



**IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg**

**Manteltarifvertrag
Gewerbliche Arbeitnehmer
Bekleidungsindustrie**

Abschluss:	13.11.2015
Gültig ab:	01.04.2016
Kündbar zum:	31.12.2016
Frist:	2 Monate

Zwischen

dem Verband der Südwestdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie - Südwesttextil - e. V., Stuttgart
und

der Industriegewerkschaft Metall, Bezirk Baden-Württemberg, Bezirksleitung Baden-Württemberg,
wird folgender

M A N T E L T A R I F V E R T R A G

für die gewerblichen Arbeitnehmer der Bekleidungsindustrie geschlossen:

§ 1 GELTUNGSBEREICH

Dieser Tarifvertrag gilt:

- Räumlich: für das Land Baden-Württemberg, einschließlich bayerischer Kreis Lindau;
- Fachlich: für alle Bekleidungsbetriebe und selbständigen Betriebsabteilungen, die tarifgebundenes Mitglied von Südwesttextil e. V. sind;
- Persönlich: für alle gewerblichen Arbeitnehmer, die Mitglied der IG Metall sind, ausgenommen Heimarbeiter und der Auszubildenden und Dual Studierenden, soweit nicht explizit in § 18 anders geregelt.

§ 2 ARBEITSZEIT

1. Abschnitt Regelmäßige Arbeitszeit

1. Die regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit beträgt ohne gesetzliche Pausen 37,0 Stunden. Sie ist Grundlage für die Berechnung einer Jahresarbeitszeit.

Der Zeitraum einer Jahresarbeitszeit muss 12 Kalendermonate umfassen. Seine Festlegung erfolgt durch Vereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat.
2. Die Arbeitszeit kann anderweitig auf mehrere Wochen innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von längstens 52 Wochen verteilt werden, insbesondere auch im Rahmen von Freischichtenregelungen.
3. Die anderweitige Verteilung der Arbeitszeit ist ebenso wie die Verteilung der Jahresarbeitszeit auf die Kalenderwochen und die einzelnen Wochentage, einschließlich der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Einführung von Schichtarbeit, sind zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat zu vereinbaren. In Schichtbetrieben kann die Gesamtdauer der Ruhepausen in Vereinbarung mit dem Betriebsrat auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden.
4. Bei Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit bleibt der Samstag ab 12.00 Uhr arbeitsfrei, soweit nicht Schichtarbeit, Vor- oder Nacharbeit, Nachholarbeit, Tätigkeiten nach Abs. 2 oder Tätigkeiten des Maschinisten, Heizers, Kraftfahrers, Pförtners, Wächters, Kesselwärters bzw. ähnliche Versorgungs- und Überwachungsdienste oder Tätigkeiten in betrieblichen Ladengeschäften vorliegen und Tätigkeiten, die die Versorgung der betrieblichen Ladengeschäfte sicherstellen.

5. Am 24. und 31. Dezember endet die regelmäßige Arbeitszeit um 12.00 Uhr.

Falls an einem oder an beiden Tagen nicht gearbeitet wird, kann die bis 12.00 Uhr ausfallende Arbeitszeit nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat vor- oder nachgearbeitet werden.

Wird am 24. und 31.12. nicht gearbeitet und wird für diese Tage keine Vor- oder Nacharbeit geleistet, so kann für die bis 12.00 Uhr ausfallende Arbeitszeit insgesamt 1 Tag auf den Jahresurlaub angerechnet werden. Die nach 12.00 Uhr ausfallende Arbeitszeit wird dem individuellen Arbeitszeitkonto belastet. Wenn es kein individuelles Arbeitszeitkonto gibt, kann eine gleichwertige, anderweitige Regelung betrieblich vereinbart werden. Die Regelung gilt entsprechend, wenn nur am 24. oder am 31.12. gearbeitet wird.

Im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder durch freiwillige Betriebsvereinbarung, kann anstelle der Belastung der Arbeitszeitkonten insgesamt ein weiterer Tag auf den Jahresurlaub angerechnet werden; die Regelung gilt entsprechend, falls nur am 24. oder 31.12. nicht gearbeitet wird.

2. Abschnitt Arbeitsbereitschaft

Für Tätigkeiten, bei denen regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft vorliegt, kann die regelmäßige Arbeitszeit in der Woche auf bis zu 56 Stunden und/oder bis zu 12 Stunden täglich in Vereinbarung mit dem Betriebsrat ausgedehnt werden. Als solche Tätigkeiten kommen in Betracht: Maschinisten, Heizer, Kraftfahrer, Wächter, Pförtner, Kesselwärter bzw. ähnliche Versorgungs- und Überwachungsdienste. Die Arbeitszeit einschließlich Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst darf im Durchschnitt von zwölf Monaten 48 Wochenstunden nicht überschreiten. Der Personenkreis ist in Vereinbarung mit dem Betriebsrat festzulegen.

3. Abschnitt Arbeitszeiterhöhung und -absenkung

1. Zur Vermeidung von Entlassungen und zur Sicherung der Beschäftigung kann zum Beispiel bei Auftragsrückgang durch freiwillige Betriebsvereinbarung die regelmäßige betriebliche tarifliche Arbeitszeit für Arbeitnehmergruppen, Betriebsteile oder für den ganzen Betrieb, abweichend von der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit abgesenkt werden, insgesamt jedoch höchstens bis zu 6,75 % der fiktiven Jahresarbeitszeit (130 Stunden/Jahr). Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine der hiernach festgelegten Arbeitszeit entsprechende Bezahlung.

Bei Absenkung der Arbeitszeit 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.

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

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

Für den Zeitraum der Betriebsvereinbarung sind betriebsbedingte Kündigungen der betroffenen Arbeitnehmer ausgeschlossen.

Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass bei betriebsbedingten Kündigungen nach dem vereinbarten Absenkungszeitraum von den gekündigten Arbeitnehmern ein Arbeitsentgelt im Sinne des § 151 SGB III auf der Basis der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit erreicht wird. Entsprechendes gilt bei Kurzarbeit.

Auf Verlangen des Arbeitgebers haben Betriebsleitung und Betriebsrat, um die Absenkung der Löhne und Gehälter zu vermeiden oder zu vermindern, Ausgleichszahlungen zu vereinbaren, die mit bestehenden Ansprüchen auf tarifliche Einmalzahlungen verrechnet werden. Der Anspruch auf diese tariflichen Leistungen vermindert sich entsprechend.

2. 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.

MTV gew. Arbeitnehmer

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.

3. Bei Nichteinigung über eine Betriebsvereinbarung werden die Tarifvertragsparteien angerufen.

4. Abschnitt Arbeitszeitkonten

1. Soweit erforderlich, werden für die Arbeitnehmer Arbeitszeitkonten eingerichtet, aus denen ersichtlich sein sollen

- a) die regelmäßige Arbeitszeit,
- b) die geleisteten Stunden,
- c) die jeweiligen Zeitsalden.

Die Festlegung des Inhaltes der Arbeitszeitkonten ist betrieblich zu vereinbaren.

2. Arbeitsausfälle, für die aufgrund gesetzlicher oder tariflicher Bestimmungen das Arbeitsentgelt fortzuzahlen ist, bzw. bei denen für den Arbeitgeber eine Zuschusspflicht besteht, werden als erbracht auf die Arbeitszeit angerechnet.
3. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann für diese Anrechnung auch die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit zugrunde gelegt werden.
4. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass am Ende des Ausgleichszeitraumes bestehende Zeitguthaben oder Zeitschulden auf den nächsten Ausgleichszeitraum übertragen werden. Im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung kann eine Übertragung nur bis zu einer Höchstgrenze von 156 Stunden stattfinden. Wird keine Übertragung vereinbart, so sind vom Arbeitgeber veranlasste Zeitschulden mit dem persönlichen Durchschnittsverdienst zu vergüten.

Bestehende Zeitguthaben einschließlich der Mehrarbeitszuschläge sind abzugelten.

5. Bei Ausscheiden werden etwaige Zeitguthaben oder Zeitschulden ausgeglichen. Der Ausgleich erfolgt vorrangig in Zeit. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich entfallen vom Arbeitgeber veranlasste Zeitschulden ersatzlos ohne Einkommensminderung und Zeitguthaben sind abzugelten.

5. Abschnitt Gleitzeit

1. Im Wege der Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Betriebsleitung 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, soweit betriebliche Belange oder die Belange anderer Arbeitnehmer nicht entgegenstehen.
2. In einer Gleitzeitvereinbarung sind im Regelfall der Geltungsbereich, Dauer und Lage der Kernarbeitszeit, Dauer und Lage der Gleitzeitspannen, Dauer des Abrechnungszeitraumes, Kontrolle der Gleitzeiten, Ausgleich der Zeitsalden einschließlich des Übertragungszeitraumes, die Festlegung der Pausen, sofern sie von der betrieblichen Pausenregelung abweichen, sowie die Information des Betriebsrates über die Gleitzeitsalden zu regeln.
3. Jede bezahlte Freistellung von der Arbeit aufgrund gesetzlicher, tariflicher oder individualrechtlicher Ansprüche ist gleitzeitneutral.

6. Abschnitt Arbeitszeitsouveränität

MTV gew. Arbeitnehmer

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass den Arbeitnehmern ein größeres Maß an Arbeitszeitsouveränität gewährt werden sollte. Wird der Ablauf des Betriebes nicht gestört und werden die Belange anderer Arbeitnehmer gewahrt, was andernfalls vom Arbeitgeber zu begründen und offenzulegen ist, gelten folgende Regelungen:

- Über Wünsche von Arbeitnehmern auf individuelle Absenkung ihrer Arbeitszeit auf bestimmte oder unbestimmte Zeit oder auf Rückkehr zur Vollarbeitszeit hat der Arbeitgeber zu befinden.
- Bei der Verteilung der Arbeitszeit können individuelle Wünsche von Arbeitnehmern berücksichtigt werden.
- Gruppen von Arbeitnehmern mit gleichen Tätigkeiten oder Tätigkeitsbereichen können in Abstimmung mit dem Arbeitgeber ihre Arbeitszeit koordinieren.
- Arbeitnehmer können einzelne Tage als bezahlte Freizeit oder Freizeitblöcke beantragen, wenn sie über ein entsprechendes Zeitguthaben verfügen.
- Bei Freizeitblöcken muss der Antrag so rechtzeitig eingehen, dass eine entsprechende Berücksichtigung bei der Verteilung der Arbeitszeit möglich ist.
- Bei einzelnen Tagen ist dem Antrag zu entsprechen, wenn eine Ankündigungsfrist von einer Woche eingehalten ist.
- Arbeitnehmer und Arbeitgeber können vereinbaren, dass Zuschläge in Form von Zeit auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.
- Wünsche von Arbeitnehmern, Mehrarbeitsstunden und -zuschläge auf dem Zeitkonto gutzuschreiben, sind zu realisieren.

7. Abschnitt

(nicht besetzt)

8. Abschnitt Betriebe ohne Betriebsrat

In Betrieben ohne Betriebsrat erfolgen die Regelungen, für die es einer Betriebsvereinbarung bedarf, nach Anhörung der Belegschaft bzw. der betroffenen Arbeitnehmer.

Im Übrigen bleiben die gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen unberührt.

§ 3

ARBEITSZEIT JUGENDLICHE

Die Arbeitszeit der Jugendlichen richtet sich nach den Bestimmungen dieses Tarifvertrages, es sei denn, dass für die Jugendlichen günstigere gesetzliche Bestimmungen bestehen.

§ 4

ZUSCHLAGSPFLICHTIGE ARBEIT UND HÖHE DER ZUSCHLÄGE

1. Mehrarbeit liegt vor, wenn und soweit die für den Vollzeitarbeitnehmer maßgebliche tarifliche bzw. betrieblich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit überschritten wird. Soweit eine Arbeitszeitflexibilisierung vereinbart ist, liegt Mehrarbeit vor, hinsichtlich nicht ausgeglichene Zeitguthaben, sofern dies vom Arbeitnehmer nicht zu vertreten ist, bei Ausscheiden des Arbeitnehmers oder nach Ablauf des Ausgleichszeitraumes, wenn keine Übertragung vereinbart ist. § 4 Ziff. 4 Satz 2 ist zu beachten.

Bei der Errechnung der Mehrarbeit wird die durch entschuldigte Fehlzeiten ausgefallene regelmäßige Arbeitszeit der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit hinzugerechnet. Mehrarbeit liegt nicht vor, wenn Arbeitszeit infolge von Arbeitsunterbrechungen nach § 6 dieses Vertrages nachgeholt wird.

MTV gew. Arbeitnehmer

2. Mehrarbeit für den ganzen Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen wird durch Vereinbarung mit dem Betriebsrat festgesetzt.
3. Für einzelne Arbeitnehmer kann Mehrarbeit, die aus dringenden wirtschaftlichen oder technischen Gründen unvorhergesehen notwendig wird, und in Reparaturfällen, auch ohne vorherige Vereinbarung mit dem Betriebsrat von der Betriebsleitung angesetzt werden.

4. Der Zuschlag für Mehrarbeit beträgt

für die ersten 8 Mehrarbeitsstunden in der Woche 25 %,

für die weiteren Mehrarbeitsstunden in der Woche 50 %.

Die am Ende eines Ausgleichszeitraumes über 156 Stunden hinausgehenden und nach § 2 Abschnitt 4 Ziff. 4 Satz 2 damit abzugeltenden Zeitguthaben sind mit einem Zuschlag von 35 % zu vergüten.

Für Tätigkeiten, bei denen regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft vorliegt, wird ab der 50. Wochenstunde der Mehrarbeitszuschlag gezahlt; § 4 Ziff. 1 gilt entsprechend

5. Nachtarbeit ist die Arbeit, die in der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr geleistet wird.

6. Der Nachtarbeitszuschlag beträgt

a) für unregelmäßige Nachtarbeit 50%,

b) für die Früh- und Spätschicht 15%,

c) für die Nachtschicht 25%,

d) für die ständige Nachtschicht, wenn dem Arbeitnehmer nicht mindestens nach jeder 3. Woche ein Wechsel ermöglicht wird,

von 22 bis 24 Uhr 25%,

von 0 bis 4 Uhr 35%,

von 4 bis 6 Uhr 25%,

e) für Nachholarbeit (§ 6 dieses Vertrages) sowie für Vor- und Nacharbeit 10% .

Erläuterungen:

Soweit die Nachtarbeit nicht den Fällen b – e zuzuordnen ist, ist der Zuschlag nach a (unregelmäßige Nachtarbeit) zu zahlen:

für in die Nachtstunden hineinreichende Mehrarbeit eines in Normalarbeit oder Schichtarbeit tätigen Arbeitnehmers

oder

für Arbeit während der Nachtzeit, die nicht gleichzeitig Mehrarbeit ist, bis zum Ablauf von 2 Wochen nach Ankündigung der Nachtarbeit.

7. Arbeitnehmer sind zur Leistung von Mehr-, Schicht- und Nachtarbeit verpflichtet, sofern nicht durch Gesetz oder nachstehend etwas anderes bestimmt ist.

Auf Antrag sind Alleinerziehende, die Kinder unter 14 Jahren im eigenen Haushalt ohne ausreichende Hilfe durch andere Familienangehörige oder andere Betreuungslösungen versorgen müssen, von Mehrarbeit freizustellen.

8. In mehrschichtigen Betrieben mit regelmäßiger Tag- und Nachtschicht kann Beginn oder Ende der Sonn- und Feiertagsruhe um bis zu 6 Stunden vor- oder zurückverlegt werden, wenn für die auf den Beginn der Ruhezeit folgenden 24 Stunden der Betrieb ruht (§ 9 ArbZG).

9. Der Zuschlag für die Arbeit an Sonntagen beträgt 100 %, an entgeltzahlungspflichtigen Feiertagen 125 %, am 24.12 und 01.05 abweichend 150 %.

MTV gew. Arbeitnehmer

Arbeitnehmern, die als Arbeitsentgelt einen Monatslohn erhalten, sind bei Arbeit an entgeltzahlungspflichtigen Feiertagen bis zur Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit dieses Tages außer dem laufenden Monatsentgelt (brutto) nur die festgelegten Zuschläge für jede geleistete Arbeitsstunde zu zahlen.

10. Die Tätigkeit der in regelmäßig und erheblichem Umfang in Arbeitsbereitschaft Beschäftigten an Sonntagen sowie zur Nachtzeit ist zuschlagsfrei. Sofern jedoch diese Arbeitskräfte in Schicht arbeiten, ist ihnen in der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr der Nachzuschlag nach § 4 Ziff. 6 zu zahlen.
- Werden diese Arbeitskräfte regelmäßig an Sonntagen beschäftigt, so ist ihnen in jeder Woche als Ausgleich eine zusammenhängende Freizeit von 24 Stunden zu gewähren. Die Freizeit ist so zu legen, dass der Arbeitnehmer entweder an jedem 2. Sonntag mindestens in der Zeit von 6 Uhr bis 18 Uhr oder in jeder 3. Woche den ganzen Sonntag arbeitsfrei bleibt, im letzten Falle muss jedoch die zusammenhängende Freizeit auf 36 Stunden in der Woche verlängert werden.
11. a) Der Berechnung der Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit wird der persönliche Durchschnittsverdienst zugrunde gelegt.
- b) Bei Arbeitnehmern, die als Arbeitsentgelt ein Monatsentgelt erhalten, errechnet sich die Grundvergütung für eine Mehrarbeitsstunde aus den festen Bestandteilen des Monatsentgeltes (ausschließlich der Mehrarbeitsvergütungen und Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit) sowie aus den variablen Bestandteilen ausschließlich der zeitabhängigen variablen Bestandteile (Vergütung für Mehrarbeit, Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit) geteilt durch das 4,35-fache der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Bezugszeitraum ist der Monat der Leistungserbringung.
- c) Bei Arbeitnehmern, die als Arbeitsentgelt einen Stundenlohn erhalten, errechnet sich die Grundvergütung für eine Mehrarbeitsstunde aus den festen Bestandteilen des Stundenlohns (ausschließlich der Mehrarbeitsvergütungen und Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit) sowie aus den variablen Bestandteilen ausschließlich der zeitabhängigen variablen Bestandteile (Vergütung für Mehrarbeit, Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit). Bezugszeitraum ist die letzte Lohnperiode.
- Bei Verdienständerungen durch Tarifvertrag oder einzelvertragliche Vereinbarung ist von dem veränderten Verdienst auszugehen.
- d) Für den Fall, dass ein anderer Zeitraum festgelegt wird, gilt der dort festgelegte Zeitraum auch für die Ermittlung der variablen Bestandteile.
- e) Bei Arbeitnehmern, die ein Monatsentgelt erhalten, ist das Entgelt für eine Arbeitsstunde gem. § 4 Ziff. 11 b) Berechnungsgrundlage der Zuschläge.
12. Treffen mehrere Zuschläge zusammen, so ist bei gleicher Höhe nur einer, bei unterschiedlicher Höhe der höchste zu zahlen. Ausgenommen sind die Nachtarbeitszuschläge gemäß Ziff. 6 Buchstaben c, die neben einem Mehrarbeitszuschlag zu zahlen sind.

§ 5 KURZARBEIT

1. Wenn vorübergehende Betriebseinschränkungen, insbesondere zur Vermeidung von Entlassungen, notwendig werden, kann die Arbeitszeit für den ganzen Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen oder Arbeitsgruppen mit eigenem Fertigungsbereich, jedoch nicht für einzelne Arbeitnehmer, in Vereinbarung mit dem Betriebsrat gekürzt werden. Zwischen der Bekanntgabe und der Einführung der gekürzten Arbeitszeit muss eine Frist von zehn Kalendertagen liegen.
2. Ist Kurzarbeit eingeführt worden, so bedarf es für eine weitere Verkürzung der Arbeitszeit einer neuen Vereinbarung mit dem Betriebsrat und erneuter Einhaltung der Ankündigungsfrist von zehn Kalendertagen.
3. Bei vorübergehender Mehr- oder Vollbeschäftigung von nicht längerer Dauer als 2 Wochen bedarf es zur Fortsetzung der Kurzarbeit keiner neuen Ankündigung. Darüber hinaus kann eine neue Ankündigung nur in Vereinbarung mit dem Betriebsrat ausgeschlossen werden.

MTV gew. Arbeitnehmer

4. Wird gleichzeitig mit der Ankündigung von Kurzarbeit oder während der ersten 2 Wochen nach Beginn der Kurzarbeit Arbeitnehmern gekündigt, so haben diese für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf ihren vollen Lohn.

Gewährte Kurzarbeiterunterstützung ist auf das Entgelt anzurechnen.

Soweit diesen Arbeitnehmern für die Dauer der Kündigungsfrist das volle Entgelt gewährt wird, sind sie auf Verlangen der Betriebsleitung zur Arbeitsleistung verpflichtet.

§ 6 ARBEITSUNTERBRECHUNG

1. Bei Arbeitsunterbrechung kann die Betriebsleitung
 - a) Arbeitsbereitschaft in Anspruch nehmen, wobei die Zeit der in Anspruch genommenen Arbeitsbereitschaft nicht nachgeholt werden muss, oder
 - b) zumutbare Ersatzarbeit anweisen, oder
 - c) bei Arbeitsunterbrechungen, die nicht auf Verschulden der Betriebsleitung beruhen und nicht nur einzelne Arbeitnehmer betreffen, den Arbeitnehmer von der Arbeit freistellen und innerhalb von 5 Wochen nach Beseitigung der Störung Nachholung der ausgefallenen Arbeitszeit ohne Zahlung eines Mehrarbeitszuschlages verlangen. Dies gilt nicht, wenn die Freistellung nicht mehr als zwei Arbeitsstunden beträgt und die Arbeit von dem betroffenen Arbeitnehmer an demselben Tage oder in derselben Schicht wieder aufgenommen werden muss. In diesem Falle ist der Lohnausfall ohne Nachholung der ausgefallenen Arbeitszeit zu zahlen.
2. Die Verteilung der Nachholarbeit erfolgt in Vereinbarung mit dem Betriebsrat. Wird die Nachholung der ausgefallenen Arbeitszeit nicht oder nicht vollständig verlangt, so ist sie den Arbeitnehmern, welche kein Verschulden an der Arbeitsunterbrechung trifft, bis zu 16 Stunden zu vergüten. Arbeitnehmer, die verlangte Nachholarbeit nicht leisten, haben keinen Anspruch auf Vergütung der ausgefallenen Arbeitszeit.
3. Arbeitszeit, in der Arbeitsbereitschaft in Anspruch genommen oder Ersatzarbeit geleistet wird, sowie ausgefallene Arbeitszeit, für die ein Anspruch auf Vergütung besteht, wird mit dem Durchschnittsverdienst vergütet.

§ 7 ARBEITSZEITVERSÄUMNIS

1. Versäumte Arbeitszeit wird ohne Anrechnung auf den Erholungsurlaub bei rechtzeitiger und ordnungsgemäßer Mitteilung nur in folgenden Fällen bezahlt:
 - a) bei eigener Eheschließung/ Eintragung einer Lebenspartnerschaft für 2 Arbeitstage
Erläuterungen Die zwei Arbeitstage müssen das Ereignis umschließen oder mit erfassen.
 - b) bei Niederkunft der Ehefrau/der eingetragenen Lebenspartnerin für 2 Arbeitstage
Erläuterungen Die zwei Arbeitstage müssen in unmittelbarem Zusammenhang mit der Niederkunft stehen, wobei z. B. auch das Abholen der Wöchnerin aus der Klinik eine Arbeitsbefreiung rechtfertigt.
 - c) bei Eheschließung/Eintragung von Lebenspartnerschaften von eigenen Kindern und Stiefkindern für 1 Arbeitstag
 - d) bei eigener Silberhochzeit für 1 Arbeitstag
Erläuterungen Der Arbeitstag muss in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Tag der Silberhochzeit stehen
 - e) beim Tode des Ehegatten/eingetragenen Lebenspartners für 3 Arbeitstage
 - f) beim Tode von Kindern oder Eltern des Arbeitnehmers für 2 Arbeitstage

MTV gew. Arbeitnehmer

- g) Bestattung von Geschwistern und Schwiegereltern des Arbeitnehmers für 1 Arbeitstag
 - h) bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand oder bei Gründung eines eigenen Hausstandes mit Adressänderung – sofern das Arbeitsverhältnis ungekündigt ist – für 1 Arbeitstag
 - i) bei Ausübung von Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern; Voraussetzung für die Fortzahlung des Entgelts ist, dass der Ausfall nicht von anderer Seite ersetzt wird oder ersetzt verlangt werden kann. In diesen Fällen ist vom Arbeitgeber der Anteil zur Rentenversicherung nach dem vollen Monatsgehalt zu entrichten.
2. Ein Arbeitnehmer hat bei Aufsuchen des Arztes für die hierbei notwendige Zeit Anspruch auf Fortzahlung seines persönlichen Durchschnittsverdienstes, sofern die ärztliche Untersuchung oder Behandlung während der Arbeitszeit medizinisch unvermeidbar ist. Das Gleiche gilt für ärztlich verordnete Behandlung.
- Von der Bezahlung ausgeschlossen sind ärztliche Untersuchungen oder Behandlungen sowie ärztlich verordnete Behandlungen, die lediglich praxisablaufbedingt während der Arbeitszeit durchgeführt werden sollen.
- Soweit eine ärztliche Bescheinigung verlangt wird, sind etwaige Kosten vom Arbeitgeber zu tragen.
3. Die versäumte Arbeitszeit wird mit dem Durchschnittsverdienst vergütet.

§ 7a

ARBEITSUNFÄHIGKEIT INFOLGE KRANKHEIT

- 1. Die Höhe des Entgelts bemisst sich bis zur Dauer von 6 Wochen bei unverschuldeter mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit und bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, unabhängig von der jeweiligen gesetzlichen Regelung, nach dem Arbeitsentgelt, das dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden tariflichen regelmäßigen oder davon abweichend vereinbarten Arbeitszeit zusteht. Für die Entgeltberechnung kann auch das durchschnittliche Arbeitsentgelt eines Zeitraumes zugrunde gelegt werden. Mehrarbeitsstunden und -zuschläge bleiben bei jeder Berechnungsart außer Ansatz.
- 2. Der Anspruch nach Abs. 1 entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.

§ 8

UNTERSTÜTZUNG IM TODESFALL

Beim Todesfall eines Arbeitnehmers gewährt der Arbeitgeber an unterhaltsanspruchsberechtigte Angehörige eine Unterstützung in Höhe eines Brutto-Monatsentgeltes. Nach 5-jähriger Zugehörigkeit als Arbeitnehmer zum Betrieb erhöht sich dieser Betrag auf zwei Brutto-Monatsentgelte, nach 10-jähriger Zugehörigkeit auf drei Brutto-Monatsentgelt.

Bei tödlichen Betriebsunfällen gewährt der Arbeitgeber an unterhaltsanspruchsberechtigte Angehörige einen Betrag von drei Brutto-Monatsentgelten.

Bei mehreren Anspruchsberechtigten kann der Arbeitgeber mit befreiender Wirkung an einen von ihnen leisten, wobei er versuchen soll, die nachstehende Reihenfolge einzuhalten:

- Ehegatte/eingetragener Lebenspartner, der zum Zeitpunkt des Todes mit dem Verstorbenen in häuslicher Gemeinschaft lebte,
- Kinder, soweit für sie Lohnsteuerermäßigung gewährt wird,
- unterhaltsanspruchsberechtigte Eltern.

Zahlungen aus Unterstützungseinrichtungen, die vom Arbeitgeber getragen werden, können angerechnet werden.

§ 9

ARBEITSPLATZWECHSEL

Sofern die betrieblichen Verhältnisse es erfordern, ist der einzelne Arbeitnehmer gehalten, aus betrieblichen Gründen vorübergehend auch andere zumutbare Arbeit zu übernehmen als die, für die er eingestellt ist, sofern er dazu körperlich und gesundheitlich in der Lage ist. Während dieser Zeit ist dem Arbeitnehmer mindestens sein bisheriger Durchschnittsverdienst zu bezahlen.

§ 10 ENTLOHNUNG, EINSTUFUNG UND LOHNZAHLUNG

1. Lohn wird nur für geleistete Arbeit und Arbeitsbereitschaft gezahlt, soweit nicht durch tarifliche oder durch tariflich nicht abgedungene gesetzliche Regelungen anderes bestimmt ist.
2. Die Löhne werden durch besondere Lohnarbeitsverträge festgesetzt.
3. Für die Einstufung der einzelnen Tätigkeiten sind die jeweils gültigen Bestimmungen des Lohnarbeitschemas sowie die Regelungen über berufsremde Tätigkeiten in den regionalen Lohnarbeitsverträgen maßgebend.
4. Die Art der Lohnzahlung, bar oder bargeldlos, ist zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren.
5. Der Lohnabrechnungszeitraum, längstens ein Monat, und der Lohnzahlungstermin sind zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren.

Der Arbeitgeber hat den Lohn so rechtzeitig zu überweisen, dass der Arbeitnehmer am vereinbarten Lohnzahlungstermin über das Geld verfügen kann. Kosten, die dem Arbeitnehmer durch Überschreiten dieses Termins entstehen, trägt der Arbeitgeber.
6. Bei Barzahlung wird über Ort und Termin der Lohnzahlung eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat getroffen.
7. Fällt der Lohnzahlungstermin auf einen arbeitsfreien Tag, so sind Vorkehrungen zu treffen, dass der Arbeitnehmer am vorhergehenden Arbeitstag über seinen Lohn verfügen kann.
8. Bei bargeldloser Lohnzahlung bestimmt der Arbeitnehmer das Geldinstitut, bei dem er sein Lohnkonto eröffnen will.

Die Kontoeröffnungsgebühren trägt der Arbeitgeber. Wenn für die ersten zwei Buchungen je Monat auf dem Bankkonto Gebühren berechnet werden, so sind diese, wenn sie glaubhaft gemacht worden sind, vom Arbeitgeber zu erstatten.
9. Nach Ablauf des der Lohnabrechnung zugrunde liegenden Zeitraumes, spätestens bis zum Lohnzahlungstermin, ist dem Arbeitnehmer eine schriftliche Abrechnung zu erteilen. Diese hat folgendes zu enthalten:
 - a) den Abrechnungszeitraum,
 - b) die Zahl der geleisteten und bezahlten Arbeitsstunden, unterteilt nach Zeit- und Leistungslohn,
 - c) die jeweiligen Verdienste zu den Angaben nach Buchstabe b),
 - d) die Zuschläge,
 - e) vermögenswirksame Leistungen, zusätzliches Urlaubsgeld und Jahressonderzahlungen,
 - f) den Bruttoverdienst,
 - g) gesetzliche und vereinbarte Abzüge sowie Abschlagszahlungen,
 - h) den Nettoverdienst.
10. Differenzen zwischen Abrechnung und überwiesenem oder ausgezahltem Betrag sind unverzüglich geltend zu machen. Einsprüche gegen die rechnerische Richtigkeit sind spätestens innerhalb von 14 Tagen nach Erhalt der Lohnabrechnung geltend zu machen.

Für sachliche Beanstandungen finden im Übrigen die Bestimmungen über Ausschlussfristen nach § 21 Anwendung.

Sämtliche Beanstandungen und Nachforderungen sind bei der für die Lohnabrechnung betrieblich zuständigen Stelle geltend zu machen.

§ 11

ENTLOHNUNGSGRUNDSÄTZE UND ENTLOHNUNGSMETHODEN

1. Die Löhne sind entweder Zeitlöhne oder Leistungslöhne. Leistungslöhne sind Akkord- oder Prämienlöhne.
2. Die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen (Zeitlohn, Akkordlohn, Prämienlohn) ist mit dem Betriebsrat nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Tarifvertrages schriftlich zu vereinbaren.
3. Entlohnungsmethoden sind die Verfahren zur Anwendung der Entlohnungsgrundsätze. Die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung sind mit dem Betriebsrat nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Tarifvertrages schriftlich zu vereinbaren.
4. Der Arbeitnehmer ist, soweit dem nicht gesetzliche Bestimmungen entgegenstehen, zur Leistung von Akkordarbeit gemäß den nach Ziff. 2 und 3 getroffenen Vereinbarungen verpflichtet; gleiches gilt für die übrigen Entlohnungsgrundsätze.

§ 12

ZEITLOHN

1. Zeitlohn ist der Lohn, der für eine Tätigkeit in einem bestimmten Zeitraum (Stunde, Woche, Monat) gezahlt wird.
2. Der Zeitlohn für die einzelne Tätigkeit ergibt sich aus dem jeweils gültigen Lohntarifvertrag. Er ist Mindestlohn und darf nicht unterschritten werden.
3. Für die Eingruppierung von Zeitlohtätigkeiten in die Lohngruppen ist die ausgeübte Tätigkeit maßgebend.

Wird ein Arbeitnehmer im Zeitlohn mit Tätigkeiten beschäftigt, die in verschiedene Lohngruppen eingestuft sind, so ist zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat ein Zeitlohn entsprechend dem jeweiligen Anteil der verschiedenen Tätigkeiten zu vereinbaren. Das im Lohntarifvertrag vorgesehene Verfahren für die Einstufung von nicht aufgeführten Tätigkeiten gilt sinngemäß.

Führt ein im Zeitlohn beschäftigter Arbeitnehmer regelmäßig Arbeiten in verschiedenen Lohngruppen gleicher Tätigkeitsbereiche aus, so gilt für diese Arbeiten der Lohn der höheren Lohngruppe.

Gleiches gilt, wenn sich die Tätigkeit aus Lohngruppen verschiedener Tätigkeitsbereiche zusammensetzt und die höher eingestufte Tätigkeit mehr als die Hälfte beträgt.

Wird vorübergehend, bis zur Dauer von einem Monat, eine höher eingestufte Tätigkeit verrichtet, so besteht für die dafür in diesem Zeitraum aufgewendete Zeit Anspruch auf Bezahlung nach der höheren Lohngruppe.

Wird in Abweichung vom Inhalt des Einzelarbeitsvertrages der Arbeitnehmer im Zeitlohn auch mit geringer zu entlohnenden Tätigkeiten beschäftigt, so behält er seinen bisherigen Lohn. Die Möglichkeit der Änderung des Arbeitsvertrages wird hiervon nicht berührt.

4. Arbeitnehmer, die Tätigkeiten ausführen, die im unmittelbaren Zusammenhang mit Akkord- oder Prämienarbeit stehen oder deren Arbeitstempo zwangsläufig und durch den Arbeitnehmer nicht beeinflussbar von einer Maschine bestimmt wird, erhalten für hierdurch bedingte Mehrbeanspruchung eine angemessene Leistungszulage, die zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren ist und die entfällt, wenn die Voraussetzungen dafür nicht mehr gegeben sind.
5. Für Zeitlohnarbeiter, die infolge ihrer körperlichen oder geistigen Beschaffenheit offensichtlich minderleistungsfähig sind, kann in schriftlicher Vereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat nach Anhörung des betroffenen Arbeitnehmers vom Tariflohn abgewichen werden.

Die bei Schwerbehinderten anerkannte Minderung der Erwerbsfähigkeit bedeutet allein keine Minderleistungsfähigkeit.

§ 13

AKKORDLOHN

MTV gew. Arbeitnehmer

1. Grundsätzlich sind Arbeiten, die sich ihrer Art nach dazu eignen und für die entsprechende technische und organisatorische Voraussetzungen gegeben sind, in schriftlicher Vereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat im Akkord (Zeit- oder Geldakkord) zu vergeben.
2. Die Akkordrichtsätze ergeben sich aus dem jeweils gültigen Lohntarifvertrag. Der tarifliche Akkordrichtsatz ist bei Errechnung der Akkordsätze (Zeit- oder Geldakkord) Berechnungsfaktor. Der Geldfaktor pro Minute errechnet sich bei Zeitakkorden aus dem tariflichen Akkordrichtsatz 60.

Bei einer Bezugnahme auf andere Zeiteinheiten ist entsprechend zu verfahren.
3. Bei Akkordlohn ändert sich der Verdienst über den Akkordrichtsatz proportional zum Mengenergebnis.

Im Durchschnitt des Lohnabrechnungszeitraumes muss der einzelne Akkordarbeiter mindestens den Akkordrichtsatz pro Stunde erzielen. Insofern ist der Akkordrichtsatz für die Beschäftigten im Akkord Mindestlohn.

Unterschreitet der Arbeitnehmer auf Dauer die Normalleistung und liegen die Gründe dafür nachweisbar in der Person des Arbeitnehmers, so fehlen die persönlichen Voraussetzungen für diese Akkordarbeit, und Betriebsleitung sowie Betriebsrat sind verpflichtet, Maßnahmen zu treffen, die erforderlich sind, um dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu tarifgemäßem Lohn zu geben.

Für Arbeitnehmer, die infolge ihrer körperlichen oder geistigen Beschaffenheit offensichtlich minderleistungsfähig sind oder nach ihrem eigenen Willen regelmäßig weniger als die Normalleistung erbringen, kann in schriftlicher Vereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat nach Anhörung des betroffenen Arbeitnehmers ein vom Absatz 2 abweichender Mindestlohn festgelegt werden.

Die bei Schwerbehinderten anerkannte Minderung der Erwerbsfähigkeit bedeutet allein keine Minderleistungsfähigkeit.
4. Einzelakkord liegt vor, wenn der einzelne Arbeitnehmer das Arbeitsergebnis allein bestimmen kann. Er ist zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren.
5. Gruppenakkord liegt vor, wenn mehrere Arbeitnehmer tätig sind und das Arbeitsergebnis nur von der Arbeitsgruppe erbracht werden kann. Er ist zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren.
6. Bei Zeitakkord werden die Vorgabezeiten auf der Grundlage der Arbeitsbeschreibung durch Zeitstudien, z. B. z. B. durch Messen, Zählen, Berechnen, Schätzen, Beurteilen ermittelt. Hierbei sind gesondert auszuweisen.
 - a) Arbeitsbeschreibung,
 - b) Istzeit,
 - c) Leistungsgrad,
 - d) Rüstzeit,
 - e) sachliche Verteilzeit,
 - f) persönliche Verteilzeit,
 - g) Erholzeit.
7. Soweit nicht im Zeitakkord gearbeitet wird, können die Akkordsätze unter Verwendung betrieblicher Erfahrungen auch ohne Zeitstudien ermittelt werden.
8. Zur Erprobung von Vorgabezeiten oder Akkordsätzen können zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat Regelungen schriftlich vereinbart werden.

Die Akkorde sind zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat schriftlich so zu vereinbaren, dass bei Normalleistung der Akkordrichtsatz verdient wird.

Normalleistung ist die Leistung, die von einem hinreichend geeigneten Arbeitnehmer nach ausreichender Übung und Einarbeitung mindestens erreicht werden kann, ohne dass die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit auf die Dauer gefährdet wird.

Angemessene Zuschläge für persönliche Verteilzeiten und Erholung sind gesondert zu berücksichtigen und auszuweisen. Der Mindestzuschlag für persönliche Verteilzeiten beträgt 5 Prozent, für Erholung 10 Prozent.
9. Bei nachweislich falscher Messung, Rechnung oder Leistungsgradbeurteilung kann der Akkordsatz in Vereinbarung mit dem Betriebsrat sofort berichtigt werden, wenn der Nachweis innerhalb von acht Wochen nach Einführung des Akkordsatzes erfolgt.

MTV gew. Arbeitnehmer

Darüber hinaus können vereinbarte Vorgabezeiten oder Akkordsätze nur geändert werden, wenn sich die Arbeitsbeschreibung ändert. Die Akkordänderung ist zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren.

10. Auf Verlangen sind dem Betriebsrat alle Berechnungsunterlagen zur Einsichtnahme zur Verfügung zu stellen.

Im Rahmen der Ziff. 9 sind auf Antrag des Betriebsrates Kontrollaufnahmen vom Betrieb durchzuführen. Der Betriebsrat kann verlangen, dass eines seiner Mitglieder sowohl an Zeitaufnahmen als auch an Kontrollaufnahmen teilnimmt.

11. Bei Beginn der Akkordarbeit sind dem Arbeitnehmer die Arbeitsbeschreibung sowie die Vorgabezeit oder der Akkordsatz schriftlich bekannt zu geben. Die Schriftform ist entbehrlich, wenn Arbeitsbeschreibung, Vorgabezeit oder Akkordsatz aus der ausgelegten Akkordvereinbarung (§ 77 Absatz 2 Satz 3 BetrVG) ersichtlich sind. Bis zur Bekanntgabe dieser Daten ist der persönliche Durchschnittsverdienst zu zahlen.

Liegt für eine Arbeit kein vereinbarter Akkord vor, hat der Arbeitnehmer für die Übergangszeit Anspruch auf seinen persönlichen Durchschnittsverdienst.

12. Erreicht ein Arbeitnehmer bei einer Veränderung seiner Arbeitsaufgabe nicht unmittelbar danach mindestens seinen bisherigen Durchschnittsverdienst, weil die neuen Anforderungen eine Einübung notwendig machen, so ist ihm dafür eine ausreichende Einarbeitungszeit zu gewähren. Eine solche Veränderung der Arbeitsaufgabe kann sich z. B. durch entsprechenden Wechsel des Arbeitsganges, des Arbeitsplatzes, des zu verarbeitenden Materials oder durch ein anderes Produktionsprogramm ergeben.

Die Dauer der Einarbeitungszeit richtet sich nach dem Schwierigkeitsgrad der Umstellung. Sie ist zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren. In einer Betriebsvereinbarung können hierfür Richtbeispiele festgelegt werden.

Die Einarbeitungszeit wird mindestens mit dem persönlichen Durchschnittsverdienst vergütet.

Für die Einarbeitungszeit kann anstelle des persönlichen Durchschnittsverdienstes zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat eine schriftliche Vereinbarung über Zuschläge auf die Vorgabezeit getroffen werden, damit in dieser Zeit eine leistungsbezogene Entlohnung erfolgt.

13. Für Ausfallzeiten, die nicht nachweisbar und in ausreichender Höhe in den Vorgabezeiten oder Akkordsätzen enthalten sind, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf seinen persönlichen Durchschnittsverdienst (z. B. Warten auf Material, Reparaturen, Putzstunden).

Der Anspruch auf den persönlichen Durchschnittsverdienst besteht auch, wenn bei Arbeit im Bündelsystem wegen unzureichenden Materialnachschiebs der Arbeitnehmer an der Hergabe seiner üblichen Leistung gehindert ist.

14. Wird ein im Akkord tätiger Arbeitnehmer vorübergehend im Zeit- oder Prämienlohn beschäftigt, hat er für diese Zeit Anspruch auf seinen persönlichen Durchschnittsverdienst, sofern er in der vorübergehenden Tätigkeit keinen höheren Lohnanspruch hat.

§ 14 PRÄMIENLOHN

1. Für Arbeiten, die nicht nach § 13 Ziff. 1 im Akkord vergeben werden können, ist die Möglichkeit von Prämienentlohnung zu prüfen, sofern diese Arbeiten sich ihrer Art nach dazu eignen und die entsprechenden technischen und organisatorischen Voraussetzungen gegeben sind.

Die Einführung und Änderung des Prämiensystems und der Prämiensätze sind zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren.

2. Die Prämienentlohnung kann auf das Ergebnis der Mengen- oder Qualitätsleistung, auf die bessere Nutzung der betrieblichen Anlagen oder Materialien, auf die Ersparnis von Roh-, Hilfs-, Betriebsstoffen oder Energien, auf Zeitersparnis und Termineinhaltung und/oder auf ein sonstiges Leistungsergebnis gerichtet sein.

3. In der Prämienvereinbarung sind gesondert auszuweisen:

- a) die Prämienart,
- b) die Bezugsmerkmale und Bezugsgrößen,

- c) die Prämienausgangsleistung,
- d) der Prämiengrundlohn,
- e) die Prämienlohnlinie,
- f) der Prämienberechnungszeitraum.

4. Die Prämiensätze sind so festzulegen, dass mit der Prämienausgangsleistung der Prämiengrundlohn verdient wird.
- Der Prämiengrundlohn ist der für die jeweilige Tätigkeit vereinbarte Tarif-Zeitlohn. Dieser ist Mindestlohn und darf nicht unterschritten werden. § 12 Ziff. 5 findet entsprechende Anwendung.
5. Die Prämie wird für ein über der Prämienausgangsleistung liegendes Leistungsergebnis bezahlt.
6. Die Höhe der Prämie wird durch den zu vereinbarenden Verlauf der Prämienlohnlinie bestimmt. Bei Prämiensystemen, die sich ausschließlich auf die Menge beziehen, muss die Prämienlohnlinie proportional verlaufen.
7. Fehlerhafte Prämienbedingungen können in Vereinbarung mit dem Betriebsrat sofort berichtigt werden, wenn der Nachweis innerhalb von acht Wochen nach Einführung des Prämiensatzes erfolgt.
- Darüber hinaus können vereinbarte Prämienbedingungen nur geändert werden, wenn sich bei der Einführung zugrunde gelegte Voraussetzungen ändern. Die Prämienänderung ist zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren.
8. Die Bestimmungen von § 13 Ziff. 8, 10 Absatz 1, 11, 12, 13 und 14 finden entsprechende Anwendung.

§ 15 FLIEß-, FLIEßBAND- UND TAKTARBEIT

1. Fließ-, Fließband- und Taktarbeit ist eine zwangsläufig gesteuerte Folge von Arbeitsgängen, die ein Arbeitsgegenstand durchläuft und die von einem oder mehreren Arbeitnehmern ausgeführt werden müssen. Die Arbeitsinhalte sind räumlich und zeitlich aufeinander abgestimmt. Die Arbeitnehmer sind in der Wahl ihres Arbeitstempos nicht frei.
- Die Zwischenschaltung verhältnismäßig kleiner Reservemengen ändert nichts an dem Wesen der Fließarbeit.
- Für das Vorliegen von Fließ-, Fließband- und Taktarbeit ist es unerheblich, ob die Arbeitsgegenstände mechanisch oder manuell von Arbeitsplatz zu Arbeitsplatz befördert werden.
2. Die Lohnsätze für Fließ-, Fließband- und Taktarbeit ergeben sich aus dem jeweils gültigen Lohntarifvertrag.
3. Fließ-, Fließband- und Taktarbeit kann nur nach schriftlicher Vereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat eingeführt werden. Der Arbeitstakt ist auf der Grundlage der Normalleistung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren. Die Zuteilung der Arbeitsplätze muss entsprechend dem Leistungsvermögen der einzelnen Arbeitnehmer erfolgen.
- Für Leistungen an einzelnen Arbeitsplätzen, die den Arbeitstakt überschreiten, erhöht sich der Verdienst entsprechend dem Platzgrad bzw. dem Leistungsgrad.
- Der Geldfaktor errechnet sich aus dem Tariflohn für Fließ-, Fließband- und Taktarbeit: 60. Bei Bezugnahme auf andere Zeiteinheiten ist entsprechend zu verfahren.
- Soweit nichts anderes bestimmt wird, finden die Bestimmungen des § 13 Ziff. 3, 7, 8, 9, 10, 11, 12 und 13 sinngemäße Anwendung.
4. Ist eine genaue Sollzeitabstimmung zwischen den einzelnen Arbeitsplätzen nicht möglich, so ist für alle Arbeitsplätze die Teilarbeit mit der längsten Vorgabezeit zugrunde zu legen.
5. Zusätzlich zu den nach § 16a zu gewährenden bezahlten Kurzpausen, müssen die Akkordvorgaben einen Erholzeitzuschlag von mindestens 10 Prozent enthalten.

**§ 16
SYSTEME VORBESTIMMTER ZEITEN**

1. Die Einführung, Anwendung oder Änderung von Systemen vorbestimmter Zeiten zur Datenermittlung für den Leistungslohn ist zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren.

Das Mitbestimmungsrecht umfasst auch die Kontrolle darüber, ob in der Arbeitsbeschreibung bzw. in der Zusammensetzung der Zeitvorgabe (Analyse) alle Elemente der Arbeitsaufgabe enthalten sind.

2. Sofern diese Systeme nicht nachweislich auf der Normalleistung nach § 13 Ziff. 8 Absatz 3 basieren, sind Korrekturfaktoren zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren.
3. Soweit nichts anderes bestimmt ist, finden die Akkordbestimmungen nach § 13 sinngemäß Anwendung.
4. Bei betrieblichen Meinungsverschiedenheiten (z. B. über den Korrekturfaktor) sind die regionalen Tarifparteien mit dem Ziel einer Einigung anzurufen.

Bleiben die Einigungsbemühungen erfolglos, so wird zur endgültigen Entscheidung der zentrale Tarifausschuss angerufen.
5. Der Tarifausschuss tritt bei Tarifbindung an die Stelle der Einigungsstelle nach § 76 BetrVG.

**§ 16a
BEZAHLTE KURZPAUSEN**

1. Allen im Leistungslohn beschäftigten Arbeitnehmern werden innerhalb der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit von acht Stunden Kurzpausen von insgesamt 30 Minuten gewährt.

Für Arbeitnehmer, deren regelmäßige Arbeitszeit von der Arbeitszeit nach Absatz 1 abweicht, ist zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat eine entsprechende Regelung schriftlich zu vereinbaren.
2. Die Pausen sind auf die in den Akkordvorgaben enthaltenen Erholzeitzuschläge anzurechnen.
3. Die Anzahl sowie die zeitliche Lage der Kurzpausen werden zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat schriftlich vereinbart. Sie dürfen weder am Anfang noch am Ende der Arbeitszeit oder der Pausen nach dem ArbZG liegen.
4. Für die Einhaltung der vereinbarten organisierten Kurzpausen hat die Betriebsleitung Sorge zu tragen.

**§ 17
KÜNDIGUNG UND PROBEZEIT**

1. Die von jeder Seite einzuhaltende Kündigungsfrist beträgt 2 Wochen zum Ende einer Kalenderwoche.

Regelungen entsprechend des § 622 Abs. 6 des Bürgerlichen Gesetzbuches können einvernehmlich vereinbart werden.
2. Kündigt der Arbeitgeber, so gelten für ihn zusätzlich die Bestimmungen des § 622 Abs. 2 Satz 1 des Bürgerlichen Gesetzbuches.
3. Soweit bei Versetzungen innerhalb des Betriebes eine Kündigungsfrist einzuhalten ist oder bei sonstiger Änderung des Arbeitsvertrages beträgt diese Änderungskündigungsfrist unabhängig von der Betriebszugehörigkeit zwei Wochen. § 622 Abs. 2 Satz 1 BGB findet keine Anwendung. Die Kündigung kann nur auf das Ende einer Kalenderwoche erklärt werden.
4. Erklärt der Arbeitnehmer binnen einer Woche nach Zugang der Änderungskündigung, dass er das Angebot ablehnt, so verlängert sich die Kündigungsfrist bis zur Dauer der Ziff. 1 und 2. Der Arbeitnehmer ist in diesem Fall verpflichtet, ab Beginn der dritten Woche bis zum Ende der Kündigungsfrist die angebotene Arbeit gegen seinen bisherigen Lohn zu leisten. Der Lohnanspruch wird jedoch verwirkt, wenn der Arbeitnehmer die Kündigungsfrist nicht einhält. An seine Stelle tritt sodann der für die angebotene Arbeit angebotene Lohn. § 2 KSchG wird hierdurch nicht berührt.
5. Bei der Einstellung kann eine Probezeit vereinbart werden. Sie soll die Dauer von 3 Monaten nicht überschreiten.

MTV gew. Arbeitnehmer

Während der Probezeit kann bis zum letzten Tag der Probezeit beiderseits mit einer Kündigungsfrist von 1 Tag bei einer Probezeit bis zu 4 Wochen und mit einer Kündigungsfrist von 2 Wochen bei einer längeren Probezeit gekündigt werden.

6. Das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die für ihn gültige Regelaltersgrenze erreicht hat, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Ebenso endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung auch vor Erreichen der für ihn gültigen Regelaltersgrenze mit Ablauf des Kalendermonats, in dem er eine Vollrente wegen Alters oder unbefristete Rente wegen voller Erwerbsminderung bezieht. Maßgeblich ist der Zeitpunkt der Zustellung des Rentenbescheids. Der Arbeitgeber ist über den Zeitpunkt der Zustellung des Rentenbescheids zu unterrichten.

§ 18 EINGESCHRÄNKTE GELTUNG DES TARIFVERTRAGES FÜR AUSZUBILDENDE UND DUAL STUDIERENDE

Auf Auszubildende und Dual Studierende finden die §§ 2, 3, 4, 6, 7, 8, 19, 20, und 21 und 22 sinngemäß Anwendung.

§ 19 EINIGUNGSSTELLE

Wird bei Anwendung dieses Tarifvertrages in Fragen des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates keine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat erzielt, so entscheidet eine nach § 76 BetrVG zu bildende Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

§ 20 BEILEGUNG VON STREITIGKEITEN

1. Streitigkeiten, die aus der Auslegung oder Durchführung dieses Tarifvertrages sowie anderer Tarifverträge im Betrieb entstehen, sind zunächst durch Verhandlung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat beizulegen.
2. Bei Streitigkeiten, die im Betrieb nicht beizulegen sind, sollen die Tarifvertragsparteien hinzugezogen werden, die sie ihrerseits dem Tarifausschuss unterbreiten können.
3. Der Tarifausschuss wird tätig gemäß einer Geschäftsordnung, die diesem Tarifvertrag als Anlage beiliegt.

§ 21

AUSSCHLUSSFRISTEN FÜR GELTENDMACHUNG VON ANSPRÜCHEN

1. Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit beim Arbeitgeber geltend zu machen.
2. Ansprüche, die nicht vor Ablauf dieser Fristen geltend gemacht werden, erlöschen.

§ 22

GÜNSTIGERE REGELUNGEN

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

§ 23

INKRAFTTRETEN UND KÜNDIGUNG DES TARIFVERTRAGES

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 2016 in Kraft. Er löst den Manteltarifvertrag der gewerblichen Arbeitnehmer der Bekleidungsindustrie vom 17. Mai 1979 in der Fassung vom 23. September 2000 und dem Tarifvertrag über Jahresarbeitszeit und Arbeitszeitregelung vom 18. März 1996 in der Fassung vom 13. November 2014 ab.
2. Er kann von jeder Vertragspartei durch eingeschriebenen Brief mit einer Frist von 2 Monaten, erstmals zum 31. Dezember 2016, gekündigt werden.

Stuttgart, 13. November 2015

Verband der
Südwestdeutschen Textil- und
Bekleidungsindustrie - Südwesttextil - e. V.

Industriegewerkschaft Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

.....
Kai-Uwe Götz

.....
Roman Zitzelsberger

.....
Boris Behringer

.....
Martin Sambeth

**Anlage zum Manteltarifvertrag
für die baden-württembergische Bekleidungsindustrie vom 13.11.2015
gültig ab 01.04.2016**

GESCHÄFTSORDNUNG FÜR DEN TARIFAUSSCHUSS
(§ 20 des Manteltarifvertrages)

- (1) Für den Tarifausschuss wird eine Geschäftsstelle errichtet, die jährlich (Kalenderjahr) abwechselnd jeweils einem der Vertragspartner anvertraut wird.
- (2) Der Tarifausschuss setzt sich paritätisch aus je drei stimmberechtigten Beisitzern zusammen.
- (3) Jeder Vertragspartner überreicht der Geschäftsstelle des Tarifausschusses eine Liste mit den Persönlichkeiten, die als Beisitzer entsandt werden können.
- (4) Die Vertragspartner berufen gemeinsam einen unparteiischen Vorsitzenden für zwei Jahre. Der Vorsitzende hat Stimmrecht.
- (5) Für den Fall, dass eine Einigung über die Person des unparteiischen Vorsitzenden nicht zustandekommt, verpflichten sich die Vertragspartner, den Präsidenten des LAG Baden-Württemberg zu bitten, den Vorsitzenden zu bestimmen.
- (6) Der Vorsitzende beruft den Tarifausschuss ein und setzt das Verfahren in Gang.
- (7) Die Einberufung erfolgt über die Geschäftsstelle durch den Vorsitzenden, nachdem ihm ein Vertragspartner die Mitteilung zugestellt hat, dass die Anwendung des Tarifvertrages im Betrieb zu Streitigkeiten geführt hat, die gütlich nicht geregelt werden können. Diese Mitteilung ist an den Vorsitzenden zu Händen der Geschäftsstelle zu richten.
- (8) Mit dieser Mitteilung macht der Vertragspartner die Beisitzer und ihre Vertreter namhaft, die er zu dieser Tarifausschussverhandlung entsendet. Eine Abschrift von der Mitteilung und von der Benennung der Beisitzer und ihrer Vertreter ist gleichzeitig dem anderen Vertragspartner zuzustellen. Der andere Vertragspartner hat dem Vorsitzenden zu Händen der Geschäftsstelle innerhalb einer Woche seine Beisitzer und ihre Vertreter zu benennen. Benennt ein Vertragspartner keine Beisitzer und Vertreter innerhalb dieser Frist, so werden sie von dem Vorsitzenden aus der Liste der Beisitzer (gem. Ziff. 3) der betreffenden Partei bestellt.
- (9) Der Vorsitzende bestimmt den Termin für die Tarifausschussverhandlung. Der Termin ist so festzusetzen, dass er noch innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der Benennung der Beisitzer für diese Tarifausschussverhandlung liegt.
- (10) Die Geschäftsstelle lädt die Beisitzer und die Vertragspartner im Auftrag des Vorsitzenden zum Termin. Die Ladung muss spätestens eine Woche vor dem Termin den Empfängern zugestellt sein.
- (11) Erscheinen ein oder mehrere Beisitzer nicht zum Termin der Tarifausschussverhandlung und sind auch Vertreter nicht zur Stelle, so scheiden bei der Abstimmung auf der Gegenseite ebenfalls so viele Beisitzer aus, so dass die Parität wieder hergestellt ist. Erscheinen alle Beisitzer eines Vertragspartners nicht zum Termin der Tarifausschussverhandlung, so entscheiden die Beisitzer des anderen Vertragspartners verbindlich, wie wenn bei voller Besetzung Einstimmigkeit vorläge. Dies gilt nicht, wenn die Beisitzer durch höhere Gewalt verhindert sind, zum Termin zu erscheinen. In diesem Falle hat der Vorsitzende einen neuen Termin anzuberaumen.
- (12) Die Geschäftsstelle überreicht dem Vorsitzenden und den Beisitzern Abschriften aller Urkunden, die für dieses Tarifausschussverfahren benötigt werden. Den Vertragsparteien bleibt zu überlassen, ihren Standpunkt dem Vorsitzenden vor der Tarifausschussverhandlung mitzuteilen.
- (13) Die Vertragspartner sind verpflichtet, sich auf das Tarifausschussverfahren einzulassen.
- (14) Die Beratungen und Verhandlungen des Tarifausschusses sind nicht öffentlich.
- (15) Der Tarifausschuss hat durch Anhörung der Vertragspartner oder ihrer Vertreter die Streitpunkte und die für ihre Beurteilung wesentlichen Verhältnisse klarzustellen. Soweit er es für erforderlich hält, kann er Auskünfte einholen, den Vertragspartnern die Beibringung von Unterlagen aufgeben sowie Auskunftspersonen und Sachverständige hören, falls die Vertragspartner sie stellen, oder an Ort und Stelle Erhebungen durchführen.
- (16) Der Tarifausschuss hat in jedem Stadium des Verfahrens zu versuchen, eine Einigung der Vertragspartner herbeizuführen.

(17) Kommt eine Einigung zwischen den Vertragspartnern nicht zustande, so hat der Tarifausschuss einen Beschluss zu fassen, der sich auf alle zwischen den Vertragspartnern strittigen Fragen erstrecken soll.

(18) Die Beschlüsse des Tarifausschusses werden mit Stimmenmehrheit gefasst und sind verbindlich.

(19) Die Beschlüsse sind vor ihrer Verkündung schriftlich abzufassen und von dem Vorsitzenden und den Beisitzern zu unterzeichnen. Den Vertragspartnern ist bei der Verkündung eine Abschrift auszuhändigen.

(20) Die Kosten des Schlichtungsverfahrens sowie die aus der Heranziehung des Vorsitzenden entstandenen Kosten trägt jeder Vertragspartner zur Hälfte.

Die Entschädigung der Beisitzer trägt der sie entsendende Vertragspartner; ebenso trägt jeder Vertragspartner die Kosten der von ihm gestellten Auskunftspersonen und Sachverständigen

