig. Die Prämie wird für ein über der Prämiengrundleistung liegendes Leistungsergebnis bezahlt. Der Verlauf der Prämienleistungskurve kann auch tabellarisch dargestellt werden.
4. Werden Prämien ausschließlich nach dem mengen- oder zeitmäßigen Arbeitsergebnis berechnet, so sind diese zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat so zu vereinbaren, dass die Normalleistung mit dem Prämiengrundlohn entlohnt wird. Alle Prämienkurven sind tarifgerecht, wenn sie bis zu 125% auf oder oberhalb der Akkordlinie (Proportionalinie 1 : 1) verlaufen. Oberhalb von 125% kann diese Linie durch degressiven Prämienkurvenverlauf unterschritten werden.

Im Übrigen gelten für diese Prämien die Bestimmungen über Akkordentlohnung sinngemäß.

Gibt der Arbeitgeber eine Leistung vor, die oberhalb von 125% liegt, so hat er durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass eine leistungsgerechte Entlohnung erfolgt.

5. Prämienvereinbarungen können in ihrer Höhe aus Qualitätsgründen begrenzt werden, wenn eine reine Qualitätsprämie gezahlt wird oder wenn eine Prämie nach Ziffer 2 mit dem Bezugsmerkmal Qualität kombiniert ist. Gibt der Arbeitgeber bei einer Begrenzung der Prämienhöhe aus betrieblichen Gründen eine oberhalb der Begrenzung liegende Arbeitsleistung vor, so ist die Lohnbegrenzung aufgehoben.
6. Der Aufbau der Prämienentlohnung muss übersichtlich gestaltet und durchschaubar sein. In der über die Prämienentlohnung abzuschließenden Betriebsvereinbarung sind mindestens zu regeln:
 - a) der Geltungsbereich
 - b) die Prämienart
 - c) die Bezugsmerkmale und Bezugsgrößen
 - d) die Prämiengrundlage
 - e) der Verlauf der Prämienleistungskurve
 - f) der Prämienberechnungszeitraum
 - g) der Zeitpunkt der Einführung und die Kündigungsfrist.
7. Für die Prämiengrundlage sind objektive und/oder messbare Bezugsgrößen sowie normale Voraussetzungen zugrunde zu legen.
8. Grundsatzpflicht
Im Rahmen der vorstehenden Bestimmungen sind die Arbeitnehmer*innen zur Leistung der Prämienarbeit verpflichtet.
9. Auf Verlangen sind dem Betriebsrat die Unterlagen der Prämienberechnung und -ermittlung zur Verfügung zu stellen. Diese Zurverfügungstellung darf keine außerbetriebliche Verwendung finden. Eine außerbetriebliche Verwendung liegt nicht vor, wenn die Gewerkschaft zur Beratung des Betriebsrates im Betrieb Einsicht in die Prämienunterlagen nimmt.

§ 13

Lohn- und Gehaltsabrechnung

1. Die Abrechnungszeiträume und Zahlungstermine werden in Vereinbarung mit dem Betriebsrat geregelt.
2. Fällt der Zahlungstag auf einen arbeitsfreien Tag, so hat die Auszahlung am Arbeitstag vorher zu erfolgen.
3. Es können betriebliche Regelungen zu Abschlagszahlungen vereinbart werden.
4. Jedem*r Arbeitnehmer*in ist monatlich eine Lohn-/ Gehaltsabrechnung entsprechend den gesetzlichen Vorgaben auszuhändigen. Dies erfolgt schriftlich. Bei gegebenen technischen Voraussetzungen kann dies auch elektronisch erfolgen. Hierzu bedarf es der Zustimmung des Betriebsrats und der Beschäftigten.

5. Unstimmigkeiten zwischen Abrechnung und ausgezahltem Betrag sind unverzüglich nach der Auszahlung anzuzeigen.

§ 14

Persönlicher Durchschnittsverdienst

1. Durchschnittsverdienst im Sinne dieses Tarifvertrages ist der persönliche Verdienst in den abgerechneten letzten 6 Monaten. Er ergibt sich bei Arbeitnehmer*innen im Zeitlohn aus dem tariflichen Zeitlohn einschließlich aller Zulagen (z. B. Tarifzulagen; Leistungszulagen; außertarifliche, betriebliche Zulagen, wie Anwesenheits- oder Betriebszugehörigkeitsprämien, Erschwernis-, Schmutz- oder Belastungszulagen. Zuschläge für Hitze-, Kälte-, Nässearbeiten etc.) und bei Akkord- und Prämienarbeitern aus dem Akkord- oder Prämienlohn (Bruttostundenverdienst), geteilt durch die geleisteten Akkord- oder Prämienstunden.
2. Bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes nach §§ 3, 7 und 11 bleiben die Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit außer Betracht. Fallen die Vergütungsstunden in zuschlagspflichtige Arbeitszeit, so sind die entsprechenden Zuschläge zu bezahlen.
3. Bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes werden Mehrarbeitsstunden einschließlich tariflicher Zuschläge mitberücksichtigt:
 - a) bei den Berechnungen für §§ 5, 6,
 - b) bei der Bezahlung von Feiertagen und Urlaubsentgelt. Im Übrigen gelten die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen.
4. Die besonderen Regelungen in den §§ 16 Ziffer 9 (Urlaubsgeldanspruch) und § 23 (Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall) sind bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes zu beachten.

§ 15

Urlaubsanspruch

1. Der Jahresurlaub beträgt für Arbeitnehmer*innen
 - a) im 1. Jahr der Betriebszugehörigkeit 27 Arbeitstage
 - b) für Arbeitnehmer*innen ab dem 2. Jahr der Betriebszugehörigkeit 30 Arbeitstage

Die Urlaubsvereinbarung nach Arbeitstagen gilt, sofern die Arbeitszeit auf 5 Tage in der Woche verteilt ist.

Ergibt sich für jugendliche Arbeitnehmer*innen aus dem Jugendarbeitsschutzgesetz ein höherer Urlaubsanspruch, so gilt für diese Arbeitnehmer*innen die gesetzliche Regelung.

2. Der Urlaubsanspruch bei Vollendung des 1. Jahres der Betriebszugehörigkeit während des Urlaubsjahres beträgt für den/ die Monat(e) vor dem 1. Betriebszugehörigkeitsjahr 1 / 12 je Monat von der Urlaubsdauer nach Ziffer 1, Buchstabe a), und je 1/ 12 für den/ die Monat(e) nach Erreichen des 1. Betriebszugehörigkeitsjahres von der Urlaubsdauer nach Ziffer 1, Buchstabe b).
3. Schwerbehinderte im Sinne der Gesetze erhalten den gesetzlichen Zusatzurlaub.
4. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Jede*r Arbeitnehmer*in hat pro Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub.

5. Neu eingestellte Arbeitnehmer*innen haben erstmalig Anspruch auf Urlaub, wenn sie 6 Monate ohne Unterbrechung in demselben Betrieb tätig waren (Wartezeit).

6. Arbeitnehmer*innen, die innerhalb eines Urlaubsjahres (Kalenderjahr) weniger als 12 Monate in einem Betrieb tätig sind, erhalten für jeden Monat, in dem das Beschäftigungsverhältnis mindestens 15 Kalendertage bestanden hat, 1/12 des Urlaubs (Ziffer 1). Das gilt auch bei Nichterfüllung der Wartezeit. Haben sie den vollen Jahresurlaub bereits erhalten, so kann das Urlaubsentgelt beim Ausscheiden nicht zurückgefordert werden.

Ergeben sich bei der anteiligen Urlaubsgewährung Bruchteile von Tagen, so werden Bruchteile von weniger als ½ Tag nicht berücksichtigt; Bruchteile von ½ Tag und mehr werden auf volle Tage aufgerundet.

7. Durch Urlaub darf keine Lohneinbuße entstehen. Das Urlaubsentgelt ist daher wie folgt zu berechnen:

Für jede zusammenhängende Urlaubswoche wird mindestens die tariflich festgelegte Wochenarbeitszeit vergütet, es sei denn, dass Arbeitnehmer*innen regelmäßig auf eigenen Wunsch bzw. aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarung weniger als die tarifliche Wochenarbeitszeit arbeiten. In dem Fall ist für jede zusammenhängende Urlaubswoche die vereinbarte Wochenstundenzahl zu vergüten.

Das Urlaubsentgelt ist nach § 14 Ziffer 3 und in Anlehnung an § 11 Ziffer 1 des Bundesurlaubgesetzes zu ermitteln.

Anmerkung:

§ 11 Ziffer 1 Bundesurlaubsgesetz lautet:

„... Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraums oder des Urlaubs eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitszeitausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht. Zum Arbeitsentgelt gehörende Sachbezüge, die während des Urlaubs nicht weitergewährt werden, sind für die Dauer des Urlaubs angemessen in bar abzugelten.“

Bei einzelnen Urlaubstagen erhalten die Arbeitnehmer*innen, welche an Samstagen arbeiten, pro Urlaubstag 1/6 der Wochenurlaubsvergütung. Arbeitnehmer*innen, die an Samstagen nicht arbeiten, erhalten pro Urlaubstag 1/5 der so errechneten Wochenurlaubsvergütung.

8. Der Urlaub dient zur Erholung und zur Erhaltung der Arbeitskraft. Er soll bis zu 18 Werktagen bzw. 15 Arbeitstagen zusammenhängend unter Berücksichtigung der familiären Verhältnisse und der betrieblichen Möglichkeiten gewährt werden.

Die Tarifvertragsparteien empfehlen den betrieblichen Parteien, bei der Festlegung der Urlaubstermine (Urlaubsbeginn) für die Zeit der Schulferien – speziell der Sommerferien – Arbeitnehmer*innen mit schulpflichtigen Kindern bis 18 Jahre und schulpflichtige Arbeitnehmer*innen sowie Auszubildende (Ausnahme bei Blockzeitschulunterricht) besonders zu berücksichtigen.

9. Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Urlaubsjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person der Arbeitnehmer*in liegende Gründe dies rechtfertigen.

10. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden.
11. Während des Urlaubs darf der*die Arbeitnehmer*in keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbsarbeit leisten.

§ 16 Urlaubsgeldanspruch

1. Alle Arbeitnehmer*innen erhalten ein zusätzliches Urlaubsgeld nach Maßgabe der jeweils gültigen Tarifbestimmungen.
2. Der Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsgeld entsteht erstmals, wenn das Beschäftigungsverhältnis mindestens 6 Monate ununterbrochen bestanden hat.

Er besteht nur, wenn der Urlaub in Freizeit gewährt und genommen wird.
3. Die Beträge des zusätzlichen Urlaubsgeldes steigen bei Neuabschlüssen des Lohn- und Gehaltstarifvertrages jeweils um den Prozentsatz, um den sich der Betrag der Lohngruppe IV/ 1 erhöht.
4. Bei Teilzeitbeschäftigten verringert sich das zusätzliche Urlaubsgeld entsprechend dem Verhältnis ihrer tatsächlichen zur tariflichen Arbeitszeit.
5. Das zusätzliche Urlaubsgeld ist mit dem Lohn bzw. Gehalt im Mai oder Juni eines Jahres auszuzahlen. Betriebsrat und Arbeitgeber können einen anderen Auszahlungszeitpunkt vereinbaren. Ergibt sich die Höhe des zusätzlichen Urlaubsgeldes aus der Dauer der Betriebszugehörigkeit, wird die Dauer der Betriebszugehörigkeit zum ersten des Auszahlungsmonats bestimmt.
6. Arbeitnehmer*innen, die nach Ziffer 2 Anspruch auf ein zusätzliches Urlaubsgeld haben und im Laufe des Jahres eintreten oder ausscheiden, erhalten für jeden Monat, in dem das Beschäftigungsverhältnis im Eintrittsjahr oder im Jahr des Ausscheidens mindestens 15 Kalendertage bestanden hat, ein Zwölftel des zusätzlichen Urlaubsgeldes.
7. Bei Arbeitnehmer*innen, die nach Zahlung des zusätzlichen Urlaubsgeldes vor Ablauf des Urlaubsjahres (Kalenderjahr) aufgrund eigener Kündigung ausscheiden, kann das zu viel erhaltene Urlaubsgeld anteilig (Zwölftelung) mit der Endabrechnung verrechnet werden.

Das gleiche gilt für Arbeitnehmer*innen, die unter Vertragsbruch den Betrieb verlassen oder aus einem Grunde entlassen werden, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt.

8. Das zusätzliche Urlaubsgeld bleibt bei der Berechnung von Durchschnittsentgelten und in sonstigen Fällen, in denen Ansprüche irgendwelcher Art von der Höhe des Arbeitsentgeltes abhängig sind, außer Ansatz.

Es gilt als einmalige Leistung im Sinne sozialrechtlicher Vorschriften.

§ 17 Arbeitskleidung

Ist das Tragen von Arbeitskleidung erforderlich, so ist diese vom Arbeitgeber kostenlos zu stellen und zu waschen.

§ 18 Kündigungsfristen (einschließlich Probezeiten)

1. Kündigungsfristen während der Probezeit

Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von 6 Monaten, können Arbeitsverhältnisse mit folgender Frist gekündigt werden:

- im ersten Beschäftigungsmonat 2 Tage
- ab dem 2. Beschäftigungsmonat 2 Wochen

2. Kündigungsfristen nach der Probezeit

Nach der Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen.

3. Kündigungsform

Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

4. Sonstiges

- a) Nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat der*die Arbeitnehmer*in Anspruch auf Ausstellung eines Zwischenzeugnisses. Der Anspruch auf ein Endzeugnis bleibt davon unberührt.
- b) Die gesetzlichen Bestimmungen über die fristlose Kündigung eines Arbeitsverhältnisses bleiben unberührt.
- c) Ein Arbeitsverhältnis endet spätestens mit Ablauf des Monats, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wird, Altersrente, gleich aus welchem Rechtsgrund oder eine Rente auf Dauer wegen voller Erwerbsminderung gewährt wird, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

§ 19 Verfallklausel

Gegenseitige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis bzw. aus diesem Manteltarifvertrag oder anderen tariflichen Vereinbarungen müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden. Andernfalls sind sie erloschen.

§ 20 Einigungsstelle

Kommt zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber eine nach diesem Tarifvertrag erforderliche Vereinbarung nicht zustande, so entscheidet die nach § 76 BetrVG zu bildende Einigungsstelle.

Soweit nach diesem Tarifvertrag Vereinbarungen mit dem Betriebsrat erforderlich sind, gelten sie solange, bis sie durch eine neue Vereinbarung ersetzt werden. Gleiches gilt sinngemäß für einen Spruch der Einigungsstelle.

§ 21 Beilegung von Streitigkeiten

1. Streitigkeiten, die aus der Auslegung oder Durchführung der zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Tarifverträge im Betrieb entstehen, sind möglichst durch Verhandlung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat beizulegen. Bei Streitigkeiten, die im Betrieb nicht beizulegen sind, sollen die Tarifvertragsparteien hinzugezogen werden.
2. Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat in Sachen des § 8 nicht einigen, so sind die Tarifparteien hinzuzuziehen. Eine Einigung der Tarifparteien ist in diesem Fall für die betrieblichen Parteien bindend.

§ 22 Tariflicher Schlichtungsausschuss mit Geschäftsordnung

Präambel:

Sinn und Zweck des tariflichen Schlichtungsausschusses ist es, bei tariflichen Auslegungs- und Durchführungsfragen grundsätzlicher Art zwischen den Tarifvertragsparteien eine Regelung herbeizuführen.

1. Der Schlichtungsausschuss kann nur einvernehmlich von beiden Tarifvertragsparteien einberufen werden. Der Ausschuss setzt sich aus jeweils 3 Beisitzer*innen zusammen, die Mitglieder der Tarifvertragsparteien sein müssen. Die Zusammensetzung wird im Einzelfall von der jeweiligen Partei bestimmt. Externe Sachverständige können zusätzlich einvernehmlich hinzugezogen werden. Sie haben kein Stimmrecht.
2. Die Tarifvertragsparteien berufen gemeinsam eine*n unparteiische*n Vorsitzende*n. Der*die Vorsitzend*e hat Stimmrecht.
3. Für den Fall, dass eine Einigung über die Person des*der unparteiischen Vorsitzenden nicht zustande kommt, verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, den*die Präsident*in des Landesarbeitsgerichtes Hessen zu bitten, den*die Vorsitzende*n zu bestimmen.
4. Der*die Vorsitzende beruft den Schlichtungsausschuss ein und setzt das Verfahren in Gang.
5. Die Einberufung erfolgt durch den*die Vorsitzende*n, nachdem ihm die Tarifvertragsparteien die jeweiligen Stellungnahmen zugestellt haben.
6. Der*die Vorsitzende verständigt sich mit den Tarifvertragsparteien über einen Termin für die Verhandlung des Schlichtungsausschusses und lädt kurzfristig ein.
7. Die Beratungen und Verhandlungen des Schlichtungsausschusses sind nicht öffentlich.
8. Der Schlichtungsausschuss hat durch Anhörung der Tarifvertragsparteien die Streitpunkte und die für ihre Beurteilung wesentlichen Verhältnisse klarzustellen. Soweit er es für erforderlich hält, kann er Auskünfte einholen, den Tarifvertragsparteien die Beibringung von Unterlagen aufgeben sowie Auskunftspersonen und Sachverständige hören, falls die Tarifvertragsparteien sie stellen, oder an Ort und Stelle Erhebungen durchführen.

9. Kommen die Tarifvertragsparteien einstimmig zu dem Ergebnis, dass keine oder keine verbindliche Entscheidung gefällt werden soll, steht jeder Tarifvertragspartei der Rechtsweg offen.
10. Kommt eine Einigung zwischen den Tarifvertragsparteien nicht zustande, so hat der Schlichtungsausschuss einen Beschluss zu fassen, der sich auf alle zwischen den Tarifvertragsparteien strittigen Fragen erstrecken soll.
11. Die Beschlüsse des Schlichtungsausschusses werden mit Stimmenmehrheit gefasst und sind verbindlich.
12. Die Beschlüsse sind vor ihrer Verkündung schriftlich abzufassen und von dem*der Vorsitzenden und den Beisitzer*innen zu unterzeichnen. Den Tarifvertragsparteien ist bei der Verkündung eine Abschrift auszuhändigen.
13. Die Kosten des Schlichtungsverfahrens sowie die Kosten aus der Hinzuziehung des*der Vorsitzenden trägt jede Tarifvertragspartei zur Hälfte. Bei Hinzuziehung von Sachverständigen werden etwaig entstehende Kosten von der beauftragenden Tarifvertragspartei getragen.

§ 23

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an ihrer Arbeitsleistung verhindert, so haben sie unabhängig von der jeweils geltenden gesetzlichen Regelung vom ersten Tag an Anspruch auf Entgeltfortzahlung (Durchschnittsverdienst gemäß § 14, ohne Mehrarbeitsstunden und -zuschläge) im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung gilt auch während einer unter den Voraussetzungen des § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz durchgeführten Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Sozialversicherung oder eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger, bewilligt hat.

Zeiten von Krankheit und Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation dürfen, unabhängig von der gesetzlichen Regelung, nicht auf den Urlaub angerechnet werden.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.

§ 24

Sondervereinbarungen

In der Erkenntnis, dass die vertragschließenden Tarifpartner für die Durchführung von vertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen im Betrieb eine auf der Grundlage gegenseitiger Anerkennung und Unabhängigkeit beruhende Mitverantwortung tragen, können Sondervereinbarungen abgeschlossen werden, die in der Form von Empfehlungen der vertragschließenden Arbeitgeberverbände an ihre Mitgliedsunternehmen Probleme – wie die Tätigkeit gewerkschaftlicher Vertrauensleute im Betrieb, die Freistellung zur Aus- und Weiterbildung von Mitgliedern der Mitbestimmungsorgane bzw. dafür vorgesehener Arbeitnehmer*innen u. ä. – regeln.

Diese Sondervereinbarungen können von diesem Manteltarifvertrag abweichende Laufzeiten und Kündigungsfristen enthalten.

§ 25
Günstigere Regelungen (Sog. Besitzstandsklausel)

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

§ 26
Inkrafttreten und Laufdauer des Manteltarifvertrages

Dieser Manteltarifvertrag gilt ab dem 01. Juli 2021 auf unbestimmte Zeit. Er kann mit 2-monatiger Frist, jeweils zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden.

Eine Teilkündigung der §§ 15 und 16 ist mit 2-monatiger Frist, jeweils zum Ende eines Kalenderjahres, möglich.

Mit Rechtswirksamkeit dieses Tarifvertrages tritt der Manteltarifvertrag vom 27. März 2020 außer Kraft.

29. April 2021

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

IG Metall Vorstand
Frankfurt am Main

**Protokollnotiz zum Manteltarifvertrag
Vom 29.04.2021**

Zwischen dem

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

sowie der

IG Metall, Vorstand, Frankfurt am Main

wird folgende Protokollnotiz vereinbart:

Die Überführung in eine bundesweit einheitlich 37-Stunden-Woche gemäß Manteltarifvertrag vom 29. April 2021 § 2 Ziffer 1.1 (regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit) erfolgt in folgenden Schritten:

1. Vom 1. März 2020 bis 31. Dezember 2021 ergibt sich die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit aus dem „Tarifvertrag zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung, der Wettbewerbsfähigkeit und zur tarifpolitischen Zusammenarbeit in der Branche Textil Service“ vom 27. März 2020. Sie beträgt bundesweit 38 Stunden.
2. Vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bundesweit einheitlich 37,5 Stunden.
3. Ab dem 01.01.2023 kommt § 2 Ziffer 1.1 Manteltarifvertrag vom 29. April 2021 ohne Einschränkung zur Anwendung. Die regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit beträgt ab diesem Zeitpunkt bundesweit einheitlich 37 Stunden.

29. April 2021

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

IG Metall - Vorstand
Frankfurt am Main