

Arbeitszeitabkommen (einschl. Jahresarbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung)

**vom 4. April 1996
in der Fassung vom 13. November 2014**

Zwischen dem

**Verband der Nordwestdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie e.V.,
Münster,**

und der

IG Metall, Bezirksleitung NRW, Düsseldorf

wird folgender Tarifvertrag abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag erstreckt sich:

1. sachlich: auf alle Betriebe und Abteilungen mit textilindustrieller, textil-technologischer und verwandter Fertigung. Miterfasst 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 und Meister, sofern ihr Entgelt nicht die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung übersteigt.
- auf alle Auszubildenden

Tarifgebunden sind gem. § 3 TVG die Mitglieder der vertrags-schließenden Parteien.

3. räumlich: auf die Regierungsbezirke Münster, Detmold, Arnsberg (ohne Schwelm) und auf den ehem. Regierungsbezirk Osnabrück sowie den Ortsteil Dingden der Gemeinde Hamminkeln im Regierungsbezirk Düsseldorf.

§ 2 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 37 Stunden.

Die regelmäßige Arbeitszeit von Pförtnern und Wächtern sowie von Angestellten, in deren Arbeitszeit regelmäßig und in überwiegendem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann bis zu 54 Stunden wöchentlich ausgedehnt werden.

2. Der Zeitraum einer Jahresarbeitszeit muss 12 Kalendermonate umfassen. Seine Festlegung erfolgt durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

§ 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 Erhöhung der Arbeitszeit sind alternative 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" vom 04.04.1996 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. Für Angestellte, deren Tätigkeit mit dem Produktionsbetrieb in unmittelbarem Zusammenhang steht, ist die dort geltende Arbeitszeit maßgebend. Dies gilt im Zweifel auch dann, wenn bei gewerblichen Arbeitnehmern von der regelmäßigen Arbeitszeit abgewichen wird.
4. Frührschluss vor Weihnachten und Neujahr
Die regelmäßige Arbeitszeit endet am Tage vor Weihnachten und Neujahr um 12.00 Uhr. Die dadurch ausfallenden Arbeitsstunden können nicht auf den Jahresurlaub angerechnet werden und sind bei gewerblichen Arbeitnehmern mit dem persönlichen Durchschnittsverdienst zu vergüten und dürfen bei Angestellten nicht zu einer Gehaltskürzung führen.

¹Die 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 zur 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."

Für den Fall, dass am Tage vor Weihnachten und vor Neujahr Urlaub vereinbart ist, wird unter Zahlung des Urlaubsentgelts für zwei Tage dafür ein Urlaubstag (je ein halber Tag für den 24. und 31. Dezember) auf den Jahresurlaub angerechnet.

§ 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.

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

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 Mehrarbeit

1. Mehrarbeit liegt vor, wenn und soweit die für den Vollzeit Arbeitnehmer maßgebliche tarifliche bzw. betrieblich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit überschritten wird. Das gleiche gilt für nicht ausgeglichene Zeitguthaben, sofern dies vom Arbeitnehmer nicht zu vertreten ist, bei Ausscheiden des Arbeitnehmers oder nach Ablauf des Ausgleichszeitraumes, wenn keine Übertragung vereinbart ist.

Bei der Errechnung der Mehrarbeit werden der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit entschuldigte Fehlzeiten hinzugerechnet.

2. Mehrarbeit ist möglichst zu vermeiden.

Dies betrifft nicht Mehrarbeit, die auf textilspezifischen Besonderheiten und textiltypischen Marktgegebenheiten beruht.

Erforderliche Mehrarbeit kann, soweit gesetzlich oder tariflich zulässig, durch Vereinbarung mit dem Betriebsrat festgelegt werden.

3. In Eil- oder Notfällen, die keinen Aufschub dulden, kann der Arbeitgeber zuschlagspflichtige Mehrarbeit anordnen. Soll die Mehrarbeit über den Tag der Anordnung hinaus andauern, so ist dies mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.
4. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, im Rahmen dieser Bestimmungen festgelegte Mehrarbeit zu leisten.
5. Von der Verpflichtung zur Leistung von Mehrarbeit sind im Einzelfall auf eigenen Wunsch und bei rechtzeitiger Mitteilung folgende Arbeitnehmer freizustellen:
 - a) werdende Mütter, sofern ihre Schwangerschaft ärztlich nachgewiesen wurde,
 - b) Mütter mit Kindern unter 10 Jahren im eigenen Haushalt, sofern an Mehrarbeitstagen eine anderweitige Beaufsichtigung nicht gewährleistet ist,
 - c) Arbeitnehmer, die nachweisbar pflegebedürftige Angehörige zu versorgen haben, sofern an Mehrarbeitstagen eine anderweitige Pflege nicht gewährleistet ist,

d) Arbeitnehmer im Sinne des Schwerbehindertengesetzes (Arbeitsfähigkeit um mindestens 50 % gemindert) im gesetzlichen Rahmen.

6. Mehrarbeitszuschläge sind in den MTV Arbeiter bzw. Angestellte geregelt.

§ 10 Nachtarbeit

Nachtarbeit ist die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr geleistete Arbeit. Mit dem Betriebsrat können für den ganzen Betrieb oder für Betriebsabteilungen andere Stunden als Nachtarbeitszeit festgelegt werden. Der Zeitraum der Nachtarbeit muss aber mindestens 10 Stunden umfassen. Im Zweifel gilt der mit dem Betriebsrat schriftlich vereinbarte Schichtenplan.

Nachtarbeitszuschläge sind in den MTV Arbeiter bzw. Angestellte geregelt.

§ 11 Sonn- bzw. Feiertagsarbeit

Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit².

Mit dem Betriebsrat können für den ganzen Betrieb oder für Betriebsabteilungen andere Stunden als Sonn- und Feiertage festgelegt werden; der Zeitraum muss 24 Stunden umfassen. Im Zweifel gilt der mit dem Betriebsrat schriftlich vereinbarte Schichtenplan.

Sonn- und Feiertagszuschläge sind in den MTV Arbeiter bzw. Angestellte geregelt.

§ 12 Verkürzung der Arbeitszeit

Tarifregelungen zur Verkürzung der Arbeitszeit sind in den MTV Arbeiter bzw. Angestellte geregelt.

§ 13 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.

²Gesetzliche Feiertage sind nur inländische Feiertage (Bestätigungsschreiben vom 31.5./5.6.1985).

§ 14 Inkrafttreten und Laufdauer

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. November 2014 in Kraft.
2. Er läuft auf unbestimmte Zeit und kann mit zweimonatiger Frist, erstmals jedoch zum 31. Januar 2017, 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.

Düsseldorf/Münster, den 13. November 2014

Verband der Nordwestdeutschen
Textil- und Bekleidungsindustrie e.V.,
Münster

IG Metall, Bezirksleitung,
Düsseldorf