

Arbeitszeitabkommen (einschl. Jahresarbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung)

vom 04. April 1996
in der Fassung vom 12.10.2004

Zwischen dem

Verband der Nord-Westdeutschen Textilindustrie e.V., Münster

und der

Industriegewerkschaft Metall, Bezirk Küste, Hamburg

wird folgender Tarifvertrag abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag erstreckt sich:

1. sachlich: auf alle Betriebe und Abteilungen mit textilindustrieller, textil-technologischer und verwandter Fertigung. Miteinfaßt sind – auch sofern sie einem Textilbetrieb angegliedert sind oder mit ihm in Konzernverbindung stehen – Betriebe/Abteilungen mit Ersatz- und Ergänzungsfertigung bzw. Servicefunktion sowie sonstige Betriebe und Abteilungen, in denen Textilien, Natur-, Kunst- und synthetische Fasern bzw. –stoffe be- und verarbeitet werden.

2. persönlich: - auf alle gewerblichen Arbeitnehmer, ausgenommen sind Heimarbeiter.
- auf alle kaufmännischen und technischen Angestellten sowie Meister.
Nicht als Angestellte i.S.d. Vertrages gelten:
a. Vorstandsmitglieder und gesetzliche Vertreter von juristischen Personen und von Personengesamtheiten öffentlichen und privaten Rechts;
b. leitende Angestellte, für die Sonderverträge vorliegen, die über den Rahmen dieser tarifvertraglichen Regelungen hinausgehen, wie Prokuristen, Handlungsbevollmächtigte, Betriebsleiter, Chefingenieure.

Tarifgebunden sind gem. § 3 TVG die Mitglieder der vertragsschließenden Parteien.

3. räumlich: auf die Länder Hamburg und Schleswig-Holstein

§ 2 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 37 Stunden.

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für Pförtner und Wächter unterliegt der Vereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat und soll 50 Stunden je Woche nicht überschreiten.

Werden Pförtner und Wächter jedoch mit zusätzlichen Nebentätigkeiten beschäftigt, so sind die über die tarifliche Wochenarbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden zuschlagspflichtige Mehrarbeit.

Die Arbeitszeit der Krafffahrer, Heizer und Maschinisten wird zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat geregelt.

2. Der Zeitraum einer Jahresarbeitszeit muß 12 Kalendermonate umfassen. Seine Festlegung erfolgt durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.
3. Die regelmäßig an Sonn- und/oder Feiertagen beschäftigten Arbeiter haben innerhalb von 4 Wochen Anspruch auf eine Freizeit von 4 Tagen.

§ 3 Schwankungen der Arbeitszeit

1. Zur Vermeidung von Entlassungen und zur Sicherung der Beschäftigung kann z. B. 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 Jahresarbeitszeit (130 Stunden). Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine der hiernach festgelegten Arbeitszeit entsprechende Bezahlung.

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 § 111 Abs. 1 AFG auf der Basis der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit erreicht wird. Entsprechendes gilt bei Kurzarbeit.

Auf Verlangen des Arbeitgebers haben die Betriebsparteien, 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.

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 Tarifparteien angerufen, die sich im Sinne der Zielsetzung der Präambel¹ des "Textil-Bekleidungs-Bündnis für Beschäftigung und Ausbildung" einsetzen werden.

§ 4 Festlegung der Arbeitszeit

1. Die Verteilung der Arbeitszeit einschließlich einer Jahresarbeitszeit auf die Kalenderwochen und die einzelnen Wochentage, einschließlich der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen ist zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat zu vereinbaren. Im Zweifel gilt der mit dem Betriebsrat erstellte Schichtenplan.
2. Die Arbeitszeit kann anderweitig auf mehrere Wochen innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von längstens 52 Wochen verteilt werden, insbesondere auch im Rahmen von Freischichtregelungen.
3. Der 24. und 31. Dezember sollen möglichst arbeitsfrei bleiben. Dadurch entstehender Lohnausfall ist durch zu vereinbarende Vor- und/oder Nachholarbeit in der Zeit vom 1.11. – 31.1. auszugleichen.

¹ Die Präambel des "Textil-Bekleidungs-Bündnis für Beschäftigung und Ausbildung" hat folgenden Wortlaut:

"Vor dem Hintergrund der internationalen Wettbewerbsfähigkeit sowie zur Sicherung der Arbeitsplätze im Inland haben die Tarifvertragsparteien in der Vergangenheit vielfältige Regelungen vereinbart, die bei der Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit ein hohes Maß an Flexibilisierung für die Betriebe ermöglichen.

In Anbetracht der 100.000 verlorengegangenen Arbeitsplätze in den vergangenen drei Jahren und um den künftigen Erfordernissen der Textil- und Bekleidungsindustrie zu entsprechen, wird zu Anpassung an textil- und bekleidungstypische Marktsituationen und zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit ein Textil-Bekleidungs-Bündnis für Beschäftigung und Ausbildung vereinbart, das von den jeweiligen Tarifvertragsparteien der alten Bundesländer übernommen wird."

Diese Stunden sind mehrarbeitszuschlagsfrei. Wer unentschuldig² dieser Vor- oder Nachholarbeit fernbleibt, verliert seinen gesetzlichen Anspruch auf Feiertagsbezahlung.

4. In Notfällen und bei Inventur können die Angestellten vorübergehend nach Zustimmung des Betriebsrates zu anderer als zu der regelmäßigen Arbeitszeit im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes herangezogen werden.

§ 5 Gleitzeit

1. Im Wege der Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber 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 Arbeitszeitkonten

1. Soweit erforderlich, werden für die Arbeitnehmer Arbeitszeitkonten eingerichtet, aus denen ersichtlich sein sollen
 - die regelmäßige Arbeitszeit,
 - die geleisteten Stunden,
 - 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.

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann für diese Anrechnung auch die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit zugrunde gelegt werden.

² Die Entschuldigung muß begründet sein im Sinne der Rechtsprechung zum Bundesfeiertagsgesetz vom 2.8.1951

3. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, daß am Ende des Ausgleichszeitraumes bestehende Minus- und Pluszeiten auf den nächsten Ausgleichszeitraum übertragen werden. Wird keine Übertragung vereinbart, so sind nicht geleistete Arbeitsstunden mit dem persönlichen Durchschnittsverdienst zu vergüten. Bestehende Zeitguthaben einschließlich der Mehrarbeitszuschläge sind abzugelten.
4. Bei Ausscheiden werden etwaige Zeitguthaben oder Zeitschulden ausgeglichen. Der Ausgleich erfolgt vorrangig in Zeit. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, entfallen Zeitschulden ersatzlos ohne Einkommensminderung und Zeitguthaben sind abzugelten.

§ 7 Arbeitszeitsouveränität

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 anderenfalls 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.

§ 8 Monateinkommen

1. Bei nicht nur geringfügigen Entgeltschwankungen aufgrund unregelmäßiger Arbeitszeit ist im Regelfall eine Verstetigung des monatlichen Einkommens zu vereinbaren.
2. Arbeitgeber und Betriebsrat können durch freiwillige Betriebsvereinbarung die Einführung von Monatsentgelten vereinbaren.
3. Bei Absenkung der Arbeitszeit nach § 3 – "Schwankungen 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.

§ 9 Sonstige Bestimmungen

1. In Betrieben ohne Betriebsrat erfolgen die Regelungen, für die es aufgrund dieses Tarifvertrages einer Betriebsvereinbarung bedarf, nach Anhörung der Belegschaft bzw. der betroffenen Arbeitnehmer.
2. Im übrigen bleiben die gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen unberührt.

§ 10 Inkrafttreten und Laufdauer

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 12.10.2004 in Kraft.
2. Er läuft auf unbestimmte Zeit und kann mit zweimonatiger Frist, erstmals jedoch zum 31. Dezember 2007, gekündigt werden.
3. Zum Inhalt und zur Umsetzung dieses Arbeitszeitabkommens wird auf das Textil-Bekleidungs-Bündnis für Beschäftigung und Ausbildung vom 04.04.1996 Bezug genommen.

§ 11 Außerkrafttreten

Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages treten nachfolgende Tarifverträge bzw. –bestimmungen außer Kraft.

- Die Arbeitszeitabkommen für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte vom 14. Mai 1991.
- Alle Bestimmungen der Manteltarifverträge für Arbeiter und Angestellte, die im Arbeitszeitabkommen vom 4. April 1996 neu geregelt und in den neugefaßten Manteltarifverträgen nicht mehr aufgeführt sind.

Münster/Hamburg, den 12. Oktober 2004

Verband der Nordwestdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie, Münster

IG Metall,
Bezirk Küste, Hamburg

H. Bielefeld

Dr. W. Erasmy

J. Blankau

M. Zeumer