

VERBAND DER NORDWESTDEUTSCHEN
TEXTIL- UND BEKLEIDUNGSINDUSTRIE E. V.



Tarifvertrag über Monatslohn

für die Textilindustrie Nordwest

Erläuterungen

(Stand: 11. Oktober 2002)

Tarifvertrag über Monatslohn für die Textilindustrie Nordwest

Der Tarifvertrag über Monatslohn gilt in der Textilindustrie bereits seit Jahresanfang 2002. Er ist spätestens mit dem Inkrafttreten der nächstfolgenden Tariflohnerhöhung (§ 14 Abs. 3) – also mit der Lohnabrechnung für den Monat Oktober 2002 – einzuführen.

Der Monatslohn ist keine neue Form der Entlohnung, sondern ein dem Angestelltengehalt angenähertes anderes Verfahren der Abrechnung, das sich von der monatlichen Lohnzahlung eines Stundenlohnes dadurch unterscheidet, dass es nicht zwingend die im jeweiligen Monat konkret erbrachte Leistung abgilt, sondern – zumindest in der Grundvergütung – eine durchschnittliche Arbeitsleistung bezahlt.

Durch die Verstetigung eines wesentlichen Teils des Einkommens (des Monatslohns) unabhängig von der tatsächlichen Arbeitsleistung eines Monats werden zeitabhängige Entgeltschwankungen weitgehend vermieden und so eine flexible Arbeitszeitgestaltung im gewerblichen Bereich erst ermöglicht. Damit ist die Einführung des Monatslohnes eigentlich nichts anderes als die konsequente Fortführung der Verstetigung des monatlichen Einkommens wie wir sie bereits im Zusammenhang mit Flexi-Betriebsvereinbarungen kennen (vgl. § 8 Arbeitszeitabkommen).

Nachfolgend sollen die einzelnen Paragraphen des Tarifvertrages erläutert werden. Dabei werden auch Beispiele und Hinweise gegeben.

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

- Räumlich:** *Für die Länder, Bayern, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein und Berlin-West*
- Fachlich:** *Für alle tarifgebundenen Betriebe der Textilindustrie*
- Persönlich:** *Für alle tarifgebundenen Beschäftigten in einem unbestimmten Beschäftigungsverhältnis, sofern sie in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind.*

Ausgenommen sind:

- *in Heimarbeit Beschäftigte,*
 - *gesetzliche Vertreter juristischer Personen und leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG*
 - *außertarifliche Angestellte im Sinne der regionalen Tarifverträge*
-

§ 2 Grundsatz

Die gewerblichen Arbeitnehmer erhalten als Arbeitsentgelt einen Monatslohn. Ausgenommen sind gewerbliche Arbeitnehmer in Betrieben bis zu 50 Beschäftigten. In diesen Betrieben kann der Monatslohn durch freiwillige Betriebsvereinbarungen eingeführt werden. Ob und inwieweit vorübergehend Beschäftigte und einzelne Arbeitnehmer mit außergewöhnlichen Arbeitszeitgestaltungen und sonstige betriebliche Sonderfälle aus der Monatslohn-Regelung ausgenommen werden, ist durch freiwillige Betriebsvereinbarung zu regeln.

1. Mit der Einführung des Monatslohns wollten die Tarifparteien die Entgeltschwankungen glätten, die sich insbesondere aus der unterschiedlichen Anzahl von Arbeitstagen in den einzelnen Monaten ergeben. Wie bei den Angestellten wird unterstellt, daß die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt eingehalten wird. Damit wird die monatliche Lohnberechnung im Prinzip von den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden getrennt. Geld und Zeit werden nach eigenen Mechanismen und Durchführungsprinzipien behandelt und nicht mehr direkt miteinander gekoppelt. Insoweit ist beim Arbeiter wie beim Angestellten eine gewisse Einkommensgarantie in weitgehend gleichbleibender Höhe erreicht. Der Arbeiter erhält für den einzelnen Monat nicht mehr genau für die Stunden ausbezahlt, die er tatsächlich gearbeitet hat, sondern den Lohn für die Stunden, die er durchschnittlich arbeitet (also entsprechend seiner individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit).
2. Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten brauchen den Monatslohn nicht einzuführen.

Wie bei unseren Erläuterungen zu dem TV / Altersteilzeit sind von den Beschäftigten ausgenommen und deshalb nicht bei der Ermittlung der Beschäftigtenzahl mitzurechnen:

- ◆ Komplementäre,
- ◆ Mitglieder des Vorstandes einer Aktiengesellschaft
- ◆ GmbH-Geschäftsführer und Geschäftsführer einer KG (die zugleich Kommanditisten sind, wenn sie persönlich unabhängig sind). Dies ist anzunehmen, wenn der Geschäftsführer zugleich Gesellschafter ist und nach seiner Kapitalbeteiligung maßgeblichen Einfluß auf Gesellschafterbeschlüsse hat oder unliebsame Entscheidungen verhindern kann.
- ◆ Leitende und außertarifliche Angestellte
- ◆ Heimarbeiter und Gleichgestellte
- ◆ Leiharbeitnehmer, da sie als Arbeitnehmer des Verleihers gelten
- ◆ Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis ruht
- ◆ Volontäre und Praktikanten, weil sie keine Beschäftigten im arbeitsrechtlichen Sinne sind.
- ◆ Altersteilzeitkräfte (im Blockmodell während der Freistellungsphase)

3. Darüber hinaus kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung geregelt werden, daß bestimmte Arbeitnehmer gerade keinen Monatslohn erhalten. Dies können vorübergehend Beschäftigte sein, wobei die maximale Dauer der „vorübergehenden Beschäftigung“ nicht festgelegt worden ist und damit dem Beurteilungsspielraum der Betriebsparteien unterliegt.

Arbeitnehmer mit außergewöhnlicher Arbeitszeitgestaltung können Abrufkräfte sein oder auch Teilzeitbeschäftigte, die völlig unregelmäßig arbeiten. Es kann auch ein Rentner sein, der z. B. als Nachtwächter eingesetzt wird.

Unter sonstige betriebliche Sonderfälle lassen sich z. B. Minderleister einordnen.

Diese Regelung ist nicht abschließend; die Betriebsparteien können sich auch darüber verständigen, daß weitere Arbeitnehmer keinen Monatslohn erhalten.

Im übrigen ist hier darauf hinzuweisen, daß die Einführung des Monatslohns keine Mitbestimmung des Betriebsrats erfordert. Das Monatsentgelt ist kein Entlohnungsgrundsatz oder eine Entlohnungsmethode i. S. d. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Im übrigen beinhaltet der Tarifvertrag eine abschließende tarifliche Regelung i. S. d. § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG.

§ 3 Zusammensetzung

Der Monatslohn setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen.

Zu den festen Bestandteilen des Monatslohnes gehören der tarifliche Monatsgrundlohn und als weitere feste Entgeltbestandteile alle Zulagen und sonstigen Vergütungen, die regelmäßig und in gleicher Höhe anfallen.

Einzelheiten können betrieblich geregelt werden.

1. Diese Regelung verdeutlicht, daß sich der Monatslohn aus festen und aus variablen Bestandteilen zusammensetzen kann. Zu den festen Bestandteilen gehören der tarifliche Monatsgrundlohn (ersichtlich aus der Lohntabelle) sowie weitere feste Entgeltbestandteile.

Weitere feste Entgeltbestandteile sind alle Zulagen, Zuschläge und sonstige Vergütungen, die regelmäßig und in gleicher Höhe anfallen. Dies können z. B. sein:

- ◆ freiwillige übertarifliche Zulagen
- ◆ garantierte Prämienteile
- ◆ Ausgleichsbetrag nach dem Tarifvertrag zur Sicherung älterer Arbeitnehmer
- ◆ Optimierungszuschlag

Diese häufig auf die jeweilige Stunde bezogenen Entgeltbestandteile müssen wie folgt umgerechnet werden auf eine Monatsbezugsbasis:

feste Entgeltbestandteile /Std. x Wochenarbeitszeit x 4,35

2. Nicht zu den festen Entgeltbestandteilen i. S. dieser Tarifbestimmung zählen:

- ◆ Aufwendungsersatz
- ◆ vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers
- ◆ tarifliches Urlaubsgeld
- ◆ Jahressonderzahlung
- ◆ Kontoführungspauschale

Diese Ansprüche werden unabhängig von den Regelungen des Monatslohns erfüllt.

§ 4 Berechnung des Monatsgrundlohnes

Der tarifliche Monatsgrundlohn ergibt sich aus den jeweiligen Lohntarifverträgen.

Der tarifliche Lohnsatz für eine Stunde errechnet sich aus dem Monatsgrundlohn geteilt durch das 4,35-fache der tariflichen Wochenarbeitszeit.

Bei Anwendung der Tarifbestimmungen über die Schwankungen der Arbeitszeit und bei einer von der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit abweichenden individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit wird der Monatslohn im Verhältnis der individuellen bzw. vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit zur jeweils geltenden tariflichen Arbeitszeit errechnet.

Schon oben wurde dargestellt, wie feste Bestandteile von der Stundenlohnbasis auf den Monat umzurechnen sind (mit dem 4,35-fachen der regelmäßigen individuellen wöchentlichen Arbeitszeit).

Dies gilt nach dieser Vorschrift auch für Teilzeitkräfte.

Aus der umgekehrten Rechnung ergibt sich dann der tarifliche Lohnsatz für eine Stunde. Nicht heranzuziehen ist der tarifliche Teilungsfaktor für Angestellte (162 Stunden). Dieser ist eine gewillkürte Größe und für den gewerblichen Bereich nicht übernehmbar.

§ 5 Variable Entgeltbestandteile

Zu den variablen Bestandteilen gehören alle Lohnelemente, die nicht fester Bestandteil des Monatslohnes sind, insbesondere:

- **leistungsabhängige Bestandteile,**
- **zeitabhängige Bestandteile,**
- **sonstige Bestandteile.**

Variable Entgeltbestandteile fallen im Unterschied zu den weiteren „festen Entgeltbestandteilen“ gem. § 3 Abs. 2 nicht regelmäßig und nicht in gleicher Höhe an, sondern abhängig von der Arbeitszeit und den sonstigen Umständen der Lohnabrechnungsperiode. Hier wird unterschieden zwischen den leistungsabhängigen, zeitabhängigen und sonstigen Bestandteilen. Einzelheiten werden bei den jeweils nächsten Paragraphen behandelt.

Berechnung der Urlaubsvergütung

**variable Entgeltbestandteile
der letzten 3 abgerechneten Monate**

Formel:

65

Beispiel: $\frac{1.500 \text{ €}}{65} = 23,08 \text{ €}$

*) In diesem Beispiel ist die **5-Tage-Woche** unterstellt.

Der Arbeitnehmer erhält neben den festen Entgeltbestandteilen (weiterzuzahlendes Arbeitsentgelt) je Urlaubstag 23,08 € als variable Entgeltbestandteile ausgezahlt. Für 30 Urlaubstage sind das 692,40 €

§ 6 Leistungsabhängige variable Bestandteile

Grundlage für die Berechnung der leistungsabhängigen variablen Bestandteile sind die Stunden, die im Leistungslohn und / oder mit dem Leistungsdurchschnitt vergütet werden.

Beim Akkord werden die leistungsabhängigen variablen Bestandteile entsprechend den betrieblichen Regelungen oder als Prozentsatz zum Monatsgrundlohn berechnet. Berechnungsgrundlage ist der Kalendermonat. Zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat kann für die Akkordberechnung ein längerer Zeitraum, der 3 Monate nicht übersteigen darf, vereinbart werden.

Prämien und sonstige leistungsabhängige variable Bestandteile werden entsprechend den betrieblichen Regelungen oder in absoluten Beträgen oder als Prozentsätze errechnet und dem Monatsgrundlohn hinzugerechnet.

Maßgebend für die Ermittlung der leistungsabhängigen variablen Entgeltbestandteile sind die vom Arbeitnehmer im Leistungslohn tatsächlich geleisteten Stunden als auch die Stunden, die mit dem Leistungsdurchschnitt vergütet werden.

Unsere tariflichen Monatsgrundlöhne unterscheiden sich gerade nach der Tätigkeit bzw. Entlohnungsform. Beim Zeitlöhner ist die Zeitlohnausgleichszulage bereits eingearbeitet. Beim Leistungslöhner geht man vom (niedrigeren) ARS (Akkordrichtsatz) aus.

Nachfolgend ein Beispiel:

Berechnung des Monatslohns bei Akkordlöhnern

Beispiel: Akkordlöhner Lohngruppe 6; Arbeitszeit 37 Std.
Höhe der **akkordfähigen** übertariflichen Zulage 1,00 €
Akkordmehrverdienst 25 % bei 155 Stunden

Ergebnis:

| | |
|--|------------|
| tarifl. Monatsgrundlohn der Lohngruppe 6 (ARS) | 1.523,00 € |
| übertarifl. Zulage (1,00 € x 37 x 4,35) | 160,95 € |
| Zwischensumme | 1.683,95 € |

Berechnung der Leistungsvariablen

1.683,95 € : 160,95 (Stundenfaktor) = 10,46 €

10,46 € x 25 % x 155 Std. 405,33 €

Monatslohn 2.089,28 €

Entsprechendes gilt bei Prämienregelungen.

Hinzuweisen ist darauf, daß der Tarifvertrag hier erheblichen Spielraum einräumt für betriebliche Regelungen.

§ 7 Zeitabhängige variable Bestandteile

Zu den zeitabhängigen variablen Bestandteilen des Monatslohns gehören z. B. die Vergütungen für Mehrarbeit, die Zuschläge für Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie sonstige Zulagen und Zuschläge.

Bei den zeitabhängigen variablen Bestandteilen des Monatslohns wird ebenfalls wie in § 8 unterstellt, daß sie nicht regelmäßig und in gleicher Höhe anfallen.

Da diese Zuschläge, insbesondere auch die Nachtarbeitszuschläge, von Monat zu Monat je nach Schichtensystem unterschiedlich anfallen, bleiben sie variable Bestandteile. Diese können letztlich nur auf Basis der einzelnen tatsächlich abgeleisteten Arbeitsstunden errechnet werden.

§ 8 Sonstige variable Bestandteile

Zu den sonstigen variablen Bestandteilen des Monatslohns gehören alle sonstigen Vergütungen, die nicht regelmäßig und in gleicher Höhe wiederkehren.

Sonstige variable Entgeltbestandteile sind solche, die weder leistungsabhängig noch zeitabhängig sind. Soweit diese Voraussetzungen gegeben sind, können dies z. B. Schmutzzulagen oder Vergütungen für Rufbereitschaft sein.

Es sind Vergütungen, die nicht regelmäßig und in gleicher Höhe wiederkehren.

§ 9 Unbezahlte Ausfallzeiten und Kurzarbeit

Bei unbezahlten Ausfallzeiten einschließlich Kurzarbeit ist der Monatsgrundlohn um einen Betrag zu kürzen, der nach folgender Formel zu errechnen ist:

Monatsgrundlohn geteilt durch die für den Arbeitnehmer für den jeweiligen Monat maßgebliche Anzahl der Soll-Arbeitsstunden, multipliziert mit der Anzahl der unbezahlten Ausfallstunden.

Zu den Soll-Arbeitsstunden zählen auch die Stunden, die aufgrund gesetzlicher, tariflicher oder betrieblicher Regelungen ausfallen (z. B. Freischichten).

Da der Monatslohn einen Betrag darstellt, der unabhängig von den tatsächlich im Monat zu leistenden Stunden ausgezahlt wird, muß der Monatslohn in den Fällen gekürzt werden, in denen unbezahlte Ausfallzeiten anfallen. Dies sind z. B.:

- ◆ Kurzarbeit
- ◆ unbezahlter Urlaub und sonstige unbezahlte Freistellung
- ◆ fortdauernde Arbeitsunfähigkeit nach dem Ende der Entgeltfortzahlung
- ◆ unentschuldigte Fehlzeiten.

Die Kürzungsvorschrift betrifft nur den tariflichen Monatsgrundlohn einschließlich den festen Entgeltbestandteilen. Variable Entgeltbestandteile, die nach tatsächlichem Anfall zu berechnen sind, fallen bei unbezahlten Ausfallzeiten ohnehin nicht an. Von daher ergibt sich folgende Kürzungsformel:

Tariflicher Monatsgrundlohn + feste Entgeltbestandteile
 ----- x **unbezahlte Ausfallstunden**
Soll-Arbeitsstunden des Monats

Beispiel: $\frac{1.800 \text{ €}}{148 \text{ Sollarbeitsstunden (20 x 7,4)}} \times 7,4 \text{ Ausfallstunden} = 90 \text{ €}$

Beispiel: $\frac{1.800 \text{ €}}{170,2 \text{ Sollarbeitsstunden (23 x 7,4)}} \times 7,4 \text{ Ausfallstunden} = 78,26 \text{ €}$

Die unbezahlten Ausfallzeiten können auch durch Kürzung des Monatslohnes (tariflicher Monatsgrundlohn einschl. fester Entgeltbestandteile) im Folgemonat berücksichtigt werden (insbesondere, wenn der Kürzungstatbestand erst nach Erstellung der Abrechnung bekannt wird), was aber bei folgenden Durchschnittsberechnungen durch entsprechende Korrektur besondere Beachtung finden muß. Wie bei der Vorschußgewährung (Lohnüberzahlung) muß eine Korrekturabrechnung erfolgen.

Zu den Soll- Arbeitsstunden gehören nach dem Tarif auch die Stunden, die aufgrund gesetzlicher, tariflicher oder betrieblicher Regelungen ausfallen. Insoweit stellt der Tarifvertrag nur etwas klar, was sowieso gilt. Denn der Monatslohn kann grundsätzlich nicht gekürzt werden für Ausfallzeiten, für die nach gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen der Lohn weiter zu zahlen ist bzw. die ausfallende Arbeitszeit zu vergüten ist:

- ◆ Urlaubstage
- ◆ Arbeitsunfähigkeit in den ersten 6 Wochen
Bei Krankheit bleiben Mehrarbeitsvergütungen und Zuschläge für Mehrarbeit unberücksichtigt (vgl. § 4 Abs. 1 a Entgeltfortzahlungsgesetz, § 5 Abs. 3 a MTV / Arbeiter Westfalen / Osnabrück)
- ◆ bezahlte Freistellung nach MTV
- ◆ ggf. Wochenfeiertage

Der Tarifvertrag erwähnt auch ausdrücklich Freischichten. Freischichten und Freistunden zählen auch dann dazu, wenn zunächst mehr gearbeitet worden ist und zu einem späteren Zeitpunkt ein entsprechender Freizeitausgleich vorgenommen wird. Der Monatslohn berücksichtigt ja gerade nicht mehr die tatsächlich angefallene Arbeitsleistung, sondern entkoppelt Zeit und Geld (vgl. oben). Ein solcher Freizeitausgleich kann sowohl vorkommen im Zusammenhang mit Mehrarbeit, wenn diese abgefeiert werden soll, als auch bei sonstiger ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit und betrieblichen Flexi-Regelungen. Letztlich ist der Monatslohn nichts anderes als die bereits bekannte Verstetigung des Monateinkommens bei betrieblichen Vereinbarungen über die Flexibilisierung der Arbeitszeit.

Bei den Feiertagen ist noch – wie auch sonst üblich – darauf hinzuweisen, daß der betreffende Arbeitnehmer an diesen Feiertagen auch schichtplanmäßig zur Arbeitszeit eingeteilt war. Nur wenn wegen des Feiertages Arbeit ausfällt, geht diese ausgefallene Arbeitszeit in die Soll-Arbeitsstunden.

Bei genehmigter Sonn- und Feiertagsarbeit gem. § 13 Abs. 5 ArbZG bzw. den Altregelungen gilt im Ergebnis nichts anderes. Hier werden die geleisteten Stunden an dem Feiertag bzw. an einem Sonntag ebenfalls bei der Soll-Arbeitszeit bzw. den Soll-Arbeitsstunden berücksichtigt.

§ 10 Ein- und Austrittsmonat

Das in § 9 geregelte Berechnungsverfahren gilt entsprechend bei Ein- und Austritt während des Monats.

Bei Eintritt im Laufe eines abzurechnenden Monats werden die Arbeitstage die von Beginn des Monats an bis zum Tag des Beginns des Arbeitsverhältnisses zu leisten gewesen wären, wie unbezahlte Ausfalltage behandelt und der Monatslohn wird ent-

sprechend gekürzt. Die Zahl der Soll-Arbeitstage wird ermittelt, indem unterstellt wird, daß der Arbeitnehmer bereits zu Beginn des Monats eingetreten wäre.

Bei Austritt während eines abzurechnenden Monats sind die Arbeitstage wie unbezahlte Ausfalltage zu behandeln, die vom Tage des Austritts an bis zum Ende des Monats nach der für den Arbeitnehmer maßgeblichen Verteilung der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit ohne sein Ausscheiden angefallen wären.

Obwohl im Tarifvertrag nicht ausdrücklich erwähnt, ist auch bei Lohnänderungen während des Abrechnungsmonats entsprechend zu verfahren. Dies betrifft insbesondere Lohnänderungen infolge Zuweisung eines höher oder geringer bezahlten Arbeitsplatzes.

Der Tarifvertrag über Monatslohn enthält keine Regelung, wie im Falle des Ausscheidens Arbeitnehmer zu behandeln sind, die aufgrund einer unregelmäßigen Verteilung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (Flexi) zuvor ein „Zeitguthaben“ oder eine „Zeitschuld“ erarbeitet haben. Es stellt sich die Frage, ob und wie das Saldo auf dem Arbeitszeitkonto zu behandeln ist. Dabei ist wiederum davon auszugehen, daß durch die Einführung des Monatslohns erreicht werden soll, daß hier der Arbeitnehmer unabhängig von seiner tatsächlichen Arbeitszeit im Monat ein verstetigtes Entgelt erhält. Dabei wird bewußt in Kauf genommen, daß die Arbeitnehmer – gemessen an der tatsächlichen Arbeitsleistung – in einigen Monaten „zuviel“, in anderen „zu wenig“ Entgelt erhalten. Von daher dürfte ausgehend vom Sinn und Zweck der tariflichen Monatslohnregelung der Saldo auf dem Arbeitszeitkonto unbeachtlich sein. Dies entspricht bei einer „Zeitschuld“ auch der Regelung in § 6 Ziffer 4 Arbeitszeitabkommen, wonach im Fall des Ausscheidens Zeitschulden ersatzlos ohne Einkommensminderung entfallen.

§ 11 Berechnung der Mehrarbeit

Die Grundvergütung für eine Mehrarbeitsstunde errechnet sich aus dem Monatsgrundlohn und den leistungsabhängigen variablen Bestandteilen. Für die Berechnung gilt § 4 entsprechend.

Wie bereits bei der Kürzung des Monatslohns (§ 9) ist auch hier bei der Frage der Berechnung der Mehrarbeit der Wortlaut des Tarifvertrages mißverständlich. Die Grundvergütung für eine Mehrarbeitsstunde errechnet sich eben nicht nur aus dem Monatsgrundlohn und den leistungsabhängigen variablen Bestandteilen. Wie oben auch müssen neben dem tariflichen Monatsgrundlohn auch die weiteren festen Entgeltbestandteile mit berücksichtigt werden.

Das führt dann zu folgender Formel:

**tarifl. Monatsgrundlohn einschl. fester Entgeltbestandteile + leistungsabh. Variable
(Ifd. Monat)**

individuelle Arbeitszeit X 4,35

Dies wird an folgendem Beispiel verdeutlicht:

Akkordlöhner Lohngruppe 6; Arbeitszeit 37 Std.
Höhe der **akkordfähigen** übertariflichen Zulage 1,00 €

Ergebnis:

| | |
|---|-----------------|
| tarifl. Monatsgrundlohn der Lohngruppe | 1.523,00 € |
| übertarifl. Zulage (1,00 € x 37 x 4,35) | 160,95 € |
| 10,46 € x 25 % x 155 Std. | <u>405,33 €</u> |
| | 2.089,28 € |

$$2.089,28 \text{ €} : 160,95 \text{ (Stundenfaktor)} = 12,98 \text{ €}$$

Dies bedeutet, daß die Zuschläge von 12,98 € zu berechnen sind.

Ein Zuschlag von 25 % ergibt einen Mehrarbeitszuschlag i. H. v. 3,25 €

Das gleiche gilt entsprechend für die Berechnung der Sonn- und Feiertagszuschläge.

Auch hier gilt, daß bei Krankheit Mehrarbeitsvergütungen und Zuschläge für Mehrarbeit unberücksichtigt bleiben (vgl. § 4 Abs. 1 a Entgeltfortzahlungsgesetz, § 5 Abs. 3 a MTV / Arbeiter Westfalen / Osnabrück).

§ 12 Auszahlung

Abrechnungszeitraum für den Monatslohn ist der Kalendermonat.

Dem Arbeitnehmer muß der Monatslohn spätestens zum vereinbarten Lohnzahlungstermin zur Verfügung stehen. Der Lohnzahlungstermin ist zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren.

Die variablen Bestandteile des Monatslohns werden spätestens zusammen mit den festen Bestandteilen des Monatslohns des Folgemonats ausgezahlt.

Der Abrechnungszeitraum für den Monatslohn ist der Kalendermonat. Dies entspricht den Bestimmungen in den Manteltarifverträgen. Der Tarifvertrag über den Monatslohn

ändert insbesondere nicht den in den Betrieben üblichen Lohnzahlungstermin. Die Lohnabrechnungen werden im allgemeinen erst Anfang des Folgemonats erstellt. Dabei bleibt es.

Der Satz, daß der Lohnzahlungstermin zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren ist, bedeutet keine Änderung der Rechtslage. Dieser Satz findet sich z. B. auch schon in § 9 Ziffer 1 MTV / Arbeiter im Tarifbereich Westfalen / Osnabrück. Insoweit sind keine neuen oder weitergehenden Rechte des Betriebsrats vorgesehen.

Da die Lohnabrechnungen im Regelfall erst zu Beginn des Folgemonats erstellt werden, dürften dann im Normalfall auch die variablen Bestandteile des Monatslohns bereits feststehen und berücksichtigt werden.

Erfolgt allerdings die Auszahlung des Monatslohns bereits zum Ende des laufenden Monats, so werden nach dem Tarif die variablen Bestandteile des Monatslohnes spätestens zusammen mit den festen Bestandteilen des Monatslohnes des Folgemonats ausgezahlt. In diesem Fall würde für den laufenden Monat eine Einkommenslücke entstehen, die in analoger Anwendung des § 13 (Abschlagszahlungen) geschlossen werden kann.

Zudem sieht § 15 Abs. 4 vor, daß im Monat des Übergangs zum Monatslohn infolge der Verschiebung der Auszahlung von variablen Entgeltbestandteilen erhebliche Entgeltschwankungen eintreten können, weshalb die Auszahlung der variablen Entgeltbestandteile in der Übergangsphase auf bis zu 12 Monate verteilt werden kann.

§ 13 Abschlagszahlungen

Für neu Eintretende wird auf Verlangen des Arbeitnehmers mit der ersten Auszahlung des Monatslohnes wegen fehlender Berechnungsdaten aus dem Vormonat für die variablen Entgeltbestandteile ein Abschlag gezahlt. Die Verrechnung erfolgt mit der Abrechnung im Folgemonat.

Diese Vorschrift kommt dann kaum zum Zuge, wenn die Lohnabrechnungen erst zu Beginn des Folgemonats erstellt werden. Denn dann liegen die Daten auch bezüglich der variablen Entgeltbestandteile vor.

Die Vorschrift, die aus sich heraus verständlich ist, kann im übrigen analog angewandt werden beim Wechsel des Entlohnungsgrundsatzes. Geht ein Zeitlöhner z. B. in einen Leistungslohn über, so fehlt es auch bei ihm hinsichtlich eines neuen Entlohnungsgrundsatzes an Berechnungsdaten aus dem Vormonat.

§ 14 Inkrafttreten

Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages werden in regionale Tarifverträge umgesetzt.

Die tariflichen Bestimmungen über den Monatslohn treten am 01.01.2002 in Kraft.

Der Monatslohn ist spätestens mit dem Inkrafttreten der nächstfolgenden Tariflohnerhöhung in dem Unternehmen einzuführen.

Bereits oben wurde gesagt, daß voraussichtlich mit den Lohnabrechnungen für den Monat Oktober 2002 – also im Regelfall Anfang November 2002 – der Monatslohn einzuführen ist.

§ 15 Bestehende Regelungen und Übergangsbestimmungen

Bestehende betriebliche Regelungen über Monatslohn werden durch das Inkrafttreten der vorstehenden Bestimmungen nicht berührt, wobei der tarifliche Monatsgrundlohn nicht unterschritten werden darf.

Bestimmungen der Tarifverträge über mögliche Unterschreitungen des Akkordrichtsatzes bleiben unberührt, sofern nicht tarifliche Verdienstsicherungen Platz greifen. Dasselbe gilt für tarifliche Regelungen über Minderleistungsfähige.

Soweit in den vorstehenden Bestimmungen eine Betriebsvereinbarung vorgesehen ist, erfolgen Regelungen in Betrieben ohne Betriebsrat nach Anhörung der Belegschaft bzw. der betroffenen Arbeitnehmer.

Falls im Monat des Übergangs zum Monatslohn infolge der Verschiebung der Auszahlung von variablen Entgeltbestandteilen erhebliche Entgeltschwankungen eintreten, kann die Auszahlung der variablen Entgeltbestandteile in der Übergangsphase auf bis zu zwölf Monate verteilt werden.

Bedeutsam ist vor allen Dingen der erste Absatz. Firmen, die bereits einen Monatslohn praktizieren brauchen im Grundsatz nichts zu ändern. Das setzt allerdings voraus, daß der aus dem Lohntarifvertrag ersichtliche tarifliche Monatsgrundlohn nicht unterschritten wird. Damit besteht zumindest bei den Firmen Änderungsbedarf, die bisher ihrem Monatslohn einen anderen Stundenfaktor (z. B. 160 Std.) zugrunde gelegt haben. Die Beibehaltung solcher Monatslohnsysteme konnte bei den Tarifverhandlungen nicht durchgesetzt werden.