

IG Metall
Vorstand
Frankfurt am Main

110 01 702 137 603 00

Bundesrepublik Deutschland

Branche: Arbeiter, Angestellte
und Auszubildende

Textilreinigungsgewerbe

Abschluss: 04.06.1996
gültig ab: 01.05.1996
kündbar zum: 3 Mo



**RAHMENTARIFVERTRAG
ÜBER ARBEITSZEITGESTALTUNG**

Zwischen der
Tarifpolitischen Arbeitsgemeinschaft Textilreinigung (TATEX)
im Deutschen Textilreinigungs-Verband (DTV), Bonn, In der Raste 12
und der
Gewerkschaft Textil-Bekleidung, Hauptvorstand, Düsseldorf, Roßstraße 94
wird folgender Rahmentarifvertrag vereinbart:

§ 1

Geltungsbereich

- Räumlich:** Für die Länder Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Schleswig-Holstein (alte Bundesländer, nachfolgend West). Für die Gebiete Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Sachsen und Berlin-Ost (neue Bundesländer, nachfolgend Ost).
- Fachlich:** Für Betriebe des Textilreinigungsgewerbes, dazu gehören insbesondere
- a) Betriebe des Chemischreinigungs-, Teppichreinigungs- und Färbereigewerbes (einschließlich sogenannter Schnell- bzw. Expreßreinigungen usw.)
 - b) Wäschereien, Plättereien, Mietdienste Textil, Schnellwäschereien, Mietwaschküchen, Automatenwäschereien, Heißmangelbetriebe, Waschsalons.
- Persönlich:** Für gewerbliche Arbeitnehmer, Angestellte und Auszubildende.
- Tarifgebundenheit:** Tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien (§ 3 des Tarifvertragsgesetzes).

§ 2

Allgemeine Grundsätze

Grundlage und Absicht beim Abschluß dieses Tarifvertrages ist die übereinstimmende Auffassung der Tarifvertragsparteien, mit den vorliegenden Regelungen Beiträge

- zur Sicherung bestehender Arbeitsplätze und zur Schaffung neuer Arbeitsplätze, z.B. durch Umwandlung von Geldbestandteilen in Freizeit;
- zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen bei Schwankungen

Rechtsanspruch auf diesen Tarifvertrag haben nur Mitglieder der IG Metall
Mitglied werden: <http://www.bw.igm.de>

der Auftragslage bzw. saisonalen Auftragsabhängigkeiten und

- zur Förderung der individuellen Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten im Rahmen der Auftragslage zu leisten.

Dieser Auffassung wird u.a. dadurch Rechnung getragen, daß die Bestimmungen dieses Tarifvertrages nur durch freiwillige, nicht erzwingbare Betriebsvereinbarung der Betriebsparteien angewendet und ausgestaltet werden können.

Betriebsparteien (BP) im Sinne dieses Vertrages sind der Arbeitgeber und der Betriebsrat.

In Betrieben ohne Betriebsrat erfolgen die Regelungen, für die es aufgrund dieses Vertrages einer Betriebsvereinbarung bedarf, nach Anhörung der Belegschaft bzw. der betroffenen Arbeitnehmer(innen).

§ 3

Regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit

1. Die regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit ist in den jeweils geltenden Arbeitszeitabkommen geregelt und darf derzeit, ausschließlich der gesetzlichen Pausen, 37 (West) bzw. 40 (Ost) Stunden nicht überschreiten.
2. Die regelmäßige Arbeitszeit kann derzeit bis zu 46 (West) bzw. 49 (Ost) Stunden wöchentlich ausgedehnt werden, für Tätigkeiten bei denen regelmäßig und in überwiegendem Umfang Arbeitsbereitschaft vorliegt. Der hiervon betroffene Personenkreis ist durch schriftliche Vereinbarung zwischen den Betriebsparteien (BP) festzulegen.
3. Pförtner(innen) und Wächter(innen), die an Sonntagen beschäftigt werden, erhalten hierfür einen arbeitsfreien Wochenarbeitstag.

§ 4

Verteilung der wöchentlichen/täglichen tariflichen Arbeitszeit

1. Die Verteilung der Arbeitszeit, einschließlich der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen, ist zwischen den BP zu vereinbaren.
2. Die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit soll möglichst gleichmäßig auf die Wochentage Montag bis Freitag erfolgen, wobei der Samstag möglichst arbeitsfrei bleiben soll.
3. Die wöchentliche Arbeitszeit darf 42 (West) bzw. 45 (Ost) Stunden nicht überschreiten. Bei dringendem Bedarf kann mit Rücksicht auf die besondere Situation als Dienstleistungsbereich die wöchentliche Arbeitszeit, unter

Rechtsanspruch auf diesen Tarifvertrag haben nur Mitglieder der IG Metall

Mitglied werden: <http://www.bw.igm.de>

Einschluss von 5 zuschlagspflichtigen Mehrarbeitsstunden, auf 47 (West) bzw. 50 (Ost) Stunden ausgedehnt werden.

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

§ 5

Flexibilisierung der Arbeitszeit durch anderweitige Verteilung der tariflichen Wochenarbeitszeit

1. Entsprechend den Grundsätzen von § 4 kann die regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit durch Betriebsvereinbarung auch ungleichmäßig (anderweitige Verteilung) auf mehrere Wochen innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von bis zu 12 Monaten verteilt werden.¹⁾

¹⁾ Bei einem Ausgleichszeitraum von 12 Monaten berechnen sich die Brutto-Arbeitszeiten (ohne Herausrechnung von 30 zu bezahlenden Urlaubstagen und zu bezahlenden Wochenfeiertagen) eines Vollzeitarbeitnehmers wie folgt:

a) Ost

52,14 Wochen x 40 Arbeitsstunden = 2086 Brutto-Arbeitsstunden

b) West

52,14 Wochen x 37 Arbeitsstunden = 1929 Brutto-Arbeitsstunden

Dabei darf die maximale Abweichung von der tariflichen Arbeitszeit plus/minus 5 Stunden pro Woche betragen.

Dabei muß im Ausgleichszeitraum durchschnittlich die tarifliche Wochenarbeitszeit (Vollzeitbeschäftigte) bzw. die individuell vereinbarte Teilzeit erreicht werden.

2. In dieser Betriebsvereinbarung muß eine Grobplanung über die anderweitige Verteilung der einzelnen Kalenderwochen (jeweils für die einzelne Kalenderwoche geltende wöchentliche Arbeitszeit) zu Beginn des Ausgleichszeitraumes festgelegt sein.
Die so vereinbarte kalenderwöchentliche Arbeitszeit ist die jeweilige vom Arbeitnehmer zu erbringende Soll-Arbeitszeit.
Hierbei sind gegebenenfalls die Urlaubsansprüche und die Anträge auf individuelle Gestaltung der Arbeitszeit nach § 9 zu berücksichtigen.
Abweichungen von dieser Grobplanung erfolgen rechtzeitig, entsprechend nachstehender Ziffer 3.
3. Von dieser Grobplanung sind Abweichungen für monatliche Feinplanungen möglich. Die Festlegung der monatlichen Feinplanung hat zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat mit einer Ankündigungsfrist von einer Kalenderwoche für den Folgemonat zu erfolgen.
Abweichungen hiervon, im laufenden Kalendermonat, sind einvernehmlich mit einer Ankündigungsfrist von 1 Arbeitstag²⁾ mit +/- 2 Stunden/Tag möglich.

- 2) Diese Bedingung ist erfüllt, wenn ein Arbeitstag zwischen Ankündigung und Wirksamwerden liegt, z.B. Ankündigung am Dienstag für Donnerstag.
4. Bei den Betriebsvereinbarungen nach Ziffer 2. und 3. sind die Wünsche der Arbeitnehmer(innen) entsprechend § 9, nach Lage der Arbeitszeiten und eventuellen Freizeitblöcken, zu berücksichtigen. Das gilt auch für individuelle Freizeitblöcke aus Arbeitszeitguthaben.
Eine Änderung der zeitlichen Lage des Freizeitausgleiches ist nur im Einvernehmen zwischen den BP und den betroffenen Arbeitnehmer(innen) und mit einer Ankündigungsfrist von mindestens 2 Kalenderwochen möglich. Die Arbeitnehmer(innen) sind auf damit verbundene Kostennachteile anzusprechen. Nachgewiesene Kosten, die dem/der Arbeitnehmerin wegen einer erfolgten Änderung entstehen (z.B. Urlaubsstornokosten), sind vom Arbeitgeber zu erstatten.

§ 6

Mehrarbeit

1. Mehrarbeit ist die Arbeitszeit oberhalb der jeweils geltenden, vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit nach § 3, Ziffern 1. und 2. sowie nach § 5, Ziffern 2. und 3.
Teilzeitarbeitnehmer(innen) werden bezüglich Mehrarbeit wie Vollzeitarbeitnehmer(innen) behandelt.
 2. Mehrarbeit ist entsprechend den gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen zwischen den BP zu vereinbaren.
 3. Mehrarbeit liegt, in Verbindung mit den Bestimmungen über die Arbeitszeitsouveränität der Arbeitnehmer(innen), insbesondere dann vor, wenn:
 - a) außerhalb der vereinbarten Verteilung der Soll-Arbeitszeit (mit /ohne Gleitzeit) Arbeitsstunden vom Arbeitgeber veranlaßt und/ oder angeordnet werden
 - b) wenn Arbeitsstunden innerhalb der Kernarbeitszeit bei einer Gleitzeitregelung in einer angemessenen Ankündigungsfrist angeordnet werden, sofern der/die Arbeitnehmer(in) an diesem Tage freigestellt war und die Freistellung rückgängig gemacht wurde, und dadurch der Ausgleich des Gleitzeitkontos nicht möglich ist.
 4. Mehrarbeit wird im Arbeitszeitkonto wie folgt behandelt:
 - a) Auf Wunsch des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin monatlich in Geld abzurechnende Mehrarbeitsstunden, einschließlich Zuschläge, gehen nicht in das Arbeitszeitkonto ein.
 - b) Auf Wunsch des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin ganz oder
- Rechtsanspruch auf diesen Tarifvertrag haben nur Mitglieder der IG Metall**
Mitglied werden: <http://www.bw.igm.de>

teilweise in Zeit abzugeltende Mehrarbeit, einschließlich Zuschläge, geht in das Arbeitszeitkonto, im laufenden Monat ausgewiesen, ein.

5. Wenn in diesem Tarifvertrag nichts anderes geregelt ist, gelten die Mehrarbeitszuschlagsbestimmungen entsprechend Manteltarifvertrag.

§ 7

Zuschläge

Alle tariflichen Zuschläge sind auf Antrag des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin in Form von Zeit dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben. Dieser Antrag muß für mindestens 6 Monate gestellt werden.

Aus diesen umgewandelten Zuschlägen entsteht kein Anrecht auf Mehrarbeitszuschläge.

§ 8

Arbeitszeitkonto

1. Individuelles Arbeitszeitkonto

- 1.1 Für die Arbeitnehmer(innen) werden individuelle Arbeitszeitkonten geführt, welche fortlaufend saldiert und mit Ende des Ausgleichszeitraumes abgeschlossen werden.
- 1.2 Mit ihren monatlichen Abrechnungen erhalten der/die Arbeitnehmer(in) eine Abrechnung über ihre Arbeitszeitkonten. Hieraus müssen mindestens hervorgehen:
- a) die vereinbarte Soll-Arbeitszeit (§ 5) des laufenden Monats
 - b) die geleisteten Arbeitsstunden im laufenden Monat
 - c) Saldo im laufenden Monat
 - d) Art und Anzahl der zuschlagspflichtigen Stunden sowie die in Zeit umgewandelten Zuschläge in Zeit
 - e) die kumulierte Abrechnung der Soll-Arbeitszeiten im abgerechneten Ausgleichszeitraum (alle bisher abgerechneten Monate) im Vergleich zur tatsächlich geleisteten Arbeitszeit (Ist-Arbeitszeit) und der entsprechende Saldo.

2. Behandlung von Tarifurlaub und Feiertagen im Arbeitszeitkonto

- 2.1 Alle gesetzlichen Feiertage, die auf einen Arbeitstag (Montag bis Freitag) fallen, sowie geplante tarifliche Urlaubstage werden bei Vollzeitbeschäftigten mit je 1/5 der tariflichen Wochenarbeitszeit, bei Teilzeitbeschäftigten mit je 1/5 der regelmäßigen vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit, gutgeschrieben.

- 2.2 Für im Ausgleichszeitraum ausscheidende Arbeitnehmer(innen) ist der ihnen anteilig zustehende tarifliche Urlaubsanspruch zu ermitteln. Sind bereits mehr Urlaubstage in Anspruch genommen worden, als dem anteiligen Urlaubsanspruch entspricht, ist mit der Zahl der tatsächlich gewährten Urlaubstage die Saldierung des Arbeitszeitkontos vorzunehmen.

3. Sonstige Fehlzeiten im Arbeitszeitkonto

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 Zeitraum vereinbarten Arbeitszeit) im Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.

4. Übertragung/Wegfall von Saldozeiten am Ende des Ausgleichszeitraumes

4.1 Plus-/Minuszeiten am Ende des Ausgleichszeitraumes

Entsprechend der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit bzw. der individuell vertraglich vereinbarten, ist am Ende des Ausgleichszeitraumes das Arbeitszeitkonto zu saldieren und zu schließen.

- a) Enthält das Arbeitszeitkonto Minuszeiten, die firmenseitig verursacht sind, entfallen sie ersatzlos. Eine Einkommensminderung entsteht nicht.
- b) Enthält das Arbeitszeitkonto Pluszeiten, hat der/die Arbeitnehmer(in) die Wahlmöglichkeit, sie entweder ganz oder teilweise in den folgenden Zeitraum zu übertragen oder ganz oder teilweise, einschließlich Zuschlägen, sich entsprechend § 11, Ziffer 3.1a) auszahlen zu lassen. Entscheidet sich der/die Arbeitnehmer(in) zur Übertragung von Pluszeiten, muß er/sie Wünsche nach Freizeitblöcken detailliert bekannt geben, so dass sie berücksichtigt werden können.

Der/die Arbeitnehmer/in hat ansonsten das Recht, einzelne Tage mit einer Ankündigungsfrist von zwei Wochen, unter Berücksichtigung der betrieblichen Auftragslage, als bezahlte Freizeit zu nehmen.

Der Arbeitgeber kann dem nur aus wichtigem Grund widersprechen.

4.2 Im Ausgleichszeitraum ausscheidende Arbeitnehmer(innen)

- a) Im Falle einer ordentlichen Kündigung ist das Arbeitszeitkonto zu saldieren und dafür Sorge zu tragen, daß es während der Kündigungszeit ausgeglichen werden kann. Ist dies betrieblich nicht möglich, entfallen Minuszeiten ersatzlos ohne Einkommensminderung. Mehrzeiten sind entsprechend § 11, Ziffer 3.2a) zu bezahlen.
- b) Bei Kündigungen während der Probezeit und aus wichtigem Grund ist das Arbeitszeitkonto zu schließen und entsprechend § 11, Ziffer 3.2b) zu verfahren.

§ 9

Arbeitszeitsouveränität für Arbeitnehmer(innen)

1. Individuelle Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeit

Der/die Arbeitnehmer(in) kann eine individuelle Absenkung seiner/ihrer regelmäßigen Wochenarbeitszeit beantragen. Dieser Antrag kann auf unbestimmte Zeit gestellt werden. Mit einer Frist von 14 Tagen zum Ablauf von 6 Monaten, kann der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin wieder eine Erhöhung bis zur ursprünglichen Arbeitszeit verlangen.

Der Arbeitgeber hat diesen Anträgen zu entsprechen.

Für eine weitere oder neue Absenkung der Wochenarbeitszeit beträgt die Wartezeit 24 Monate.

Die individuelle Arbeitszeit darf die Wochenarbeitsstunden nicht unterschreiten, die mindestens einer Beitragspflicht zur Bundesanstalt für Arbeit unterliegen.

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.

2. Individuelle Verteilung der Sollarbeitszeit

Der/die Arbeitnehmer(in) hat das Recht, vor Vereinbarung der Verteilung der Arbeitszeit nach § 5 die individuelle Lage und Verteilung seiner/ihrer Arbeitszeit, auch nach Wochentagen oder Kalenderwochen unterschiedlich, zu beantragen. Dabei ist auch zu berücksichtigen, ob der/die Arbeitnehmer(in) tarifliche Zuschläge dem Arbeitszeitkonto zufließen läßt, so dass sich seine/ihre Ist-Arbeitszeit im Arbeitszeitkonto jeweils entsprechend erhöht.³⁾

³⁾ Für den Arbeitgeber bedeutet dies eine Einplanung einer verringert zur Verfügung stehenden Arbeitszeit dieses Arbeitnehmers bzw. dieser Arbeitnehmerin.

Die BP haben die Anträge der einzelnen Arbeitnehmer(innen) zu koordinieren und möglichst zu berücksichtigen. Gleiches gilt für Arbeitsgruppen.

3. Gleitzeit

3.1 Die BP können, wo immer dies aufgrund der betrieblichen Auftragslage möglich ist, eine Gleitzeitregelung vereinbaren.

In dieser Vereinbarung sind mindestens zu regeln:

a) Dauer und Lage der Kernarbeitszeit.

b) Dauer und Lage der Gleitzeitspannen.

Rechtsanspruch auf diesen Tarifvertrag haben nur Mitglieder der IG Metall
Mitglied werden: <http://www.bw.igm.de>

c) Festlegung und Kontrolle der Arbeitszeiten.

Bei der Gestaltung der Gleitzeit sind die Bestimmungen von § 4, Ziffern 2. und 3., einzuhalten.

- 3.2 Als tägliche Regelarbeitszeit gilt die vereinbarte Soll-Arbeitszeit. Die Kernarbeitszeit ist die Arbeitszeit, während der die Beschäftigten im Betrieb anwesend sein müssen.
Die Gleitzeitspannen sind jene Zeiträume, innerhalb derer die Beschäftigten Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit selbst bestimmen können. Die jeweilige Ist-Arbeitszeit geht in das Arbeitszeitkonto ein.
Die Betriebsvereinbarung kann Regelungen enthalten, die die Salden, die sich aus der Ist-Arbeitszeit und der Soll-Arbeitszeit ergeben, begrenzen. Entsprechend der in der Betriebsvereinbarung festgelegten Begrenzung ist der Arbeitgeber verpflichtet, den betroffenen Arbeitnehmer bzw. die betroffene Arbeitnehmerin bei Überschreiten oder Unterschreiten der Saldenhöchstgrenzen zu benachrichtigen.

4. Schichtsysteme

In Schichtsystemen sollen der/die Arbeitnehmer(in) die Möglichkeit haben, innerhalb der Gruppe von Beschäftigten mit gleichen Tätigkeiten oder Tätigkeitsbereichen, ihre Arbeitszeiten im Rahmen der Betriebsvereinbarung über Schichtarbeit souverän zu koordinieren.

5. Bezahlte freie Tage/Freizeitblöcke

- 5.1 Der/die Arbeitnehmer(in) haben das Recht, einzelne Tage mit einer Ankündigungsfrist von zwei Wochen, unter Berücksichtigung der betrieblichen Auftragslage, als bezahlte Freizeit zu nehmen, wenn sie über ein entsprechendes Zeitguthaben verfügen. Dabei kann auch ein Überziehen des Arbeitszeitkontos im Rahmen der Gleitzeitregelungen erfolgen. Der Arbeitgeber kann dem nur aus wichtigem Grund widersprechen.
- 5.2 Der/die Arbeitnehmer(in) haben das Recht, unter Berücksichtigung der betrieblichen Auftragslage, Zeitguthaben in Form von bezahlten Freizeitblöcken in Anspruch zu nehmen. Den Antrag auf Freizeitblöcke haben der/die Arbeitnehmer(in) so rechtzeitig zu stellen, daß sie bei der Vereinbarung der anderweitigen Verteilung der Arbeitszeit (Grob- bzw. Feinplanung) berücksichtigt werden können.

Der Arbeitgeber kann dem nur aus wichtigem Grund widersprechen.

§ 10

Monatslohn/Gehalt bzw. verstetigtes Monatseinkommen

Alle Arbeitnehmer(innen), deren Arbeitszeit entsprechend § 5 anderweitig verteilt wird, erhalten einen tariflichen Monatsgrundlohn oder ein verstetigtes Monatseinkommen, ein Gehalt oder eine Ausbildungsvergütung. Dabei müssen die BP, entsprechend § 12 dieses Rahmentarifvertrages, Einvernehmen darüber herstellen, ob für gewerbliche Arbeitnehmer(innen) eine Verstetigung der Entlohnung auf Basis des tariflichen Monatsgrundlohnes (nachfolgende Ziffern 1.ff) oder des verstetigten Monatseinkommens (nachfolgende Ziffern 2.ff) erfolgt.

1. Tariflicher Monatslohn für gewerbliche Arbeitnehmer(innen)

Die gewerblichen Arbeitnehmer(innen) erhalten mindestens einen tariflichen Monatsgrundlohn, der in Anlage 1 beigefügt ist.

1.1 Der Monatslohn setzt sich aus festen und gegebenenfalls variablen Bestandteilen zusammen.

1.2 Zu den festen Bestandteilen des Monatslohns gehören der tarifliche Monatsgrundlohn und alle Zulagen und sonstigen Vergütungen, die in gleicher Höhe regelmäßig⁴⁾ anfallen, z.B. Vorarbeiter(innen)-Zulagen, tarifliche und freiwillige übertarifliche Zulagen, Vermögenswirksame Leistungen, Alterssicherungszuschläge, Abschläge auf Provisionen.

⁴⁾ Als regelmäßig gelten auch alle Zulagen und sonstigen Vergütungen, die für einen längeren Zeitraum als einen Monat anfallen oder die vorhersehbar in regelmäßigen Abständen (z.B. einmal alle zwei Monate oder zweimal jeden Monat, nicht jedoch z.B. jährliche Treueprämie) anfallen.

1.3 Der tarifliche Lohnsatz für eine Stunde (Zeitlohn, Akkordrichtsatz) errechnet sich aus dem Monatsgrundlohn geteilt durch das 4,33-fache der tariflichen Wochenarbeitszeit; derzeit 160,3 (West) bzw. 173,2 (Ost).

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

- leistungsabhängige Bestandteile, z.B. Akkordverdienst oder Prämie,
- zeitabhängige Bestandteile, z.B. Vergütung für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit, soweit diese nicht regelmäßig anfallen,
- Abschlagszahlung entsprechend Ziffer 1.5
- sonstige Bestandteile.

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

Für diese variablen Bestandteile ist eine betriebliche Abschlagsregelung zu vereinbaren.

Dabei können die leistungsabhängigen variablen Bestandteile des Monatslohns bei Akkord und/oder Leistungs(Mengen)-prämien als Prozentsatz zum Monatsgrundlohn, aus einem zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat zu vereinbarenden Zeitraum berechnet werden, und sind dem Monatsgrundlohn als Abschlagszahlung hinzuzurechnen. Sonstige Prämien können in absoluten Beträgen oder als Prozentsätze errechnet werden und sind dem Monatsgrundlohn hinzuzurechnen.

- 1.6 a) Wird bei unbezahlten Fehlzeiten einschließlich Kurzarbeit die Berechnung des Lohnes für einzelne Arbeitstage oder Arbeitsstunden erforderlich, so sind die festen Bestandteile des Monatslohns (brutto) durch die Zahl der regelmäßigen Arbeitstage oder der regelmäßigen Arbeitsstunden des entsprechenden Monats zu teilen. Mitgerechnet werden bezahlte Ausfalltage oder -stunden, wie z.B. lohnzahlungspflichtige Feiertage, Krankheitstage mit Lohnfortzahlung, Tage bezahlter Arbeitsversäumnis, freie Tage aus anderweitiger Verteilung der Arbeitszeit, Freischichten. Der so ermittelte Tages- oder Stundensatz ist mit der Zahl der Arbeitstage oder Arbeitsstunden, für die kein Vergütungsanspruch besteht, zu multiplizieren und vom Monatslohn abzuziehen.
- b) Das vorstehende Berechnungsverfahren gilt entsprechend bei Ein- und/oder Austritt während des Monats.
- 1.7 Bezahlte Fehlzeiten sind ein Teil des Monatslohnes.
- 1.8 Fehlen bei der ersten Auszahlung des Monatslohns Berechnungsdaten für die variablen Bestandteile, wird auf Verlangen des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin ein angemessener Abschlag gezahlt. Die Verrechnung erfolgt mit der Abrechnung im Folgemonat. Ausscheidende Arbeitnehmer(innen) erhalten eine Abschlagszahlung aufgrund des zu erwartenden Monatslohns. Die Abrechnung der variablen Bestandteile erfolgt bis spätestens zum letzten Arbeitstag des Folgemonats. Für die Berechnung der leistungsabhängigen variablen Bestandteile ist der Austrittsmonat zu berücksichtigen.
- 1.9 Bei jeder Änderung des Lohnes ist dem Beschäftigten die Höhe und Zusammensetzung seines veränderten Lohnes schriftlich mitzuteilen. Aus dieser Mitteilung müssen die einzelnen Vergütungsbestandteile, getrennt nach Tariflohn, Leistungszulagen und übertariflichen Zulagen, ersichtlich sein.
- 1.10 Die Tariflöhne sind Mindestlöhne. Durch diesen Rahmentarifvertrag werden bestehende bessere einzelvertragliche oder betriebliche Regelungen nicht berührt.
- 1.11 Neueingestellte Arbeitnehmer(innen), die für die von ihnen zu verrichtende Tätigkeit eingearbeitet werden müssen, erhalten für die Dauer der Einarbeitungszeit den in Anlage 1 festgelegten Einarbeitungslohn.

1.12 Teilzeitbeschäftigte

Rechtsanspruch auf diesen Tarifvertrag haben nur Mitglieder der IG Metall
Mitglied werden: <http://www.bw.igm.de>

Bei einer von der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit abweichenden, individuell vertraglich geregelten wöchentlichen Arbeitszeit, errechnet sich der tarifliche Monatsgrundlohn nach folgender Formel:

Monatsgrundlohn x individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit /
tarifliche wöchentliche Arbeitszeit.

Ansonsten gelten die Bestimmungen analog § 10, Ziffer 1.1f.

2. Verstetigtes Monatseinkommen für gewerbliche Arbeitnehmer(innen)

2.1 Das verstetigte Monatseinkommen muß mindestens betragen:

1/5 der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit x tariflichen Stundenlohn x zu entlohnende Tage des Monats.

2.2 Zu entlohnende Tage

Zu entlohnende Tage sind alle die, für die eine betriebliche Arbeitszeit vereinbart wurde, also auch freie Tage bzw. Freizeitblöcke, sowie Feiertage und Urlaubstage.

2.3 Zulagen und sonstigen Vergütungen

Zum verstetigten Monatseinkommen entsprechend Ziffer 2.1 gehören auch alle Zulagen und sonstigen Vergütungen, die in gleicher Höhe regelmäßig⁵⁾ anfallen, z.B. Vorarbeiter(innen)-Zulagen, tarifliche und freiwillige übertarifliche Zulagen, Vermögenswirksame Leistungen, Alterssicherungszuschläge, Abschläge auf Provisionen.

Diese sind entweder insgesamt bei der Monatsabrechnung auszuweisen oder den Stundenlöhnen hinzuzurechnen.

⁵⁾ Als regelmäßig gelten auch alle Zulagen und sonstigen Vergütungen, die für einen längeren Zeitraum als einen Monat anfallen oder die vorhersehbar in regelmäßigen Abständen (z.B. einmal alle zwei Monate oder zweimal jeden Monat, nicht jedoch z.B. jährliche Treueprämie) anfallen.

2.4 Leistungslöhne

Entsprechend den Bestimmungen des Manteltarifvertrages (MTV) sind zusätzlich Leistungsanteile entsprechend der geleisteten und/oder zu bezahlenden Stunden zu verstetigen. Hierzu können Abschläge vereinbart werden.

2.5 Bezahlte Fehlzeiten sind Teil des verstetigten Monatseinkommens.

2.6 Teilzeitbeschäftigte

Entsprechend der vereinbarten individuellen regelmäßigen Arbeitszeit ergibt sich die Verstetigungsformel:

Rechtsanspruch auf diesen Tarifvertrag haben nur Mitglieder der IG Metall
Mitglied werden: <http://www.bw.igm.de>

$1/5$ (individuelle regelmäßige Arbeitszeit / tarifliche regelmäßige wöchentlichen Arbeitszeit) x tariflichen Stundenlohn x zu entlohnende Tage des Monats.

2.7 Abweichungen von/berührte Tarifverträge

2.7.1 Durchschnittslohnbildung, § 14 MTV

Bei der Durchschnittsverdienstbildung, z.B. für Urlaubsentgelt, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall etc., ist zu kontrollieren, ob in den letzten 6 abgerechneten Monaten die bezahlten Tage entsprechend Ziffer 2.1 rechnerisch der halben Brutto-Arbeitszeit, zur Zeit 964,5 Stunden West bzw. 1.043 Stunden Ost, entsprechen. Hier müssen gegebenenfalls Ausgleichsrechnungen vorgenommen werden.

2.7.2 Verfallklausel, § 17 MTV

Für die einzelne Monatsabrechnung im Ausgleichszeitraum wird die Verfallklausel ausgesetzt. Die Verfallklausel tritt erst am Ende des Ausgleichszeitraumes bzw. bei Schließen des Arbeitszeitkontos in Kraft, da erst zu diesem Zeitpunkt ein exakter Abgleich zwischen zu bezahlender tariflicher Arbeitszeit und verstetigtem Monatseinkommen möglich ist.

2.7.3 Jahressonderzahlung, § 2, Ziffer 4.a) ff

Für den jeweiligen Berechnungszeitraum ist nachzurechnen, dass mit den bezahlten Arbeitstagen, entsprechend Ziffer 2.1, der rechnerische Durchschnitt der tariflichen Arbeitszeit tatsächlich erreicht wurde, gegebenenfalls sind Ausgleichsrechnungen vorzunehmen.

2.7.4 Abrechnungsbestimmungen des verstetigten Monatseinkommens

Unter Einhaltung der Ziffern 2.7.1 bis 2.7.3 gilt § 11 dieses Tarifvertrages auch für das verstetigte Monatseinkommen.

§ 11

Abrechnungsbestimmungen der Monatseinkommen

1. Verstetigtes Monatseinkommen

Monatslöhne (entsprechend § 10, Ziffer 1 ff) und verstetigtes Monatseinkommen (entsprechend § 10, Ziffer 2 ff), Gehälter und Ausbildungsvergütungen werden generell unabhängig von der Verteilung der Soll-Arbeitszeit bzw. von der im Kalendermonat tatsächlich geleisteten Arbeit gezahlt.

2. Bezahlte Fehlzeiten

Rechtsanspruch auf diesen Tarifvertrag haben nur Mitglieder der IG Metall Mitglied werden: <http://www.bw.igm.de>

Bezahlte Fehlzeiten führen nicht zu Kürzungen des verstetigten Monatseinkommens.

3. Schließen des Arbeitszeitkontos

Von Ziffer 1. wird abgewichen, wenn ein Arbeitszeitkonto geschlossen wird bzw. wenn es am Ende des Ausgleichszeitraumes saldiert wird.

In diesen Fällen sind Überzahlungen des Arbeitgebers Schulden des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin; Unterzahlungen sind Forderungen der Arbeitnehmer(innen) und müssen demzufolge entsprechend nachstehenden Bestimmungen ausgeglichen werden.

3.1 Abrechnung am Ende des Ausgleichszeitraumes

- a) Vorhandene Pluszeiten können auf Wunsch des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin
- ganz oder teilweise mit der letzten Abrechnung ausgezahlt werden oder
 - als Saldo-Vortrag in den nächsten Zeitraum übernommen werden.

Über die jeweilige Verfahrensweise ist bis zum 10. des jeweiligen Monats Einvernehmen herzustellen, in dem der Ausgleichszeitraum abläuft.

Bei der Endabrechnung beträgt der Mehrarbeitszuschlag für die 1. bis 5. Plusstunde 25 %, ab der 6. Plusstunde 33 1/3 % in Geld oder Zeit.

- b) Bestehende Minuszeiten, soweit sie nicht nach § 8, Ziffer 4.1a) ohne Einkommensverlust ersatzlos entfallen, können auf Wunsch des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin ganz oder teilweise in den folgenden Zeitraum übertragen werden. Erfolgt dies nicht, müssen sie als Abzüge vom Monatseinkommen des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin mit der letzten Abrechnung ausgeglichen werden.

3.2 Ausscheidende Arbeitnehmer(innen)

- a) Für ordentlich gekündigte Arbeitsverhältnisse entfallen, entsprechend den Bestimmungen von § 8, Ziffer 4.2a), nicht ausgeglichene Minusstunden während der Kündigungszeit ersatzlos ohne Einkommensminderung. Bestehende Pluszeiten werden mit der Schlußabrechnung, einschließlich der Mehrarbeitszuschläge nach Ziffer 3.1a) ausgezahlt.

- b) Bei Kündigungen während der Probezeit und aus wichtigem Grund sind Plus- oder Minuszeiten mit der Schlußabrechnung

abzurechnen. Überzahlungen sind zu erstatten.

§ 12

Freiwillige Betriebsvereinbarung

1. Die betriebliche Anwendung der Rahmenregelungen (die §§ 2 bis 11) ist nur durch freiwillige, nicht durch die Einigungsstelle erzwingbare, schriftliche Betriebsvereinbarung möglich.
2. Die Tarifparteien können über die Auslegung des Rahmentarifvertrages nur, entsprechend § 21 Manteltarifvertrag, hinzugezogen werden, wenn die Betriebsparteien beide dem Abschluß der freiwilligen Betriebsvereinbarung vorher zugestimmt haben.
3. In der freiwilligen Betriebsvereinbarung ist das Informationsrecht des Betriebsrates zur jederzeitigen Einsicht in die Arbeitszeitkonten festzuschreiben. Ihm ist dabei auch monatlich eine Übersicht mit den Salden der Arbeitszeitkonten auf Verlangen zur Verfügung zu stellen.

§ 13

Schutzbestimmungen/berührte Tarifverträge

1. Bei einer anderweitigen Verteilung der Arbeitszeit sind die besonderen Schutzbestimmungen, z.B. für Schwangere und Auszubildende, einzuhalten.
2. Alle von diesem Tarifvertrag berührten sonstigen Tarifverträge, zwischen Gewerkschaft Textil-Bekleidung und TATEX, wie z.B. Urlaubsabkommen, Urlaubsgeldabkommen, Tarifvertrag über Jahressonderzahlungen, Arbeitszeitabkommen, Manteltarifvertrag etc. bleiben unverändert in Kraft. Abweichungen hiervon sind im vorliegenden Tarifvertrag geregelt. Sollten Unstimmigkeiten auftreten, werden diese von den Tarifparteien umgehend durch gemeinsame Erklärung bereinigt. Bis zum Abschluss dieser Anpassungen sind die Tarifvertragsparteien bei betrieblichen Streitfällen hinzuzuziehen, sofern es sich um berührte Tarifverträge handelt.

§ 14

Inkrafttreten und Laufdauer

Dieser Rahmentarifvertrag gilt ab 1.5.1996 auf unbestimmte Zeit. Er kann mit 3monatiger Frist, erstmals zum 31.12.1997, jeweils zum Ende eines Kalenderjahres, gekündigt werden.

Aua, den 4. Juni 1996

Tarifpolitische Arbeitsgemeinschaft
Textilreinigung (TATEX) im Deutschen
Textilreinigungs-Verband (DTV)
Bonn

Gewerkschaft
Textil-Bekleidung
Hauptvorstand
Düsseldorf

Unterschriften

Unterschrift

Dieser Tarifvertrag wurde auf die IG Metall übergeleitet.



ANLAGE 1 ZUM RAHMENTARIFVERTRAG ÜBER ARBEITSZEITGESTALTUNG gültig ab dem 1.8.2002

Monatsgrundlöhne, alte Bundesländer¹⁾

Lohngruppen:	ab	Euro 1.8.2002	Euro 1.10.2003
I		1319,27	1357,74
II		1327,28	1365,76
III		1340,11	1378,58
IV		1428,27	1468,35
V		1527,66	1570,94
VI		1609,41	1655,90
VII.1		1744,06	1793,76
VII.2		1819,41	1870,70
VII.3		1886,73	1941,23
VII.4		1957,26	2013,37

Sonderlohngruppen:

1.		1308,05	1344,92
2.		1367,36	1407,43
3.		1747,27	1796,96
4.a		1744,06	1793,76
4.b		1819,41	1870,70
4.c		1886,73	1941,23
4.d		1957,26	2013,37
5.a		1357,74	1396,21
5.b		1412,24	1453,92
7.1.1		1667,12	1715,21
7.1.2		1744,06	1793,76
7.2.1		1819,41	1870,70
7.2.2		1886,73	1941,23
7.2.3		1957,26	2013,37

Einarbeitungszeit:
(90% in den ersten 4 Wochen)

Lohngruppe II	1194,24	1229,50
Lohngruppe III	1205,46	1240,72
Lohngruppe IV/1	1285,61	1320,87
Lohngruppe VI	1447,51	1489,19

¹⁾ Stundenlöhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen sind im entsprechenden Lohn- und Gehaltstarifvertrag geregelt.

