

**Tarifvertrag zur Optimierung der Maschinenlaufzeiten
vom 22. Mai 1991
in der Fassung vom 13. Februar 2019**

Der Verband der Nord-Westdeutschen Textilindustrie e.V., Münster,
hat mit der IG Metall, Bezirksleitung NRW Düsseldorf,
folgenden Tarifvertrag abgeschlossen:

Präambel

Die Ausschöpfung der Maschinenlaufzeiten ist ein wichtiger Beitrag zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit und damit zur Schaffung neuer sowie zur Sicherung bestehender Arbeitsplätze in der Textilindustrie. Zur Erreichung dieses Zieles und zur Regelung der Arbeitsbedingungen schließen die Tarifvertragsparteien folgenden Tarifvertrag als Grundlage für die optimierten Schichtsysteme, die zwischen den Betriebsparteien schriftlich zu vereinbaren sind.

**§ 1
Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag erstreckt sich:

sachlich: auf alle Betriebe und Abteilungen mit textilindustrieller, textiltechnologischer 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.

persönlich: wie MTV-gewerbliche Arbeitnehmer und MTV-Angestellte

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
Verteilung der Arbeitszeit**

Die regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit kann anderweitig verteilt werden. Sie muss grundsätzlich innerhalb eines Ausgleichszeitraums von 26 Wochen im Durchschnitt erreicht werden; dieser Zeitraum kann überschritten werden, wenn zur Vermeidung von Produktions- oder Arbeitsausfall Jahresurlaub in den Schichtenplan einbezogen wird; die wöchentliche Arbeitszeit des einzelnen Arbeitnehmers darf jedoch 48 Stunden/Woche nicht überschreiten.

Einzelheiten regelt der Schichtenplan, der mit dem Betriebsrat zu vereinbaren ist. Dabei kann im Rahmen des nachfolgenden Optimierungsausgleichs eine kürzere als die tarifliche Wochenarbeitszeit vereinbart werden.

§3 Optimierungsausgleich

Die in einem optimierten Schichtsystem regelmäßig auch samstags arbeitenden Arbeitnehmer erhalten einen Optimierungsausgleich. Dieser ist vorrangig in Form einer Arbeitszeitverkürzung zu gewähren, soweit nicht durchschnittlich 36 Stunden/Woche effektiver Arbeitszeit des Arbeitnehmers unterschritten werden. Mit dem Betriebsrat kann auch vereinbart werden, dass dieser Ausgleich teilweise in Geld gewährt wird. In jedem Fall sind die betrieblichen und personellen Gegebenheiten zu beachten. Sobald diese es ermöglichen, ist dem Optimierungsausgleich in Zeit Vorrang einzuräumen. Bei Wirksamwerden der zweiten Stufe der Arbeitszeitverkürzung bleiben Schichtsysteme mit Arbeitszeiten von 36 Stunden bzw. durchschnittlich 36 Stunden/Woche im Zusammenhang mit dem Optimierungsausgleich in Zeit unberührt; unter Berücksichtigung der persönlichen und betrieblichen Gegebenheiten kann jedoch dieser Optimierungsausgleich, soweit er zu einem Unterschreiten der 36-Stundengrenze führt, ganz oder teilweise zu Freischichten oder Freistunden zusammengefasst werden.

Der Optimierungsausgleich beträgt bei einer Maschinenlaufzeit/Betriebsnutzungszeit

ab 121 Stunden/Woche	= 2,6 %
ab 132 Stunden/Woche	= 5,2 %
über 140 Stunden/Woche	= 7,6 %

der Arbeitszeit des Arbeitnehmers.

ab 1. Juni 1992	
	= 2,7 %
	= 5,5 %
	= 8,0 %

Der höhere Optimierungsausgleich von 7,6 % bzw. 8,0 % in der Stufe „über 140 Stunden/Woche“ setzt voraus, dass der Betriebsrat seine Zustimmung zu einer vom Betrieb geforderten Maschinenlaufzeit bzw. Betriebsnutzungszeit von 144 Stunden/ Woche erteilt.

Der Arbeitnehmer erhält keinen Optimierungsausgleich, wenn die vorstehenden Zeiten bzw. die Samstagsarbeit auf der Einhaltung der AZO-Pausen im Mehrschichtbetrieb, auf Mehrarbeit oder Teilzeitarbeit (durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit des einzelnen Arbeitnehmers unter 20 Stunden) beruhen.

§ 4 Arbeitszeitordnung

Die Möglichkeit der Verteilung der Arbeitszeiten gemäß § 4 AZO bleibt von dieser Regelung unberührt.

§5 Kurzpausen

Bei Arbeiten, die einen ununterbrochenen Fortgang der Produktion erfordern, sind den betroffenen Arbeitnehmern angemessene Kurzpausen zu gewähren, die innerhalb der Arbeitszeit liegen. Diese sind auf die Arbeitszeit anzurechnen. Durch arbeitsorganisatorische oder personelle Maßnahmen ist sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer die Pausen auch nehmen können.

§6 Arbeitsruhe an Sonn- und Feiertagen¹

Bei der Verteilung der Wochenarbeitszeit auf 6 Tage im Rahmen der diesem Tarifvertrag zugrunde liegenden Schichtsysteme sind Sonn- und Feiertage arbeitsfrei zu halten. Die zusammenhängende Arbeitsruhe an Sonn- und Feiertagen muss mindestens 24 Stunden betragen. Die Festlegung anderer Stunden als Sonn- und Feiertagsarbeit ist zulässig und kann mit dem Betriebsrat vereinbart werden.

§ 7 Urlaub

Für die Urlaubsgewährung gilt grundsätzlich das tarifliche Urlaubsabkommen. Hier- von kann abweichend für die Arbeitnehmer, die in jeder Woche an 6 Tagen zu arbeiten haben, der tarifliche Jahresurlaub mit 36 Arbeitstagen zugrunde gelegt werden. Es zählen in diesem Fall je Woche 6 Arbeitstage als Urlaubslage. Zur Durchschnittsberechnung des täglichen Urlaubsentgeltes gilt dann der Teilungsfaktor 78 bei 13 Wochen Bezugszeitraum.

Karsamstag und der Samstag vor Pfingsten sind von Arbeit freizuhalten. Die am Karsamstag ausfallende Arbeitszeit ist mit dem persönlichen Durchschnittsverdienst zu vergüten. Von der Freistellung des Samstags vor Pfingsten, die durch Urlaub, unbezahlten Urlaub, Vor- und Nacharbeiten möglich ist, kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat abgewichen werden.

§ 8 Information der Arbeitnehmer

Vor Einführung optimierter Schichtsysteme sind die davon betroffenen Arbeitnehmer während der Arbeitszeit unter Fortzahlung ihres Durchschnittsverdienstes umfassend über die Gründe und Bedingungen zu informieren.

¹) **Protokollnotiz vom 8. Juni 1988:**

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass dieser Tarifvertrag keine Gültigkeit bzw. keine Auswirkungen hat für Betriebe, die im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen regelmäßig kontinuierlich über 7 Tage/Woche produzieren.

§ 9 Durchschnittsberechnungen

Soweit nach dem Lohnausfallprinzip ein Vergütungsanspruch für nicht geleistete Arbeit (z. B. Krankheit, Feiertage, bezahlte Freistellung nach MTV etc.) besteht, kann - soweit gesetzlich zulässig - für die Berechnung der Höhe auf den Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen bzw. abgerechneten 3 Monate abgestellt werden.

§ 10 Anpassungsregelung

Auf den Optimierungsausgleich können alle betrieblichen Leistungen, die im Zusammenhang mit der Verlängerung der Maschinenlaufzeiten gewährt werden, angerechnet werden.

§ 11 Allgemeine Bestimmungen

Soweit in diesem Tarifvertrag nichts anderes geregelt ist, gelten im Übrigen die tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen.

§ 12 Laufzeit

Dieser Tarifvertrag wird vom 01.01.2015 bis zum 31.01.2021 außer Kraft gesetzt. Diese Regelung entfaltet keine Nachwirkung. Während dieser Zeit gelten nur die betriebsverfassungsrechtlichen und die jeweiligen anderen tariflichen Regelungen.

Das Außerkraftsetzen dieses Tarifvertrages gilt nicht für Betriebe, für die zum 31.12.2014 eine gültige freiwillige Betriebsvereinbarung auf Basis der jeweiligen Tarifverträge zur Optimierung der Maschinenlaufzeiten gilt. Eine Kündigung dieser Betriebsvereinbarung führt nicht dazu, dass die Geltung des jeweiligen Tarifvertrages zur Optimierung der Maschinenlaufzeiten entfällt. Für diese Betriebe gilt der Tarifvertrag in der zum 01. Mai 1991 in Kraft getretenen Fassung unverändert weiter.

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2015 in Kraft. Er kann von jeder Seite mit einer Kündigungsfrist von zwei Monaten, erstmalig zum 31. Januar 2021 gekündigt werden.

Düsseldorf / Münster, den 13. Februar 2019

Verband der Nordwestdeutschen
Textil- und Bekleidungsindustrie e.V.

IG Metall
Bezirksleitung NRW

Münster

Düsseldorf