

Tarifvertrag

zur Regelung der Mindestentgelte für Arbeitnehmer in der Textil- und Bekleidungsindustrie der Bundesrepublik Deutschland

zwischen dem

Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie e. V. – Arbeitgeberverbund,
Reinhardtstr. 12-14, 10117 Berlin

und der

Industriegewerkschaft Metall, Vorstand, Wilhelm-Leuschner-Str. 79,
60519 Frankfurt am Main

wird folgender Tarifvertrag über Mindestentgelte im Sinne des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes – AEntG geschlossen:

Präambel

Die Tarifvertragsparteien sind der Überzeugung, dass die flächendeckende Einführung eines allgemein verbindlichen Mindestlohns sowohl die Situation zahlreicher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spürbar verbessert, als auch zu einem fairen und funktionierenden Wettbewerb zwischen den Unternehmen beitragen wird.

Um den besonderen Gegebenheiten der Branche Rechnung zu tragen, soll von der gesetzlich eingeräumten Möglichkeit einer Übergangsfrist zur Einführung des Mindestlohns Gebrauch gemacht werden.

Deren Ziel ist es, die insbesondere in kleineren Betrieben in strukturschwachen Regionen mit der Einführung des Mindestlohns entstehenden wirtschaftlichen Probleme abzumildern und den Verlust von Arbeitsplätzen zu vermeiden.

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

- Räumlich: Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland
- Fachlich: Für alle Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen einschließlich Verkaufseinrichtungen der Textil- und Bekleidungsindustrie
- Persönlich: Für alle gewerblichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Ausnahme von Personen im Sinne von § 2 Abs. 1 und 2 Jugendarbeitsschutzgesetz ohne abgeschlossene Berufsausbildung

§ 2 Mindeststundenlohn

Es gilt das im Gesetz zur Regelung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns (Mindestlohngesetz) festgelegte Mindestentgelt je Stunde.

Für die Bundesländer Sachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern und Brandenburg sowie Berlin-Ost beträgt der Mindeststundenlohn hiervon abweichend:

ab dem 01.01.2015	7,50 €
ab dem 01.01.2016	8,25 €
ab dem 01.11.2016	8,75 €
ab dem 01.01.2017	die ggf. gesetzlich neu festgesetzte Höhe, mindestens aber 8,75 €

In den übrigen Bundesländern gilt ab dem 01.01.2015 der jeweilige gesetzliche Mindestlohn.

Im Übrigen gilt der Mindestlohn des Arbeitsortes. Auswärts beschäftigte Arbeitnehmer behalten jedoch den Anspruch auf das Entgelt ihres Einstellungsortes, soweit dieses höher ist.

§ 3 Weitere Bestimmungen

1. Höhere Ansprüche aufgrund anderer Tarifverträge oder einzelvertraglicher Vereinbarungen bleiben unberührt.
2. Der Abrechnungszeitraum für den Mindestlohn ist jeweils der Kalendermonat. Der Anspruch auf den Mindestlohn wird spätestens am 15. des Folgemonats fällig.

3. Abweichend von Ziffer 2 können Arbeitsstunden, die über die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistet und in ein auf einer Betriebsvereinbarung oder auf einer schriftlichen individuellen Vereinbarung beruhendes Arbeitszeitkonto eingestellt werden, innerhalb eines bis zu 12 Monate betragenden Ausgleichszeitraums nach ihrer monatlichen Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder Bezahlung ausgeglichen werden, soweit der Anspruch auf das Arbeitsentgelt für die geleisteten Arbeitsstunden nach § 2 nicht bereits durch Zahlung eines verstetigten Arbeitsentgelts erfüllt ist.

Arbeitgeber und Betriebsrat können in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung vereinbaren, dass am Ende des Ausgleichszeitraumes bestehende Minus- und Pluszeiten auf den nächsten Ausgleichszeitraum einmalig übertragen werden.

Für alle Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen, einschließlich Verkaufseinrichtungen der Textilindustrie kann die vorgenannte einmalige Übertragung bestehender Minus- und Pluszeiten auf den nächsten Ausgleichszeitraum auch durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden. Die Vereinbarung über die Übertragung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer muss schriftlich erfolgen.

Wird keine Übertragung des Zeitguthabens vereinbart, sind etwaige Zeitguthaben abzugelten.

Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden etwaige Arbeitszeitguthaben oder Arbeitszeitschulden ausgeglichen. Der Ausgleich erfolgt vorrangig in Zeit.

4. Die Ziffern 2 und 3 gelten nicht für Wertguthabenvereinbarungen im Sinne des Vierten Sozialgesetzbuches und nicht für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse im Sinne des AltersteilzeitG und/oder im Sinne der für die Textil- und Bekleidungsindustrie jeweils geltenden Tarifverträge zur Förderung der Altersteilzeit. Satz 1 gilt entsprechend für eine im Hinblick auf den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vergleichbare ausländische Regelung.
5. Für die Vergütungsansprüche aus Arbeitszeitkonten oder Urlaubsabgeltung ist mindestens der im Zeitpunkt des Ausgleichs bzw. der Abgeltung geltende Mindestlohn maßgebend.

§ 4 Allgemeinverbindlichkeit

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, gemeinsam die Allgemeinverbindlichkeitsklärung dieses Tarifvertrages bzw. den Erlass einer Rechtsverordnung nach dem AEntG, nach welcher die Rechtsnormen dieses Tarifvertrages auf alle unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallenden und nichttarifgebunden Arbeitgeber und Arbeitnehmer Anwendung finden, durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zu beantragen.

§ 5 Ablösung des Tarifvertrages zur Regelung der Mindestentgelte vom 01.12.2014

Der Tarifvertrag zur Regelung der Mindestentgelte für Arbeitnehmer in der Textil- und Bekleidungsindustrie der Bundesrepublik Deutschland vom 01.12.2014 wird für alle unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages vom 01.12.2014 fallenden Betriebe und Personen mit Wirkung zum 30.11.2015 aufgehoben. Der aufgehobene Tarifvertrag wirkt in keiner Weise nach.

§ 6 Inkrafttreten und Laufzeit

Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.12.2015 in Kraft und läuft, ohne dass er eine Nachwirkung entfaltet, bis zum 31.12.2017.

Berlin, 03.08.2015

Frankfurt, 19-8-15

Gesamtverband der deutschen
Textil- und Modeindustrie e. V. –
Arbeitgeberverband, Berlin

IG Metall, Vorstand
Frankfurt