

Manteltarifvertrag

**für die gewerblichen Arbeitnehmer
in der Bekleidungsindustrie**

in der Fassung vom 23.09.2000

Inhaltsverzeichnis

Manteltarifvertrag	Seite
§ 1 Geltungsbereich	4
§ 2 Einstellung	4
§ 3 Probezeit	4-5
§ 4 Arbeitsgestaltung und Betriebsmittel	5
§ 5 Regelmäßige Arbeitszeit – Gegenstandslos	5
§ 6 Mehrarbeit – Gegenstandslos	5
§ 7 Kurzarbeit	6
§ 8 Schicht- und Nachtarbeit sowie Arbeit an Sonn- und Feiertagen	6-7
§ 9 Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	7
§ 10 Bezahlte Freistellung aus besonderem Anlaß	8
Protokollnotiz zu § 10	8
§ 11 Lohnfortzahlung und Mitteilungspflicht bei Arbeitsverhinderung	9
§ 11a Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle	9-10
§ 12 Lohnzahlung und Unterstützung im Todesfall	10
§ 13 Arbeitsausfall infolge Betriebsstörung	10-11
§ 14 Entlohnung, Einstufung und Lohnzahlung	11-12
§ 15 Entlohnungsgrundsätze und Entlohnungsmethoden	12
§ 16 Zeitlohn	13
§ 17 Akkordlohn	14-16
§ 18 Prämienlohn	16-17
§ 19 Fließ-, -Fließband- und Taktarbeit	17-18
§ 20 Systeme vorbestimmter Zeiten	18-19
§ 21 Bezahlte Kurzpausen	19
§ 22 Lösung des Arbeitsverhältnisses	19-20
§ 23 Anrechnung früherer Betriebszugehörigkeit	20-21
§ 24 Berechnung des Durchschnittsverdienstes	21
§ 25 Ausschußfristen	21
§ 26 Betriebsvereinbarung und Einigungsstelle	22
§ 27 Zentraler Tarifausschuß	22
§ 28 Wirkung des Tarifvertrages für Auszubildende	23
§ 29 Schlußbestimmungen	23
Protokollnotiz vom 22. Januar 1980	24

Verfahrensordnung für den zentralen Tarifausschuß

§ 1 Zusammensetzung des tariflichen Tarifausschusses	25-26
§ 2 Anrufung des zentralen Tarifausschusses	26
§ 3 Verfahren vor dem zentralen Tarifausschuß	26-27
§ 4 Beratung und Beschlußfassung	27
§ 5 Kosten	27
§ 6 Inkrafttreten und Kündigung	27-28

Manteltarifvertrag¹

für die gewerblichen Arbeitnehmer der Bekleidungsindustrie
vom 17.05.1979 in der Fassung vom 23.09.2000

Zwischen der

Bundesvereinigung der Arbeitgeber im Bundesverband
Bekleidungsindustrie e.V., Köln,

für sich und die nachstehenden Verbände (§ 2 Absatz 3 Tarifvertragsgesetz) handelnd:

Arbeitgeberverband der Bekleidungsindustrie Aschaffenburg und Unterfranken
e.V., Aschaffenburg,

Verband der bayerischen Textil- und Bekleidungsindustrie e.V., München,

Verband der Bekleidungsindustrie Berlin-Brandenburg e.V., Berlin,

Verband der Bekleidungsindustrie Hessen e.V., Aschaffenburg,

Gesamtvereinigung Bekleidungsindustrie Niedersachsen und Bremen e.V.,
Oldenburg

Wirtschaftsvereinigung Bekleidungsindustrie Nordrhein e.V., Krefeld,

Verband der Nord-Westdeutschen Bekleidungsindustrie e.V., Bielefeld,

Landesverband der Bekleidungsindustrie Rheinland-Pfalz e.V., Neustadt,

Verband der südwestdeutschen Bekleidungsindustrie e.V., Stuttgart,

einerseits

und der

Industriegewerkschaft Metall, Vorstand, Frankfurt am Main,

andererseits

wird folgender **Manteltarifvertrag** für die gewerblichen Arbeitnehmer der Bekleidungsindustrie geschlossen:

¹ Der Manteltarifvertrag wurde mit dem Tarifvertrag vom 08.04.1998 von der ehemaligen GTB auf die IG Metall übergeleitet.

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

- Räumlich: Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland, soweit es beiderseits von den eingangs genannten Verbänden erfaßt wird.
- Fachlich: Für alle zur Bekleidungsindustrie gehörenden Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen.
- Persönlich: Für alle gewerblichen Arbeitnehmer und Auszubildenden, die arbeiterrentenversicherungspflichtige Tätigkeiten verrichten.

§ 2 Einstellung

1. Für Einstellungen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
2. Dem Arbeitnehmer sind die Arbeitsbedingungen schriftlich zu bestätigen

Aus der Bestätigung hat hervorzugehen:

- a) der Zeitpunkt, zu dem die Arbeit aufgenommen wird,
 - b) der Betriebsbereich
 - c) die Art der Tätigkeit.
3. Die Entlohnung richtet sich nach den tariflichen Bestimmungen. Etwaige Zulagen und die Bedingungen, nach denen sie gewährt werden, sind in die Bestätigung nach Ziff. 2 aufzunehmen.
 4. Der neu eingestellte Arbeitnehmer ist über die für den Betrieb gültigen Betriebsvereinbarungen und Unfallverhütungsvorschriften aufzuklären.

§ 3 Probezeit

1. Mit neu einzustellenden Arbeitnehmern kann vor Aufnahme der Arbeit eine Probezeit bis zu höchstens 28 Kalendertagen vereinbart werden. Die Vereinbarung bedarf der Schriftform.
2. Die Probezeit verlängert sich um die in ihr anfallenden Fehlzeiten, sofern diese insgesamt drei Arbeitstage überschreiten.
3. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von jeder Seite unter Einhaltung einer Frist von einem Arbeitstag gekündigt werden.

4. Die Vereinbarung einer Probezeit im Anschluß an ein auf Zeit oder Zweckerfüllung abgeschlossenes Arbeitsverhältnis ist unzulässig.
5. Die Bestimmungen des Schwerbehindertengesetzes über die Dauer der Probezeit bleiben unberührt.

Über die Probezeit nach Ziff. 1 hinaus gilt jedoch die Kündigungsfrist nach § 13 SchwbG.

§ 4 Arbeitsgestaltung und Betriebsmittel

1. Die Arbeitsplätze, Arbeitsablauf und Arbeitsorganisation müssen menschengerecht im Sinne von § 90 BetrVG gestaltet sein.
2. Ist der Betriebsrat der Auffassung, daß der Arbeitsplatz diesen Anforderungen nicht entspricht, so kann er verlangen, daß Maßnahmen zur Behebung der Mängel getroffen werden.
3. Kommt eine Einigung hierüber zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht zustande, findet das Verfahren nach § 27 Anwendung.
4. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, einmal jährlich Grundsatzfragen der Humanisierung der Arbeitswelt gemeinsam zu behandeln.
5. Alle zur ordnungsgemäßen Ausübung der Tätigkeit benötigten Betriebsmittel (z.B. Maschinen, Scheren, Nadeln, Garne) sind dem Arbeitnehmer von der Betriebsleitung kostenlos und in gebrauchsfertigem Zustand zur Verfügung zu stellen.
6. Zur sicheren Aufbewahrung von notwendigem persönlichem Eigentum, das der Arbeitnehmer in den Betrieb einbringt, hat der Arbeitgeber geeignete abschließbare Einrichtungen zur Verfügung zu stellen.

§ 5 Regelmäßige Arbeitszeit Gegenstandslos

Jetzt geregelt in Tarifvertrag über Jahresarbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Bekleidungsindustrie.

§ 6 Mehrarbeit Gegenstandslos

Jetzt geregelt in Tarifvertrag über Jahresarbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Bekleidungsindustrie.

§ 7 Kurzarbeit

1. Bei Arbeitsmangel kann unter Beachtung der gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit zur Vermeidung oder Einschränkung von Entlassungen für den ganzen Betrieb oder für einzelne Betriebsabteilungen verkürzt werden.

Die vereinbarte Verkürzung der Arbeitszeit endet in jedem Falle mit Einstellung der Zahlung von Kurzarbeitergeld.

2. Die Regelung von Kurzarbeit bedarf der schriftlichen Vereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat. Der Betriebsrat ist verpflichtet, seinen Beschluß unverzüglich herbeizuführen und dem Arbeitgeber bekanntzugeben.
3. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Anzeige der Kurzarbeit beim Arbeitsamt, den Nachweis der Voraussetzungen und die Errechnungen des Kurzarbeitergeldes rechtzeitig vorzunehmen.

Kommt er dieser Verpflichtung nicht nach und entstehen den einzelnen Arbeitnehmern hierdurch Nachteile, so haftet er hierfür.

4. Die Kurzarbeit bedarf einer Ankündigungsfrist von einer Woche. Die Frist beginnt mit dem auf die Ankündigung folgenden Tag und endet am Tag vor dem ersten Arbeitsausfall.
5. Entfallen die Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld nach § 63 AFG, gelten die Rechtsvorschriften aus dem Annahmeverzug, soweit nicht dem Arbeitnehmer zumutbare Arbeit angeboten wird.

§ 8 Schicht- und Nachtarbeit sowie Arbeit an Sonn- und Feiertagen

1. Unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen kann für den Betrieb sowie für einzelne Betriebsabteilungen und Arbeitnehmergruppen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat Nacht-, Sonn- und Feiertags- sowie Schichtarbeit schriftlich vereinbart werden.
2. Nachtarbeit ist die in der Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr geleistete Arbeit.
3. Für Teilzeitbeschäftigte gilt Nachtarbeit erst ab 22.00 Uhr, wenn die Arbeitszeit nicht mehr als vier Stunden täglich beträgt.

Geht bei Teilzeitbeschäftigten die Arbeitszeit über 22.00 Uhr hinaus, so gilt die Arbeitszeit ab 20.00 Uhr als Nachtarbeit.

4. Sonn- und Feiertagsarbeit ist die Arbeit, die an Sonntagen oder gesetzlichen Feiertagen zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr geleistet wird.
5. Zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat kann eine andere Zeitspanne als Sonn- oder Feiertagsarbeit vereinbart werden. Der Zeitraum muß jedoch mindestens 24 Stunden umfassen und Stunden des Sonn- oder Feiertages einbeziehen.
6. Schichtarbeit liegt vor, wenn sich Arbeitnehmer nach vorgegebenem Plan am Arbeitsplatz ablösen. Schichtarbeit kann als ständige oder Wechselschicht vereinbart werden. Nachtschicht ist die dritte Schicht, die in der Regel von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr geleistet wird.

§ 9

Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Die Zuschläge für die zuschlagspflichtigen Mehrarbeitsstunden betragen

a) für die ersten 5 Stunden in der Woche	25 %
b) für jede weitere Stunde in der Woche	35 %

Die Zuschläge sind entsprechend der nach § 6 Ziff. 6 abzuschließenden Betriebsvereinbarung entweder in Geld oder in Freizeit zu gewähren.

2. Die Zuschläge für Nachtarbeit betragen:

a) für Nachtarbeit im Rahmen einer Nachtschicht	35 %
b) in allen anderen Fällen	50 %

3. Die Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit betragen:

a) für Arbeit an Sonntagen	50 %
b) für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen	100 %
c) für Arbeiten an Neujahr, an den Oster-, Pfingst- und Weihnachtsfeiertagen und am 1. Mai	200 %

4. Für Pförtner und Wächter, bei denen regelmäßig und überwiegend Arbeitsbereitschaft vorliegt, werden außer Mehrarbeits- und Feiertagszuschlägen keine weiteren Zuschläge gezahlt.

5. Die Zuschläge werden vom persönlichen Durchschnittsverdienst der laufenden Lohnperiode berechnet.

Treffen mehrere Zuschläge zusammen, so ist bei gleicher Höhe nur einer, bei unterschiedlicher Höhe der höchste Zuschlag zu zahlen. Die Zuschläge für Nachtarbeit müssen jedoch zusätzlich gezahlt werden.

§ 10 Bezahlte Freistellung aus besonderem Anlaß

1. Jeder Arbeitnehmer hat unter Fortzahlung seines persönlichen Durchschnittsverdienstes Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit, wenn er diese wegen folgender Ereignisse versäumt:

a) bei eigener Eheschließung	für 2 Tage
b) bei eigener Silberhochzeit	für 1 Tag
c) bei Eheschließung von Kindern und Geschwistern	für 1 Tag
d) beim Tod des Ehegatten	für 2 Tage
e) bei Todesfällen in der Hausgemeinschaft - Eltern, Schwiegereltern, Großeltern, Kindern und Geschwistern -	für 1 Tag
f) bei Teilnahme an der Beerdigung der unter d) und e) genannten Familienangehörigen	für 1 Tag
g) bei Niederkunft der Ehefrau	für 2 Tage
h) beim Umzug mit eigener Wohnungseinrichtung sowie bei Gründung eines eigenen Hausstandes im Zusammenhang mit der Eheschließung, sofern das Arbeitsverhältnis ungekündigt ist, jedoch höchstens einmal im Jahr	für 1 Tag
i) bei Arbeitsjubiläen nach 25, 40 und 50 Jahren Betriebszugehörigkeit	für jeweils 1 Tag

2. Fällt ein unter Ziff. 1 aufgeführtes Ereignis auf einen arbeitsfreien Tag, so ist die Freizeit im zeitlichen Zusammenhang, z.B. an dem unmittelbar nachfolgenden oder vorhergehenden Arbeitstag, zu gewähren.

3. Der Anspruch auf bezahlte Freistellung entfällt, wenn der Arbeitnehmer am letzten Tag vor oder am ersten Tag nach dem Ereignis unentschuldigt der Arbeit fernbleibt.

Protokollnotiz zu § 10

- I. Die gemäß § 10 Ziff. 1 c zu gewährende bezahlte Freistellung bei Eheschließung von Kindern und Geschwistern setzt die Teilnahme des Anspruchsberechtigten an dem Ereignis voraus.

- II.
 - a) Ein Anspruch auf bezahlte Freistellung aus besonderem Anlaß nach § 10 besteht nicht, wenn das Ereignis in die Zeit von Arbeitsunfähigkeit oder von unbezahlter Freistellung fällt.
 - b) Gemäß § 10 Ziff. 2 besteht Anspruch auf bezahlte Freistellung auch dann, wenn die in Ziff. 1 aufgeführten Ereignisse in den bezahlten Urlaub fallen. Dies gilt nicht bei der Teilnahme an der Eheschließung von Geschwistern.

- III. Die zeitliche Festlegung der Freistellung gem. § 10 Ziff. 2 erfolgt im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber.

§ 11

Lohnfortzahlung und Mitteilungspflicht bei Arbeitsverhinderung

1. Ist ein Arbeitnehmer an der Arbeitsleistung wegen Krankheit oder aus anderen Gründen verhindert, so hat er diese Verhinderung und deren voraussichtliche Dauer dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
2. Ein Arbeitnehmer hat Anspruch auf Fortzahlung seines persönlichen Durchschnittsverdienstes in folgenden Fällen:
 - a) bei Vorladung vor Behörden, falls nicht anderweitig ein Anspruch auf Ersatz des Verdienstaufalles besteht; dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer Beteiligter in eigener Sache ist,
 - b) bei der Ausübung eines öffentlichen Ehrenamtes, soweit eine Vergütung damit nicht verbunden ist, für die tatsächlich ausgefallene Arbeitszeit,
 - c) bei Aufsuchen des Arztes, sofern die Behandlung während der Arbeitszeit unvermeidbar ist, jedoch höchstens für 10 Stunden im Verlauf eines Krankheitsfalles; als Krankheitsfälle gelten auch Vorsorgeuntersuchungen und amtsärztlich angeordnete Untersuchungen, soweit eine Bescheinigung verlangt wird, sind die Kosten vom Arbeitgeber zu tragen,
 - d) bei schwerer Erkrankung eines zur Hausgemeinschaft gehörenden Kindes im Alter von 12 bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres, wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, daß der Arbeitnehmer zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege seines erkrankten Kindes der Arbeit fernbleibt und eine andere im Haushalt des Arbeitnehmers lebende Person die Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege nicht übernehmen kann, bis zu drei Tagen im Jahr, in entsprechenden Fällen haben Arbeitnehmer für Kinder bis zu 12 Jahren für die Dauer des Anspruchs nach § 45 Abs. 2 SGB V Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung.
3. Wird das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber gekündigt, so ist dem hiervon betroffenen Arbeitnehmer für die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz bei Fortzahlung des persönlichen Durchschnittsverdienstes die erforderliche Freizeit zu gewähren.

§ 11a

Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle

1. Die Höhe des Entgelts bis zur Dauer von 6 Wochen bei unverschuldeter mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit und bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation bemißt sich, 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. Für diesen Fall gelten die manteltariflichen Bestimmungen zur Berechnung des Durchschnittsentgelts. Mehrarbeitsstunden und –zuschläge bleiben bei jeder Berechnungsart außer Ansatz.

2. Der Anspruch nach Abs. 1 entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.

§ 12

Lohnzahlung und Unterstützung im Todesfall

1. Im Todesfall ist der restliche Lohn des Arbeitnehmers mit befreiender Wirkung auf das bisher für die Lohnzahlung angegebene Konto zu überweisen.

Bei Barzahlung ist der restliche Lohn des Arbeitnehmers den nachstehenden Personen in folgender Reihenfolge zu zahlen:

- a) an den Ehegatten,
- b) an Kinder,
- c) an Eltern oder Elternteile,
- d) an andere erbberechtigte Personen, die dem Arbeitgeber bekannt sind oder bekannt gemacht werden.

Bei mehreren Anspruchsberechtigten der Buchstaben b), c) oder d) kann der Arbeitgeber mit befreiender Wirkung an einen der Anspruchsberechtigten zu zahlen.

2. Darüber hinaus zahlt der Arbeitgeber eine Unterstützung in Höhe eines Monatslohnes an:

- a) den überlebenden Ehegatten, sofern die Eheleute nicht dauernd getrennt gelebt haben, oder
- b) die Kinder, die auf der Lohnsteuerkarte berücksichtigt sind.

Bei mehreren Anspruchsberechtigten des Buchstaben b) kann der Arbeitgeber mit befreiender Wirkung an einen der Anspruchsberechtigten zahlen.

Einmalige Unterstützungsleistungen, die im Todesfalle des Arbeitnehmers für die Hinterbliebenen aus allein vom Arbeitgeber aufgebrauchten Mitteln gezahlt werden, können hierauf angerechnet werden.

§ 13

Arbeitsausfall infolge Betriebsstörung

1. Muß die Arbeit infolge von Naturkatastrophen, Sturm, Überschwemmung, Brand, Explosion sowie unvermeidbarem Ausfall von Strom, Wasser, Gas, Öl oder Kohle für den ganzen Betrieb oder ganze Betriebsteile ruhen, ist – soweit möglich – andere Arbeit zuzuweisen und zu leisten. Die Ersatzarbeit ist mit dem Durchschnittsverdienst zu vergüten.
2. Kann Ersatzarbeit nicht zugewiesen werden, ist jedem davon betroffenen Arbeitnehmer für die Wartezeit bis zur Entscheidung über das Arbeitsende, mindestens jedoch für drei Stunden, der Durchschnittsverdienst weiterzuzahlen.

3. Der darüber hinausgehende Arbeitsausfall ist innerhalb eines Zeitraumes von sieben Wochen seit Beginn der Unterbrechung ohne Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen nachzuholen; die zeitliche Lage der Nachholarbeit ist zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren.
4. Wird zumutbare Ersatz- oder Nachholarbeit abgelehnt, so besteht kein Anspruch auf Zahlung von Arbeitsentgelt.
5. Soweit die ausgefallene Arbeitszeit nicht nachgeholt werden kann, ist nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat ohne Einhaltung der in § 7 Ziff. 4 vorgeschriebenen Ankündigungsfrist Kurzarbeit einzuführen.
6. Ist auch die Einführung von Kurzarbeit nicht möglich, ist jedem betroffenen Arbeitnehmer die ausgefallene Arbeitszeit mit dem Durchschnittslohn zu vergüten.

§ 14

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 Lohntarifverträge festgesetzt.
3. Für die Einstufung der einzelnen Tätigkeiten sind die jeweils gültigen Bestimmungen des Lohntarifschemas sowie die Regelungen über berufsfremde Tätigkeiten in den regionalen Lohntarifverträgen 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 zugrundeliegenden 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 Ausschußfristen nach § 25 Anwendung.
Sämtliche Beanstandungen und Nachforderungen sind bei der für die Lohnabrechnung betrieblich zuständigen Stelle geltend zu machen.

§ 15

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.

§ 16 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 Lohn-tarifvertrag. Er ist Mindestlohn und darf nicht unterschritten werden.
3. Für die Eingruppierung von Zeitlohntätigkeiten 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 Lohn-tarifvertrag 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.

§ 17 Akkordlohn

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 von 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. 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.
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 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 bekanntzugeben. 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.

§ 18 Prämienlohn

1. Für Arbeiten, die nicht nach § 17 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 Prämien- und der Prämienätze 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 Prämienätze 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. § 16 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 Prämienystemen, 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 Prämienatzes erfolgt.

Darüber hinaus können vereinbarte Prämienbedingungen nur geändert werden, wenn sich bei der Einführung zugrundegelegte Voraussetzungen ändern. Die Prämienänderung ist zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren.

8. Die Bestimmungen von § 17 Ziff. 8,10 Absatz 1,11,12,13 und 14 finden entsprechende Anwendung.

§ 19

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 § 17 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 § 21 zu gewährenden bezahlten Kurzpausen, müssen die Akkordvorgaben einen Erholzeitzuschlag von mindestens 10 Prozent enthalten.

§ 20

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 § 17 Ziff. 8 Absatz 3 basieren, sind Korrekturfaktoren zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren.
3. Soweit nichts anderes bestimmt ist, finden die Akkordbestimmungen nach § 17 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.

§ 21 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 AZO-Pausen liegen.
4. Für die Einhaltung der vereinbarten organisierten Kurzpausen hat die Betriebsleitung Sorge zu tragen.

§ 22 Lösung des Arbeitsverhältnisses

1. Die beiderseitige Kündigungsfrist beträgt zwei Wochen. Die Kündigung kann nur zum Wochenschluß erfolgen.
2. Kündigt der Arbeitgeber, so beträgt die Kündigungsfrist:
 - a) nach Vollendung des 30. Lebensjahres und einer Betriebszugehörigkeit von fünf Jahren einen Monat zum Monatsende,
 - b) nach Vollendung des 35. Lebensjahres und einer Betriebszugehörigkeit von zehn Jahren zwei Monate zum Monatsende,
 - c) nach Vollendung des 45. Lebensjahres und einer Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren drei Monate zum Ende eines Kalendervierteljahres.
3. Die gesetzlichen Bestimmungen über die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses bleiben unberührt.
4. Für eine bestimmte Zeit oder für einen bestimmten Zweck eingegangene Arbeitsverhältnisse enden mit Ablauf der vereinbarten Zeit oder mit Erfüllung des

Zwecks, ohne daß es hierzu einer Kündigung bedarf.

5. Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein Zeugnis. Es hat Auskunft zu geben über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die ausgeübte Tätigkeit.

Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist das Zeugnis auf seine Führung und Leistung auszudehnen.

In begründeten Fällen ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen ein Zwischenzeugnis zu erteilen.

6. Wird das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber gekündigt, so ist dem hiervon betroffenen Arbeitnehmer für die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz bei Fortzahlung des persönlichen Durchschnittsverdienstes die erforderliche Freizeit zu gewähren.
7. Durch Ausgleichsquittung kann der Arbeitnehmer nicht auf Ansprüche verzichten, die während dem Bestehen des Arbeitsverhältnisses oder aus Anlaß seiner Beendigung entstanden sind.

Einzelarbeitsvertragliche Abmachungen über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im gegenseitigen Einvernehmen oder über eine Abfindung zur Abgeltung aller Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis bleiben davon unberührt.

§ 23

Anrechnung früherer Betriebszugehörigkeit

1. Die frühere Beschäftigungszeit eines Arbeitnehmers bei demselben Arbeitgeber wird auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit angerechnet, wenn
 - a) das Arbeitsverhältnis nach mindestens dreijähriger Betriebszugehörigkeit wegen betriebsbedingter Erfordernisse durch den Arbeitgeber gekündigt wurde, die Wiederbegründung des Arbeitsverhältnisses jedoch innerhalb von zwei Jahren erfolgt,
 - b) das Arbeitsverhältnis aufgrund von Kurzarbeit von mehr als sechs Wochen durch den Arbeitnehmer gekündigt wurde und nicht länger als zwei Jahre und unterbrochen war,
 - c) das Arbeitsverhältnis unmittelbar nach einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme bei demselben Arbeitgeber wieder aufgenommen wird,
 - d) bei Niederkunft das Arbeitsverhältnis nach Ablauf des Zeitraumes, in dem eine Kündigung unzulässig ist, nicht länger als drei Jahre unterbrochen war, ohne daß die Arbeitnehmerin in dieser Zeit erwerbstätig gewesen ist,
 - e) das Arbeitsverhältnis aus gesundheitlichen Gründen des Arbeitnehmers oder wegen der Pflegebedürftigkeit von Kindern, Ehegatten oder Eltern nicht länger als drei Jahre unterbrochen war und der Arbeitnehmer in solchen Fällen ein amtsärztliches Attest vorgelegt hat, ohne daß der Arbeitnehmer in dieser Zeit erwerbstätig gewesen ist.

2. Eine frühere Betriebszugehörigkeit wird nicht angerechnet, wenn das Arbeitsverhältnis durch eine begründete fristlose Entlassung oder durch Vertragsbruch des Arbeitnehmers beendet wurde
3. Die Unterbrechungszeiten bleiben bei der Berechnung der Dauer der Betriebszugehörigkeit unberücksichtigt. § 10 Absatz 2 Mutterschutzgesetz bleibt unberührt.
4. Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung sind von dieser Regelung ausgenommen. Insoweit gelten die gesetzlichen Regelungen, einschließlich § 10 Abs. 2 Mutterschutzgesetz.

§ 24

Berechnung des Durchschnittsverdienstes

1. Als Durchschnittsverdienst im Sinne dieses Tarifvertrages gilt, mit Ausnahme der Zuschlagsberechnung nach § 9 Ziff. 5, der Stundendurchschnittsverdienst des Arbeitnehmers in der letzten abgerechneten Lohnperiode.

Bei betrieblicher Notwendigkeit kann in schriftlicher Vereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat zur Ermittlung des Durchschnittsverdienstes auf den laufenden Lohnabrechnungszeitraum übergegangen werden.

2. Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Art sind dabei zu berücksichtigen.

§ 25

Ausschlußfristen

1. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erlöschen bei bestehendem Arbeitsverhältnis für beide Seiten, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht worden sind.
2. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erlöschen die beiderseitigen Ansprüche, die innerhalb des in Ziff. 1 genannten Zeitraumes fällig geworden sind, wenn sie nicht binnen einem Monat nach Zugang der Endabrechnung schriftlich geltend gemacht worden sind.
3. Differenzen der Lohnabrechnung werden nach § 14 Ziff. 10, Abs. 1 und 2 behandelt.
4. Die Bestimmungen der §§ 138, 157 und 242 BGB bleiben unberührt.

§ 26

Betriebsvereinbarungen und Einigungsstelle

1. Betriebsvereinbarungen sind von Betriebsleitung und Betriebsrat gemeinsam zu beschließen und schriftlich niederzulegen. Sie sind von beiden Seiten zu unterschreiben. Dies gilt nicht, soweit Betriebsvereinbarungen auf einem Spruch der Einigungsstelle beruhen. Der Arbeitgeber hat die Betriebsvereinbarung an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen. Dem Betriebsrat sind alle Betriebsvereinbarungen auszuhändigen.
2. Kommt es in Fragen, die der erzwingbaren Mitbestimmung des Betriebsrates unterliegen, nicht zu der nach diesem Tarifvertrag vorgesehenen schriftlichen Vereinbarung, so entscheidet eine nach § 76 BetrVG zu bildende Einigungsstelle.
3. Der Spruch der Einigungsstelle ist verbindlich und ersetzt die Einigung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat.
4. Die Anrufung der Einigungsstelle muß durch die Seite erfolgen, die neues Recht schaffen oder bestehende Betriebsvereinbarungen ändern will.

§ 27 Zentraler Tarifausschuß

1. Streitigkeiten, die aus der Auslegung oder Durchführung dieses Tarifvertrages sowie anderer Tarifverträge im Betrieb entstehen, sind zunächst durch Verhandlungen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat beizulegen.
2. Kommt es hierbei zu keiner Einigung, werden die regionalen Tarifparteien mit dem Ziel tätig, nach gemeinsamer Überprüfung der Zweifelsfragen eine Übereinstimmung herbeizuführen. Das in solchen Fällen erzielte Einvernehmen der Tarifparteien ist für die im Betrieb Beteiligten bindend.
3. Bleiben die Einigungsbemühungen der regionalen Tarifparteien erfolglos, so kann jede Partei zur endgültigen Entscheidung den zentralen Tarifausschuß anrufen.

Der zentrale Tarifausschuß setzt sich aus je zwei Vertretern jeder Seite und einem neutralen stimmberechtigten Vorsitzenden zusammen, auf den sich die Tarifparteien zu einigen haben.

4. Das Tätigwerden des zentralen Tarifausschusses ist in einer besonderen Verfahrensordnung geregelt, die diesem Tarifvertrag als Anlage beiliegt. Die Verfahrensordnung ist Bestandteil dieses Tarifvertrages (Anlage).
5. Das Verfahren nach den Ziff. 1-3 findet auch in den in diesem Tarifvertrag der Zuständigkeit des zentralen Tarifausschusses zugewiesenen Fällen Anwendung. Hierbei tritt der zentrale Tarifausschuß bei Tarifbindung an die Stelle der Einigungsstelle nach § 76 BetrVG.

§ 28 Wirkung des Tarifvertrages für Auszubildende

1. Auf die gewerblichen Auszubildenden finden die §§ 2, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12 Ziff. 1, 13, 14, 25, 26 und 27 dieses Tarifvertrages sinngemäße Anwendung.
2. Hierbei sind die für die Auszubildenden geltenden Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes und des Jugendarbeitsschutzgesetzes zu beachten.
3. Die Mehrarbeitsvergütung beträgt je Mehrarbeitsstunde 1/100 der monatlichen Ausbildungsvergütung.

§ 29 Schlussbestimmungen

1. Aus Anlass des Inkrafttretens dieses Manteltarifvertrages dürfen bestehende günstigere betriebliche Regelungen nicht verschlechtert werden.
2. § 11a tritt mit Wirkung ab 01.01.2000 in Kraft.
3. Absatz 1 und 2 Gegenstandslos.

Dieser Tarifvertrag läuft auf unbestimmte Zeit und kann jederzeit mit dreimonatiger Frist zum Quartalsende, erstmals zum 31.12.1984, gekündigt werden, abweichend davon für das Tarifgebiet Hannover/Bremen, erstmals zum 30.06.1985.

4. § 11a kann unabhängig von den übrigen Bestimmungen dieses Tarifvertrages mit einer Frist von 2 Monaten zum Monatsende, frühestens jedoch zum 30.04.2001, gekündigt werden.
5. Mit Wirksamwerden dieses Tarifvertrages treten außer Kraft:
 - a) die nachwirkenden oder durch Tarifvereinbarung bisher noch gültigen Bestimmungen des Manteltarifvertrages vom 11.03.1958.
 - b) die regional abgeschlossenen Arbeitszeitabkommen.

Sindelfingen, den 17.05.1979
 Bad Nauheim, den 10.06.1992
 Köln, den 18.03.1996
 Eschborn, den 17.01.1997
 Bad Nauheim, den 26.05.1999
 Frankfurt, den 23.09.2000

Bundesvereinigung der
 Arbeitgeber im Bundesverband
 Bekleidungsindustrie e.V., Köln

Industriegewerkschaft Metall
 Vorstand
 Frankfurt am Main

gez. K. Beyer
 gez. W. Brandes
 gez. B. Kemper

gez. H. Schumacher
 gez. W. Stender
 gez. W. Arens
 gez. W. Hüren
 gez. J. Peters
 gez. P. Donath

Protokollnotiz

Zum Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Bekleidungsindustrie vom 17. Mai 1979

1. Gegenstandslos
2. Zu den §§ 11 Ziff. 3 und 22 Ziff. 6.
Der § 629 Bürgerliches Gesetzbuch bleibt im übrigen unberührt.

Köln/Düsseldorf, den 22. Januar 1980

Bundesvereinigung der
Arbeitgeber im Bundesverband
Bekleidungsindustrie e.V.
Köln

Gewerkschaft
Textil- Bekleidung
Hauptvorstand
Düsseldorf

gez. K. Beyer

gez. H. Schumacher

Verfahrensordnung für den zentralen Tarifausschuß

Zwischen den zentralen Tarifparteien,

nämlich

der Bundesvereinigung der Arbeitgeber im Bundesverband
Bekleidungsindustrie e.V., Köln

einerseits

und

der Gewerkschaft Textil-Bekleidung, Hauptvorstand,
Düsseldorf

andererseits

wird gem. § 2 Ziff. 4 Abs. 6 des Tarifvertrages über die Einführung eines neuen Lohn-
tarifschemas (TV-LTS) vom 24.05.1973 und § 27 des Bundes-Manteltarifvertrages
für die gewerblichen Arbeitnehmer der Bekleidungsindustrie vom 17.05.1979 folgen-
de

Verfahrensordnung

vereinbart:

§ 1

Zusammensetzung des zentralen Tarifausschusses

1. Der zentrale Tarifausschuß setzt sich aus je 2 Vertretern der zentralen Tarifparteien (Beisitzer) und einem neutralen stimmberechtigten Vorsitzenden zusammen.
2. Die Beisitzer werden von den zentralen Tarifparteien benannt. Die zentralen Tarifparteien können jederzeit Stellvertreter benennen.
3. Die zentralen Tarifparteien sollen sich auf den Vorsitzenden und dessen Stellvertreter einigen.

Kommt eine Einigung über den Vorsitzenden nicht zustande, so ist der Präsident des Oberlandesgerichts in Köln von den zentralen Tarifparteien zu bitten, 3 Persönlichkeiten mit der Befähigung zum Richteramt vorzuschlagen, aus denen die zentralen Tarifparteien den Vorsitzenden auswählen sollen. Kommt es auch hier zu keiner Einigung, so bestimmt der Präsident des Oberlandesgerichts in Köln aus dem Kreis der Vorgeschlagenen den Vorsitzenden.

Für die Bestellung des Stellvertreters gilt das gleiche Verfahren. Die Amtszeit des Vorsitzenden und des Stellvertreters beträgt 1 Jahr. Die zentralen Tarifparteien können jederzeit eine Verkürzung der Amtszeit beschließen. Eine Wiederbenennung ist möglich.

§ 2

Anrufung des zentralen Tarifausschusses

1. Bleiben die Einigungsbemühungen der regionalen Tarifparteien erfolglos, so kann jede der zentralen Tarifparteien den zentralen Tarifausschuß anrufen.
2. Die anrufende zentrale Tarifpartei hat dem Vorsitzenden die Anträge in 3-facher Ausfertigung zuzustellen. Ein Exemplar ist der anderen zentralen Tarifpartei gleichzeitig zuzusenden.

Der Vorsitzende leitet die Anträge unverzüglich an die Beisitzer der anderen zentralen Tarifpartei weiter.

Das gleiche gilt für alle weiteren schriftlichen Äußerungen der Beteiligten.

§ 3

Verfahren vor dem zentralen Tarifausschuß

1. Das Verfahren soll beschleunigt, nach Möglichkeit innerhalb einer Verhandlung abgeschlossen werden.
2. Der Vorsitzende hat einen zeitnahen Termin mit den Beisitzern abzustimmen. Gegebenenfalls sind Stellvertreter zu benennen.
3. Die Ladungen zur Verhandlung müssen den Beisitzern, den zentralen Tarifparteien und den betrieblichen Parteien mindestens 1 Woche vor der Verhandlung zugeleitet werden.
4. Der zentrale Tarifausschuß hat die Vertreter der zentralen Tarifparteien mündlich zu hören. Sie können Beweismittel für ihre Behauptungen bezeichnen, Auskunftspersonen und Sachverständige zu der mündlichen Verhandlung mitbringen. Ist eine zentrale Tarifpartei ohne hinreichenden Grund in der mündlichen Verhandlung nicht vertreten, so kann auf Beschluß des zentralen Tarifausschusses in ihrer Abwesenheit verhandelt und entschieden werden.
5. Ohne Gelegenheit zur mündlichen Äußerung kann nur entschieden werden, wenn sich beide zentralen Tarifparteien damit einverstanden erklären.
6. Im übrigen bestimmt der zentrale Tarifausschuß den Gang des Verfahrens, insbesondere der Beweiserhebung einschließlich Ortsbesichtigung, Einholung von Auskünften und weiterer Klärung des Sachverhalts. Er kann das persönliche Erscheinen von Vertretern der betrieblichen Parteien anordnen. Er kann das Verfahren zur weiteren Klärung des Sachverhalts auf einen neuen Termin vertagen.

7. Die Verhandlungen des zentralen Tarifausschusses sind nicht öffentlich.
8. Bis zur Beendigung der mündlichen Verhandlungen können neue Tatsachen vorgebracht und Ausführungen gemacht werden. Den zentralen Tarifparteien kann darüber hinaus eine Frist zur weiteren Äußerung gesetzt werden.

§ 4 Beratung und Beschlußfassung

1. Die Beratungen und Abstimmungen innerhalb des zentralen Tarifausschusses sind geheim.
2. Vor Beschlußfassung soll eine Einigung der Parteien versucht werden.
3. Der zentrale Tarifausschuß faßt seine Beschlüsse nach mündlicher Beratung mit Stimmenmehrheit. Bei der Beschlußfassung hat sich der Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, so nimmt der Vorsitzende nach weiterer Beratung an der erneuten Beschlußfassung teil. Eines neuen Termins bedarf es dazu nicht.
4. Über die Beratungen hat der Vorsitzende ein Protokoll anzufertigen. Es muß mindestens die Namen der Beteiligten, die gestellten Anträge und die gefaßten Beschlüsse mit Begründung enthalten. Das Protokoll ist von dem Vorsitzenden und den Beisitzern zu unterzeichnen. Im Einvernehmen der zentralen Tarifparteien kann auf die schriftliche Begründung der Beschlüsse verzichtet werden.
5. Den zentralen Tarifparteien ist eine Ausfertigung des Protokolls, den betrieblichen Parteien eine Abschrift der gefaßten Beschlüsse zuzustellen.

§ 5 Kosten

1. Die durch die Beisitzer, die Parteivertreter und die von den Parteien benannten oder gestellten Auskunftspersonen und Sachverständigen entstehenden Kosten übernimmt jeweils die eigene Tarifpartei.
2. Im übrigen übernehmen die beiden zentralen Tarifparteien die Kosten je zur Hälfte.

§ 6 Inkrafttreten und Kündigung

1. Die Verfahrensordnung tritt ab 01.01.1980 in Kraft, abweichend davon für das Tarifgebiet Hannover/Bremen ab 01.07.1980.
2. Mit dem Wirksamwerden dieses Tarifvertrages tritt die Verfahrensordnung für den zentralen Tarifausschuß vom 24.10.1973 außer Kraft.

3. Die Verfahrensordnung läuft auf unbestimmte Zeit und kann jederzeit mit 3-monatiger Frist zum Quartalsende, erstmals zum 31.12.1984, gekündigt werden, abweichend davon für das Tarifgebiet Hannover/Bremen, erstmals zum 30.06.1985.

Sindelfingen, den 17. Mai 1979

Bundesvereinigung der
Arbeitgeber im Bundesverband
Bekleidungsindustrie e.V.,
Köln

Gewerkschaft
Textil-Bekleidung
Hauptvorstand,
Düsseldorf

gez.: K. Beyer

gez.: H. Schumacher