

Zum Manteltarifvertrag für die angestelltenversicherungspflichtigen Angestellten und kaufmännischen Lehr- bzw. Anlernlinge im Staatsgebiet der **Hansestadt Hamburg**.

**Neuregelung der Entgeltfortzahlung ab 1.3.1997
gemäß Bündnis für Beschäftigung und Ausbildung vom 17.1.1997**

Zwischen dem

Verband der Nord-Westdeutschen Bekleidungsindustrie e.V., Bielefeld,
Landesgeschäftsstelle für Hamburg und Schleswig-Holstein

- einerseits -

und der

Gewerkschaft Textil-Bekleidung, Düsseldorf/Hannover

- andererseits -

werden für den Tarifbereich der Hansestadt Hamburg nachfolgende Ergänzungen, die in den bestehenden Manteltarifvertrag eingefügt werden, vereinbart:

§ 12 Manteltarifvertrag - "für die beschäftigten angestelltenversicherungspflichtigen Angestellten und kaufmännischen Lehr- bzw. Anlernlinge in der Bekleidungsindustrie im Staatsgebiet der Hansestadt Hamburg vom 19.5.1960."

Ziffer 1. wird ersatzlos gestrichen, es folgt nachstehender Text.

§ 11 / Ziffer 1.

- a) - Mit Wirkung ab 1.3.1997 bemißt sich die Höhe des Entgelts 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 maßgeblichen tariflichen regelmäßigen oder davon abweichenden vereinbarten Arbeitszeit zusteht.
- Für die Entgeltberechnung kann auch das durchschnittliche Arbeitsentgelt eines Zeitraumes zugrunde gelegt werden.
 - Durch Vereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat kann für die Entgeltberechnung der Zeitraum 3 Monate bzw. 13 Wochen oder ein anderer Zeitraum festgelegt werden.
 - Mehrarbeitsstunden und -zuschläge bleiben bei jeder Berechnungsart außer Ansatz.
- b) Der Anspruch nach Absatz 1 a) entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.
- c) Zeiten von Krankheit und Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation dürfen unabhängig von der gesetzlichen Regelung, nicht auf den Urlaub angerechnet werden.

Unabhängig davon gilt folgendes:

- d) Für einen entgeltfortzahlungspflichtigen Tag einer Arbeitsunfähigkeit oder einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation kann dem Arbeitnehmer ein Betrag im Umfang von 1,5 Stundenentgelten auf die Jahressonderzahlung in Anrechnung gebracht werden. Ist die Arbeitszeit kürzer

oder länger als 37 Stunden, so ist der dem Anrechnungsbeitrag zugrundezulegende Stundensatz entsprechend zu ändern.

Die Anrechnung erfolgt nach folgender Maßgabe: Für den ersten Krankheitsfall im Kalenderjahr erfolgt sie bis zu 4 Arbeitsunfähigkeitstagen, für die folgenden drei Krankheitsfälle im Kalenderjahr bis zu 3 Arbeitsunfähigkeitstagen. Durch Betriebsvereinbarung oder, sofern eine solche nicht abgeschlossen wurde, auf Verlangen des Arbeitnehmers kann anstelle der Anrechnung das Arbeitszeitkonto mit einer entsprechenden Zeitschuld belastet werden. Der Ausgleich dieser Zeitschuld erfolgt nach den tariflichen Arbeitszeitbestimmungen.

Durch Vereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat kann anstelle des Kalenderjahres auch ein anderer Zwölfmonatszeitraum festgelegt werden.

- e) Der Ausgleich kann auch erfolgen:
 - aa) durch Verrechnung mit ganzen Urlaubstagen oder mit Bruchteilen von Urlaubstagen,
 - bb) durch Nachholarbeit,
 - cc) durch Verrechnung mit der letzten Entgeltabrechnung des jeweiligen Kalenderjahres,
 - dd) bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der letzten Entgeltabrechnung.

Im Fall der Verrechnung mit Bruchteilen von Urlaubstagen findet § 5 Abs. 2 BUrlG keine Anwendung. Bei dem Ausgleich durch Urlaub ist § 4a Abs. 3 EFZG zu beachten.

Für die Nachholarbeit fallen keine Mehrarbeitszuschläge an.

Für die Ausübung des Wahlrechtes findet § 4a Abs. 1 Satz 1 EFZG entsprechende Anwendung. Ein Ausgleich durch Nachholarbeit ist nur mit Einwilligung des Arbeitgebers möglich.

- f) Der Arbeitnehmer muß sein Wahlrecht, das er nach den vorstehenden Bestimmungen für den Fall hat, daß keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen wurde, spätestens am dritten Tag nach Beendigung der Arbeitsunfähigkeit dem Arbeitgeber gegenüber ausüben. (§ 4a Abs. 1, Satz 1 EFZG)

Übt der Arbeitnehmer sein Wahlrecht nicht aus, und wurde keine Betriebsvereinbarung über die individuelle Art des Ausgleiches bzw. der Verrechnung abgeschlossen, so erfolgt der Abzug von der Jahressonderzahlung. Ist eine Anrechnung nicht möglich, kann die Verrechnung mit der letzten Entgeltabrechnung des jeweiligen Kalenderjahres bzw. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der letzten Entgeltabrechnung vorgenommen werden.

- g) Diese vorstehenden Regelungen treten am 1.3.1997 in Kraft und können mit einer Frist von 2 Monaten, frühestens jedoch zum 31.5.2001 gekündigt werden.

Ziff. 2) des § 12 MTV bleibt bestehen.

Ziff. 3) des § 12 MTV wird gestrichen, dadurch § 6 EFZG geregelt.

Hamburg, den 17.1.1997

Verband der Nord-Westdeutschen Bekleidungsindustrie e.V.

Stein

Gewerkschaft Textil-Bekleidung

Knopf

h. Ollow