intex
INDUSTRIEVERBAND
TEXTIL SERVICE E.V.

IG METALL

TARIF WIRKT
TEXTILE DIENSTE

TARIFSAMMLUNG TEXTILE DIENSTLEISTUNGEN

2025-2027

IG METALL
Vorstand
FB Tarifpolitik und Handwerk

RECHTSANSPRUCH AUF LEISTUNGEN AUS DEN TARIFVERTRÄGEN DER IG METALL

Die Arbeits- und Einkommensbedingungen der Mehrheit der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in der Bundesrepublik Deutschland sind in Tarifverträgen vereinbart. Die Grundlage hierfür sind das Grundgesetz der BRD sowie Regelungen des Tarifvertragsgesetzes (TVG).

"Tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrages ist" gemäß § 3 Abs. 1 TVG (Tarifvertragsgesetz).

Nach § 4 Abs. 1 dieses Gesetzes gelten die Rechtsnormen des Tarifvertrages unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen.

Das bedeutet:

Rechtsanspruch auf die Leistungen aus den Tarifverträgen haben nur IG Metall-Mitglieder. Tarifverträge wirken wie Gesetze. Sie können weder durch den Arbeitgeber, durch den Arbeitnehmer noch durch eine Betriebsvereinbarung oder durch den Gesetzgeber beseitigt werden. Danach ist ein Verzicht auf tarifliche Rechte oder Änderungen ohne Billigung der Tarifvertragsparteien unzulässig und unwirksam. Das regelt das Betriebsverfassungsgesetz in § 77. Angelegenheiten die tatsächlich oder üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt sind, dürfen nicht in Betriebsvereinbarungen geregelt werden.

Ausnahme: Der Tarifvertrag lässt eine Betriebsvereinbarung ausdrücklich zu.

HINWEIS ZU ÄLTEREN TARIFVERTRÄGEN

Alle gültigen Tarifverträge wurden im Jahr 1998 von der Gewerkschaft Textil-Bekleidung auf die IG Metall übergeleitet.

Alle gültigen Tarifverträge wurden im Jahr 1999 von der Tarifpolitischen Arbeitsgemeinschaft Textilreinigung (TATEX) im Deutschen Textilreinigungs-Verband (DTV) auf den Industrieverband Textil Service (INTEX) übergeleitet.

Einige Tarifverträge wurden seit der Überleitung nicht neu vereinbart, daher sind die früheren Tarifvertragsparteien noch aufgeführt.

INHALTSVERZEICHNIS

Lohn- und Gehaltstarifvertrag

Tarifvertrag über zusätzliches Urlaubsgeld

Tarifvertrag über Arbeitsplatz- und Verdienstsicherung

Tarifvertrag über Jahressonderzahlungen

Manteltarifvertrag

Rahmentarifvertrag über Arbeitszeitgestaltung

Tarifvertrag über Regelungen bei Kurzarbeit

Tarifvertrag zur Übernahme von Ausgebildeten

Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit (ATZ)

Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung und zur Altersvorsorge

Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen

Tarifvertrag zur betrieblichen Möglichkeit der Überlassung von Leasing-Fahrrädern im Wege einer freiwilligen Entgeltumwandlung

Vereinbarung zum Sozial-Testat

Rahmenvereinbarung zur Integration von Unternehmen in den Intex- Flächentarifvertrag

LOHN- UND GEHALTSTARIFVERTRAG

Zwischen dem

Industrieverband Textil Service - intex e. V., Frankfurt am Main

sowie der

IG Metall, Vorstand, Frankfurt am Main

wird folgender Lohn- und Gehaltstarifvertrag vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

Räumlich:	Für die Bundesrepublik Deutschland
Fachlich:	Dienstleistungsunternehmen einschließlich verbundener Unternehmen und Betriebe, die kundeneigene und/oder Leasing-Textilien wiederaufbereiten (Waschen, Reparieren, Erneuern) und/oder alle damit verbundenen Dienstleistungen erbringen und Kunden aus der gewerblichen Wirtschaft (z. B. Handel, Handwerk, Industrie, Hotel- und Gaststättengewerbe, Sicherheitsunternehmen), dem Dienstleistungsbereich (z. B. Krankenhäuser, Mediziner*innen, Gesundheitspraxen, Heime und Heimbewohner*innen, Reha-Kliniken), dem Bereich öffentlicher Stellen (z. B. Streitkräfte, Polizei, Verwaltungen etc.) sowie dem Versorgungsbereich (z. B. Waschraumhygiene, Service-Einrichtungen beim Kunden, Warenbereitstellung und -handling, Klinikdienste etc.) versorgen.
Persönlich:	Für alle Arbeitnehmer*innen einschließlich Auszubildende.

§ 2 Löhne und Gehälter

1. Ab 1. Juni 2025 gelten die in der Anlage 4 aufgeführten tariflichen Monatslöhne (160,3) sowie die Gehaltssätze.
   Die Anlagen 1 - 4 sind Bestandteil dieses Tarifvertrages.

2. Die Löhne und Gehälter erhöhen sich ab dem 1. September 2025 um 2,1%, mindestens aber 60 Euro brutto und ab dem 1. September 2026 noch einmal um 2,5%, mindestens aber 70 Euro brutto.

3. Die im Lohntarifschema ausgewiesenen Monatslöhne gelten in Akkord- bzw. Prämienvereinbarungen als Akkord- bzw. Prämienrichtsätze.

§ 3 Allgemeine Bestimmungen

1. Bereits bezahlte höhere Löhne und Gehälter werden aus Anlass dieses Tarifvertrages nicht ermäßigt.

2. Im Lohntarifschema - Anlage 1 und 2 und Beschäftigungsgruppenkatalog der Angestellten Anlage 3 - nicht aufgeführte Tätigkeiten (neue, infolge technischer Entwicklung oder noch nicht erfasste) werden in schriftlicher Vereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat eingestuft.

3. Erfolgt über die Einstufung von nicht erfassten Tätigkeiten keine Einigung, so entscheidet die Einigungsstelle nach dem Betriebsverfassungsgesetz.

4. Müssen aus betrieblichen Gründen gewerbliche Arbeitnehmer*innen Tätigkeiten verschiedener Lohngruppen ausführen, so muss die Einstufung in eine der Lohngruppen (Anlage 1) unter Berücksichtigung des Schwierigkeitsgrades und des Umfanges der ausgeübten Tätigkeit erfolgen (Springerregelung). Die Einstufung erfolgt durch Vereinbarung mit dem Betriebsrat.

§ 4 Ausbildungsvergütungen

Für alle Auszubildenden gelten bundesweit die in Anlage 4 aufgeführten monatlichen Vergütungssätze.

§ 5 Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Lohn- und Gehaltstarifvertrag tritt ab 1. Juni 2025 in Kraft.

Der Tarifvertrag gilt auf unbestimmte Zeit und kann erstmals mit einer Frist von 2 Monaten, jeweils zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 28. Februar 2027, gekündigt werden.

Mit Rechtswirksamkeit dieses Tarifvertrages tritt der Lohn- und Gehaltstarifvertrag vom 13. Juni 2023 außer Kraft.

Göttingen, 8. Juli 2025

Industrieverband Textil Service - intex e.V., Frankfurt am Main	IG Metall Vorstand Frankfurt am Main
_____	_____

Anlage 1

Lohntarifschema der gewerblichen Arbeitnehmer*innen

Lohngruppe I

1. Sortieren und Zählen von Wäsche*)
2. Legen oder Ausschlagen von Wäsche
3. Verpacken
4. Auspacken, Taschen und Nähte ausbürsten
5. Sortieren von Kleidungsstücken (Stoffen) nach Daten und Arten, Aufhängen, Abnehmen und weitertransportieren
6. Einfache Reparaturarbeiten (ohne Nähen) Patschen, Anbringen von Nieten und Druckknöpfen

*) Zulage für starke Geruchsbelästigung und Verschmutzung

Für das Beladen von Waschmaschinen und Waschstraßen sowie das Sortieren und Zählen von Wäsche und Kleidungsstücken auf der Schmutzseite mit starker Geruchsbelästigung und Verschmutzung (z.B. Textilien aus Fisch- und Schlachtereibetrieben, Pflegeheimen, Küchen oder ähnlichem) wird für die Dauer der Arbeit [1)] ein Zuschlag von 10 Prozent bezogen auf die Lohngruppe IV/3 gezahlt.

Dies gilt für die Tätigkeiten in den Lohngruppen I.1, II.11, III.5, IV.4 (soweit Beladen von Hand erfolgt).

Sollten für den Tatbestand starker Geruchsbelästigung und Verschmutzung in der Vergangenheit bereits Zulagen (z.B. Geruchs- bzw. Schmutzzulage) gezahlt worden sein, so sind diese mit dieser Zulage aufrechenbar.

[1)] Die Höhe der Bezahlung dieser Zulage richtet sich nach der Dauer der Tätigkeit bzw. des Anteils der Wäsche mit starker Geruchsbelästigung und Verschmutzung. Die Ermittlung der Zeit- bzw. Mengenanteile als Basis für die Zahlung der Zulage muss zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber vereinbart werden.

Lohngruppe II

1. Näharbeiten, soweit nicht Lohngruppe III oder IV/1
   Kürzen, Verlängern, Taschen abtrennen und neu aufnähen, Flicken aufsetzen, Embleme aufnähen, einfaches Einnähen von Reißverschlüssen, Säumen von Flachwäsche
2. Arbeiten an Mangel und Mangelstraße (Ausschlagen, Einlegen, Falten und Abnehmen)
3. Arbeiten an Pressen
4. Zusammenstellen und Kontrollieren von Wäsche nach der Bearbeitung
5. Arbeiten an Tumblern und Schüttlern mit einem Fassungsvermögen bis 25 kg
6. Zeichnen an Maschinen

7. Plätten von Hand
8. Spannen, Mangeln und Pressen von Gardinen und Vorhängen
9. Dämpfarbeiten an Dämpfern, Puppen und Tunneleinrichtungen, sowie Futterbügeln
10. Vorsortieren nach groben Unterscheidungsmerkmalen nach der Reinigung, Durchsehen und Weiterleiten der Ware einschließlich der Fleckkontrolle (ohne Entscheidungsbefugnis)
11. Sortieren und Zählen von Wäsche mit Lesegerät in Verbindung mit Eingabetastatur*)
12. Dekatieren
13. Bedienen von Folienpackmaschinen

*) Hier gilt die Zulage für starke Geruchsbelästigung und Verschmutzung der Fußnote zu Lohngruppe I.1

Lohngruppe III

1. Näharbeiten mit gehobenen Anforderungen an Genauigkeit und Erfahrung Flicken einsetzen, Taschen erneuern, Änderung und Reparatur an Gardinen, schwieriges Einnähen (Einsetzen) von Reißverschlüssen
2. Detachieren und Nassnachbehandeln von hell, grau und dunkel, also ausgenommen weiß und Seide
3. Bügelarbeiten, soweit nicht zu einer anderen Lohngruppe gehörend, das Bügeln von:
   a) Hosen, Sakkos, Wollmänteln
   b) Popelinemänteln, Anoraks (Windblusen)
   c) Blusen, Kleidern, Damenröcken, Faltenröcken und Nacharbeiten von Plissee
4. Kontrolle nach der Bügelei
5. Sortieren und Zählen von Wäsche ausschließlich mit Eingabetastatur. Sortieren, Zählen und Bereitstellen von Mietberufskleidungsteilen und Mietwäscheteilen mit Hilfe eines Erfassungsgerätes (z.B. Expedition)*

*) Hier gilt die Zulage für starke Geruchsbelästigung und Verschmutzung der Fußnote zu Lohngruppe I.1

Lohngruppe IV

1. Näharbeiten mit hohen Anforderungen an Genauigkeit und Erfahrung, Konfektionsarbeiten, Teilkonfektion, Reparatur und Änderung an Oberbekleidung Detachieren und Nassnachbehandeln, soweit nicht zur Lohngruppe III gehörend, also weiße Stücke und Seide
2. Bügler*innen, die Bügeltätigkeiten aller Untergruppen (mindestens je ein Artikel) der Lohngruppe III, Ziffer 3 beherrschen und regelmäßig ausüben sowie die Fähigkeiten zum Anlernen besitzen. Diese Tätigkeiten sollen in der Regel ein Jahr lang ausgeübt worden sein
   Bügeln von Gesellschaftskleidern **) sowie Neueinbügeln von Plissee

**) Wird diese Tätigkeit überwiegend und nicht im Leistungslohn ausgeführt, so erhalten diese Arbeitnehmer*innen einen Zuschlag von 0,11 € pro Stunde.

3. Logistische Bereitstellung von Textilien im Bereich An- und Auslieferung bis hin zur Transportbegleitung

4. Tätigkeiten an und mit gesteuerten und/oder getakteten Vorrichtungen unter Beachtung der Weiterbearbeitungskriterien. *)

*) Hier gilt die Zulage für starke Geruchsbelästigung und Verschmutzung der Fußnote zu Lohngruppe I.1

5. Vollständige An- und Abmeldung und/oder Qualitätskontrolle von Mietberufskleidungsteilen und Mietwäscheteilen mit Hilfe eines Erfassungsgerätes (z.B. Einrichten von Neukunden, Umtausch, Rückgabe)

Lohngruppe V

1. Innerbetriebliche Bereitstellung von Waren und Hilfsmitteln nach logistischen Kriterien in oder zwischen Abteilungen bzw. Betriebsbereichen
2. Bedienen von Waschmaschinen, Waschanlagen, Zentrifugen, Tumblern und Schüttlern mit einem Fassungsvermögen von über 25 kg mit entsprechender Verantwortung
3. Arbeiten in der Reinigung, Färberei, Nassabteilung und Teppichwäscherei einschließlich Spülen, Schleudern und ähnliche Tätigkeiten mit entsprechender Verantwortung

Lohngruppe VI

1. Bedienen und Überwachen von Waschmaschinen, Waschanlagen und Zentrifugen unter Beachtung von Optimierungskriterien
2. Bedienen und Überwachen der Reinigungsmaschinen mit Zubehör sowie Sortieren und Zusammenstellen der Reinigungspartien unter Beachtung von Optimierungskriterien
3. Färben und Ansetzen der Farbflotte
4. Färben und Aufarbeiten von Leder und Lederbekleidung
5. Selbständiges Teppichreinigen einschließlich Sortieren und Kontrollieren (Maschinenführer*in)
6. Kunststopfen

Arbeitnehmer*innen, die eine dieser Tätigkeiten mindestens 3 Jahre im gleichen Betrieb ausgeführt haben und anschließend im Rahmen der üblichen Anweisungen selbständig und verantwortlich ausüben, erhalten einen Zuschlag von 0,16 € pro Stunde.

Lohngruppe VII*)

Verantwortliche Tätigkeiten, die über die Merkmale der Lohngruppen I - VI hinausgehen:

Textilreiniger*in mit bestandener Gesellen- oder Facharbeiterprüfung - es sei denn, es werden ausschließlich Tätigkeiten der Lohngruppe I - V ausgeübt - mit/ohne Verantwortung für den Ablauf des Waschverfahrens.
Beschäftigte mit Verantwortung für den Ablauf des Waschverfahrens, die über entsprechende umfassende Kenntnisse und Berufserfahrungen verfügen.

1. nach der Ausbildung bzw. Übernahme der Verantwortung
2. ab dem 3. Jahr nach der Ausbildung und Tätigkeit in der Branche bzw. Übernahme der Verantwortung
3. ab dem 4. Jahr nach der Ausbildung und Tätigkeit in der Branche bzw. Übernahme der Verantwortung
4. Textilreiniger*in mit alleiniger Verantwortung für den Gesamtablauf

*) Mit Inkrafttreten des Tarifvertrages am 1.5.1991 wurde auf den Ausbildungsberuf Textilreiniger*in abgestellt.
Dieselbe Einstufung gilt auch für die alten Ausbildungsberufe "Wäscher und Plätter sowie Färber und Chemischreiniger".

Sonderlohngruppen

Tätigkeiten

1. Reinigungskräfte

2. Wach- und/oder Schließkräfte

3. Heizer*in und Maschinist*in mit Verantwortung für die Kesselsteuerung bzw. die Wartung der Maschinenanlagen

4. Handwerker*in (z.B. Schlosser*in, Tischler*in, Elektriker*in, Maschinist*in usw.) mit abgeschlossener Gesellen*innen- bzw. Facharbeiter*innen-Prüfung

   a) nach der Ausbildung

   b) ab dem 3. Jahr nach der Ausbildung

   c) ab dem 4. Jahr nach der Ausbildung

   d) ab dem 5. Jahr nach der Ausbildung

5. a) Ladner*in und Expedient*in.

   b) Erste*r Ladner*in und erste*r Expedient*in sowie Ladner*innen die einen Ladenbetrieb führen.
   Auf den Mindestverdienst sind den ersten Ladner*innen entsprechend der Höhe des Umsatzes nach betrieblichen Einzelvereinbarungen Zulagen zu zahlen. Die Zulage muss mindestens 25,57 Euro monatlich betragen. Sie ist auch den Ladner*innen nach 5 a) zu zahlen, wenn diese allein im Laden tätig sind und mindestens 1200 Aufträge (z.B. 2- oder 3-teilige Anzüge =1 Auftrag) bzw. 1500 Stücke (z.B. 2- oder 3-teilige Anzüge = 2 bzw. 3 Stücke) monatlich im Jahresdurchschnitt in diesem Laden angenommen werden.

6. Vorarbeiter*innen erhalten 20 % auf den höchsten Tariflohn ihrer Gruppe, bei Akkord 20 % über den Akkordrichtsatz ihrer Gruppe.

7.1*) Kraftfahrer*innen nach Beschäftigungsjahren im Betrieb
   im 1. Jahr
   ab 2. Jahr

7.2*) Kraftfahrer*innen mit Kundenbetreuung (z.B. Reklamationsbearbeitung, Systemerläuterung, Inkasso oder vergleichbare Tätigkeiten) im Objekt- und Mietservicebereich**)
Beschäftigungsjahre im Betrieb
im 1. Jahr
im 2. Jahr
ab 3. Jahr

*) Kraftfahrer*innen, die als Springer*innen regelmäßig tätig sind, erhalten zusätzlich einen Zuschlag von 5% ihrer jeweiligen Einstufung.
Ein*e Springer*in muss die Touren von 3 anderen Kraftfahrer*innen beherrschen.

**) Hierzu zählen auch Kraftfahrer*innen, die z.B. Stützpunkte anfahren und wozu Führerscheinklasse II erforderlich ist.

Anlage 2

Einarbeitungszeiten für über 18 Jahre alte Arbeitnehmer*innen

Für die
Lohngruppe II
Lohngruppe III
Lohngruppe IV/1
Lohngruppe VI

gelten folgende Lohnsätze:

für die ersten 3 Monate	90 %
für weitere 3 Monate	95 %

Die Lohnsätze (Anlage 4) gelten nicht für Arbeitnehmer*innen, die vor der Einstellung 2 Jahre mit einer vergleichbaren Beschäftigung im Textilreinigungsgewerbe tätig waren.

Stundenlöhne für Jugendliche bis 18 Jahre ohne Anlernvertrag

Die Stundenlöhne für Jugendliche bis 18 Jahre ohne Anlernvertrag betragen 85 % der Stundenlöhne in den einzelnen Lohn- und Sonderlohngruppen.

Anlage 3

Beschäftigungsgruppen-Katalog der Angestellten

A. KAUFMÄNNISCHE ANGESTELLTE

Bei der Einordnung in die Tarifgruppen sind primär die Merkmale der ausgeübten Tätigkeit entscheidend. Zu bewerten ist jedoch auch die Berufsausbildung.

Die unten aufgeführten Beispiele sind jeweils im Zusammenhang mit den für die Gruppe aufgeführten Tätigkeitsmerkmalen, niemals aber isoliert zu sehen.

I. Angestellte ohne Berufsausbildung

K 1
Tätigkeitsmerkmale
Angestellte mit vorwiegend mechanischen oder schematischen Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung voraussetzen.

Beispiele:
Hilfsarbeiten im Bürobetrieb wie:
Abfertigen der Post;
Abschreibarbeiten, Abheftarbeiten;
Bedienen von Vervielfältigungsapparaten;
einfache Schreib-, Rechen- und Karteiarbeiten;
Bedienen kleinerer Fernsprechanlagen;
Hilfsarbeiten im Datenerfassungsbereich.

II. Angestellte mit Berufsausbildung

Für die Einstufung in die Gruppen K 2 bis K 5 ist grundsätzlich Voraussetzung:

Abgeschlossene kaufmännische Ausbildung, oder abgeschlossene Handelsschulausbildung von 2 Jahren bei mittlerer Reife von 1 Jahr) und Ablauf einer evtl. vereinbarten Probezeit §16 b MTV, oder eine dem gleich zu bewertende praktische kaufmännische Berufstätigkeit von mindestens 3 Jahren.

K 2
Tätigkeitsmerkmale
Angestellte mit einfachen kaufmännischen Tätigkeiten.

Beispiele:
Einfache kaufmännische Arbeiten im Einkauf, Verkauf, Versand, Lohnbuchhaltung, Buchhaltung, Statistik, Lager usw.;
Führung der Registratur in mittleren Betrieben;
Aufnahme von Stenogrammen und Übertragen in Maschinenschrift;

Übertragung von Diktaphonaufnahmen in Maschinenschrift;
Bedienen von Buchungs- oder Fakturiermaschinen nach vorbereiteten Unterlagen;
Bedienen von Fernschreibanlagen;
Bedienen von Fernsprechanlagen mit drei Amtsanschlüssen in Handvermittlung;
Bedienen von Fernsprechanlagen im Durchwahlsystem;
Lochen, Prüfen, Beschriften und Sortieren von Datenträgern;
Einfache Maschinenbedienungsarbeiten in der Datenverarbeitung (z.B. Bedienen von Lochschriftübersetzern; Bedienen von Kartendopplern).

K 2 a
Tätigkeitsmerkmale
Angestellte im Rahmen einer Tätigkeit nach K 2, die in ihrem Arbeitsgebiet über Sonderkenntnisse verfügen und laufend Eigeninitiative entwickeln.

Beispiele:
Stenotypist*in mit überdurchschnittlicher Silben- und Anschlagsleistung;
Phonotypist*in mit überdurchschnittlicher Anschlagsleistung;
Bedienen von Fernsprechanlagen mit mehr als drei Amtsanschlüssen nur in Handvermittlung;

K 3
Tätigkeitsmerkmale
Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit und entsprechender Verantwortung.

Beispiele:
Führung von Sach- oder Kontokorrentkonten;
Durchführung von Lohn- und/oder Gehaltsabrechnungen;
Durchführung von Kostenrechnung;
Führung von einfachem Schriftwechsel;
Vorbereitende Sachbearbeitung im Verkauf, Einkauf, Disposition, Versand, Kalkulation etc.;
Fakturieren mit Zusammenstellung aller dafür notwendigen Unterlagen;
Leitung der betrieblichen Lohn- und Kostenerfassung;
Verwalten eines Lagers (Warenannahme, Warenausgabe und Lagerhaltung einschließlich der dazugehörigen wert- und mengenmäßigen Buchhaltung);
Führung der Registratur in größeren Betrieben;
Qualifizierte Schreibkräfte mit Sachbearbeitungsfunktionen;
Aufnahme und Wiedergabe von Stenogrammen in einer Fremdsprache;
Bedienen von EDV-Systemen (Operating).

K 3 a
Tätigkeitsmerkmale
Angestellte im Rahmen einer Tätigkeit nach K 3, die in ihrem Arbeitsgebiet über umfassende Sachkenntnisse verfügen und besondere Leistungen - auch selbständig - erbringen oder Anweisungsfunktionen haben.

Beispiele:
Führung von Sachkonten mit Kontierung;
Führung von Kontokorrentkonten mit Kontierung und Erledigung der Regulierungs- und Mahnkorrespondenz;
Durchführung von Lohn- und/oder Gehaltsabrechnungen mit vollständigem Abschluss;
Vorbereitende Sachbearbeitung im Verkauf und Einkauf einschließlich der Führung von Schriftwechsel.

K 4
Tätigkeitsmerkmale
Angestellte, die schwierigere Aufgaben dauernd selbständig und unter ent-sprechender Verantwortung erledigen und nur allgemeine Anweisung erhalten.

Beispiele:
Führung oder Überwachung einer Sach- oder Kontokorrentbuchhaltung, einer Lohnbuchhaltung, einer Gehaltsbuchhaltung sowie der Kostenrechnung einschließlich Klärung und Abwicklung der damit in Zusammenhang stehenden Sachfragen;
Abschließende Sachbearbeitung in Verkauf, Einkauf, Disposition, Export etc. einschließlich Korrespondenzführung;
Abschließende Sachbearbeitung im Personal-, Sozial- und Ausbildungswesen;
Durchführung von schwierigen Kalkulationen und deren Auswertung;
Aufnahme und Wiedergabe von Stenogrammen in Fremdsprachen;
Führung von Schriftwechsel in einer Fremdsprache;
Operator*in;
Programmierer*in.

K 5
Tätigkeitsmerkmale
Angestellte mit selbständiger Tätigkeit, welche umfangreiche kaufmännische Spezialkenntnisse und praktische Erfahrung oder ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium erfordert.

Beispiele:
Bilanzbuchhalter*in (IHK-Prüfung);
EDV-Organisator*in
Für die Einstufung der Tätigkeit an Eingabe-Arbeitsplätzen an Datensichtgeräten gilt § 3, Ziffer 2.

B. TECHNISCHE ANGESTELLTE

Bei der Einordnung in die Tarifgruppen sind primär die Merkmale der ausgeübten Tätigkeit entscheidend. Zu bewerten ist jedoch auch die Berufsausbildung.

Die unten aufgeführten Beispiele sind jeweils im Zusammenhang mit den für die Gruppe aufgeführten Tätigkeitsmerkmalen, niemals aber isoliert zu sehen.

I. Angestellte ohne Berufsausbildung

T 1
Tätigkeitsmerkmale:
Angestellte mit vorwiegend mechanischen oder schematischen Tätigkeiten, die keine technische Berufsausbildung voraussetzen.

Beispiele:
Ladner*in *)
Expedient*in

*) wie Lohntarifschema Anlage 1, Sonderlohngruppe 5 a

II. Angestellte mit Berufsausbildung

T 2
Berufsausbildung:
Abgeschlossene technische Ausbildung.

Die erforderlichen Kenntnisse können auch durch eine dieser entsprechenden Fachschulausbildung oder eine dem gleich zu bewertende praktische Tätigkeit erworben sein.

Tätigkeitsmerkmale:
Angestellte mit einfachen technischen Tätigkeiten.

Beispiele:
Erste*r Ladner*in **)
Erste*r Expedient*in
Ladner*in der*die einen Ladenbetrieb führt.

**) wie Lohntarifschema Anlage 1, Sonderlohngruppe 5 b

T 2 a
Tätigkeitsmerkmale
Angestellte im Rahmen einer Tätigkeit nach T 2, die in ihrem Arbeitsgebiet über umfangreiche Sachkenntnisse verfügen und besondere Leistungen erbringen.

Beispiele:
Ladner*in mit besonderen Sachkenntnissen und besonderen Leistungen,
Ladner*in im heißen Laden mit Maschinenbedienung, Detachieren und Bügeln,
Angestellte mit aufsichtsführender Tätigkeit an Mangeln und Pressen in der Annahme, Expedition und Fuhrpark.
Direktricen.

T 3
Berufsausbildung:
a) abgeschlossene Ausbildung an einer anerkannten Fachschule für Techniker*innen,
b) abgeschlossene Ausbildung und durch mehrjährige praktische Tätigkeit vertiefte Berufserfahrung,
c) bei technischen Angestellten ohne abgeschlossene Ausbildung genügt eine mindestens 5-jährige Berufsausübung als qualifizierte*r angelernte*r Arbeiter*in nach vollendetem 18. Lebensjahr und das Vorliegen der Fähigkeiten der dauernden Tätigkeit eines Angestellten der höheren Gruppen.

Tätigkeitsmerkmale:
Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit und entsprechender Verantwortung.

Beispiele:
Angestellte mit aufsichtsführender Tätigkeit und Weisungsbefugnis in Betriebsabteilungen, Werkstätten und Einrichtungen wie Sortierraum, Einrichtungsabteilung, Näherei, Reinigung, Wäscherei, Fuhrpark und Werkstatt.

T 4
Berufsausbildung:
a) bestandene einschlägige Meister*innen-Prüfung vor Handwerks- oder Industrie- und Handelskammer,
b) abgeschlossene Ausbildung an einer anerkannten Fachschule für Techniker*innen,
c) abgeschlossene Ausbildung und durch mehrjährige praktische Tätigkeit vertiefte Berufserfahrung,
d) bei technischen Angestellten ohne abgeschlossene Ausbildung genügt eine mindestens 5-jährige Berufsausübung als qualifizierte*r angelernte*r Arbeiter*in nach vollendetem 18. Lebensjahr und das Vorliegen der Fähigkeiten der dauernden Tätigkeit einer*s Angestellten der höheren Gruppen.

Tätigkeitsmerkmale:
Angestellte, die schwierigere Aufgaben selbständig und unter entsprechender Verantwortung erledigen und nur allgemeine Anweisungen erhalten.

Beispiele:
Angestellte mit aufsichtsführender Tätigkeit und Weisungsbefugnis wie Waschmeister*in, Reinigungsmeister*in, Handwerksmeister*in, Einsatzleiter*in im Fuhrpark, Disposition im Fuhrpark.

T 5
Berufsausbildung:
a) Abschluss einer Fachhochschule,
b) Textiltechniker*in mit großer Berufserfahrung und besonderen Kenntnissen,
c) abgeschlossene Ausbildung und durch mehrjährige praktische Tätigkeit vertiefte Berufserfahrung sowie besondere Kenntnisse.

Tätigkeitsmerkmale:
Angestellte mit selbständiger Tätigkeit, welche umfangreiche Spezialkenntnisse und praktische Erfahrung erfordert.

Beispiele:
Ingenieure*innen und Techniker*innen, die den*die Betriebsleiter*in oder leitende*n Betriebsingenieur*in vertreten,
Ingenieure*in und Techniker*in, die selbständig Betriebsabteilungen leiten,
Entwicklungsingenieure*in für schwierige Aufgaben,
Arbeitsplanung und Überwachung des Betriebsablaufs,
Angestellte, die mit projektbezogenen Aufgaben betraut sind,
Angestellte, die mit Arbeitsplanung und Überwachung des Betriebsablaufs betraut sind,
Fuhrparkleiter*in (größerer Fuhrpark).

Anlage 4 - Lohn- und Gehaltstafel sowie Ausbildungsvergütungen

(Beträge in Euro)

Gewerbliche Arbeitnehmer*innen

Lohngruppe	seit 01.03.2025	ab 01.09.2025	ab 01.09.2026
I	2.309,60	2.369,60	2.439,60
II	2.321,93	2.381,93	2.451,93
III	2.338,43	2.398,43	2.468,43
IV	2.469,79	2.529,79	2.599,79
V	2.615,30	2.675,30	2.745,30
VI	2.735,51	2.795,51	2.865,51
VII 1.	2.939,74	3.001,47	3.076,51
VII 2.	3.053,77	3.117,90	3.195,85
VII 3.	3.154,89	3.221,14	3.301,67
VII 4.	3.262,46	3.330,97	3.414,24

Sonderlohngruppen	seit 01.03.2025	ab 01.09.2025	ab 01.09.2026
1.	2.293,15	2.353,15	2.423,15
2.	2.379,58	2.439,58	2.509,58
3.	2.944,05	3.005,88	3.081,03
4.a	2.939,74	3.001,47	3.076,51
4.b	3.053,77	3.117,90	3.195,85
4.c	3.154,90	3.221,15	3.301,68
4.d	3.262,46	3.330,97	3.414,24
5.a	2.365,18	2.425,18	2.495,18
5.b	2.444,42	2.504,42	2.574,42
7.1 im 1. Jahr	2.824,12	2.884,12	2.956,22
7.1 im 2. Jahr	2.939,74	3.001,47	3.076,51
7.2 im 1. Jahr	3.053,78	3.117,91	3.195,86
7.2 im 2. Jahr	3.154,90	3.221,15	3.301,68
7.2 im 3. Jahr	3.262,46	3.330,97	3.414,24

Lohnsätze bei Einarbeitungszeiten 90 % für die ersten 3 Monate

	seit 01.03.2025	ab 01.09.2025	ab 01.09.2026
LG II	2.089,74	2.143,74	2.206,74
LG III	2.104,51	2.158,59	2.221,59
LG IV/1	2.222,81	2.276,81	2.339,81
LG VI	2.461,96	2.515,96	2.578,96

Lohnsätze bei Einarbeitungszeiten 95 % für weitere 3 Monate

	seit 01.03.2025	ab 01.09.2025	ab 01.09.2026
LG II	2.205,83	2.262,83	2.329,33
LG III	2.221,42	2.278,51	2.345,01
LG IV/1	2.346,30	2.403,30	2.469,80
LG VI	2.598,73	2.655,73	2.722,23

Kaufmännische Angestellte

Gehaltsgruppe		seit 01.03.2025	ab 01.09.2025	ab 01.09.2026
K 1	bis zu 2. Tätigkeitsjahr	2.138,72	2.198,72	2.268,72
	nach 2. Tätigkeitsjahr	2.237,87	2.297,87	2.367,87
	nach 3. Tätigkeitsjahr	2.342,35	2.402,35	2.472,35
	nach 4. Tätigkeitsjahr	2.457,46	2.517,46	2.587,46
	nach 6. Tätigkeitsjahr	2.573,25	2.633,25	2.703,25
K 2	bis zu 2. Tätigkeitsjahr	2.423,62	2.483,62	2.553,62
	nach 2. Tätigkeitsjahr	2.597,66	2.657,66	2.727,66
	nach 3. Tätigkeitsjahr	2.778,81	2.838,81	2.909,78
	nach 4. Tätigkeitsjahr	2.963,77	3.026,01	3.101,66
	nach 6. Tätigkeitsjahr	3.157,31	3.223,61	3.304,20
K 2 a	nach 2. Tätigkeitsjahr	2.920,33	2.981,66	3.056,20
	nach 4. Tätigkeitsjahr	3.157,31	3.223,61	3.304,20
	nach 6. Tätigkeitsjahr	3.391,13	3.462,34	3.548,90
K 3	bis zu 2. Tätigkeitsjahr	2.960,53	3.022,70	3.098,27
	nach 2. Tätigkeitsjahr	3.219,18	3.286,78	3.368,95
	nach 4. Tätigkeitsjahr	3.462,55	3.535,26	3.623,64
	nach 6. Tätigkeitsjahr	3.756,59	3.835,48	3.931,37
K 3 a	nach 2. Tätigkeitsjahr	3.610,36	3.686,18	3.778,33
	nach 4. Tätigkeitsjahr	3.916,46	3.998,71	4.098,68
	nach 6. Tätigkeitsjahr	4.255,42	4.344,78	4.453,40
K 4	bis zu 2. Tätigkeitsjahr	3.556,19	3.630,87	3.721,64
	nach 2. Tätigkeitsjahr	3.932,66	4.015,25	4.115,63
	nach 4. Tätigkeitsjahr	4.282,24	4.372,17	4.481,47
	nach 6. Tätigkeitsjahr	4.646,44	4.744,02	4.862,62
K 5	bis zu 2. Tätigkeitsjahr	4.775,53	4.875,82	4.997,72
	nach 2. Tätigkeitsjahr	5.046,74	5.152,72	5.281,54
	nach 4. Tätigkeitsjahr	5.322,58	5.434,35	5.570,21

Technische Angestellte

Gehaltsgruppe		seit 01.03.2025	ab 01.09.2025	ab 01.09.2026
T 1		2.363,11	2.423,11	2.493,11
T 2		2.510,22	2.570,22	2.640,22
T 2 a		2.853,69	2.913,69	2.986,53
T 3	bis zu 2. Tätigkeitsjahr	2.960,53	3.022,70	3.098,27
	nach 2. Tätigkeitsjahr	3.219,18	3.286,78	3.368,95
	nach 4. Tätigkeitsjahr	3.462,55	3.535,26	3.623,64
	nach 6. Tätigkeitsjahr	3.756,59	3.835,48	3.931,37
T 4	bis zu 2. Tätigkeitsjahr	3.556,19	3.630,87	3.721,64
	nach 2. Tätigkeitsjahr	3.932,66	4.015,25	4.115,63
	nach 4. Tätigkeitsjahr	4.282,24	4.372,17	4.481,47
	nach 6. Tätigkeitsjahr	4.646,44	4.744,02	4.862,62
T 5	bis zu 2. Tätigkeitsjahr	4.775,53	4.875,82	4.997,72
	nach 2. Tätigkeitsjahr	5.046,74	5.152,72	5.281,54
	nach 4. Tätigkeitsjahr	5.322,58	5.434,35	5.570,21

Ausbildungsvergütungen

bundesweit	seit 01.03.2025	ab 01.09.2025	ab 01.09.2026
im 1. Jahr	1.100,00	1.160,00	1.230,00
im 2. Jahr	1.170,00	1.230,00	1.300,00
im 3. Jahr	1.250,00	1.310,00	1.380,00
im 4. Jahr	1.350,00	1.410,00	1.480,00

Protokollnotiz zum
Lohn- und Gehaltstarifvertrag
vom 8. Juli 2025

Zwischen dem

Industrieverband Textil Service - intex e. V., Frankfurt am Main

sowie der

IG Metall, Vorstand, Frankfurt am Main

wird folgende Protokollnotiz vereinbart:

Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Zahlung des jeweils geltenden gesetzlichen Mindestlohns durch den Arbeitgeber (§§ 1 Abs. 1, 22 MiLoG). Aktuell beträgt der gesetzliche Mindestlohn 12,82 Euro brutto/Stunde. Die Mindestlohnkommission hat mit ihrem fünften Beschluss vom 27. Juni 2025 folgende Erhöhungen vereinbart:

- zum 01.01.2026 auf 13,90 Euro,
- zum 01.01.2027 auf 14,60 Euro

jeweils brutto je Zeitstunde.

Diese Steigerungen müssen noch nach § 11 MiLoG durch Rechtsverordnung verbindlich gemacht werden.

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass sie die gesetzlichen Vorgaben des Mindestlohngesetzes sowie die Umsetzung der Steigerungen des gesetzlichen Mindestlohnes durch die entsprechende Rechtsverordnung beachten und sie auf die betroffenen Lohn- und Gehaltsgruppen anwenden werden.

Göttingen, den 8. Juli 2025

Industrieverband Texil Service - intex - e.V. Frankfurt am Main	IG Metall Vorstand Frankfurt am Main
_____	_____

TARIFVERTRAG ÜBER ZUSÄTZLICHES URLAUBSGELD

Zwischen dem

Industrieverband Textil Service - intex e. V.,
Frankfurt am Main

und der

IG Metall, Vorstand,
Frankfurt am Main

wird folgender Tarifvertrag vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

Räumlich: Bundesrepublik Deutschland

Fachlich: Dienstleistungsunternehmen einschließlich verbundener Unternehmen und Betriebe, die kundeneigene und/oder Leasing-Textilien wieder aufbereiten (Waschen, Reparieren, Erneuern)
und/oder alle damit verbundenen Dienstleistungen erbringen und Kunden aus der gewerblichen Wirtschaft (z. B. Handel, Handwerk, Industrie, Hotel- und Gaststättengewerbe, Sicherheitsunternehmen),
dem Dienstleistungsbereich (z .B. Krankenhäuser, Mediziner*innen, Gesundheitspraxen, Heime und Heimbewohner*innen, Reha-Kliniken),
dem Bereich öffentlicher Stellen
(z. B. Streitkräfte, Polizei, Verwaltungen etc.)
sowie dem Versorgungsbereich (z. B. Waschraumhygiene, Service-Einrichtungen beim Kunden, Warenbereitstellung und -handling, Klinikdienste etc.) versorgen.

Persönlich: Für alle Arbeitnehmer*innen
einschließlich Auszubildende.

§ 2 Zusätzliches Urlaubsgeld

Das zusätzliche Urlaubsgeld beträgt bei einer Betriebszugehörigkeit von

	in 2025	in 2026	ab 2027
bis 2 Jahre	727,85 €	745,54 €	766,19 €
ab 2 Jahre	766,37 €	784,99 €	806,73 €
ab 3 Jahre	804,00 €	823,54 €	846,35 €
ab 4 Jahre	882,71 €	904,16 €	929,21 €

Diese Beträge sind Grundlage für die Berechnung der Steigerung des zusätzlichen Urlaubsgeldes gemäß § 16 Ziffer 3 des Manteltarifvertrages beim Neuabschluss des Lohn- und Gehaltstarifvertrages.

§ 3 Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt ab 1. Juni 2025 in Kraft.

Der Tarifvertrag gilt auf unbestimmte Zeit und kann erstmals mit einer Frist von 2 Monaten, jeweils zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 28. Februar 2027, gekündigt werden.

Mit Rechtswirksamkeit dieses Tarifvertrages tritt der Tarifvertrag über zusätzliches Urlaubsgeld vom 13. Juni 2023 außer Kraft.

Göttingen, 8. Juli 2025

Industrieverband Textil Service - intex e. V., Frankfurt am Main	IG Metall Vorstand, Frankfurt am Main
_____	_____

Räumlich: Für das Bundesgebiet ohne West-Berlin.

Fachlich:
a) Für Betriebe des Chem. Reinigungs-, Teppichreinigungs-und Färbereigewerbes (einschließlich sogenannter Schnell- bzw. Expreßreinigungen usw.), mit in der Regel mehr als 10 Beschäftigten.

b) Für Wäschereien, Plättereien, Schnellwäschereien, Mietwaschküchen, Automatenwäschereien, Heißmangelbetriebe, Waschsalons, mit in der Regel mehr als 10 Beschäftigten.

Persönlich: Für alle gewerblichen Arbeitnehmer einschließlich Ladnerinnen und Expedientinnen, die eine der Rentenversicherungspflicht für Arbeiter unterliegende Beschäftigung ausüben, sowie für die ersten Ladnerinnen und Expedientinnen, die der Rentenversicherungspflicht für Angestellte unterliegen.

§ 2
Kündigungsschutz

1. Einem Arbeitnehmer kann nach Vollendung des 55. Lebensjahres und einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mindestens 10 Jahren bis zur Bewilligung des Altersruhegeldes, der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente bzw. vorgezogenen Altersruhegeldes, längstens jedoch bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres, das Beschäftigungsverhältnis nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden.

2. Wenn der Betriebsrat nicht innerhalb einer Woche widerspricht, kann von Ziffer 1 abgewichen werden:

a) bei Stillegung von wesentlichen Betriebsteilen,
b) in anderen sachlich begründeten Fällen, (z.B. aus dringenden betrieblichen Gründen).

Erhebt der Betriebsrat Widerspruch, so hat er diesen sachlich zu begründen. Kommt zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat keine Einigung zustande, so werden die Tarifvertragsparteien angerufen. Bleiben auch deren Einigungsbemühungen erfolglos, so steht der Rechtsweg offen.

3. Unberührt bleibt die Möglichkeit der Änderungskündigung mit den bestehenden gesetzlichen und tarifvertraglichen Fristen. Es gelten jedoch die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes mit der Maßgabe, dass die von einer Maßnahme nach § 99 BetrVG betroffenen Arbeitnehmer Anspruch auf die Leistungen nach § 3 dieses Tarifvertrages haben.

§ 3
Lohn- und Gehaltssicherung*)

1. Gewerbliche Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens 10 Jahre ununterbrochen angehören und an ihrem Arbeitsplatz verbleiben, haben Anspruch auf mindestens 95 % ihres in den letzten sechs voll abgerechneten Monaten erzielten Durchschnittsstundenverdienstes (ohne Zuschläge für Mehrarbeit, Nachtarbeit, Feiertagsarbeit und ähnliches).

2. Gewerbliche Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens 10 Jahre ununterbrochen angehören und die durch Änderungskündigung versetzt werden, haben Anspruch auf den Differenzbetrag der sich aus dem Durchschnittsstundenverdienst der in ihrer neuen Tätigkeitsgruppe beschäftigten Arbeitnehmer und 95 % des persönlichen Durchschnittsstundenverdienstes (ohne Zuschläge) der letzten sechs voll abgerechneten Monate vor der Versetzung ergibt.

   Dieser so festgesetzte Ausgleichsbetrag (Stundenlohndifferenz mal tarifliche Arbeitszeit) ist jeden Monat auszuzahlen, soweit Anspruch auf Lohnzahlung besteht und 95 % des persönlichen Durchschnittsstundenverdienstes nach Abs. 1 nicht überschritten werden.

3. Ladnerinnen und Expedientinnen, die der Rentenversicherungspflicht für Angestellte unterliegen, das 55. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb

*) siehe Geltungsbereich in § 1
mindestens 10 Jahre ununterbrochen angehören und die durch Änderungskündigung versetzt werden, haben Anspruch auf den Differenzbetrag, der sich aus dem Tarifgehalt ihrer neuen Tätigkeitsgruppe und 95 % ihres letzten Monatsgehalts (ohne Zuschläge) vor der Versetzung ergibt.

Dieser so festgesetzte Ausgleichsbetrag ist jeden Monat auszuzahlen, soweit Anspruch auf Gehaltszahlung besteht und 95 % des letzten Monatsgehalts (ohne Zuschläge) vor der Versetzung nicht überschritten werden.

4. Bei künftigen Lohn- bzw. Gehaltserhöhungen darf der betroffene Arbeitnehmer hinsichtlich des Erhöhungsbetrages nicht schlechter gestellt werden als die übrigen Arbeitnehmer seiner neuen Lohn- bzw. Gehaltsgruppe.

5. Der Anspruch auf Leistungen der Ziffer 1-4 besteht bis zur Bewilligung des Altersruhegeldes, der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente bzw. des vorgezogenen Altersruhegeldes, längstens jedoch bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres.

6. Etwaige Rentenzahlung aus der gesetzlichen Unfallversicherung sonstige Verdienstausgleiche von anderer Seite (ausgenommen private Versicherungen des Arbeitnehmers), die nach Entstehen von Ansprüchen aus diesem Tarifvertrag gezahlt werden, können bei der Lohn- und Gehaltssicherung berücksichtigt werden.

   Rentenversicherungs- bzw. Verdienstausgleichsbetrag und Lohn- und Gehaltssicherung dürfen zusammen 95 % nach Ziffern 1 - 3 nicht unterschreiten.

7. Der Arbeitnehmer darf eine seinem Leistungsvermögen entsprechende Arbeit nicht ausschlagen.

§ 4
Verhütung mißbräuchlicher Anwendung und Nutzung

Arbeitgeber und Betriebsrat sollen bei Verdacht der mißbräuchlichen Anwendung dieses Tarifvertrages durch Arbeitgeber oder Arbeitnehmer die Streitigkeiten in Verhandlungen beilegen.

Gelingt dies nicht, so sind die Tarifparteien um Vermittlung anzurufen.

§ 5
Inkrafttreten und Kündigung

1. Vorstehender Tarifvertrag tritt mit den §§ 1, 2, 4 und 5 - Geltungsbereich, Kündigungsschutz, Verhinderung mißbräuchlicher Anwendung oder Nutzung – ab 1. März 1980 in Kraft.

   Ab 1. März 1981 tritt dieser Tarifvertrag mit allen Bestimmungen - auch § 3, Verdienstschutz - in Kraft.

   Er kann mit einer Frist von 6 Monaten erstmals zum 28. Februar 1985 gekündigt werden.

2. Ändern sich während der Laufzeit dieses Tarifvertrages die Voraussetzungen für den Bezug des Altersruhegeldes in der gesetzlichen Rentenversicherung oder sonstige gesetzlichen Grundlagen zu diesem Abkommen, so kann jede Tarifvertragspartei das Abkommen mit sechsmonatiger Frist zum Halbjahresende kündigen. Beide Tarifvertragsparteien sind verpflichtet, in Verhandlungen über eine entsprechende Neuregelung einzutreten.

Frankfurt, den 12. Februar 1979

Tarifpolitische Arbeitsgemeinschaft Textilreinigung (TATEX) im Deutschen Textilreinigungs-Verband (DTV) Bonn	Gewerkschaft Textil-Bekleidung Hauptvorstand Düsseldorf
gez.: K.H. Thoma	gez.: Schumacher

Dieser Tarifvertrag wurde auf die IG Metall übergeleitet.

TARIFVERTRAG ÜBER JAHRESSONDERZAHLUNGEN

Zwischen dem

Industrieverband Textil Service - intex e. V.,
Frankfurt am Main

und der

IG Metall, Vorstand,
Frankfurt am Main

wird folgender Tarifvertrag vereinbart:

wird folgender Tarifvertrag über Jahressonderzahlungen für Arbeitnehmer*innen, Angestellte und Auszubildende abgeschlossen:

§ 1 - GELTUNGSBEREICH

Dieser Tarifvertrag gilt:

Räumlich:	Bundesrepublik Deutschland
Fachlich:	Dienstleitungsunternehmen einschließlich verbundener Unternehmen und Betriebe, die kundeneigene und/oder Leasing-Textilien wieder aufbereiten (Waschen, Reparieren, Erneuern) und/oder alle damit verbundenen Dienstleistungen erbringen und Kunden aus der gewerblichen Wirtschaft (z.B. Handel, Handwerk, Industrie, Hotel- und Gaststättengewerbe, Sicherheitsunternehmen), dem Dienstleistungsbereich (z.B. Krankenhäuser, Mediziner*innen, Gesundheitspraxen, Heime und Heimbewohner*innen, Reha-Kliniken), dem Bereich öffentlicher Stellen (z.B. Streitkräfte, Polizei, Verwaltungen etc.) sowie dem Versorgungsbereich (z.B. Waschraumhygiene, Service-Einrichtungen beim Kunden, Warenbereitstellung und –handling, Klinikdienste, etc.) versorgen.
Persönlich:	Für alle Arbeitnehmer*innen einschließlich Auszubildende.

§ 2 - VORAUSSETZUNGEN UND HÖHE DER JAHRESSONDERZAHLUNG

1. Alle gewerblichen Arbeitnehmer*innen, Angestellten und Auszubildenden erhalten eine Jahressonderzahlung nach den Bestimmungen dieses Tarifvertrages.

2. Die Jahressonderzahlung beträgt

im 1. Jahr der Betriebszugehörigkeit	40 %
im 2. Jahr der Betriebszugehörigkeit	45 %
ab dem 3. Jahr der Betriebszugehörigkeit	60 %
ab dem 5. Jahr der Betriebszugehörigkeit	65 %

   eines Monatsverdienstes bzw. Ausbildungsvergütung.
   Die Betriebszugehörigkeit errechnet sich aus dem Zeitraum des Betriebseintritts bis zum 30. September des jeweiligen Jahres.

3. Im Laufe des Kalenderjahres Ausscheidende oder bis spätestens zum 01. September Eintretende haben Anspruch auf ein Zwölftel der Jahressonderzahlung nach Ziffer 2, für jeden Kalendermonat, in dem das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis mindestens 15 Kalendertage bestanden hat.

   Hiervon ausgenommen sind diejenigen:

   a) die bis zum 31. März des Jahres ausscheiden,

   b) oder die bis zum 31. Dezember des Jahres durch eigene Kündigung ausscheiden und zu diesem Zeitpunkt noch keine 12 Monate im Betrieb waren,

   c) oder die infolge fristloser Kündigung aus wichtigem Grund oder Arbeitsvertragsbruch ausscheiden.

   Arbeitnehmer*innen, die nach Auszahlung der Jahressonderzahlung bis zum 31. Dezember des Jahres ausscheiden, haben die zuviel erhaltene Jahressonderzahlung anteilig (Zwölftelung) zurückzuzahlen. Besteht ein Rückzahlungsanspruch des Arbeitgebers, so gilt die Jahressonderzahlung als Vorschuss, der ohne Rücksicht auf die Pfändungsfreigrenzen zu verrechnen oder zurückzuzahlen ist.

4. a) Die Jahressonderzahlung ist nach dem durchschnittlichen Monatsverdienst bzw. der durchschnittlichen monatlichen Ausbildungsvergütung zu errechnen. Berechnungszeitraum ist die Zeit vom 1. Januar bis zum 30. September des laufenden Kalenderjahres.

b) Bei Eintritt nach dem 1. Januar ist die bis zum 30. September des laufenden Kalenderjahres zurückgelegte Beschäftigungsdauer zugrunde zu legen.

Bei der Feststellung des durchschnittlichen Monatsverdienstes bzw. der durchschnittlichen Ausbildungsvergütung sind sämtliche Zuschläge mit zu berücksichtigen; zusätzliches Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlungen und sonstige Sonderleistungen sowie Zuschüsse des Arbeitgebers zur Kranken-, Renten- und befreienden Lebensversicherung, Reisespesen, Trennungsentschädigungen und ähnliches bleiben außer Ansatz.

c) Entschuldigte Fehlzeiten (ausgenommen unbezahlter Urlaub) im Berechnungszeitraum dürfen sich auf die Höhe der Jahressonderzahlung nicht mindernd auswirken, soweit diese Fehlzeiten insgesamt die Dauer von vier Monaten nicht überschreiten.

d) Soweit sich Fehlzeiten durch Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz und/oder durch Inanspruchnahme von Elternzeit ergeben, tritt eine Minderung der Jahressonderzahlung nicht ein, wenn am Tag der Niederkunft eine Betriebszugehörigkeit von 18 Monaten erreicht ist.

Die Inanspruchnahme von Elternzeit darf sich bis zur Dauer von 12 Monaten nicht anspruchsmindernd auswirken und ist pro Beschäftigter*n im gleichen Betrieb nur einmal möglich.

Enden die ersten 12 Monate der Elternzeit im folgenden Kalenderjahr, dann besteht für diesen Zeitraum des folgenden Kalenderjahres ebenfalls ein Jahressonderzahlungsanspruch, falls der*die Arbeitnehmer*in nach Ablauf der gesamten Elternzeit die Arbeit wieder aufnimmt. Dieser Teil der Jahressonderzahlung ist in Abhängigkeit der restlichen Monate, der aktuellen Arbeitszeit und des aktuellen Lohns bzw. Gehalts nach Wiederaufnahme der Arbeit mit der nächstmöglichen Lohn- und Gehaltsabrechnung auszuzahlen.

e) Kurzarbeit, gleich über welchen Zeitraum, darf in keinem Fall die Jahressonderzahlung mindern.

f) Für die Berechnung des durchschnittlichen Monatsverdienstes wird für Monate mit Kurzarbeit der Durchschnittsverdienst der Monate im Berechnungszeitraum zugrunde gelegt, in denen voll gearbeitet wird.

5. Die Jahressonderzahlung ist im November oder beim Ausscheiden auszuzahlen.

§ 3 - ANRECHENBARKEIT DER JAHRESSONDERZAHLUNG

Auf die Jahressonderzahlung können alle betrieblichen Leistungen wie Weihnachtsgratifikationen, Jahresabschlussvergütungen, Jahresprämien, Ergebnisbeteiligungen, Tantiemen, dreizehnte Monatsentgelte und dergleichen angerechnet werden.

§ 4 - BERECHNUNG VON DURCHSCHNITTSENTGELTEN

Die Jahressonderzahlung bleibt bei der Berechnung von Durchschnittsentgelten und in sonstigen Fällen, in denen Ansprüche irgendwelcher Art von der Höhe des Arbeitsentgeltes abhängig sind, außer Ansatz. Sie gilt als einmalige Leistung im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften.

§ 5 - AUSSCHLUSSFRIST

Ansprüche aus diesem Tarifvertrag müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten ab dem Auszahlungstag nach § 2 schriftlich geltend gemacht werden.

§ 6 - INKRAFTTRETEN UND LAUFDAUER

Dieser Tarifvertrag tritt ab 01. Juni 2023 in Kraft.

Der Tarifvertrag gilt auf unbestimmte Zeit und kann erstmals mit einer Frist von 2 Monaten, jeweils zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 31. Mai 2025, gekündigt werden.

Mit Rechtswirksamkeit dieses Tarifvertrages treten der Tarifvertrag über Jahressonderzahlungen (Alte Bundesländer) vom 19. Mai 2004 und der Tarifvertrag über Jahressonderzahlung (neue Bundesländer) vom 27. März 2020 außer Kraft.

Leipzig, 13. Juni 2023

Industrieverband Textil-Service intex e.V. Eschborn/Ts.	IG Metall Vorstand Frankfurt am Main

Manteltarifvertrag

Zwischen dem

Industrieverband Textil Service - intex e. V.
Mainzer Landstr. 55
60329 Frankfurt am Main

und der

IG Metall, Vorstand, FB Tarifpolitik
Wilhelm-Leuschner-Str. 79
60329 Frankfurt am Main

wird folgender Manteltarifvertrag vereinbart:

§ 1
Geltungsbereich

Räumlich: Bundesrepublik Deutschland

Fachlich: Dienstleistungsunternehmen einschließlich verbundener Unternehmen und Betriebe, die kundeneigene und/oder Leasing-Textilien wieder aufbereiten (Waschen, Reparieren, Erneuern) und/oder alle damit verbundenen Dienstleistungen erbringen und Kunden aus der gewerblichen Wirtschaft (z. B. Handel, Handwerk, Industrie, Hotel- und Gaststättengewerbe, Sicherheitsunternehmen), dem Dienstleistungsbereich (z. B. Krankenhäuser, Ärzt*innen, Gesundheitspraxen, Heime und Heimbewohner*innen, Reha-Kliniken), dem Bereich öffentlicher Stellen (z. B. Streitkräfte, Polizei, Verwaltungen etc.) sowie dem Versorgungsbereich (z. B. Waschraumhygiene, Service-Einrichtungen beim Kunden, Warenbereitstellung und -handling, Klinikdienste, etc.) versorgen.

Persönlich: Für alle Arbeitnehmer*innen und Auszubildende

§ 2
Arbeitszeit, Arbeitszeitgestaltung und Arbeitssouveränität

1. Regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit

1.1. Die regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit beträgt:

1.1.1. Für die Länder Baden-Württemberg, Bayern, Berlin-West, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Schleswig-Holstein (nachfolgend alte Bundesländer) 37 Stunden.

1.1.2. Für die Länder Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Sachsen und Berlin-Ost (nachfolgend neue Bundesländer) 39 Stunden.

1.1.3. Ab dem 01.01.2023 bundesweit einheitlich 37 Stunden.

1.2. Die Verteilung der regelmäßigen tariflichen Wochenarbeitszeit auf die einzelnen Werktage sowie Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen werden durch Vereinbarung

mit dem Betriebsrat geregelt und durch Aushang bekanntgegeben. Hierbei soll unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange eine möglichst gleichmäßige Verteilung der Wochenarbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage erfolgen, wobei der Samstag möglichst arbeitsfrei bleiben sollte.

1.3. Die an Volksfesten, nicht gesetzlichen Feiertagen, Betriebsfeiern etc. ausfallende Arbeitszeit kann durch Verlängerung der Arbeitszeit an anderen Werktagen nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat ausgeglichen werden.

1.4. Für Tätigkeiten, bei denen regelmäßig und in erheblichem Umfange Arbeitsbereitschaft vorliegt, kann die regelmäßige Wochenarbeitszeit bis zu 9 Stunden verlängert werden; in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, in Vereinbarung mit den betroffenen Beschäftigten.

1.5. Am 24. und 31. Dezember endet die Arbeitszeit um 12.00 Uhr. In zwingenden Fällen kann mit dem Betriebsrat ein anderer Zeitpunkt als Arbeitsende vereinbart werden.

Protokollnotiz zum § 2, Ziffer 1.2:

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass für folgende Arbeitnehmer*innen bzw. Tätigkeiten eine Samstagsarbeitszeit nicht zu vermeiden ist:

Kraftfahrer*innen, Handwerker*innen, Kesselwärter*innen, Bereitschaftsdienst im Büro, IT-Service, Expedition und Kundendienst, Reinigungskräfte und Bewachung.

2. Arbeitszeitgestaltung

   Von Ziffer 1 ff. abweichende Arbeitszeitgestaltungsregelungen können im Rahmen von Betriebsvereinbarungen entsprechend dem Rahmentarifvertrag über Arbeitszeitgestaltung im Textilreinigungsgewerbe geregelt werden.

3. Individuelle Veränderung der wöchentlichen Arbeitszeit

   3.1. Der*die Arbeitnehmer*in kann eine individuelle Absenkung der persönlichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit beantragen. Dieser Antrag kann auf unbestimmte Zeit gestellt werden und soll den Umfang der Verringerung und die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben. Mit einer Frist von 2 Monaten zum Ablauf von 6 Monaten, kann der*die Arbeitnehmer*in wieder eine Erhöhung bis zur ursprünglichen Arbeitszeit verlangen.

   Dem Antrag des*r Beschäftigten ist vorbehaltlich entgegenstehender, zwingender Gründe zu entsprechen.

   3.2. Für eine weitere oder neue Absenkung der Wochenarbeitszeit beträgt die Wartezeit 12 Monate.

   3.3. Für alle Arbeitnehmer*innen mit individuell abgesenkter Arbeitszeit gelten im Übrigen die tariflichen Bestimmungen, soweit sich nicht aus dem Wesen und der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses etwas Anderes ergibt. Dabei sind tarifvertragliche Ansprüche, soweit nichts Anderes geregelt ist, im Verhältnis der vertraglichen Arbeitszeit zur tarifvertraglichen regelmäßigen Arbeitszeit zugrunde zu legen.

   3.4. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes in der jeweils gültigen Fassung.

4. Umwandlung von Vergütung in Freizeit

   Auf Antrag des*der Arbeitnehmer*in können in Freizeit umgewandelt werden:

   - Vergütung für Mehrarbeitsstunden und -zuschläge,
   - Vergütung für Nachtarbeits-, für Sonn- und Feiertagsstunden und -zuschläge,
   - Wechselschichtzuschläge.

   Dieser Antrag muss für mindestens 6 Monate gestellt werden.

   Aus diesen umgewandelten Zuschlägen entsteht kein Anrecht auf Mehrarbeitszuschläge.

   Die Freizeit ist auf Antrag des*der Arbeitnehmer*in unter Berücksichtigung betrieblicher Belange in Abstimmung mit dem Arbeitgeber zu nehmen.

   Der Freizeitausgleich muss spätestens innerhalb von 12 Monaten nach Entstehung gewährt werden.

§ 3
Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Mehrarbeit

   a) Bei dringendem Bedarf kann mit Rücksicht auf die besondere Situation als Dienstleistungsbetrieb die Wochenarbeitszeit bis zu 10 Stunden über die tarifliche Wochenarbeitszeit hinaus durch Vereinbarung von Mehrarbeit mit dem Betriebsrat vorübergehend verlängert werden. Die Arbeitnehmer*innen sind im Rahmen dieser Betriebsvereinbarung zur Leistung der Mehrarbeit verpflichtet, soweit gesetzliche Bestimmungen nicht dagegenstehen.

   b) Auf Antrag können Arbeitnehmer*innen aus gesundheitlichen Gründen und Arbeitnehmer*innen mit Kindern unter sechs Jahren, die die Betreuung der Kinder für die Zeiten der Mehrarbeit nicht gewährleisten können, von der Mehrarbeit befreit werden.

   c) Als zuschlagspflichtige Mehrarbeit gelten die Arbeitsstunden, welche über die nach § 2 Ziffern 1.1 und 1.4, vereinbarte regelmäßige Wochenarbeitszeit hinausgehen. Ausgenommen ist die Zeit, in der nach § 5 Ziffer 2a, ausgefallene Arbeitszeit ausgeglichen oder nachgeholt wird.

   d) Der Mehrarbeitszuschlag beträgt von der 1. bis 5. Mehrarbeitsstunde in der Woche 25 Prozent und ab der 6. Mehrarbeitsstunde 33 1/3 Prozent.

   e) Mehrarbeitsstunden werden

      - bei 37 Wochenarbeitsstunden mit 1/160
      - bei 37,5 Wochenarbeitsstunden mit 1/163 und
      - bei 38 Wochenarbeitsstunden mit 1/165

      des tariflichen Monatslohns- bzw. –gehalts, plus der Zuschläge nach c) und d) vergütet. Bei Verkürzung der Arbeitszeit ist der Teiler entsprechend zu ändern. Folgende Formel ist anzuwenden: tarifliche Wochenarbeitszeit x 13 : 3.

   f) In Vereinbarung mit dem Betriebsrat oder den betroffenen Arbeitnehmer*innen können Überstunden und Überstundenzuschläge in Freizeit abgegolten werden. Die Freizeitgewährung sollte möglichst in nahem Zusammenhang mit der Überstundenableistung stehen.

2. Nachtarbeit

   a) Nachtarbeit ist die zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistete Arbeit.

   b) Der Nachtarbeitszuschlag beträgt 50 Prozent für jede Nachtarbeitsstunde. Er entfällt bei Wechselschicht.

      Er kann in Vereinbarung mit dem Betriebsrat für eine volle Nachtschicht wie folgt vereinbart werden:

Für die Zeit von 20.00 bis 24.00 Uhr	35 %
Für die Zeit von 0.00 bis 4.00 Uhr	65 %
Für die Zeit von 4.00 bis 6.00 Uhr	35 %

   c) Bei Wechselschicht werden für die Arbeitsstunden wie folgt Zuschläge gezahlt:

- ab 20.00 Uhr	15 %
- ab 22.00 Uhr	20 %
- von 0.00 Uhr bis 4.00 Uhr	35 %
- von 4.00 Uhr bis 6.00 Uhr	20 %

3. Sonntags- und Feiertagsarbeit

   a) Sonntags- und Feiertagsarbeit ist die zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr geleistete Arbeit.

   b) Für Arbeiten an Sonntagen ist ein Zuschlag von 50 Prozent (Gesamtvergütung 150 Prozent), für Arbeiten an gesetzlich zu bezahlenden Wochenfeiertagen und an den Feiertagen, die auf einen Sonntag fallen, ein Zuschlag von 150 Prozent (Gesamtvergütung 250 Prozent) zu zahlen. Für Arbeiten an den Oster-, Pfingst- und Weihnachtsfeiertagen sowie am Neujahrstag und am 1. Mai beträgt der Zuschlag 200 Prozent (Gesamtvergütung 300 Prozent).

4. Fallen mehrere zuschlagspflichtige Arbeiten zusammen, so ist nur der jeweils höchste Zuschlag zu zahlen, ausgenommen, wenn Nacht- und Mehrarbeit zusammenfallen.

5. Sonderzuschlag für Dampfkesselreinigungsarbeiten:

   Arbeitnehmer*innen, die Dampfkesselreinigungsarbeiten (Arbeiten bei liegenden Kesseln in den Feuerzügen) verrichten, erhalten für die Dauer dieser Arbeiten einen Sonderzuschlag von 100 Prozent.

6. Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit werden nur vergütet, wenn die entsprechende Arbeit mit dem Arbeitgeber vereinbart worden ist.

7. Bemessungsgrundlage des Zuschlags ist bei Zeitlohnarbeiten der sich aus dem tariflichen Monatslohn bzw. -gehalt zu errechnende Stundenlohn, bei Akkord- und Prämienlohnarbeiten der persönliche Durchschnittsverdienst gemäß § 14 je Arbeitsstunde. Maßgeblich ist folgender Divisor:
   - bei 37 Wochenarbeitsstunden 160,
   - bei 37,5 Wochenarbeitsstunden 163 und
   - bei 38 Wochenarbeitsstunden 165.

   Bei Verkürzung der Arbeitszeit ist der Teiler entsprechend zu ändern. Folgende Formel ist anzuwenden: tarifliche Wochenarbeitszeit x 13 : 3.

8. Pförtner*innen und Wächter*innen haben nur für Arbeiten an gesetzlich zu bezahlenden Wochenfeiertagen Anspruch auf den Zuschlag nach Ziffer 3 b). Für jeden Sonntag, an dem sie arbeiten, erhalten sie einen arbeitsfreien Wochenarbeitstag.

§ 4
Kurzarbeit

Bei Auftragsmangel kann zur Vermeidung von Entlassungen die wöchentliche Arbeitszeit für den ganzen Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen unter Wahrung einer Ankündigungsfrist von 3 Arbeitstagen ohne Kündigung des Arbeitsverhältnisses gekürzt werden. Eine Verkürzung der Arbeitszeit um mehr als 1/6 der tariflichen Wochenarbeitszeit ist nur unter Wahrung einer Ankündigungsfrist von 6 Tagen zulässig. Die Kurzarbeit ist in Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, mit diesem zu vereinbaren.

§ 5
Arbeitsunterbrechung

1. Bei Arbeitsunterbrechungen, die nicht auf Verschulden des Arbeitgebers beruhen und nicht nur einzelne Arbeitnehmer*innen betreffen kann die Betriebsleitung

   a) Arbeitsbereitschaft in Anspruch nehmen oder
   b) Nachholung der ausgefallenen Arbeitszeit beanspruchen oder
   c) zumutbare Ersatzarbeit zuweisen.

2.

   a) Der Arbeitgeber kann die Arbeitnehmer*innen von der Arbeit freistellen und innerhalb von 5 Wochen nach Beseitigung der Störung Nachholung der ausgefallenen Arbeitszeit ohne Zahlung eines Mehrarbeitszuschlags verlangen.

   b) Die Verteilung der Nachholarbeit erfolgt in Vereinbarung mit dem Betriebsrat oder, wenn kein Betriebsrat besteht, mit den betroffenen Beschäftigten.

   c) Dauert die Freistellung von der Arbeit an einem Arbeitstag nicht länger als 2 Arbeitsstunden und muss die Arbeit von den betroffenen Arbeitnehmer*innen am gleichen Tag wiederaufgenommen werden, so ist der Lohnausfall zu bezahlen, ohne dass die ausgefallene Arbeitszeit nachgeholt werden muss.

   d) Die Zeit der in Anspruch genommenen Arbeitsbereitschaft muss nicht nachgeholt werden.

   e) Wird die Nachholung der ausgefallenen Arbeitszeit nicht oder nicht vollständig verlangt, so ist sie den Arbeitnehmer*innen, welche kein Verschulden an der Arbeitsunterbrechung trifft, bis zu 14 Stunden zu vergüten.

   f) Wird die verlangte Nachholarbeit oder zugewiesene Ersatzarbeit nicht geleistet, so besteht kein Anspruch auf diese Vergütung.

   g) Ist die Arbeitsunterbrechung von den Arbeitnehmer*innen verschuldet, so besteht kein Anspruch auf Vergütung nach Ziffer 3.

3. Arbeitszeit, in der Arbeitsbereitschaft verlangt oder Ersatzarbeit geleistet wird, und ausgefallene Arbeitszeit, für die nach Ziffer 2 ein Anspruch auf Vergütung besteht, wird bei Zeitlohnarbeiten mit dem gemäß § 3 1. e) errechneten Stundenlohn, bei Akkord- und Prämienlohnarbeiten mit dem persönlichen Durchschnittsverdienst je Arbeitsstunde gemäß § 14 bezahlt.

§ 6
Bezahlte Freistellung aus besonderem Anlass

1. Dem*der Arbeitnehmer*in ist bei Fortzahlung des persönlichen Durchschnittsverdienstes gemäß § 14 Freizeit aus folgenden Anlässen zu gewähren. Auf Verlangen des Arbeitgebers ist ein Nachweis über das Vorliegen eines Freistellungsanlasses zu erbringen.

   (Def.: Lebenspartnerschaften sind eingetragene und rechtlich nachgewiesene Partnerschaften)

   a) bei eigener Eheschließung/ eigener Begründung einer Lebenspartnerschaft — für 2 Arbeitstage

   b) anlässlich des 25. Jahrestages der Eheschließung/ der Begründung der Lebenspartnerschaft — für 1 Arbeitstag

   c) bei Teilnahme an der Eheschließung/ Begründung einer Lebenspartnerschaft von Kindern und Elternteilen — für 1 Arbeitstag

   d) bei der Geburt eigener Kinder — für 2 Arbeitstage

   e) beim Tod von Ehegatt*innen/ Lebenspartner*innen, Eltern und Kindern, — für 3 Arbeitstage

   f) beim Tod von Geschwistern, Schwiegereltern und Großeltern — für 2 Arbeitstag

   g) beim Umzug (Verlegung oder Neubegründung eines Hauptwohnsitzes) während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses, jedoch jeweils nur — für 2 Arbeitstage einmal in 2 Jahren.

   h) bei Arbeitsjubiläen nach 25, 40 und 50 Jahren Betriebszugehörigkeit jeweils — für 1 Arbeitstag

2. Fällt ein unter Ziffer 1. aufgeführtes Ereignis auf einen arbeitsfreien Tag, so ist die Freizeit im zeitlichen Zusammenhang z. B. an den unmittelbar nachfolgenden oder vorhergehenden Arbeitstagen zu gewähren. In den Fällen der Ziffer 1 e) und f) müssen die Tage der bezahlten Freistellung zwar im engen zeitlichen Zusammenhang stehen, aber nicht zusammenhängend genommen werden.

3. Ein Anspruch auf bezahlte Freistellung nach Ziffer 1. besteht nicht, wenn das Ereignis in die Zeit von Arbeitsunfähigkeit, unbezahlter Freistellung, Ruhen des Arbeitsverhältnisses, Mutterschutz oder in die Freistellungsphase der Altersteilzeit (Blockmodell) fällt.

4. Anspruch auf bezahlte Freistellung besteht auch dann, wenn ein in Ziffer 1 aufgeführtes Ereignis in den bezahlten Urlaub fällt. Die zeitliche Festlegung erfolgt im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber.

5. Lohn- und Gehaltsfortzahlung bei Arbeitsverhinderung

   a) erfolgt bei Vorladung vor Gerichten und Behörden für die tatsächlich ausgefallene Arbeitszeit. Das gilt nicht, wenn der Lohn- oder Gehaltsausfall vom Gericht oder der Behörde beansprucht werden kann oder wenn der*die Arbeitnehmer*in selbst Partei oder Beschuldigte*r im Strafverfahren ist.

b) Arztbesuche sind grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen. Soweit sie aus ärztlicher Sicht unvermeidbar während der Arbeitszeit notwendig sind, erfolgt die Lohn- und Gehaltsfortzahlung für die tatsächlich ausgefallene Arbeitszeit (inkl. Wegezeit), höchstens jedoch für 4 Stunden pro Arztbesuch. Dies gilt sinngemäß auch für Vorsorgeuntersuchungen. Soweit eine Bescheinigung verlangt wird, sind die Kosten vom Arbeitgeber zu tragen.

c) Wird das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber gekündigt, so ist dem*der hiervon betroffenen Arbeitnehmer*in für die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz bei Fortzahlung des persönlichen Durchschnittverdienstes gemäß § 14 die nachweislich erforderliche Freizeit zu gewähren.

6. Für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen der am Vertrag beteiligten Gewerkschaft sowie zur Ausübung gewerkschaftlicher Funktionen wird unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange unbezahlte Freizeit gewährt, soweit der Arbeitgeber nicht aufgrund gesetzlicher oder tariflicher Bestimmungen zur Lohn- oder Gehaltsfortzahlung verpflichtet ist.

   Zur Vereinfachung des Verfahrens zahlt der Arbeitgeber das Entgelt so weiter, als ob der*die freigestellte Arbeitnehmer*in gearbeitet hätte. Der Arbeitgeber stellt die wegen der ehrenamtlichen Tätigkeit für die IG Metall weitergezahlten Entgelte (Bruttolohn oder Gehalt zuzüglich Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung) dem*der Arbeitnehmer*in oder der IG Metall in Rechnung. Die IG Metall verpflichtet sich bei Vorlage der Rechnung für ihr Mitglied zur umgehenden Erstattung.

§ 7
Lohn- und Gehaltsfortzahlung im Todesfall

1. Stirbt ein*e Arbeitnehmer*in wird den unterhaltsberechtigten Hinterbliebenen ein Betrag auf der Basis des Durchschnittsverdienstes gemäß § 14 nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

   - ab 5 Jahren für die Dauer eines halben Monats
   - ab 8 Jahren für die Dauer eines Monats
   - ab 15 Jahren für die Dauer von zwei Monaten

   in folgender Reihenfolge gezahlt:

   a) Witwe*r oder unterhaltsberechtigte*r Lebenspartner*in
   b) Kinder, soweit für sie noch ein Kinderfreibetrag gewährt wird,
   c) unterhaltsberechtigte Eltern.

2. Soweit betrieblich gleichwertige Regelungen bestehen, findet Ziffer 1 keine Anwendung.

§ 8
Menschengerechte Arbeitsgestaltung

1. Arbeitsplätze, Arbeitsablauf und Arbeitsorganisation müssen menschengerecht im Sinne von § 90 BetrVG gestaltet sein.
2. Entspricht ein Arbeitsplatz diesen Anforderungen nicht, kann der Betriebsrat beantragen, dass Maßnahmen zur Behebung der Mängel getroffen werden.

3. Kommt eine Einigung hierüber zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht zustande, kommt § 21 Ziffer 2 zur Anwendung.

§ 9
Entlohnungsgrundsätze

1. Soweit in diesem Tarifvertrag nichts Anderes vereinbart worden ist (siehe §§ 5 und 6), wird der Lohn bzw. das Gehalt nur für die tatsächlich geleistete Arbeit gezahlt.

2. Die Entlohnung erfolgt entweder im Zeitlohn (bzw. Gehalt), Akkordlohn oder Prämienlohn.

3. Die Art der Entlohnung (Akkordlohn, Prämienlohn, Zeitlohn) und bei Akkord- oder Prämienlohn die Entlohnungsmethoden (z. B. Refa, Bedaux) sind bei ihrer erstmaligen Festlegung oder bei Änderung in Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren.

§ 10
Zeitlohn

1. Zeitlohn ist der Lohn, der für eine Tätigkeit und für einen bestimmten Lohnzahlungszeitraum (Stunde, Woche oder Monat) gezahlt wird.

2. Der Zeitlohn für die einzelne Tätigkeit ergibt sich aus dem jeweils gültigen Lohn- und Gehaltstarifvertrag.

3. Von Arbeitnehmer*innen im Zeitlohn können keine mit Leistungslöhnen vergleichbaren Leistungen verlangt werden, andernfalls gilt die folgende Ziffer 4.

4. Arbeitnehmer*innen im Zeitlohn, die in Abhängigkeit von unmittelbar vorausgehender oder nachfolgender Akkord- oder Prämientätigkeit arbeiten und von denen eine höhere als die Normalleistung erbracht wird, sind entweder mit einer angemessenen Leistungszulage zu entlohnen, oder am Leistungslohnergebnis zu beteiligen.

   Gleiches gilt für Arbeitnehmer*innen im Zeitlohn, die an einen zwangsläufigen Arbeitsablauf gebunden sind und für Arbeitnehmer*innen im Zeitlohn, die in einer Akkord- oder Prämiengruppe mindestens eine Woche mitarbeiten.

   Der Personenkreis und die Höhe der Leistungszulage ist zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren.

5. Soweit es betriebliche Gründe erfordern, können Arbeitnehmer*innen im Zeitlohn auch mit anderen zumutbaren Tätigkeiten beschäftigt werden. Wenn es sich um eine vorübergehende Tätigkeit in einer niedrigeren Lohn- oder Gehaltsgruppe handelt, darf eine Lohn- oder Gehaltseinbuße nicht erfolgen. Handelt es sich um eine vorübergehende Tätigkeit in einer höheren Lohn- oder Gehaltsgruppe, so ist dafür der Lohn bzw. das Gehalt dieser höheren Lohn- oder Gehaltsgruppe zu zahlen.

6. Der Begriff Zeitlohn umfasst sinngemäß auch Gehälter.

§ 11
Akkordentlohnung

1. Art der Akkordarbeit
   Bei Akkordarbeit (Zeit- oder Stückakkord) wird das mengenmäßige oder zeitmäßige Arbeitsergebnis zur Berechnungsgrundlage der Entlohnung gemacht.

2. Akkordrichtsatz
   Die Höhe des Akkordrichtsatzes ergibt sich aus dem jeweils geltenden Lohntarifvertrag. Bei Akkordarbeit sind Altersklassenabschläge unzulässig.

3. Berechnungsart der Akkordsätze
   Die Akkordsätze sind in schriftlicher Vereinbarung mit dem Betriebsrat so zu regeln, dass Arbeitnehmer*innen bei normaler Leistung unter den betrieblichen Arbeitsbedingungen den Akkordrichtsatz erreichen. Als Normalleistung gilt jene menschliche Leistung, die von einem*einer geeigneten, eingearbeiteten und geübten Arbeitnehmer*in auf die Dauer erreicht werden kann, ohne dass Gesundheitsschäden eintreten. Bei der Festsetzung der Akkorde sind die betrieblich notwendigen Zuschläge für sachliche und persönliche Verteilzeiten und für Erholungszeiten nach arbeitswissenschaftlichen Grundsätzen zu berücksichtigen und auszuweisen.

   Falls Erholungszeiten ausgewiesen werden, können bezahlte Wartezeiten hierauf angerechnet werden, soweit sie erholungswirksam sind.

   Die Mindestzuschläge betragen für persönliche Verteilzeit 5 Prozent.

   Zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat soll vereinbart werden, dass zur teilweisen Abgeltung der in den Akkordvorgaben enthaltenen Erholungszeiten Kurzpausen eingeführt werden.

   Beim Akkordlohn ändert sich der Verdienst proportional linear zum Mengen- oder Zeitergebnis im Verhältnis 1 : 1. Der Akkordrichtsatz (Zeitlohn) ist Mindestlohn.

   Auf Verlangen sind dem Betriebsrat alle Akkordberechnungsunterlagen einschließlich der Arbeitsbeschreibungen zur Verfügung zu stellen. Diese Zurverfügungstellung darf keine außerbetriebliche Verwendung finden.

   Eine außerbetriebliche Verwendung liegt nicht vor, wenn die Gewerkschaft zur Beratung des Betriebsrates im Betrieb Einsicht in die Akkordunterlagen nimmt.

4. Berechnung der Akkordsätze
   Berechnungsgrundlage für die Berechnung der Akkordsätze ist der Akkordrichtsatz der jeweiligen Lohngruppe.

   Der Geldfaktor pro Minute errechnet sich aus dem Akkordrichtsatz : 60.

5. Mitteilungspflicht
   Der Arbeitgeber hat dem*der Arbeitnehmer*in die mit dem Betriebsrat vereinbarten Akkordsätze vor Beginn der Arbeit schriftlich oder durch Aushang bekanntzugeben. Der Umfang der Akkordarbeit (Arbeitsbeschreibung) ist dem*der Arbeitnehmer*in mündlich zu erläutern.

6. Akkordsatzänderungen
   Ergibt sich innerhalb von 2 Monaten, dass infolge nachgewiesener Rechenfehler oder nachweislich falscher Messung technischer Daten eine Korrektur des Akkordsatzes notwendig ist, so kann er nach Führung des Nachweises sofort in Vereinbarung mit dem Betriebsrat berichtigt werden. Nach Ablauf der Zweimonatsfrist bedarf die Berichtigung einer siebentägigen Ankündigungsfrist gegenüber dem*der betroffenen Arbeitnehmer*in.

   Bestehende Akkordsätze können bei Änderung der Berechnungsgrundlage durch technische, organisatorische oder materialmäßige Veränderungen in Vereinbarung mit dem Betriebsrat sofort neu festgesetzt werden.

Wenn bei vereinbarten Akkordsätzen berechtigte Zweifel an der Richtigkeit eines Akkordsatzes bestehen, können beide Seiten eine Überprüfung verlangen. Die Überprüfung ist ohne Verzögerung vorzunehmen.

7. Unterbrechungsregelung
   Werden Akkordarbeiten durch Warten auf Aufträge, Reparaturen oder ähnliche Gründe unterbrochen, so wird bei sofortiger Meldung die gesamte Zeit, sofern sie im Akkordsatz nicht nachweislich berücksichtigt ist, mit dem persönlichen Durchschnittsverdienst vergütet (§ 14).

8. Vorübergehende Beschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz
   Wenn aus betrieblichen Gründen bei regelmäßig im Akkord arbeitenden Arbeitnehmer*innen eine vorübergehende Beschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz erfolgt, ist für die Dauer von mindestens zwei Wochen der persönliche Durchschnittsverdienst je Arbeitsstunde nach § 14 zu vergüten. Ab der dritten Woche erfolgt die Entlohnung nach dem für diesen Arbeitsplatz vorgesehenen betrieblichen Lohnsatz.

   Mit dem Betriebsrat können längere Fristen vereinbart werden.

9. Putzarbeit
   Putzarbeiten werden, wenn sie im Akkordsatz nicht nachweislich berücksichtigt sind, mit dem persönlichen Durchschnittsverdienst nach § 14 vergütet.

10. Grundsatzpflicht
    Im Rahmen der vorstehenden Bestimmungen sind die Arbeitnehmer*innen zur Leistung der Akkordarbeit verpflichtet.

11. Bis zum Inkrafttreten des Beschlusses der Einigungsstelle gemäß § 76 BetrVG ist bei Änderung bestehender Akkordsätze der bisherige Akkordsatz zu zahlen.

§ 12
Prämienlohn

1. Die Einführung oder Änderung einer Prämienentlohnung ist durch schriftliche Vereinbarung mit dem Betriebsrat zu regeln. Gegebenenfalls kann zu den Beratungen ein*e Beteiligte*r hinzugezogen werden.

2. Bei Prämienlohn errechnet sich der Verdienst aus dem Prämiengrundlohn und einer Vergütung, die sich nach dem mengen-, zeit- oder gütemäßigen Arbeitsergebnis und/oder einem, sonstigen Arbeitserfolg richtet (Prämie).
   Die Bezugsmerkmale können einzeln oder kombiniert verwendet werden.

3. Prämiengrundlohn ist mindestens der jeweilige tarifliche Stundenlohn. Hierbei sind Altersklassenabschläge unzulässig. Die Prämie wird für ein über der Prämiengrundleistung liegendes Leistungsergebnis bezahlt. Der Verlauf der Prämienleistungskurve kann auch tabellarisch dargestellt werden.

4. Werden Prämien ausschließlich nach dem mengen- oder zeitmäßigen Arbeitsergebnis berechnet, so sind diese zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat so zu vereinbaren, dass die Normalleistung mit dem Prämiengrundlohn entlohnt wird. Alle Prämienkurven sind tarifgerecht, wenn sie bis zu 125% auf oder oberhalb der Akkordlinie (Proportionallinie 1 : 1) verlaufen. Oberhalb von 125% kann diese Linie durch degressiven Prämienkurvenverlauf unterschritten werden.

Im Übrigen gelten für diese Prämien die Bestimmungen über Akkordentlohnung sinngemäß.

Gibt der Arbeitgeber eine Leistung vor, die oberhalb von 125% liegt, so hat er durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass eine leistungsgerechte Entlohnung erfolgt.

5. Prämienvereinbarungen können in ihrer Höhe aus Qualitätsgründen begrenzt werden, wenn eine reine Qualitätsprämie gezahlt wird oder wenn eine Prämie nach Ziffer 2 mit dem Bezugsmerkmal Qualität kombiniert ist. Gibt der Arbeitgeber bei einer Begrenzung der Prämienhöhe aus betrieblichen Gründen eine oberhalb der Begrenzung liegende Arbeitsleistung vor, so ist die Lohnbegrenzung aufgehoben.

6. Der Aufbau der Prämienentlohnung muss übersichtlich gestaltet und durchschaubar sein.
   In der über die Prämienentlohnung abzuschließenden Betriebsvereinbarung sind mindestens zu regeln:

   a) der Geltungsbereich
   b) die Prämienart
   c) die Bezugsmerkmale und Bezugsgrößen
   d) die Prämiengrundleistung
   e) der Verlauf der Prämienleistungskurve
   f) der Prämienberechnungszeitraum
   g) der Zeitpunkt der Einführung und die Kündigungsfrist.

7. Für die Prämiengrundleistung sind objektive und/oder messbare Bezugsgrößen sowie normale Voraussetzungen zugrunde zu legen.

8. Grundsatzpflicht
   Im Rahmen der vorstehenden Bestimmungen sind die Arbeitnehmer*innen zur Leistung der Prämienarbeit verpflichtet.

9. Auf Verlangen sind dem Betriebsrat die Unterlagen der Prämienberechnung und -ermittlung zur Verfügung zu stellen. Diese Zurverfügungstellung darf keine außerbetriebliche Verwendung finden. Eine außerbetriebliche Verwendung liegt nicht vor, wenn die Gewerkschaft zur Beratung des Betriebsrates im Betrieb Einsicht in die Prämienunterlagen nimmt.

§ 13
Lohn- und Gehaltsabrechnung

1. Die Abrechnungszeiträume und Zahlungstermine werden in Vereinbarung mit dem Betriebsrat geregelt.

2. Fällt der Zahlungstag auf einen arbeitsfreien Tag, so hat die Auszahlung am Arbeitstag vorher zu erfolgen.

3. Es können betriebliche Regelungen zu Abschlagszahlungen vereinbart werden.

4. Jedem*r Arbeitnehmer*in ist monatlich eine Lohn-/ Gehaltsabrechnung entsprechend den gesetzlichen Vorgaben auszuhändigen. Dies erfolgt schriftlich. Bei gegebenen technischen Voraussetzungen kann dies auch elektronisch erfolgen. Hierzu bedarf es der Zustimmung des Betriebsrats und der Beschäftigten.

5. Unstimmigkeiten zwischen Abrechnung und ausgezahltem Betrag sind unverzüglich nach der Auszahlung anzuzeigen.

§ 14
Persönlicher Durchschnittsverdienst

1. Durchschnittsverdienst im Sinne dieses Tarifvertrages ist der persönliche Verdienst in den abgerechneten letzten 6 Monaten. Er ergibt sich bei Arbeitnehmer*innen im Zeitlohn aus dem tariflichen Zeitlohn einschließlich aller Zulagen (z. B. Tarifzulagen; Leistungszulagen; außertarifliche, betriebliche Zulagen, wie Anwesenheits- oder Betriebszugehörigkeitsprämien, Erschwernis-, Schmutz- oder Belastungszulagen. Zuschläge für Hitze-, Kälte-, Nässearbeiten etc.) und bei Akkord- und Prämienarbeitern aus dem Akkord- oder Prämienlohn (Bruttostundenverdienst), geteilt durch die geleisteten Akkord- oder Prämienstunden.

2. Bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes nach §§ 3, 7 und 11 bleiben die Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit außer Betracht.
   Fallen die Vergütungsstunden in zuschlagspflichtige Arbeitszeit, so sind die entsprechenden Zuschläge zu bezahlen.

3. Bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes werden Mehrarbeitsstunden einschließlich tariflicher Zuschläge mitberücksichtigt:
   a) bei den Berechnungen für §§ 5, 6,
   b) bei der Bezahlung von Feiertagen und Urlaubsentgelt. Im Übrigen gelten die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen.

4. Die besonderen Regelungen in den §§ 16 Ziffer 9 (Urlaubsgeldanspruch) und § 23 (Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall) sind bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes zu beachten.

§ 15
Urlaubsanspruch

1. Der Jahresurlaub beträgt für Arbeitnehmer*innen

a)	im 1. Jahr der Betriebszugehörigkeit	27 Arbeitstage
b)	für Arbeitnehmer*innen ab dem 2. Jahr der Betriebszugehörigkeit	30 Arbeitstage

   Die Urlaubsvereinbarung nach Arbeitstagen gilt, sofern die Arbeitszeit auf 5 Tage in der Woche verteilt ist.

   Ergibt sich für jugendliche Arbeitnehmer*innen aus dem Jugendarbeitsschutzgesetz ein höherer Urlaubsanspruch, so gilt für diese Arbeitnehmer*innen die gesetzliche Regelung.

2. Der Urlaubsanspruch bei Vollendung des 1. Jahres der Betriebszugehörigkeit während des Urlaubsjahres beträgt für den/ die Monat(e) vor dem 1. Betriebszugehörigkeitsjahr
   1 / 12 je Monat von der Urlaubsdauer nach Ziffer 1, Buchstabe a), und je 1/ 12 für den/ die Monat(e) nach Erreichen des 1. Betriebszugehörigkeitsjahres von der Urlaubsdauer nach Ziffer 1, Buchstabe b).

3. Schwerbehinderte im Sinne der Gesetze erhalten den gesetzlichen Zusatzurlaub.

4. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Jede*r Arbeitnehmer*in hat pro Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub.

5. Neu eingestellte Arbeitnehmer*innen haben erstmalig Anspruch auf Urlaub, wenn sie 6 Monate ohne Unterbrechung in demselben Betrieb tätig waren (Wartezeit).

6. Arbeitnehmer*innen, die innerhalb eines Urlaubsjahres (Kalenderjahr) weniger als 12 Monate in einem Betrieb tätig sind, erhalten für jeden Monat, in dem das Beschäftigungsverhältnis mindestens 15 Kalendertage bestanden hat, 1/12 des Urlaubs (Ziffer 1). Das gilt auch bei Nichterfüllung der Wartezeit. Haben sie den vollen Jahresurlaub bereits erhalten, so kann das Urlaubsentgelt beim Ausscheiden nicht zurückgefordert werden.

   Ergeben sich bei der anteiligen Urlaubsgewährung Bruchteile von Tagen, so werden Bruchteile von weniger als ½ Tag nicht berücksichtigt; Bruchteile von ½ Tag und mehr werden auf volle Tage aufgerundet.

7. Durch Urlaub darf keine Lohneinbuße entstehen. Das Urlaubsentgelt ist daher wie folgt zu berechnen:

   Für jede zusammenhängende Urlaubswoche wird mindestens die tariflich festgelegte Wochenarbeitszeit vergütet, es sei denn, dass Arbeitnehmer*innen regelmäßig auf eigenen Wunsch bzw. aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarung weniger als die tarifliche Wochenarbeitszeit arbeiten. In dem Fall ist für jede zusammenhängende Urlaubswoche die vereinbarte Wochenstundenzahl zu vergüten.

   Das Urlaubsentgelt ist nach § 14 Ziffer 3 und in Anlehnung an § 11 Ziffer 1 des Bundesurlaubgesetzes zu ermitteln.

   Anmerkung:

   § 11 Ziffer 1 Bundesurlaubsgesetz lautet:

   „... Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraums oder des Urlaubs eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitszeitausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht. Zum Arbeitsentgelt gehörende Sachbezüge, die während des Urlaubs nicht weitergewährt werden, sind für die Dauer des Urlaubs angemessen in bar abzugelten.“

   Bei einzelnen Urlaubstagen erhalten die Arbeitnehmer*innen, welche an Samstagen arbeiten, pro Urlaubstag 1/6 der Wochenurlaubsvergütung. Arbeitnehmer*innen, die an Samstagen nicht arbeiten, erhalten pro Urlaubstag 1/5 der so errechneten Wochenurlaubsvergütung.

8. Der Urlaub dient zur Erholung und zur Erhaltung der Arbeitskraft. Er soll bis zu 18 Werktagen bzw. 15 Arbeitstagen zusammenhängend unter Berücksichtigung der familiären Verhältnisse und der betrieblichen Möglichkeiten gewährt werden.

   Die Tarifvertragsparteien empfehlen den betrieblichen Parteien, bei der Festlegung der Urlaubstermine (Urlaubsbeginn) für die Zeit der Schulferien – speziell der Sommerferien – Arbeitnehmer*innen mit schulpflichtigen Kindern bis 18 Jahre und schulpflichtige Arbeitnehmer*innen sowie Auszubildende (Ausnahme bei Blockzeitschulunterricht) besonders zu berücksichtigen.

9. Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Urlaubsjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person der Arbeitnehmer*in liegende Gründe dies rechtfertigen.

10. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden.

11. Während des Urlaubs darf der*die Arbeitnehmer*in keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbsarbeit leisten.

§ 16
Urlaubsgeldanspruch

1. Alle Arbeitnehmer*innen erhalten ein zusätzliches Urlaubsgeld nach Maßgabe der jeweils gültigen Tarifbestimmungen.

2. Der Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsgeld entsteht erstmals, wenn das Beschäftigungsverhältnis mindestens 6 Monate ununterbrochen bestanden hat.

   Er besteht nur, wenn der Urlaub in Freizeit gewährt und genommen wird.

3. Die Beträge des zusätzlichen Urlaubsgeldes steigen bei Neuabschlüssen des Lohn- und Gehaltstarifvertrages jeweils um den Prozentsatz, um den sich der Betrag der Lohngruppe IV/ 1 erhöht.

4. Bei Teilzeitbeschäftigten verringert sich das zusätzliche Urlaubsgeld entsprechend dem Verhältnis ihrer tatsächlichen zur tariflichen Arbeitszeit.

5. Das zusätzliche Urlaubsgeld ist mit dem Lohn bzw. Gehalt im Mai oder Juni eines Jahres auszuzahlen. Betriebsrat und Arbeitgeber können einen anderen Auszahlungszeitpunkt vereinbaren. Ergibt sich die Höhe des zusätzlichen Urlaubsgeldes aus der Dauer der Betriebszugehörigkeit, wird die Dauer der Betriebszugehörigkeit zum ersten des Auszahlungsmonats bestimmt.

6. Arbeitnehmer*innen, die nach Ziffer 2 Anspruch auf ein zusätzliches Urlaubsgeld haben und im Laufe des Jahres eintreten oder ausscheiden, erhalten für jeden Monat, in dem das Beschäftigungsverhältnis im Eintrittsjahr oder im Jahr des Ausscheidens mindestens 15 Kalendertage bestanden hat, ein Zwölftel des zusätzlichen Urlaubsgeldes.

7. Bei Arbeitnehmer*innen, die nach Zahlung des zusätzlichen Urlaubsgeldes vor Ablauf des Urlaubsjahres (Kalenderjahr) aufgrund eigener Kündigung ausscheiden, kann das zu viel erhaltene Urlaubsgeld anteilig (Zwölftelung) mit der Endabrechnung verrechnet werden.

   Das gleiche gilt für Arbeitnehmer*innen, die unter Vertragsbruch den Betrieb verlassen oder aus einem Grunde entlassen werden, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt.

8. Das zusätzliche Urlaubsgeld bleibt bei der Berechnung von Durchschnittsentgelten und in sonstigen Fällen, in denen Ansprüche irgendwelcher Art von der Höhe des Arbeitsentgeltes abhängig sind, außer Ansatz.

   Es gilt als einmalige Leistung im Sinne sozialrechtlicher Vorschriften.

§ 17
Arbeitskleidung

Ist das Tragen von Arbeitskleidung erforderlich, so ist diese vom Arbeitgeber kostenlos zu stellen und zu waschen.

§ 18
Kündigungsfristen (einschließlich Probezeiten)

1. Kündigungsfristen während der Probezeit

   Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von 6 Monaten, können Arbeitsverhältnisse mit folgender Frist gekündigt werden:

   - im ersten Beschäftigungsmonat 2 Tage
   - ab dem 2. Beschäftigungsmonat 2 Wochen

2. Kündigungsfristen nach der Probezeit
   Nach der Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen.

3. Kündigungsform
   Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

4. Sonstiges
   a) Nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat der*die Arbeitnehmer*in Anspruch auf Ausstellung eines Zwischenzeugnisses. Der Anspruch auf ein Endzeugnis bleibt davon unberührt.

   b) Die gesetzlichen Bestimmungen über die fristlose Kündigung eines Arbeitsverhältnisses bleiben unberührt.

   c) Ein Arbeitsverhältnis endet spätestens mit Ablauf des Monats, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wird, Altersrente, gleich aus welchem Rechtsgrund oder eine Rente auf Dauer wegen voller Erwerbsminderung gewährt wird, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

§ 19
Verfallklausel

Gegenseitige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis bzw. aus diesem Manteltarifvertrag oder anderen tariflichen Vereinbarungen müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden. Andernfalls sind sie erloschen.

§ 20
Einigungsstelle

Kommt zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber eine nach diesem Tarifvertrag erforderliche Vereinbarung nicht zustande, so entscheidet die nach § 76 BetrVG zu bildende Einigungsstelle.

Soweit nach diesem Tarifvertrag Vereinbarungen mit dem Betriebsrat erforderlich sind, gelten sie solange, bis sie durch eine neue Vereinbarung ersetzt werden. Gleiches gilt sinngemäß für einen Spruch der Einigungsstelle.

§ 21
Beilegung von Streitigkeiten

1. Streitigkeiten, die aus der Auslegung oder Durchführung der zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Tarifverträge im Betrieb entstehen, sind möglichst durch Verhandlung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat beizulegen. Bei Streitigkeiten, die im Betrieb nicht beizulegen sind, sollen die Tarifvertragsparteien hinzugezogen werden.

2. Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat in Sachen des § 8 nicht einigen, so sind die Tarifparteien hinzuzuziehen. Eine Einigung der Tarifparteien ist in diesem Fall für die betrieblichen Parteien bindend.

§ 22
Tariflicher Schlichtungsausschuss mit Geschäftsordnung

Präambel:

Sinn und Zweck des tariflichen Schlichtungsausschusses ist es, bei tariflichen Auslegungs- und Durchführungsfragen grundsätzlicher Art zwischen den Tarifvertragsparteien eine Regelung herbeizuführen.

1. Der Schlichtungsausschuss kann nur einvernehmlich von beiden Tarifvertragsparteien einberufen werden. Der Ausschuss setzt sich aus jeweils 3 Beisitzer*innen zusammen, die Mitglieder der Tarifvertragsparteien sein müssen. Die Zusammensetzung wird im Einzelfall von der jeweiligen Partei bestimmt. Externe Sachverständige können zusätzlich einvernehmlich hinzugezogen werden. Sie haben kein Stimmrecht.

2. Die Tarifvertragsparteien berufen gemeinsam eine*n unparteiische*n Vorsitzende*n. Der*die Vorsitzend*e hat Stimmrecht.

3. Für den Fall, dass eine Einigung über die Person des*der unparteiischen Vorsitzenden nicht zustande kommt, verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, den*die Präsident*in des Landesarbeitsgerichtes Hessen zu bitten, den*die Vorsitzende*n zu bestimmen.

4. Der*die Vorsitzende beruft den Schlichtungsausschuss ein und setzt das Verfahren in Gang.

5. Die Einberufung erfolgt durch den*die Vorsitzende*n, nachdem ihm die Tarifvertragsparteien die jeweiligen Stellungnahmen zugestellt haben.

6. Der*die Vorsitzende verständigt sich mit den Tarifvertragsparteien über einen Termin für die Verhandlung des Schlichtungsausschusses und lädt kurzfristig ein.

7. Die Beratungen und Verhandlungen des Schlichtungsausschusses sind nicht öffentlich.

8. Der Schlichtungsausschuss hat durch Anhörung der Tarifvertragsparteien die Streitpunkte und die für ihre Beurteilung wesentlichen Verhältnisse klarzustellen. Soweit er es für erforderlich hält, kann er Auskünfte einholen, den Tarifvertragsparteien die Beibringung von Unterlagen aufgeben sowie Auskunftspersonen und Sachverständige hören, falls die Tarifvertragsparteien sie stellen, oder an Ort und Stelle Erhebungen durchführen.

9. Kommen die Tarifvertragsparteien einstimmig zu dem Ergebnis, dass keine oder keine verbindliche Entscheidung gefällt werden soll, steht jeder Tarifvertragspartei der Rechtsweg offen.

10. Kommt eine Einigung zwischen den Tarifvertragsparteien nicht zustande, so hat der Schlichtungsausschuss einen Beschluss zu fassen, der sich auf alle zwischen den Tarifvertragsparteien strittigen Fragen erstrecken soll.

11. Die Beschlüsse des Schlichtungsausschusses werden mit Stimmenmehrheit gefasst und sind verbindlich.

12. Die Beschlüsse sind vor ihrer Verkündung schriftlich abzufassen und von dem*der Vorsitzenden und den Beisitzer*innen zu unterzeichnen. Den Tarifvertragsparteien ist bei der Verkündung eine Abschrift auszuhändigen.

13. Die Kosten des Schlichtungsverfahrens sowie die Kosten aus der Hinzuziehung des*der Vorsitzenden trägt jede Tarifvertragspartei zur Hälfte. Bei Hinzuziehung von Sachverständigen werden etwaig entstehende Kosten von der beauftragenden Tarifvertragspartei getragen.

§ 23
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an ihrer Arbeitsleistung verhindert, so haben sie unabhängig von der jeweils geltenden gesetzlichen Regelung vom ersten Tag an Anspruch auf Entgeltfortzahlung (Durchschnittsverdienst gemäß § 14, ohne Mehrarbeitsstunden und -zuschläge) im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung gilt auch während einer unter den Voraussetzungen das § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz durchgeführten Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Sozialversicherung oder eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger, bewilligt hat.

Zeiten von Krankheit und Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation dürfen, unabhängig von der gesetzlichen Regelung, nicht auf den Urlaub angerechnet werden.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.

§ 24
Sondervereinbarungen

In der Erkenntnis, dass die vertragschließenden Tarifpartner für die Durchführung von vertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen im Betrieb eine auf der Grundlage gegenseitiger Anerkennung und Unabhängigkeit beruhende Mitverantwortung tragen, können Sondervereinbarungen abgeschlossen werden, die in der Form von Empfehlungen der vertragschließenden Arbeitgeberverbände an ihre Mitgliedsunternehmen Probleme – wie die Tätigkeit gewerkschaftlicher Vertrauensleute im Betrieb, die Freistellung zur Aus- und Weiterbildung von Mitgliedern der Mitbestimmungsorgane bzw. dafür vorgesehener Arbeitnehmer*innen u. ä. – regeln.

Diese Sondervereinbarungen können von diesem Manteltarifvertrag abweichende Laufzeiten und Kündigungsfristen enthalten.

§ 25
Günstigere Regelungen (Sog. Besitzstandsklausel)

Bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages in Einzelarbeitsverträgen sowie in Vereinbarungen mit dem Betriebsrat enthaltene günstigere Lohn- und Arbeitsbedingungen werden durch die Bestimmungen dieses Tarifvertrages nicht berührt

§ 26
Inkrafttreten und Laufdauer des Manteltarifvertrages

Dieser Manteltarifvertrag gilt ab dem 01. Juli 2021 auf unbestimmte Zeit. Er kann mit 2-monatiger Frist, jeweils zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden.

Eine Teilkündigung der §§ 15 und 16 ist mit 2-monatiger Frist, jeweils zum Ende eines Kalenderjahres, möglich.

Mit Rechtswirksamkeit dieses Tarifvertrages tritt der Manteltarifvertrag vom 27. März 2020 außer Kraft.

29. April 2021

Industrieverband Textil Service - intex - e.V.
Frankfurt am Main

_____

IG Metall Vorstand
Frankfurt am Main

_____

Protokollnotiz zum Manteltarifvertrag
Vom 29.04.2021

Zwischen dem

Industrieverband Textil Service - intex e. V., Frankfurt am Main

sowie der

IG Metall, Vorstand, Frankfurt am Main

wird folgende Protokollnotiz vereinbart:

Die Überführung in eine bundesweit einheitlich 37-Stunden-Woche gemäß Manteltarifvertrag vom 29. April 2021 § 2 Ziffer 1.1 (regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit) erfolgt in folgenden Schritten:

1. Vom 1. März 2020 bis 31. Dezember 2021 ergibt sich die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit aus dem „Tarifvertrag zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung, der Wettbewerbsfähigkeit und zur tarifpolitischen Zusammenarbeit in der Branche Textil Service“ vom 27. März 2020. Sie beträgt bundesweit 38 Stunden.

2. Vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bundesweit einheitlich 37,5 Stunden.

3. Ab dem 01.01.2023 kommt § 2 Ziffer 1.1 Manteltarifvertrag vom 29. April 2021 ohne Einschränkung zur Anwendung. Die regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit beträgt ab diesem Zeitpunkt bundesweit einheitlich 37 Stunden.

29. April 2021

Industrieverband Textil Service - intex e.V.
Frankfurt am Main

_____

IG Metall - Vorstand
Frankfurt am Main

_____

RAHMENTARIFVERTRAG
ÜBER ARBEITSZEITGESTALTUNG

Zwischen der
Tarifpolitischen Arbeitsgemeinschaft Textilreinigung (TATEX)
im Deutschen Textilreinigungs-Verband (DTV), Bonn, In der Raste 12
und der
Gewerkschaft Textil-Bekleidung, Hauptvorstand, Düsseldorf, Roßstraße 94
wird folgender Rahmentarifvertrag vereinbart:

§ 1

Geltungsbereich

Räumlich: Für die Länder Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Schleswig-Holstein (alte Bundesländer, nachfolgend West). Für die Gebiete Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Sachsen und Berlin-Ost (neue Bundesländer, nachfolgend Ost).

Fachlich: Für Betriebe des Textilreinigungsgewerbes, dazu gehören insbesondere

a) Betriebe des Chemischreinigungs-, Teppichreinigungs- und Färbereigewerbes (einschließlich sogenannter Schnell- bzw. Expreßreinigungen usw.)
b) Wäschereien, Plättereien, Mietdienste Textil, Schnellwäschereien, Mietwaschküchen, Automatenwäschereien, Heißmangelbetriebe, Waschsalons.

Persönlich: Für gewerbliche Arbeitnehmer, Angestellte und Auszubildende.

Tarifgebundenheit: Tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien (§ 3 des Tarifvertragsgesetzes).

§ 2

Allgemeine Grundsätze

Grundlage und Absicht beim Abschluß dieses Tarifvertrages ist die übereinstimmende Auffassung der Tarifvertragsparteien, mit den vorliegenden Regelungen Beiträge

- zur Sicherung bestehender Arbeitsplätze und zur Schaffung neuer Arbeitsplätze, z.B. durch Umwandlung von Geldbestandteilen in Freizeit;

- zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen bei Schwankungen

der Auftragslage bzw. saisonalen Auftragsabhängigkeiten und

- zur Förderung der individuellen Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten im Rahmen der Auftragslage zu leisten.

Dieser Auffassung wird u.a. dadurch Rechnung getragen, daß die Bestimmungen dieses Tarifvertrages nur durch freiwillige, nicht erzwingbare Betriebsvereinbarung der Betriebsparteien angewendet und ausgestaltet werden können.

Betriebsparteien (BP) im Sinne dieses Vertrages sind der Arbeitgeber und der Betriebsrat.

In Betrieben ohne Betriebsrat erfolgen die Regelungen, für die es aufgrund dieses Vertrages einer Betriebsvereinbarung bedarf, nach Anhörung der Belegschaft bzw. der betroffenen Arbeitnehmer(innen).

§ 3

Regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit

1. Die regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit ist in den jeweils geltenden Arbeitszeitabkommen geregelt und darf derzeit, ausschließlich der gesetzlichen Pausen, 37 (West) bzw. 40 (Ost) Stunden nicht überschreiten.

2. Die regelmäßige Arbeitszeit kann derzeit bis zu 46 (West) bzw. 49 (Ost) Stunden wöchentlich ausgedehnt werden, für Tätigkeiten bei denen regelmäßig und in überwiegendem Umfang Arbeitsbereitschaft vorliegt. Der hiervon betroffene Personenkreis ist durch schriftliche Vereinbarung zwischen den Betriebsparteien (BP) festzulegen.

3. Pförtner(innen) und Wächter(innen), die an Sonntagen beschäftigt werden, erhalten hierfür einen arbeitsfreien Wochenarbeitstag.

§ 4

Verteilung der wöchentlichen/täglichen tariflichen Arbeitszeit

1. Die Verteilung der Arbeitszeit, einschließlich der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen, ist zwischen den BP zu vereinbaren.

2. Die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit soll möglichst gleichmäßig auf die Wochentage Montag bis Freitag erfolgen, wobei der Samstag möglichst arbeitsfrei bleiben soll.

3. Die wöchentliche Arbeitszeit darf 42 (West) bzw. 45 (Ost) Stunden nicht überschreiten. Bei dringendem Bedarf kann mit Rücksicht auf die besondere Situation als Dienstleistungsbereich die wöchentliche Arbeitszeit, unter

Einschluss von 5 zuschlagspflichtigen Mehrarbeitsstunden, auf 47 (West) bzw. 50 (Ost) Stunden ausgedehnt werden.

An den Arbeitstagen, die in die Arbeitszeitverteilung einbezogen werden, darf die tägliche Arbeitszeit vier unmittelbar aufeinander folgende Stunden nicht unterschreiten.

§ 5

Flexibilisierung der Arbeitszeit durch anderweitige Verteilung der tariflichen Wochenarbeitszeit

1. Entsprechend den Grundsätzen von § 4 kann die regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit durch Betriebsvereinbarung auch ungleichmäßig (anderweitige Verteilung) auf mehrere Wochen innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von bis zu 12 Monaten verteilt werden.[1)]

   [1)] Bei einem Ausgleichszeitraum von 12 Monaten berechnen sich die Brutto-Arbeitszeiten (ohne Herausrechnung von 30 zu bezahlenden Urlaubstagen und zu bezahlenden Wochenfeiertagen) eines Vollzeitarbeitnehmers wie folgt:
   a) Ost
   52,14 Wochen x 40 Arbeitsstunden = 2086 Brutto-Arbeitsstunden
   b) West
   52,14 Wochen x 37 Arbeitsstunden = 1929 Brutto-Arbeitsstunden

   Dabei darf die maximale Abweichung von der tariflichen Arbeitszeit plus/minus 5 Stunden pro Woche betragen.
   Dabei muß im Ausgleichszeitraum durchschnittlich die tarifliche Wochenarbeitszeit (Vollzeitbeschäftigte) bzw. die individuell vereinbarte Teilzeit erreicht werden.

2. In dieser Betriebsvereinbarung muß eine Grobplanung über die anderweitige Verteilung der einzelnen Kalenderwochen (jeweils für die einzelne Kalenderwoche geltende wöchentliche Arbeitszeit) zu Beginn des Ausgleichszeitraumes festgelegt sein.
   Die so vereinbarte kalenderwöchentliche Arbeitszeit ist die jeweilige vom Arbeitnehmer zu erbringende Soll-Arbeitszeit.
   Hierbei sind gegebenenfalls die Urlaubsansprüche und die Anträge auf individuelle Gestaltung der Arbeitszeit nach § 9 zu berücksichtigen.
   Abweichungen von dieser Grobplanung erfolgen rechtzeitig, entsprechend nachstehender Ziffer 3.
3. Von dieser Grobplanung sind Abweichungen für monatliche Feinplanungen möglich. Die Festlegung der monatlichen Feinplanung hat zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat mit einer Ankündigungsfrist von einer Kalenderwoche für den Folgemonat zu erfolgen.
   Abweichungen hiervon, im laufenden Kalendermonat, sind einvernehmlich mit einer Ankündigungsfrist von 1 Arbeitstag[2)] mit +/- 2 Stunden/Tag möglich.

[2)] Diese Bedingung ist erfüllt, wenn ein Arbeitstag zwischen Ankündigung und Wirksamwerden liegt, z.B. Ankündigung am Dienstag für Donnerstag.

4. Bei den Betriebsvereinbarungen nach Ziffer 2. und 3. sind die Wünsche der Arbeitnehmer(innen) entsprechend § 9, nach Lage der Arbeitszeiten und eventuellen Freizeitblöcken, zu berücksichtigen. Das gilt auch für individuelle Freizeitblöcke aus Arbeitszeitguthaben.
Eine Änderung der zeitlichen Lage des Freizeitausgleiches ist nur im Einvernehmen zwischen den BP und den betroffenen Arbeitnehmer(innen) und mit einer Ankündigungsfrist von mindestens 2 Kalenderwochen möglich. Die Arbeitnehmer(innen) sind auf damit verbundene Kostennachteile anzusprechen. Nachgewiesene Kosten, die dem/der Arbeitnehmerin wegen einer erfolgten Änderung entstehen (z.B. Urlaubsstornokosten), sind vom Arbeitgeber zu erstatten.

§ 6

Mehrarbeit

1. Mehrarbeit ist die Arbeitszeit oberhalb der jeweils geltenden, vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit nach § 3, Ziffern 1. und 2. sowie nach § 5, Ziffern 2. und 3.
Teilzeitarbeitnehmer(innen) werden bezüglich Mehrarbeit wie Vollzeitarbeitnehmer(innen) behandelt.

2. Mehrarbeit ist entsprechend den gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen zwischen den BP zu vereinbaren.

3. Mehrarbeit liegt, in Verbindung mit den Bestimmungen über die Arbeitszeitsouveränität der Arbeitnehmer(innen), insbesondere dann vor, wenn:

   a) außerhalb der vereinbarten Verteilung der Soll-Arbeitszeit (mit /ohne Gleitzeit) Arbeitsstunden vom Arbeitgeber veranlaßt und/ oder angeordnet werden

   b) wenn Arbeitsstunden innerhalb der Kernarbeitszeit bei einer Gleitzeitregelung in einer angemessenen Ankündigungsfrist angeordnet werden, sofern der/die Arbeitnehmer(in) an diesem Tage freigestellt war und die Freistellung rückgängig gemacht wurde, und dadurch der Ausgleich des Gleitzeitkontos nicht möglich ist.

4. Mehrarbeit wird im Arbeitszeitkonto wie folgt behandelt:

   a) Auf Wunsch des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin monatlich in Geld abzurechnende Mehrarbeitsstunden, einschließlich Zuschläge, gehen nicht in das Arbeitszeitkonto ein.

   b) Auf Wunsch des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin ganz oder

teilweise in Zeit abzugeltende Mehrarbeit, einschließlich Zuschläge, geht in das Arbeitszeitkonto, im laufenden Monat ausgewiesen, ein.

5. Wenn in diesem Tarifvertrag nichts anderes geregelt ist, gelten die Mehrarbeitszuschlagsbestimmungen entsprechend Manteltarifvertrag.

§ 7

Zuschläge

Alle tariflichen Zuschläge sind auf Antrag des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin in Form von Zeit dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben. Dieser Antrag muß für mindestens 6 Monate gestellt werden.

Aus diesen umgewandelten Zuschlägen entsteht kein Anrecht auf Mehrarbeitszuschläge.

§ 8

Arbeitszeitkonto

1. Individuelles Arbeitszeitkonto

1.1 Für die Arbeitnehmer(innen) werden individuelle Arbeitszeitkonten geführt, welche fortlaufend saldiert und mit Ende des Ausgleichszeitraumes abgeschlossen werden.

1.2 Mit ihren monatlichen Abrechnungen erhalten der/die Arbeitnehmer(in) eine Abrechnung über ihre Arbeitszeitkonten. Hieraus müssen mindestens hervorgehen:

a) die vereinbarte Soll-Arbeitszeit (§ 5) des laufenden Monats
b) die geleisteten Arbeitsstunden im laufenden Monat
c) Saldo im laufenden Monat
d) Art und Anzahl der zuschlagspflichtigen Stunden sowie die in Zeit umgewandelten Zuschläge in Zeit
e) die kumulierte Abrechnung der Soll-Arbeitszeiten im abgerechneten Ausgleichszeitraum (alle bisher abgerechneten Monate) im Vergleich zur tatsächlich geleisteten Arbeitszeit (Ist-Arbeitszeit) und der entsprechende Saldo.

2. Behandlung von Tarifurlaub und Feiertagen im Arbeitszeitkonto

2.1 Alle gesetzlichen Feiertage, die auf einen Arbeitstag (Montag bis Freitag) fallen, sowie geplante tarifliche Urlaubstage werden bei Vollzeitbeschäftigten mit je 1/5 der tariflichen Wochenarbeitszeit, bei Teilzeitbeschäftigten mit je 1/5 der regelmäßigen vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit, gutgeschrieben.

2.2 Für im Ausgleichszeitraum ausscheidende Arbeitnehmer(innen) ist der ihnen anteilig zustehende tarifliche Urlaubsanspruch zu ermitteln. Sind bereits mehr Urlaubstage in Anspruch genommen worden, als dem anteiligen Urlaubsanspruch entspricht, ist mit der Zahl der tatsächlich gewährten Urlaubstage die Saldierung des Arbeitszeitkontos vorzunehmen.

3. Sonstige Fehlzeiten im Arbeitszeitkonto

Arbeitsausfälle, für die aufgrund gesetzlicher oder tariflicher Bestimmungen das Arbeitsentgelt fortzuzahlen ist, bzw. für den Arbeitgeber eine Zuschußpflicht besteht, werden als erbrachte Arbeitszeit (mit der für diesen Zeitraum vereinbarten Arbeitszeit) im Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.

4. Übertragung/Wegfall von Saldozeiten am Ende des Ausgleichszeitraumes

4.1 Plus-/Minuszeiten am Ende des Ausgleichszeitraumes

Entsprechend der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit bzw. der individuell vertraglich vereinbarten, ist am Ende des Ausgleichszeitraumes das Arbeitszeitkonto zu saldieren und zu schließen.

a) Enthält das Arbeitszeitkonto Minuszeiten, die firmenseitig verursacht sind, entfallen sie ersatzlos. Eine Einkommensminderung entsteht nicht.
b) Enthält das Arbeitszeitkonto Pluszeiten, hat der/die Arbeitnehmer(in) die Wahlmöglichkeit, sie entweder ganz oder teilweise in den folgenden Zeitraum zu übertragen oder ganz oder teilweise, einschließlich Zuschlägen, sich entsprechend § 11, Ziffer 3.1a) auszahlen zu lassen. Entscheidet sich der/die Arbeitnehmer(in) zur Übertragung von Pluszeiten, muß er/sie Wünsche nach Freizeitblöcken detailliert bekannt geben, so dass sie berücksichtigt werden können.
Der/die Arbeitnehmer/in hat ansonsten das Recht, einzelne Tage mit einer Ankündigungsfrist von zwei Wochen, unter Berücksichtigung der betrieblichen Auftragslage, als bezahlte Freizeit zu nehmen.
Der Arbeitgeber kann dem nur aus wichtigem Grund widersprechen.

4.2 Im Ausgleichszeitraum ausscheidende Arbeitnehmer(innen)

a) Im Falle einer ordentlichen Kündigung ist das Arbeitszeitkonto zu saldieren und dafür Sorge zu tragen, daß es während der Kündigungszeit ausgeglichen werden kann. Ist dies betrieblich nicht möglich, entfallen Minuszeiten ersatzlos ohne Einkommensminderung. Mehrzeiten sind entsprechend § 11, Ziffer 3.2a) zu bezahlen.

b) Bei Kündigungen während der Probezeit und aus wichtigem Grund ist das Arbeitszeitkonto zu schließen und entsprechend § 11, Ziffer 3.2b) zu verfahren.

§ 9

Arbeitszeitsouveränität für Arbeitnehmer(innen)

1. Individuelle Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeit

Der/die Arbeitnehmer(in) kann eine individuelle Absenkung seiner/ihrer regelmäßigen Wochenarbeitszeit beantragen. Dieser Antrag kann auf unbestimmte Zeit gestellt werden. Mit einer Frist von 14 Tagen zum Ablauf von 6 Monaten, kann der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin wieder eine Erhöhung bis zur ursprünglichen Arbeitszeit verlangen.
Der Arbeitgeber hat diesen Anträgen zu entsprechen.
Für eine weitere oder neue Absenkung der Wochenarbeitszeit beträgt die Wartezeit 24 Monate.

Die individuelle Arbeitszeit darf die Wochenarbeitsstunden nicht unterschreiten, die mindestens einer Beitragspflicht zur Bundesanstalt für Arbeit unterliegen.

Für alle Arbeitnehmer(innen) mit individuell abgesenkter Arbeitszeit gelten im übrigen die tariflichen Bestimmungen, soweit sich nicht aus dem Wesen und der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses etwas anderes ergibt. Dabei sind tarifvertragliche Ansprüche, soweit nichts anderes geregelt ist, im Verhältnis der vertraglichen Arbeitszeit zur tarifvertraglichen regelmäßigen Arbeitszeit zugrunde zu legen.

2. Individuelle Verteilung der Sollarbeitszeit

Der/die Arbeitnehmer(in) hat das Recht, vor Vereinbarung der Verteilung der Arbeitszeit nach § 5 die individuelle Lage und Verteilung seiner/ihrer Arbeitszeit, auch nach Wochentagen oder Kalenderwochen unterschiedlich, zu beantragen. Dabei ist auch zu berücksichtigen, ob der/die Arbeitnehmer(in) tarifliche Zuschläge dem Arbeitszeitkonto zufließen läßt, so dass sich seine/ihre Ist-Arbeitszeit im Arbeitszeitkonto jeweils entsprechend erhöht.[3)]

[3)] Für den Arbeitgeber bedeutet dies eine Einplanung einer verringert zur Verfügung stehenden Arbeitszeit dieses Arbeitnehmers bzw. dieser Arbeitnehmerin.

Die BP haben die Anträge der einzelnen Arbeitnehmer(innen) zu koordinieren und möglichst zu berücksichtigen. Gleiches gilt für Arbeitsgruppen.

3. Gleitzeit

3.1 Die BP können, wo immer dies aufgrund der betrieblichen Auftragslage möglich ist, eine Gleitzeitregelung vereinbaren.
In dieser Vereinbarung sind mindestens zu regeln:

a) Dauer und Lage der Kernarbeitszeit.
b) Dauer und Lage der Gleitzeitspannen.

c) Festlegung und Kontrolle der Arbeitszeiten.

Bei der Gestaltung der Gleitzeit sind die Bestimmungen von § 4, Ziffern 2. und 3., einzuhalten.

3.2 Als tägliche Regelarbeitszeit gilt die vereinbarte Soll-Arbeitszeit. Die Kernarbeitszeit ist die Arbeitszeit, während der die Beschäftigten im Betrieb anwesend sein müssen.
Die Gleitzeitspannen sind jene Zeiträume, innerhalb derer die Beschäftigten Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit selbst bestimmen können. Die jeweilige Ist-Arbeitszeit geht in das Arbeitszeitkonto ein.
Die Betriebsvereinbarung kann Regelungen enthalten, die die Salden, die sich aus der Ist-Arbeitszeit und der Soll-Arbeitszeit ergeben, begrenzen. Entsprechend der in der Betriebsvereinbarung festgelegten Begrenzung ist der Arbeitgeber verpflichtet, den betroffenen Arbeitnehmer bzw. die betroffene Arbeitnehmerin bei Überschreiten oder Unterschreiten der Saldenhöchstgrenzen zu benachrichtigen.

4. Schichtsysteme

In Schichtsystemen sollen der/die Arbeitnehmer(in) die Möglichkeit haben, innerhalb der Gruppe von Beschäftigten mit gleichen Tätigkeiten oder Tätigkeitsbereichen, ihre Arbeitszeiten im Rahmen der Betriebsvereinbarung über Schichtarbeit souverän zu koordinieren.

5. Bezahlte freie Tage/Freizeitblöcke

5.1 Der/die Arbeitnehmer(in) haben das Recht, einzelne Tage mit einer Ankündigungsfrist von zwei Wochen, unter Berücksichtigung der betrieblichen Auftragslage, als bezahlte Freizeit zu nehmen, wenn sie über ein entsprechendes Zeitguthaben verfügen. Dabei kann auch ein Überziehen des Arbeitszeitkontos im Rahmen der Gleitzeitregelungen erfolgen. Der Arbeitgeber kann dem nur aus wichtigem Grund widersprechen.

5.2 Der/die Arbeitnehmer(in) haben das Recht, unter Berücksichtigung der betrieblichen Auftragslage, Zeitguthaben in Form von bezahlten Freizeitblöcken in Anspruch zu nehmen. Den Antrag auf Freizeitblöcke haben der/die Arbeitnehmer(in) so rechtzeitig zu stellen, daß sie bei der Vereinbarung der anderweitigen Verteilung der Arbeitszeit (Grob- bzw. Feinplanung) berücksichtigt werden können.

Der Arbeitgeber kann dem nur aus wichtigem Grund widersprechen.

§ 10

Monatslohn/Gehalt bzw. verstetigtes Monatseinkommen

Alle Arbeitnehmer(innen), deren Arbeitszeit entsprechend § 5 anderweitig verteilt wird, erhalten einen tariflichen Monatsgrundlohn oder ein verstetigtes Monatseinkommen, ein Gehalt oder eine Ausbildungsvergütung.
Dabei müssen die BP, entsprechend § 12 dieses Rahmentarifvertrages, Einvernehmen darüber herstellen, ob für gewerbliche Arbeitnehmer(innen) eine Verstetigung der Entlohnung auf Basis des tariflichen Monatsgrundlohnes (nachfolgende Ziffern 1.ff) oder des verstetigten Monatseinkommens (nachfolgende Ziffern 2.ff) erfolgt.

1. Tariflicher Monatslohn für gewerbliche Arbeitnehmer(innen)

Die gewerblichen Arbeitnehmer(innen) erhalten mindestens einen tariflichen Monatsgrundlohn, der in Anlage 1 beigefügt ist.

1.1 Der Monatslohn setzt sich aus festen und gegebenenfalls variablen Bestandteilen zusammen.

1.2 Zu den festen Bestandteilen des Monatslohns gehören der tarifliche Monatsgrundlohn und alle Zulagen und sonstigen Vergütungen, die in gleicher Höhe regelmäßig[4)] anfallen, z.B. Vorarbeiter(innen)-Zulagen, tarifliche und freiwillige übertarifliche Zulagen, Vermögenswirksame Leistungen, Alterssicherungszuschläge, Abschläge auf Provisionen.

[4)] Als regelmäßig gelten auch alle Zulagen und sonstigen Vergütungen, die für einen längeren Zeitraum als einen Monat anfallen oder die vorhersehbar in regelmäßigen Abständen (z.B. einmal alle zwei Monate oder zweimal jeden Monat, nicht jedoch z.B. jährliche Treueprämie) anfallen.

1.3 Der tarifliche Lohnsatz für eine Stunde (Zeitlohn, Akkordrichtsatz) errechnet sich aus dem Monatsgrundlohn geteilt durch das 4,33-fache der tariflichen Wochenarbeitszeit; derzeit 160,3 (West) bzw. 173,2 (Ost).

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

- leistungsabhängige Bestandteile, z.B. Akkordverdienst oder Prämie,
- zeitabhängige Bestandteile, z.B. Vergütung für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit, soweit diese nicht regelmäßig anfallen,
- Abschlagszahlung entsprechend Ziffer 1.5
- sonstige Bestandteile.

1.5 Die variablen Lohnbestandteile werden entsprechend der Anzahl der geleisteten und/oder der zu bezahlenden Stunden vergütet.

Für diese variablen Bestandteile ist eine betriebliche Abschlagsregelung zu vereinbaren.

Dabei können die leistungsabhängigen variablen Bestandteile des Monatslohns bei Akkord und/oder Leistungs(Mengen)-prämien als Prozentsatz zum Monatsgrundlohn, aus einem zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat zu vereinbarenden Zeitraum berechnet werden, und sind dem Monatsgrundlohn als Abschlagszahlung hinzuzurechnen. Sonstige Prämien können in absoluten Beträgen oder als Prozentsätze errechnet werden und sind dem Monatsgrundlohn hinzuzurechnen.

1.6 a) Wird bei unbezahlten Fehlzeiten einschließlich Kurzarbeit die Berechnung des Lohnes für einzelne Arbeitstage oder Arbeitsstunden erforderlich, so sind die festen Bestandteile des Monatslohns (brutto) durch die Zahl der regelmäßigen Arbeitstage oder der regelmäßigen Arbeitsstunden des entsprechenden Monats zu teilen. Mitgerechnet werden bezahlte Ausfalltage oder -stunden, wie z.B. lohnzahlungspflichtige Feiertage, Krankheitstage mit Lohnfortzahlung, Tage bezahlter Arbeitsversäumnis, freie Tage aus anderweitiger Verteilung der Arbeitszeit, Freischichten. Der so ermittelte Tages- oder Stundensatz ist mit der Zahl der Arbeitstage oder Arbeitsstunden, für die kein Vergütungsanspruch besteht, zu multiplizieren und vom Monatslohn abzuziehen.

b) Das vorstehende Berechnungsverfahren gilt entsprechend bei Ein- und/oder Austritt während des Monats.

1.7 Bezahlte Fehlzeiten sind ein Teil des Monatslohnes.

1.8 Fehlen bei der ersten Auszahlung des Monatslohns Berechnungsdaten für die variablen Bestandteile, wird auf Verlangen des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin ein angemessener Abschlag gezahlt. Die Verrechnung erfolgt mit der Abrechnung im Folgemonat.
Ausscheidende Arbeitnehmer(innen) erhalten eine Abschlagszahlung aufgrund des zu erwartenden Monatslohns. Die Abrechnung der variablen Bestandteile erfolgt bis spätestens zum letzten Arbeitstag des Folgemonats. Für die Berechnung der leistungsabhängigen variablen Bestandteile ist der Austrittsmonat zu berücksichtigen.

1.9 Bei jeder Änderung des Lohnes ist dem Beschäftigten die Höhe und Zusammensetzung seines veränderten Lohnes schriftlich mitzuteilen. Aus dieser Mitteilung müssen die einzelnen Vergütungsbestandteile, getrennt nach Tariflohn, Leistungszulagen und übertariflichen Zulagen, ersichtlich sein.

1.10 Die Tariflöhne sind Mindestlöhne. Durch diesen Rahmentarifvertrag werden bestehende bessere einzelvertragliche oder betriebliche Regelungen nicht berührt.

1.11 Neueingestellte Arbeitnehmer(innen), die für die von ihnen zu verrichtende Tätigkeit eingearbeitet werden müssen, erhalten für die Dauer der Einarbeitungszeit den in Anlage 1 festgelegten Einarbeitungslohn.

1.12 Teilzeitbeschäftigte

Bei einer von der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit abweichenden, individuell vertraglich geregelten wöchentlichen Arbeitszeit, errechnet sich der tarifliche Monatsgrundlohn nach folgender Formel:
Monatsgrundlohn x individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit / tarifliche wöchentliche Arbeitszeit.

Ansonsten gelten die Bestimmungen analog § 10, Ziffer 1.1f.

2. Verstetigtes Monatseinkommen für gewerbliche Arbeitnehmer(innen)

2.1 Das verstetigte Monatseinkommen muß mindestens betragen:

1/5 der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit x tariflichen Stundenlohn x zu entlohnende Tage des Monats.

2.2 Zu entlohnende Tage

Zu entlohnende Tage sind alle die, für die eine betriebliche Arbeitszeit vereinbart wurde, also auch freie Tage bzw. Freizeitblöcke, sowie Feiertage und Urlaubstage.

2.3 Zulagen und sonstigen Vergütungen

Zum verstetigten Monatseinkommen entsprechend Ziffer 2.1 gehören auch alle Zulagen und sonstigen Vergütungen, die in gleicher Höhe regelmäßig[5)] anfallen, z.B. Vorarbeiter(innen)-Zulagen, tarifliche und freiwillige übertarifliche Zulagen, Vermögenswirksame Leistungen, Alterssicherungszuschläge, Abschläge auf Provisionen.

Diese sind entweder insgesamt bei der Monatsabrechnung auszuweisen oder den Stundenlöhnen hinzuzurechnen.

5) Als regelmäßig gelten auch alle Zulagen und sonstigen Vergütungen, die für einen längeren Zeitraum als einen Monat anfallen oder die vorhersehbar in regelmäßigen Abständen (z.B. einmal alle zwei Monate oder zweimal jeden Monat, nicht jedoch z.B. jährliche Treueprämie) anfallen.

2.4 Leistungslöhne

Entsprechend den Bestimmungen des Manteltarifvertrages (MTV) sind zusätzlich Leistungsanteile entsprechend der geleisteten und/oder zu bezahlenden Stunden zu verstetigen. Hierzu können Abschläge vereinbart werden.

2.5 Bezahlte Fehlzeiten sind Teil des verstetigten Monatseinkommens.

2.6 Teilzeitbeschäftigte

Entsprechend der vereinbarten individuellen regelmäßigen Arbeitszeit ergibt sich die Verstetigungsformel:

1/5 (individuelle regelmäßige Arbeitszeit / tarifliche regelmäßige wöchentlichen Arbeitszeit) x tariflichen Stundenlohn x zu entlohnende Tage des Monats.

2.7 Abweichungen von/berührte Tarifverträge

2.7.1 Durchschnittslohnbildung, § 14 MTV

Bei der Durchschnittsverdienstbildung, z.B. für Urlaubsentgelt, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall etc., ist zu kontrollieren, ob in den letzten 6 abgerechneten Monaten die bezahlten Tage entsprechend Ziffer 2.1 rechnerisch der halben Brutto-Arbeitszeit, zur Zeit 964,5 Stunden West bzw. 1.043 Stunden Ost, entsprechen. Hier müssen gegebenenfalls Ausgleichsrechnungen vorgenommen werden.

2.7.2 Verfallklausel, § 17 MTV

Für die einzelne Monatsabrechnung im Ausgleichszeitraum wird die Verfallklausel ausgesetzt. Die Verfallklausel tritt erst am Ende des Ausgleichszeitraumes bzw. bei Schließen des Arbeitszeitkontos in Kraft, da erst zu diesem Zeitpunkt ein exakter Abgleich zwischen zu bezahlender tariflicher Arbeitszeit und verstetigtem Monatseinkommen möglich ist.

2.7.3 Jahressonderzahlung, § 2, Ziffer 4.a) ff

Für den jeweiligen Berechnungszeitraum ist nachzurechnen, dass mit den bezahlten Arbeitstagen, entsprechend Ziffer 2.1, der rechnerische Durchschnitt der tariflichen Arbeitszeit tatsächlich erreicht wurde, gegebenenfalls sind Ausgleichsrechnungen vorzunehmen.

2.7.4 Abrechnungsbestimmungen des verstetigten Monatseinkommens

Unter Einhaltung der Ziffern 2.7.1 bis 2.7.3 gilt § 11 dieses Tarifvertrages auch für das verstetigte Monatseinkommen.

§ 11

Abrechnungsbestimmungen der Monatseinkommen

1. Verstetigtes Monatseinkommen

Monatslöhne (entsprechend § 10, Ziffer 1 ff) und verstetigtes Monatseinkommen (entsprechend § 10, Ziffer 2 ff), Gehälter und Ausbildungsvergütungen werden generell unabhängig von der Verteilung der Soll-Arbeitszeit bzw. von der im Kalendermonat tatsächlich geleisteten Arbeit gezahlt.

2. Bezahlte Fehlzeiten

Bezahlte Fehlzeiten führen nicht zu Kürzungen des verstetigten Monatseinkommens.

3. Schließen des Arbeitszeitkontos

Von Ziffer 1. wird abgewichen, wenn ein Arbeitszeitkonto geschlossen wird bzw. wenn es am Ende des Ausgleichszeitraumes saldiert wird.

In diesen Fällen sind Überzahlungen des Arbeitgebers Schulden des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin; Unterzahlungen sind Forderungen der Arbeitnehmer(innen) und müssen demzufolge entsprechend nachstehenden Bestimmungen ausgeglichen werden.

3.1 Abrechnung am Ende des Ausgleichszeitraumes

a) Vorhandene Pluszeiten können auf Wunsch des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin

- ganz oder teilweise mit der letzten Abrechnung ausgezahlt werden oder
- als Saldo-Vortrag in den nächsten Zeitraum übernommen werden.

Über die jeweilige Verfahrensweise ist bis zum 10. des jeweiligen Monats Einvernehmen herzustellen, in dem der Ausgleichszeitraum abläuft.

Bei der Endabrechnung beträgt der Mehrarbeitszuschlag für die 1. bis 5. Plusstunde 25 %, ab der 6. Plusstunde 33 1/3 % in Geld oder Zeit.

b) Bestehende Minuszeiten, soweit sie nicht nach § 8, Ziffer 4.1a) ohne Einkommensverlust ersatzlos entfallen, können auf Wunsch des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin ganz oder teilweise in den folgenden Zeitraum übertragen werden. Erfolgt dies nicht, müssen sie als Abzüge vom Monatseinkommen des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin mit der letzten Abrechnung ausgeglichen werden.

3.2 Ausscheidende Arbeitnehmer(innen)

a) Für ordentlich gekündigte Arbeitsverhältnisse entfallen, entsprechend den Bestimmungen von § 8, Ziffer 4.2a), nicht ausgeglichene Minusstunden während der Kündigungszeit ersatzlos ohne Einkommensminderung.
Bestehende Pluszeiten werden mit der Schlußabrechnung, einschließlich der Mehrarbeitszuschläge nach Ziffer 3.1a) ausgezahlt.

b) Bei Kündigungen während der Probezeit und aus wichtigem Grund sind Plus- oder Minuszeiten mit der Schlußabrechnung

abzurechnen. Überzahlungen sind zu erstatten.

§ 12

Freiwillige Betriebsvereinbarung

1. Die betriebliche Anwendung der Rahmenregelungen (die §§ 2 bis 11) ist nur durch freiwillige, nicht durch die Einigungsstelle erzwingbare, schriftliche Betriebsvereinbarung möglich.

2. Die Tarifparteien können über die Auslegung des Rahmentarifvertrages nur, entsprechend § 21 Manteltarifvertrag, hinzugezogen werden, wenn die Betriebsparteien beide dem Abschluß der freiwilligen Betriebsvereinbarung vorher zugestimmt haben.

3. In der freiwilligen Betriebsvereinbarung ist das Informationsrecht des Betriebsrates zur jederzeitigen Einsicht in die Arbeitszeitkonten festzuschreiben. Ihm ist dabei auch monatlich eine Übersicht mit den Salden der Arbeitszeitkonten auf Verlangen zur Verfügung zu stellen.

§ 13

Schutzbestimmungen/berührte Tarifverträge

1. Bei einer anderweitigen Verteilung der Arbeitszeit sind die besonderen Schutzbestimmungen, z.B. für Schwangere und Auszubildende, einzuhalten.

2. Alle von diesem Tarifvertrag berührten sonstigen Tarifverträge, zwischen Gewerkschaft Textil-Bekleidung und TATEX, wie z.B. Urlaubsabkommen, Urlaubsgeldabkommen, Tarifvertrag über Jahressonderzahlungen, Arbeitszeitabkommen, Manteltarifvertrag etc. bleiben unverändert in Kraft. Abweichungen hiervon sind im vorliegenden Tarifvertrag geregelt. Sollten Unstimmigkeiten auftreten, werden diese von den Tarifparteien umgehend durch gemeinsame Erklärung bereinigt. Bis zum Abschluss dieser Anpassungen sind die Tarifvertragsparteien bei betrieblichen Streitfällen hinzuzuziehen, sofern es sich um berührte Tarifverträge handelt.

§ 14

Inkrafttreten und Laufdauer

Dieser Rahmentarifvertrag gilt ab 1.5.1996 auf unbestimmte Zeit. Er kann mit 3monatiger Frist, erstmals zum 31.12.1997, jeweils zum Ende eines Kalenderjahres, gekündigt werden.

Aua, den 4. Juni 1996

Tarifpolitische Arbeitsgemeinschaft Textilreinigung (TATEX) im Deutschen Textilreinigungs-Verband (DTV) Bonn	Gewerkschaft Textil-Bekleidung Hauptvorstand Düsseldorf
Unterschriften	Unterschrift

Dieser Tarifvertrag wurde auf die IG Metall übergeleitet.

ANLAGE 1 ZUM RAHMENTARIFVERTRAG ÜBER ARBEITSZEITGESTALTUNG
gültig ab dem 1.8.2002

Monatsgrundlöhne, alte Bundesländer[1])

Lohngruppen:	Euro ab 1.8.2002	Euro 1.10.2003
I	1319,27	1357,74
II	1327,28	1365,76
III	1340,11	1378,58
IV	1428,27	1468,35
V	1527,66	1570,94
VI	1609,41	1655,90
VII.1	1744,06	1793,76
VII.2	1819,41	1870,70
VII.3	1886,73	1941,23
VII.4	1957,26	2013,37
Sonderlohngruppen:		
1.	1308,05	1344,92
2.	1367,36	1407,43
3.	1747,27	1796,96
4.a	1744,06	1793,76
4.b	1819,41	1870,70
4.c	1886,73	1941,23
4.d	1957,26	2013,37
5.a	1357,74	1396,21
5.b	1412,24	1453,92
7.1.1	1667,12	1715,21
7.1.2	1744,06	1793,76
7.2.1	1819,41	1870,70
7.2.2	1886,73	1941,23
7.2.3	1957,26	2013,37
Einarbeitungszeit: (90% in den ersten 4 Wochen)		
Lohngruppe II	1194,24	1229,50
Lohngruppe III	1205,46	1240,72
Lohngruppe IV/1	1285,61	1320,87
Lohngruppe VI	1447,51	1489,19

[1]) Stundenlöhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen sind im entsprechenden Lohn- und Gehaltstarifvertrag geregelt.

Monatsgrundlöhne, neue Bundesländer[2])

Lohngruppen:	Euro ab 1.8.2002	Euro 1.4.2003	Euro 1.10.2003
I	1195,08	1229,72	1259,16
II	1203,74	1238,38	1269,56
III	1212,40	1247,04	1278,22
IV.1	1252,24	1288,61	1321,52
IV.2	1274,75	1311,12	1344,03
IV.3	1288,61	1324,98	1359,62
V.1	1350,96	1389,06	1423,70
V.2 und V.3	1382,14	1421,97	1458,34
VI	1456,61	1498,18	1536,28
VII.1	1527,62	1570,92	1610,76
VII.2	1564,00	1609,03	1648,86
VII.3	1607,30	1654,06	1695,63
VII.4	1674,84	1721,61	1764,91
Sonderlohngruppen:			
1.	1181,22	1215,86	1247,04
2.	1238,38	1273,02	1305,93
3.	1581,32	1628,08	1667,92
4.a	1527,62	1570,92	1610,76
4.b	1564,00	1609,03	1648,86
4.c	1607,30	1654,06	1695,63
4.d	1674,84	1721,61	1764,91
5.a	1229,72	1264,36	1295,54
5.b	1279,95	1316,32	1349,23
7.1.1	1441,02	1482,59	1518,96
7.1.2	- -	- -	- -
7.2.1	1447,95	1489,52	1527,62
7.2.2	- -	- -	- -
7.2.3	- -	- -	- -
Einarbeitungszeit: (90% in den ersten 4 Wochen)			
Lohngruppe II	1082,50	1113,68	1143,12
Lohngruppe III	1091,16	1122,34	1151,78
Lohngruppe IV/1	1127,53	1160,44	1188,15
Lohngruppe VI	1311,12	1349,23	1382,14

[2]) Stundenlöhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen sind im entsprechenden Lohn- und Gehaltstarifvertrag geregelt.

Tarifvertrag zur Regelung der Kurzarbeit

Zwischen dem

Industrieverband Textil Service – intex e. V.
Mainzer Landstr. 55
60329 Frankfurt am Main

und der

IG Metall, Vorstand, FB Tarifpolitik
Wilhelm-Leuschner-Str. 79
60329 Frankfurt am Main

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

§ 1 – Geltungsbereich

Räumlich: Bundesrepublik Deutschland

Fachlich: Dienstleistungsunternehmen einschließlich verbundener Unternehmen und Betriebe, die kundeneigene und/oder Leasing-Textilien wieder aufbereiten (Waschen, Reparieren, Erneuern)
und/oder alle damit verbundenen Dienstleistungen erbringen und Kunden aus der gewerblichen Wirtschaft (z.B. Handel, Handwerk, Industrie, Hotel- und Gaststättengewerbe, Sicherheitsunternehmen), dem Dienstleistungs-bereich (z.B. Krankenhäuser, Mediziner*innen, Gesundheitspraxen, Heime und Heimbewohner*innen, Reha-Kliniken),
dem Bereich öffentlicher Stellen (z.B. Streitkräfte, Polizei, Verwaltungen etc.) sowie dem Versorgungsbereich (z.B. Waschraumhygiene, Service-Einrichtungen beim Kunden, Warenbereitstellung und -handling, Klinikdienste, etc.) versorgen.

Persönlich: Für alle Arbeitnehmer*innen
einschließlich Auszubildende.

§2 - Kurzarbeit

Kurzarbeit zur Vermeidung von Entlassungen kann für alle Beschäftigten oder Beschäftigte einzelner Betriebsabteilungen nach eingehender gemeinsamer Überprüfung mit dem Betriebsrat, ohne Rücksicht auf Kündigungsfristen, mit einer Ankündigungsfrist von einer Woche nach dem Ankündigungstag eingeführt werden. Die Betriebsparteien können die Ankündigungsfrist einvernehmlich verkürzen. Die Durchführung ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

Der Arbeitgeber hat zum Kurzarbeitergeld einen Zuschuss zu zahlen, damit der*die Arbeitnehmer*in 80% des Nettomonatsentgelts erzielt. Die Nettoentgeltdifferenz wird gemäß § 106 SGB III errechnet. Die Aufstockung wird maximal bis zu dem Betrag gewährt, der sich aus 80 % des pauschalierten Nettomonatsentgelts aus der Beitragsbemessungsgrenze der Arbeitslosenversicherung (z. Z. 7.300 € West/7.100 € Ost) nach Maßgabe der Nettolohnverordnung ergibt.

Wird die Kurzarbeit durch eine mindestens 8 Wochen dauernde Vollarbeit unterbrochen oder wird sie nach der Ankündigungsfrist nicht eingeführt, so muss eine neue Ankündigungsfrist von einer Woche eingehalten werden.

Wird einer*m Beschäftigten während der Kurzarbeit gekündigt, so hat sie*er für die Zeit der Kündigungsfrist Anspruch auf das volle Gehalt. Dasselbe gilt bei Kündigung vor Einführung der Kurzarbeit, wenn das Ende des Arbeitsverhältnisses in die Kurzarbeit fällt. In diesen Fällen kann der Arbeitgeber volle Arbeitsleistung verlangen.

Der § 4. Manteltarifvertrag wird für die Laufzeit dieses Tarifvertrages außer Kraft gesetzt.

§ 3 - Schlussbestimmungen

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juni 2023 in Kraft. Der Tarifvertrag gilt auf unbestimmte Zeit und kann mit einer Frist von 2 Monaten, jeweils zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 31. Mai 2025, gekündigt werden.
Leipzig, 13. Juni 2023

Industrieverband Textil Service - intex - e.V. Frankfurt am Main	IG Metall - Vorstand Frankfurt am Main
_____	_____

Tarifertrag zur Übernahme von Ausgebildeten

Zwischen dem

Industrieverband Textil Service – intex – E.V., Eschborn/Ts., (intex)

und der

IG Metall, Vorstand, Frankfurt

wird folgendes vereinbart:

Präambel

Die Tarifvertragsparteien wollen die Ausbildung im Textilreinigungsgewerbe nach dem Grundsatz fördern, ggf. über den eigenen Bedarf hinaus auszubilden. Dabei sind sich die Parteien einig, dass die Ausbildung Vorrang vor der Übernahme hat.

§ 1 Geltungsbereich

Räumlich:	Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland
Fachlich:	Dienstleitungsunternehmen einschließlich verbundener Unternehmen und Betriebe, die kundeneigene und/oder Leasing-Textilien wieder aufbereiten (Waschen, Reparieren, Erneuern) und/oder alle damit verbundenen Dienstleistungen erbringen und Kunden aus der gewerblichen Wirtschaft (z.B. Handel, Handwerk, Industrie, Hotel- und Gaststättengewerbe, Sicherheitsunternehmen), dem Dienstleistungsbereich (z.B. Krankenhäuser, Ärzte, Gesundheitspraxen, Heime und Heimbewohner, Reha-Kliniken), dem Bereich öffentlicher Stellen (z.B. Streitkräfte, Polizei, Verwaltungen etc.)
sowie	dem Versorgungsbereich (z.B. Waschraumhygiene, Service-Einrichtungen beim Kunden, Warenbereitstellung und –handling, Klinikdienste, etc.) versorgen.
Persönlich:	Für alle Auszubildenden.

§ 2 Übernahme von Ausgebildeten

(1) Auszubildende werden in der Regel nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung für 12 Monate in ein Arbeitsverhältnis übernommen.

(2) Der Arbeitgeber kann die Übernahme verweigern,

soweit das Angebot eines Arbeitsverhältnisses wegen akuter Beschäftigungsprobleme im Betrieb nicht möglich ist,
oder der Betrieb über seinen Bedarf hinaus Ausbildungsverträge abgeschlossen hat.

Der Auszubildende sollte mindestens 3 Monate vor dem Ende der Ausbildung darüber informiert werden, dass die Übernahme nicht möglich ist.

§ 3 Schlussbestimmungen

Dieser Tarifvertrag tritt ab 01. Juni 2004 in Kraft.

Der Tarifvertrag gilt auf unbestimmte Zeit und kann erstmals mit einer Frist von 2 Monaten, jeweils zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 31. August 2006, gekündigt werden.

Mit Rechtswirksamkeit dieses Tarifvertrages tritt der Tarifvertrag zur Übernahme der Ausgebildeten vom 22. Juli 2000 außer Kraft.

Düsseldorf, 19. Mai 2004

n strieverband Textil-Service
intex e. V.

IG Metall - Vorstand -

Frankfurt am Main

Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit (ATZ)

Zwischen dem

Industrieverband Textil Service – intex e. V.
Mainzer Landstr. 55
60329 Frankfurt am Main

und der

IG Metall Vorstand
Wilhelm-Leuschner-Str. 79
60329 Frankfurt am Main

wird folgender Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

Räumlich: Bundesrepublik Deutschland

Fachlich: Dienstleistungsunternehmen einschließlich verbundener Unternehmen und Betriebe, die kundeneigene und/oder Leasing-Textilien wieder aufbereiten (Waschen, Reparieren, Erneuern) und/oder alle damit verbundenen Dienstleistungen erbringen und Kunden aus der gewerblichen Wirtschaft (z. B. Handel, Handwerk, Industrie, Hotel- und Gaststättengewerbe, Sicherheitsunternehmen), dem Dienstleistungsbereich (z. B. Krankenhäuser, Mediziner*innen, Gesundheitspraxen, Heime und Heimbewohner*innen, Reha-Kliniken), dem Bereich öffentlicher Stellen (z. B. Streitkräfte, Polizei, Verwaltungen etc.) sowie dem Versorgungsbereich (z. B. Waschraumhygiene, Service-Einrichtungen beim Kunden, Warenbereitstellung und -handling, Klinikdienste etc.) versorgen.

Persönlich: Für alle gewerblichen Arbeitnehmer*innen und Angestellte

§ 2 Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

1. Auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes vom 23. Juli 1996 in der jeweils geltenden Fassung kann durch schriftliche einzelvertragliche Vereinbarung mit der*dem Arbeitnehmer*in eine Teilzeitbeschäftigung in Form eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses vereinbart werden, wenn die Voraussetzungen gemäß § 3 dieses Tarifvertrages erfüllt sind.

2. In der Vereinbarung über die Altersteilzeit kann nur das Blockzeitmodell (50 % Arbeitsphase, 50 % Freistellungsphase) vereinbart werden.

3. Kein Anspruch auf Altersteilzeit besteht, wenn

   a. nach Halbierung der Arbeitszeit keine versicherungspflichtige Beschäftigung im Sinne des SGB III vorliegt,

   b. vor Beginn des Bezuges von Altersruhegeld Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit in Anspruch genommen werden.

§ 3 Inanspruchnahme der Altersteilzeit und ATZ-Quote

1. Arbeitnehmer*innen, die bei Antragstellung (31. Mai des Jahres, siehe § 3 Ziffer 4.4) über eine mindestens 5-jährige Betriebszugehörigkeit (versicherungspflichtige Beschäftigung) beim gleichen Arbeitgeber verfügen, haben den Anspruch, nach Maßgabe des Altersteilzeitgesetzes und dieses Tarifvertrages ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis zu vereinbaren, sofern die Bedingungen gemäß § 3 und § 4 erfüllt sind.

2. Während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die individuelle regelmäßige Arbeitszeit die Hälfte der bisherigen individuellen regelmäßigen Arbeitszeit.

   Die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu erbringende Arbeitszeit wird so verteilt, dass sie vollständig im 1. Abschnitt der Altersteilzeit geleistet wird (Arbeitsphase) und der*die Arbeitnehmer*in anschließend von der Arbeitsleistung freigestellt (Freistellungsphase) wird (Blockmodell).

   Es muss sichergestellt werden, dass während der Arbeitsphase des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses grundsätzlich die Hälfte der bisherigen individuellen regelmäßigen Arbeitszeit erreicht wird (siehe § 9 Ziffer 1).

3. Der Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ist ausgeschlossen, wenn und solange die Quote gemäß § 3 Ziffer 4.1 überschritten würde.

4.1 Die Quote wird einmal jährlich zwischen Gesamtbetriebsrat oder Betriebsrat und Geschäftsleitung ermittelt und vereinbart. In der Formel zur Ermittlung der Quote wird das Durchschnittsalter der Beschäftigten des Unternehmens mit dem Divisor 23 ermittelt.

   Berechnung:
   Durchschnittsalter : 23 = ATZ-Quote in Prozent.

   Bei der Berechnung des Durchschnittsalters werden alle tariflichen Arbeitnehmer*innen einschließlich aller Auszubildenden berücksichtigt. Bei der Berechnung werden Arbeitnehmer*innen, die sich in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis

befinden (Arbeits- und Freistellungsphase), nicht mit in die Berechnung einbezogen.

4.2 Für die Berechnung gelten folgende Rundungsregelungen:

- Ermittlung Durchschnittsalter auf eine Kommastelle genau.
- Ermittlung Quote nach Formel auf eine Kommastelle genau.
- Ermittlung des tatsächlichen ATZ-Kontingents kaufmännisch auf volle Köpfe gerundet.

4.3 Es erfolgt eine stichtagsbezogene Berechnung der ATZ-Quote zum 31.Dezember des Vorjahres für das laufende Kalenderjahr.

Bestehende ATZ-Verhältnisse zum 31. Dezember des Vorjahres werden auf die ermittelte ATZ-Quote angerechnet.

Im Jahr 2020 wird die Quote auf Null festgelegt.

4.4 Die Antragstellung muss schriftlich und unter Angabe des gewünschten Beginns des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses bis spätestens zum 31. Mai des laufenden Jahres erfolgen. Der Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses kann frühestens der 1. Juli des laufenden Jahres und spätestens der 1. Juni des Folgejahres sein. Beginn und Wechsel in die Freistellungsphase müssen auf einem Monatsersten liegen. Mit dem Antrag ist eine aktuelle Rentenauskunft vorzulegen.

Arbeitnehmer*innen, für die ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis in Frage kommen, haben das Recht, vom Arbeitgeber eine Berechnung ihrer Vergütung in der Altersteilzeit zu verlangen.

4.5 Für den Fall, dass die ATZ-Quote bei mehreren geltend gemachten Ansprüchen überschritten würde, erfolgt durch die Betriebsparteien eine Festlegung, welche Antragstellenden an der Altersteilzeit teilnehmen können. Diese Festlegung erfolgt bis zum 30. Juni des laufenden Kalenderjahres. Bei der Auswahl der Antragstellenden ist nach folgender Reihenfolge zu verfahren:

- Rang 1: Schwerbehinderung (ab GdB 50)
- Rang 2: Besondere körperliche Belastung (Heben, Tragen, Stehen)
- Rang 3: Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Rang 4: Lebensalter (älter vor jünger)

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können zusätzliche oder abweichende Kriterien und/oder eine andere Reihenfolge der Kriterien festgelegt werden.

5. Sowohl die Ermittlung der ATZ-Quote gemäß § 3 Ziffer 4.1 als auch die Festlegung auf einzelne Arbeitnehmer*innen gemäß § 3 Ziffer 4.5 erfolgt in der Betrachtung des Gesamtunternehmens.

   Abweichende Regelungen zur Ermittlung und zur Verteilung des sich aus der ATZ-Quote ergebenden Kontingents auf einzelne Betriebe des Unternehmens sind durch freiwillige Vereinbarung der Betriebsparteien möglich.

§ 4 Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

1. Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis darf die Dauer von 2 Jahren nicht unterschreiten und von 5 Jahren nicht überschreiten.

   Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss generell in eine Altersrente münden.

2. Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis endet:
   a. mit Ablauf des zwischen Arbeitnehmer*in und Arbeitgeber vereinbarten Zeitpunktes oder des Kalendermonates, in dem die*der Beschäftigte das Lebensalter zum Eintritt in die individuelle Regelaltersrente erreicht hat;

   b. mit Beginn des Kalendermonats, für den die*der Arbeitnehmer*in eine der in § 5 Abs. 1 Nr. 3 Altersteilzeitgesetz aufgeführten Leistungen bezieht;

   c. bei Tod der*des Arbeitnehmer*in während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses.

§ 5 Altersteilzeitentgelt

1. Zum festen Altersteilzeitentgelt (Regelarbeitsentgelt) für die Altersteilzeit gehören alle der Lohnsteuer und der Sozialversicherung unterliegenden laufenden Bezüge. Dazu zählen Lohn, Gehalt, Vermögenswirksame Leistungen sowie Einmalzahlungen, soweit die*der Arbeitnehmer*in einen entsprechenden Anspruch besitzt und soweit sie dem monatlichen Altersteilzeitentgelt anteilig zugeschlagen werden, wobei damit der tarifliche Anspruch erfüllt ist.

   Die*Der Arbeitnehmer*in erhält für die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses sein Altersteilzeitentgelt nach Maßgabe der verminderten durchschnittlichen individuellen regelmäßigen Arbeitszeit.

2. Die variablen Entgeltbestandteile (z. B. Akkord, Prämien, Erschwerniszulagen und sonstige Zulagen) werden entsprechend der geleisteten oder aus anderem Grund zu vergütenden Arbeitsstunden abgerechnet und im Blockmodell je zur Hälfte in der Arbeits- und Freistellungsphase monatlich gezahlt. Die in der Freistellungsphase zu berücksichtigenden hälftigen variablen Entgeltbestandteile werden aus dem Durchschnitt der letzten 12 Monate der Arbeitsphase ermittelt.

3. Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge berechnen sich nach dem tatsächlichen Umfang der geleisteten Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses.

   Diese Zuschläge sind entsprechend den Bestimmungen im Manteltarifvertrag in dem Zeitraum zu zahlen, in dem die zuschlagspflichtige Arbeit geleistet wird, sofern betrieblich nicht etwas anderes vereinbart wird.

   Diese Zuschläge sind nicht in die Aufstockungszahlung einzubeziehen.

4. Der Tarifanteil des Altersteilzeitentgelts nimmt zu 100 % an der allgemeinen tariflichen Entwicklung teil.

5. Endet das Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach dem Blockzeitmodell vorzeitig, so hat die*der Arbeitnehmer*in Anspruch auf ein etwaiges Wertguthaben. Dieses ist die Differenz zwischen den ausgezahlten Leistungen (Altersteilzeitentgelt und Aufstockungsbetrag) und dem vollen Entgelt für den Zeitraum seiner tatsächlichen Beschäftigung (während der Arbeitsphase), soweit dieses in der Freistellungsphase noch nicht aufgebraucht worden ist.
   Bei Tod der*des Arbeitnehmer*in steht dieser Anspruch den gesetzlichen Erb*innen zu.

§ 6 Aufstockungszahlung und Beiträge zur Rentenversicherung

1. Die*Der Arbeitnehmer*in, welche*r in der Zeit vom 1. Juli 2024 bis zum 31. August 2025 in das Altersteilzeitarbeitsverhältnis eintritt, erhält für die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses eine Aufstockung in Höhe von € 665,00 auf das während der Altersteilzeit gezahlte Arbeitsentgelt.
   Die*Der Arbeitnehmer*in, welche*r in der Zeit vom 1. September 2025 bis zum 31. August 2026 in das Altersteilzeitarbeitsverhältnis eintritt, erhält für die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses eine Aufstockung in Höhe von € 690,00 auf das während der Altersteilzeit gezahlte Arbeitsentgelt.
   Die*Der Arbeitnehmer*in, welche*r in der Zeit vom 1. September 2026 bis zum 28. Februar 2027 in das Altersteilzeitarbeitsverhältnis eintritt, erhält für die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses eine Aufstockung in Höhe von € 715,00 auf das während der Altersteilzeit gezahlte Arbeitsentgelt.

   Der Aufstockungsbetrag darf jedoch zusammen mit dem Nettoarbeitsentgelt in der Altersteilzeit monatlich 100 % des Nettoarbeitsentgelts, welches die*der Arbeitnehmer*in ohne Altersteilzeit erhalten hätte, nicht überschreiten. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Aufstockung anteilig im Verhältnis ihrer tatsächlichen zur tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit.

2. Der Arbeitgeber entrichtet für die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses für die Arbeitnehmer*innen zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe b) Altersteilzeitgesetz.

§ 7 Entgeltfortzahlung bei Krankheit während der Arbeitsphase

1. Bei Arbeitsunfähigkeit und ärztlich veranlassten Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation wird das Altersteilzeitentgelt gem. § 6 dieses Tarifvertrages sowie gemäß der Bestimmungen des § 22 Abs. 1 Manteltarifvertrag fortgezahlt.

2. Nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraumes zahlt der Arbeitgeber die Aufstockung gem. § 6 Ziffer 1 und 2 dieses Tarifvertrages weiter. Die Anzahl der Aufstockungsmonate darf die ursprünglich vereinbarte Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nicht überschreiten. Der Aufstockungsbetrag ist von der Sozialversicherung befreit und wird gemäß gesetzlicher Grundlage nicht zur Berechnung des Krankengeldes herangezogen.

3. Die*Der Arbeitnehmer*in ist nicht zur Nacharbeit in der Freistellungsphase verpflichtet, wenn es zu krankheitsbedingten Ausfallzeiten in der Arbeitsphase gekommen ist, für die kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht.

§ 8 Besondere Bestimmungen für Arbeitnehmer*innen in Altersteilzeit

Arbeitnehmer*innen in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis sind von evtl. Kurzarbeit auszunehmen.

§ 9 Mehrarbeit, Nebenbeschäftigungsverbot

1. Mehrarbeit in der Arbeitsphase, die über die in § 5 Abs. 4 Altersteilzeitgesetz genannte Grenze hinausgeht, ist ausgeschlossen. Ggf. ist ein Zeitausgleich über ein Arbeitszeitkonto vorzunehmen.

   Im Blockzeitmodell gilt die Arbeitsphase als Ausgleichszeitraum.

2. Nebentätigkeiten sind dem Arbeitgeber anzuzeigen.

3. Die*Der Arbeitnehmer*in darf neben der Altersteilzeit keine Beschäftigung oder selbständige Tätigkeiten ausüben, die die in § 5 Abs. 3 Altersteilzeitgesetz genannten Grenzen überschreiten. Bei einem Überschreiten der Grenzen entfällt der Anspruch auf den Aufstockungsbetrag sowie auf die zusätzlichen Rentenbeiträge. Evtl. geleistete Zahlungen sind durch die*den Arbeitnehmer*in zu erstatten.

§ 10 Urlaub

Für die Arbeitnehmer*innen, die in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis stehen, besteht

kein Urlaubsanspruch für die Zeit der Freistellungsphase. Von der Arbeit im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung gelten die Bestimmungen der tariflichen Urlaubsvereinbarungen.

§ 11 Insolvenzschutz

Der Arbeitgeber hat gegenüber der*dem Arbeitnehmer*in beim Abschluss des Altersteilzeitvertrages den Nachweis zu erbringen, dass er die im Blockmodell entstandenen und noch nicht erfüllten Ansprüche der*des Arbeitnehmer*in aus der Arbeitsphase (Wertguthaben), einschließlich der darauf entfallenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung nach § 8 a Altersteilzeitgesetz insolvenzgesichert hat.

§ 12 Abweichende Regelungen

Die Betriebsparteien können mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien abweichende Regelungen vereinbaren, falls diese diesem Tarifvertrag wertgleich oder für den Arbeitnehmer*innen günstiger sind.

§ 13 Inkrafttreten und Laufzeit

1. Dieser Altersteilzeittarifvertrag tritt am 1. Juni 2025 in Kraft und am 28. Februar 2027 außer Kraft und wirkt nicht nach. Für Arbeitnehmer*innen, die bis zu diesem Zeitpunkt in das Altersteilzeitarbeitsverhältnis eingetreten sind, gelten die Bestimmungen dieses Tarifvertrages bis zur Beendigung des jeweiligen Altersteilzeitarbeitsverhältnisses weiter.

2. Ändern sich während der Laufzeit dieses Tarifvertrages die Bestimmungen des Altersteilzeitgesetzes werden die Tarifvertragsparteien auf Antrag einer Seite über eine Anpassung der tariflichen Bestimmungen in Verhandlungen eintreten.

Göttingen, 8. Juli 2025

Industrieverband Textil Service – intex e.V. Frankfurt am Main	IG Metall Vorstand Frankfurt am Main
_____	_____

Tarifertrag zur Entgeltumwandlung und zur Altersvorsorge

Zwischen dem

Industrieverband Textil Service – intex e. V.
Mainzer Landstr. 55
60329 Frankfurt am Main

und der

IG Metall, Vorstand, FB Tarifpolitik
Wilhelm-Leuschner-Str. 79
60329 Frankfurt am Main

wird folgender

Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung und zur Altersvorsorge für den Bereich der Textilen Dienstleistungen

geschlossen:

Geltungsbereich

Räumlich:	Bundesrepublik Deutschland
Fachlich:	Dienstleistungsunternehmen einschließlich verbundener Unternehmen und Betriebe, die kundeneigene und/oder Leasing-Textilien wieder aufbereiten (Waschen, Reparieren, Erneuern) und/oder alle damit verbundenen Dienstleistungen erbringen und Kunden aus der gewerblichen Wirtschaft (z.B. Handel, Handwerk, Industrie, Hotel- und Gaststättengewerbe, Sicherheitsunternehmen), dem Dienstleistungsbereich (z.B. Krankenhäuser, Ärzte, Gesundheitspraxen, Heime und Heimbewohner, Reha-Kliniken), dem Bereich öffentlicher Stellen (z.B. Streitkräfte, Polizei, Verwaltungen etc.) sowie dem Versorgungsbereich (z.B. Waschraumhygiene, Service-Einrichtungen beim Kunden, Warenbereitstellung und -handling, Klinikdienste, etc.) versorgen.
Persönlich:	Für alle Arbeitnehmer einschließlich Auszubildende.

Präambel

Mit diesem Tarifvertrag wollen die Tarifvertragsparteien einen Beitrag zur Zukunftssicherung der Beschäftigten leisten, indem sie Regelungen für eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung treffen und den Beschäftigten ermöglichen, diese durch eigene Leistungen mittels Entgeltumwandlung zu erhöhen.

§ 1 Grundsatz der Entgeltumwandlung

Die Vorschriften dieses Tarifvertrages regeln die Entgeltumwandlung tariflicher Entgelte und die Leistungen der Arbeitgeber zum Zweck der Altersversorgung.

§ 2 Beiträge des Arbeitgebers zur Altersversorgung

1. Der Arbeitgeber zahlt für jeden Arbeitnehmer für das Kalenderjahr 2013 einen Betrag in Höhe von 170,00 €, für das Kalenderjahr 2014 in Höhe von 190,00 € und ab dem Kalenderjahr 2015 in Höhe von 210,00 € in die betriebliche Altersvorsorge ein. Voraussetzung ist eine mindestens 6-monatige Betriebszugehörigkeit sowie einem umgewandelten Eigenanteil des Beschäftigten in Höhe von 360,00 € jährlich.

   Bestehende Betriebsvereinbarungen und individuelle Arbeitsverträge, die bisher einen geringeren Eigenanteil vereinbart hatten, bleiben unverändert bestehen.

2. Besteht das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Kalenderjahr, wird für jeden angefangenen Kalendermonat, in dem das Beschäftigungsverhältnis besteht, ein Zwölftel des Betrages nach Ziffer 1 gezahlt.

3. Der Anspruch ermäßigt sich entsprechend für die Monate, in denen kein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht.

4. Der Beitrag wird jeweils am 1. Dezember fällig und ist vom Arbeitgeber in die gewählte Versorgungseinrichtung nach § 8 Ziffer 1 einzuzahlen.

5. Soweit Ansprüche irgendwelcher Art von der Höhe des Arbeitsentgelts abhängen, z.B. bei Durchschnittsberechnungen, bleiben die Beiträge des Arbeitgebers zur Altersversorgung außer Ansatz.

6. Sollte eine gesetzliche Verpflichtung zur Zahlung eines Arbeitgeberbeitrages für die Altersvorsorge eingeführt werden, kann diese tarifliche Leistung hierauf angerechnet werden.

§ 3 Anspruch des Beschäftigten

Beschäftigte haben im Rahmen der nachfolgenden Bestimmungen einen Anspruch, tarifliche Entgeltbestandteile zugunsten einer Versorgungszusage zum Zwecke der Altersversorgung umzuwandeln. Der Anspruch auf Entgeltumwandlung entsteht erstmals mit Beginn des 7. Kalendermonats einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit.

§ 4 Höhe der Entgeltumwandlung

Der Beschäftigte kann verlangen, dass seine zukünftigen Entgeltansprüche bis zu 4% der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung, zur betrieblichen Altersversorgung verwendet werden. Die Einzelheiten werden zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten auf der Grundlage dieses Tarifvertrages schriftlich vereinbart. Bei dieser Entgeltumwandlung dürfen, unter Berücksichtigung der Arbeitgeberleistung nach §§ 2 und 5 Abs. 3, 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV nicht unterschritten werden.

§ 5 Umwandelbare Entgeltbestandteile

1. Bereits entstandene Entgeltansprüche können nicht umgewandelt werden.

2. Umgewandelt werden können auf Verlangen des Beschäftigten künftige Ansprüche auf
   a. die Jahressonderzahlung
   b. das zusätzliche Urlaubsgeld
   c. die Leistungen nach dem Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen (13,30 €)
   d. sonstige Entgeltbestandteile (Lohn und Gehalt, Prämien, und ähnliches)

3. Soweit durch die Entscheidung des Arbeitnehmers für die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge im Verhältnis zur Lohn- und Gehaltszahlung ohne Entgeltumwandlung eingespart werden, wird der Umwandlungsbetrag des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber um 7 % erhöht. Die Erhöhung um 7 % erfolgt jedoch nur auf den Teil des Umwandlungsbetrages, der ohne Umwandlung beitragspflichtig gewesen wäre, max. bis zur in § 4 genannten Höchstgrenze.

4. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können hinsichtlich der Auswahl der Entgeltbestandteile im Sinne der Ziffer 5.2 Einzelheiten festgelegt werden.

§ 6 Fälligkeit des umzuwandelnden Entgeltes

1. Das umzuwandelnde Entgelt wird unabhängig von der jeweiligen tariflichen Regelung als jährlicher Einmalbetrag behandelt.

2. Fälligkeitstermin ist der 1. Dezember des Kalenderjahres in dem das umzuwandelnde Entgelt fällig ist.

3. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann ein anderer Fälligkeitstermin vereinbart werden.

4. Ist der Entgeltanspruch, der vom Beschäftigten umgewandelt und vom Arbeitgeber bereits dem Versorgungsträger zugewendet wurde, bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht in voller Höhe entstanden, kann der Arbeitgeber den übersteigenden Betrag verrechnen. Ist dies unmöglich, hat der Beschäftigte den Betrag zurückzuerstatten.

§ 7 Verfahren der Entgeltumwandlung

1. Der Beschäftigte muss den Anspruch auf Entgeltumwandlung spätestens einen Monat vor dem 1. des Monats, zu dem die Vereinbarung in Kraft treten soll, in Bezug auf Höhe und Art der Umwandlung schriftlich geltend machen. Hiervon kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung abgewichen werden.
2. Der Beschäftigte ist bis auf schriftlichen Widerruf, mindestens jedoch für jeweils ein Kalenderjahr, an seine Entscheidung gebunden, es sei denn, die persönlichen Lebensumstände ändern sich wesentlich.
3. Entfällt der umgewandelte tarifliche Entgeltanspruch, kann der Beschäftigte eine andere tarifliche Leistung nach § 5 Abs. 2 umwandeln.
4. Für die Berechnung von tariflichen Ansprüchen sind die Entgelte zu Grunde zu legen, die sich ohne Entgeltumwandlung ergeben würden.

§ 8 Durchführungsweg

1. Der Arbeitgeber kann den Beschäftigten anbieten
   a. die Umwandlung in einer bestehenden Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung durchzuführen; oder
   b. die Umwandlung in einer neuen Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung durchzuführen. Die Ausgestaltung erfolgt in Vereinbarung mit dem Betriebsrat, oder
   c. die Umwandlung gemäß § 4 im Rahmen des Versorgungswerks Metallrente, in Form eines Pensionsfonds oder einer Pensionskasse, durchzuführen.
2. Kommt eine Regelung nach Absatz 1a oder 1b nicht zur Anwendung, hat der Arbeitgeber den Durchführungsweg nach Absatz 1c anzubieten.
3. In den Fällen der Ziffer 1 ist Voraussetzung, dass der Durchführungsweg gemäß den §§ 10 a, 82 ff. EStG förderfähig ist.
4. Der Beschäftigte kann entscheiden, ob er aus seinem Bruttoeinkommen umwandelt und/ oder ob er die Förderung nach §§ 10 a, 82 ff. EStG in Anspruch nehmen will.

§ 9 Versorgungsleistungen

1. Versorgungsleistungen werden grundsätzlich erbracht im Fall des Bezugs einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder Erwerbsunfähigkeit bzw. Erwerbsminderung sowie für die Hinterbliebenen des Versorgungsempfängers oder Versorgungsanwärters. Dabei können folgende Risiken abwählbar für den Beschäftigten vom Arbeitgeber angeboten werden:
   - Erwerbsminderung;
   - Versorgung für die Hinterbliebenen des Versorgungsempfängers oder des Versorgungsanwärters.
2. Bei Neueinstellung ist der Arbeitgeber auf Verlangen des Beschäftigten verpflichtet, die Ansprüche auf Versorgungsleistungen zu übernehmen, wenn die Ansprüche übertragbar sind.
3. Hinsichtlich der Unverfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften gelten die Bestimmungen des § 1 b Abs. 5 BetrAVG.
4. Soweit die Ansprüche und Anwartschaften nicht gesetzlich ab Beginn der Versorgungszusage gegen Insolvenz gesichert sind, nimmt der Arbeitgeber eine Insolvenzsicherung durch Verpfändung seiner Ansprüche gegen die Versorgungseinrichtung an den Beschäftigten vor.

§ 10 Informationspflichten

Über die Grundzüge der angebotenen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung informiert der Arbeitgeber die Beschäftigten. Allgemeine Hinweise des Trägers der Altersversorgung, insbesondere Auskünfte über die zu erwartenden Leistungen erhält der Beschäftigte vom Versorgungsträger, bzw. vom Arbeitgeber.

§ 11 Steuer- und Sozialabgaben

Sämtliche Steuer- und Sozialabgaben, die im Zusammenhang mit der Entgeltumwandlung beim Beschäftigten anfallen, sind von diesem zu tragen. Soweit entsprechende Abgaben beim Arbeitgeber anfallen, sind diese vom Arbeitgeber zu tragen. Bei einer pauschalen Versteuerung von Beiträgen an eine Pensionskasse ist die Pauschalsteuer im Innenverhältnis zum Arbeitgeber vom Beschäftigten zu tragen. Im Falle der Umwandlung von Brutto-Entgelt hat der Beschäftigte mit Ausnahme der Regelung in § 5 Abs. 3 keine weiteren Ansprüche hinsichtlich Steuern und Sozialversicherung gegen den Arbeitgeber.

§ 12 Ausschlussfrist

Ansprüche aller Art aus diesem Tarifvertrag sind innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten schriftlich geltend zu machen. Die Ausschlussfrist beginnt mit dem Zugang der Bescheinigung des Versorgungsträgers über die für das Kalenderjahr geleisteten Altersvorsorgebeträge.

§ 13 Inkrafttreten und Kündigung

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 01.06.2013 in Kraft. Zu diesem Zeitpunkt wird der Tarifvertrag in der Fassung vom 16.12.2008 außer Kraft gesetzt.

2. Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von 2 Monaten zum Monatsende, erstmals zum 30.06.2015 schriftlich gekündigt werden.

3. Bei wesentlichen Änderungen der gesetzlichen Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung, einschließlich der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen, kann der Tarifvertrag abweichend von Ziffer 1 mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende – auch teilweise - gekündigt werden. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, unverzüglich nach Ausspruch der Kündigung die Verhandlungen aufzunehmen.

Eschborn, den 5. März 2013

Industrieverband Textil Service - Frankfurt am Main

IG Metall - Vorstand

TARIFVERTRAG uber vermbgenswirksame Leistungen

Zwischen dem
Industrieverband Textil-Service – intex – E.V.
Eschbom/Ts.

einerseits

und der IG Metall,
Vorstand, Frankfurt am Main

andererseits

wird folgender Tarifvertrag abgeschlossen:

§1
Geltungsbereich

Raumlich: Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

Fachlich: Dienstleistungsunternehmen einschlieBlich verbundener Untemehmen und Betriebe, die kundeneigene und/oder Leasing-Textilien wiederaufbereiten (Waschen, Reparieren, Emeuern) und/oder alle damit verbundenen Dienstleistungen erbringen und Kunden aus der gewerblichen Wirtschaft (z.B. Handel, Handwerk, Industrie, Hotel- und Gaststattengewerbe, Sicherheitsuntemehmen), dem Dienstleistungsbereich (z.B. Krankenhauser, Arzte, Gesundheitspraxen, Heime und Heimbewohner, Reha-Kliniken), dem Bereich bffentlicher Stellen (z.B. Streitkrafte, Polizei, Verwaltungen etc.) sowie dem Versorgungsbereich (z.B. Waschraumhygiene, Service-Einrichtungen beim Kunden, Warenbereitstellung und -handling, Klinikdienste, etc.) versorgen.

Personlich: Fur alle Arbeitnehmer einschlieBlich Auszubildende.

§2
VORAUSSETZUNGEN UND HdHE DER LEISTUNGEN

1. Der Arbeitgeber gewahrt vermdgenswirksame Leistungen nach MaBgabe der gesetzlichen Bestimmungen.

2. Die vollen vermogenswirksamen Leistungen betragen ab 01. Juli 2003 monatlich 13,30 €.

Durch Betriebsvereinbarungen kann festgelegt werden, dass die vermögenswirksamen Leistungen vierteljährlich, halbjährlich oder jährlich fällig werden.

3. Teilzeitbeschäftigte haben nach Maßgabe der sonstigen Bestimmungen Anspruch auf anteilige vermögenswirksame Leistungen im Verhältnis ihrer Arbeitszeit zur tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit.

4. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht nach einer ununterbrochenen Beschäftigungsdauer von 6 Monaten erstmals mit Beginn des nachfolgenden Kalendermonats.

5. Vermögenswirksame Leistungen werden für jeden Kalendermonat nach Erfüllung der Wartezeit (Ziffer 4) gezahlt, für den mindestens für 2 Wochen Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht.

6. Der Anspruch entfällt mit Beginn des Kalendermonats, in dem der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis berechtigterweise fristlos kündigt oder der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis unberechtigt vorzeitig beendet. Bis zu dem Beginn dieses Monats erworbene Ansprüche bleiben unberührt.

7. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen ist in der Höhe ausgeschlossen, in der der Arbeitnehmer für denselben Zeitraum von einem anderen Arbeitgeber vermögenswirksame Leistungen erhalten hat oder beanspruchen kann. Auf Verlangen muss der Arbeitnehmer eine Bescheinigung seines vorherigen oder weiteren Arbeitgebers darüber vorlegen, in welcher Höhe er vermögenswirksame Leistungen erhalten hat oder beanspruchen kann.

8. Die vermögenswirksamen sind in der Lohn-/Gehaltsabrechnung des Monats gesondert auszuweisen, in dem die Leistungen erbracht werden.

   Die vermögenswirksamen Leistungen bleiben außer Ansatz bei Durchschnittslohnberechnungen, wie z.B. im Urlaubs- oder Krankheitsfalle.

§ 3
ANLAGEARTEN

1. Der Arbeitnehmer hat die Art der Anlage der vermögenswirksamen Leistungen im Rahmen der im jeweils gültigen Vermögensbildungsgesetz vorgesehenen Anlagearten oder nach dem Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung und zur Altersvorsorge, zu bestimmen. Seine einmal getroffene Wahl der Anlageart sowie das Anlageinstitut sind für das laufende Kalenderjahr bindend.

2. Anspruchsberechtigte müssen den Arbeitgeber spätestens 1 Monat vor Anspruchsbeginn über die Anlageart und das Anlageinstitut unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen schriftlich unterrichten. Neu eingestellte Arbeitnehmer werden über diesen Tarifvertrag unterrichtet.

Unterrichtet der Arbeitnehmer den Arbeitgeber nicht fristgemäß, so entfällt für den entsprechenden Zeitraum der Anspruch auf die vermögenswirksamen Leistungen.

Für die vermögenswirksamen Leistungen wird in diesem Falle erstmals der auf den Kalendermonat der Unterrichtung folgende Kalendermonat berücksichtigt.

3. Anstelle der vermögenswirksamen Leistungen aufgrund dieses Tarifvertrages kann grundsätzlich keine andere Leistung, insbesondere nicht eine Barleistung erbracht werden.

   Der Anspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber auf die in diesem Tarifvertrag vereinbarten vermögenswirksamen Leistungen erlischt nicht, wenn der Arbeitnehmer statt der vermögenswirksamen Leistungen eine andere Leistung, insbesondere eine Barleistung, annimmt. Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, die andere Leistung an den Arbeitgeber herauszugeben.

§ 4
ANRECHNUNG

Der Arbeitgeber kann auf die nach diesem Tarifvertrag vereinbarten vermögenswirksamen Leistungen diejenigen vermögenswirksamen Leistungen im Sinne des derzeit gültigen Vermögensbildungsgesetzes anrechnen, die er in dem Kalenderjahr bereits aufgrund eines Einzelvertrages oder einer Betriebsvereinbarung erbringt.

§ 5
UNTERRICHTUNG DER MITGLIEDER

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass ihre Mitglieder nach Abschluss dieses Tarifvertrages über die Möglichkeiten der Anlage vermögenswirksamer Leistungen nach dem Vermögensbildungsgesetz umfassend unterrichtet werden sollen.

Sie erklären, nichts zu unternehmen, was geeignet sein könnte, dem Grundsatz der freien Wahl gemäß Vermögensbildungsgesetz entgegenzuwirken.

§ 6
INKRAFTTRETEN UND LAUFDAUER

Dieser Tarifvertrag tritt ab rückwirkend 01. Juli 2003 in Kraft.

Er ist mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende kündbar, erstmals zum 31.05.2004.

Mit Rechtswirksamkeit dieses Tarifvertrages tritt der Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen vom 15. März 1977 und 01. Oktober 1975 für Mitgliedsunternehmen der intex außer Kraft.

Frankfurt am Main, Eschborn, den 06. Oktober 2003

Industrieverband Textil-Service - intex - e.V.
Eschborn/Ts.

IG Metall
Vorstand
Frankfurt am Main

Zwischen dem

Industrieverband Textil Service - intex e. V.
Mainzer Landstr. 55
60329 Frankfurt am Main

und der

IG Metall, Vorstand, FB Tarifpolitik
Wilhelm-Leuschner-Str. 79
60329 Frankfurt am Main

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

Tarifvertrag zur betrieblichen Möglichkeit der Überlassung von Leasing-Fahrrädern im Wege einer freiwilligen Entgeltumwandlung

§ 1 Geltungsbereich

Räumlich: Bundesrepublik Deutschland

Fachlich: Dienstleistungsunternehmen einschließlich verbundener Unternehmen und Betriebe, die kundeneigene und/oder Leasing-Textilien wieder aufbereiten (Waschen, Reparieren, Erneuern) und/oder alle damit verbundenen Dienstleistungen erbringen und Kunden aus der gewerblichen Wirtschaft (z.B. Handel, Handwerk, Industrie, Hotel- und Gaststättengewerbe, Sicherheitsunternehmen), dem Dienstleistungsbereich (z.B. Krankenhäuser, Mediziner*innen, Gesundheitspraxen, Heime und Heimbewohner*innen, Reha-Kliniken), dem Bereich öffentlicher Stellen (z.B. Streitkräfte, Polizei, Verwaltungen etc.) sowie dem Versorgungsbereich (z.B. Waschraumhygiene, Service-Einrichtungen beim Kunden, Warenbereitstellung und -handling, Klinikdienste, etc.) versorgen.

Persönlich: Für alle Arbeitnehmer*innen, einschließlich Auszubildende, und Dual Studierende (im Folgenden: Beschäftigte).

§ 2 Tarifliche Rahmenbedingungen

Durch freiwillige Betriebsvereinbarungen kann geregelt werden, dass Beschäftigte zum Zwecke der vom Arbeitgeber angebotenen Überlassung von Leasingfahrrädern nach den nachfolgenden Regelungen einen Teil ihres Entgelts umwandeln können.

1) Die Umwandlung erfolgt vorrangig aus übertariflichen Entgeltbestandteilen. Bei Beschäftigten, die keine übertariflichen Entgeltbestandteile erhalten oder bei denen übertarifliche Entgeltbestandteile nicht ausreichen, ist die Umwandlung von tariflichen Entgeltbestandteilen anzuwenden.

2) Der jährliche Umwandlungsbetrag des tariflichen Entgelts für Fahrradleasing ist begrenzt auf 55 Prozent der Eingangsstufe K4 West (derzeit 1.790,90 Euro). Der maximale monatliche Umwandlungsbetrag beträgt hiervon 1/12 (derzeit 149,24 Euro). Es ist sicherzustellen, dass während der gesamten Überlassungszeit keine Unterschreitung des gesetzlichen Mindestlohns bzw. der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung eintritt.

3) Den Beschäftigten darf aufgrund des Wunsches oder der Ablehnung von Fahrradleasingmodellen kein Nachteil entstehen.

4) Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten vor Abschluss eines Überlassungsvertrags auf die anfallenden Kosten sowie steuer- und sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen schriftlich hinzuweisen.

5) Für die Berechnung von tariflichen Ansprüchen, die sich vom Monats- oder Jahresentgelt ableiten, sind die Entgelte maßgeblich, die sich ohne Bruttoentgeltumwandlung ergeben würden.

6) Beschäftigte sind an die Entscheidung, tarifliche Entgeltbestandteile umzuwandeln, grundsätzlich für die Dauer des Überlassungsvertrages gebunden.

   Endet das Arbeitsverhältnis während der Vertragslaufzeit auf Veranlassung des Arbeitgebers (bspw. bei Beendigungs- /Änderungskündigung, Aufhebungsvertrag) und hat der:die Beschäftigte den Kündigungsgrund nicht zu vertreten, trägt der Arbeitgeber die anfallenden Kosten der vorzeitigen Beendigung des Leasingvertrags (Ablösesumme). Das gilt nicht, sofern Beschäftigte das Fahrrad übernehmen.

   Endet die Pflicht des Arbeitgebers zur Entgeltzahlung aus unvorhersehbaren Gründen (bspw. wegen Krankheit, Elternzeit oder Kurzarbeit) während der Laufzeit des Leasingvertrags, trägt der Arbeitgeber die Kosten des Leasingvertrags bis zu seiner Beendigung oder bis zur Wiederaufnahme der Entgeltzahlung.
   Der Arbeitgeber kann in diesem Fall die Rückgabe des Leasingfahrrads verlangen.
   Dauert die Unterbrechung der Entgeltzahlung voraussichtlich länger als 6 Monate, kann der Arbeitgeber den Leasingvertrag auf eigene Kosten vorzeitig beenden.

7) Bei Störfällen, die nicht unter §2 Ziffer 6) fallen und die zu einer besonderen Härte führen, haben die Betriebsparteien auf eine sozial adäquate Lösung im Sinne des Beschäftigten hinzuwirken.

8) Der Arbeitgeber zahlt einen Zuschuss zur Leasingrate in Höhe der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge. Die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge sind für jeden Einzelfall zu berechnen.

9) Das geleaste Fahrrad ist sowohl für dienstliche als auch für private Zwecke nutzbar.

§ 3 Betriebliche Regelungen

Soweit eine freiwillige Betriebsvereinbarung abgeschlossen wird, muss die Betriebsvereinbarung mindestens folgende Punkte regeln:

- Definition der berechtigten Beschäftigtengruppen
- Maximaler Umwandlungsbetrag unter Beachtung von § 2 Ziffer 2)
- Maximale Dauer der Überlassungsverträge
- Störfallregelungen unter Beachtung von § 2 Ziffer 6) und 7)
- Benennung des Anbieters, über den das Fahrradleasingmodell nach Entscheidung gemäß §4 Abs. 1 abgewickelt wird
- Verweis auf die Vertragskonditionen des Anbieters, z.B. in Form eines Links oder einer Anlage
- Regelung zum Arbeitgeberzuschuss unter Beachtung von § 2 Ziffer 8)

§ 4 Einführung des Leasing-Modells

Über die Auswahl des Leasinganbieters beraten die Betriebsparteien. Die Entscheidung über den Anbieter obliegt dem Arbeitgeber.

Der Arbeitgeber verpflichtet den ausgewählten Leasinganbieter zu einer umfassenden Information der Belegschaft in geeigneter Form über Grundlagen, Ablauf und Bedingungen des Fahrradleasingmodells. Es ist insbesondere auf Nebenkosten durch Inspektions- und Versicherungspflichten und auf die Regelung des Vorkaufsrechts, sofern vorhanden, hinzuweisen.

§ 5 Schlussbestimmungen

Dieser Tarifvertrag tritt am 01.04.2023 in Kraft und kann mit einer Frist von 3 Monaten, erstmals zum 31.03.2024 gekündigt werden. Er entfaltet keine Nachwirkung. Bestehende Leasing-Verträge können bis zum Ende ihrer Laufzeit nach den Regelungen dieses Tarifvertrags fortgeführt werden.

Frankfurt, 03. Februar 2023

Industrieverband Textil Service .V.	IG Metall - Vorstand Frankfurt am Main

Protokollnotiz zum

Tarifvertrag zur betrieblichen Möglichkeit der Überlassung von Leasing-Fahrrädern im Wege einer freiwilligen Entgeltumwandlung

Vom 03. Februar 2023

Zwischen dem

Industrieverband Textil Service - intex e. V., Frankfurt am Main

sowie der

IG Metall, Vorstand, Frankfurt am Main

wird folgende Protokollnotiz zu § 2 Ziffer 8 vereinbart:

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann vereinbart werden, dass die Zahlung des Zuschusses in pauschalierter Form erfolgt. Der Zuschuss wird in diesem Fall gemäß § 2 Ziffer 8 zu einem Stichtag (z.B. Monat des Beginns des Leasingvertrages) berechnet und bis zum Leasingende in dieser Höhe verstetig gezahlt. Ändert sich die Leasingrate während der Vertragslaufzeit wird der Zuschuss neuberechnet.

Heidenheim, 30. Mai 2023

Industrieverband Textil Service - intex - e.V. Frankfurt am Main	IG Metall - Vorstand Frankfurt am Main
_____	_____

Vereinbarung zum Sozial-Testat

Zwischen dem

Industrieverband Textil Service - intex - e.V. (intex)
Mainzer Landstraße 55
60329 Frankfurt am Main

sowie der

Industriegewerkschaft Metall, Vorstand (IG Metall)
FB Tarifpolitik
Wilhelm-Leuschner-Str. 79
60329 Frankfurt am Main

wird Folgendes zum Sozial-Testat vereinbart:

§ 1 Präambel

Das Sozial-Testat wurde in den 90er Jahren durch die Tarifvertragsparteien und das Landesarbeitsministerium NRW entwickelt und als leicht nachvollziehbarer Nachweis der tariflichen Bindung bei öffentlichen Ausschreibungen etabliert. Das Verfahren zur Erlangung des Sozial-Testates wurde mit der Vereinbarung vom 20. Januar 2004 modifiziert und unabhängig vom Landesarbeitsministerium NRW fortgeführt.

§ 2 Vergabe des Sozial-Testates

Die Vergabe des Sozial-Testates erfolgt jährlich an die Mitglieder von intex spätestens im Dezember für das jeweils folgende Jahr, es sei denn, dies ist ausdrücklich vom Mitgliedsunternehmen nicht gewünscht.
Bedingung für die Vergabe ist die Mitgliedschaft bei intex, sowie die Einhaltung der zwischen intex und der IG Metall abgeschlossenen Tarifverträge.

Das Sozial-Testat wird von intex und der IG Metall gemeinsam unterzeichnet.

Mitgliedsunternehmen haben darüber hinaus die Möglichkeit die Vergabe des Sozial-Testates für einzelne Standorte/Niederlassungen zu beantragen.

Ein Muster des Sozial-Testates ist dieser Vereinbarung beigefügt.

§ 3 Entzug des Sozial-Testates

Sollten nachweislich während der Laufzeit die Voraussetzungen zur Vergabe des Testates nicht mehr erfüllt sein, so kann das Sozial-Testat entzogen werden. Dies erfolgt auf Antrag einer der beiden Tarifvertragsparteien.

Bei Antrag auf Entzug des Sozial-Testates müssen die Tarifvertragsparteien unter Anhörung des betroffenen Mitgliedsunternehmens innerhalb von 4 Wochen eine Entscheidung herbeiführen. Kommt es zu keiner Einigung zwischen den Tarifvertragsparteien, ist entsprechend der Protokollnotiz vom 28. November 2014 zum Manteltarifvertrag vom 27. Juni 2002 zu verfahren.

§ 4 Inkrafttreten

Diese Vereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft und ersetzt die Vereinbarung zum Sozial-Testat vom 20. Januar 2004. Diese Regelung kann mit einer Frist von 2 Monaten zum Jahresende gekündigt werden.

Frankfurt, den 28. November 2014,

Industrieverband Textil-Service Intex e.V., Frankfurt am Main	IG Metall Vorstand Frankfurt am Main

Rahmenvereinbarung zur Integration von Unternehmen in den Intex-Flächentarifvertrag

Zwischen

Industrieverband Textil Service e.V. - intex
Mainzer Landstr. 55
60329 Frankfurt am Main

und der

IG Metall, Vorstand, FB Tarifpolitik
Wilhelm-Leuschner-Str. 79
60329 Frankfurt am Main

wird folgende Vorgehensweise zur Integration und Heranführung an den intex-Flächentarifvertrag vereinbart:

Die Mitgliedschaft des Unternehmens bei intex ist Voraussetzung.

Bei Unternehmen die sich seither keine Tarifbindung, eine Tarifbindung bei DTV/TATEX oder Haustarifvertrag hatten und sich für eine Tarifbindung bei intex entscheiden, werden die zu diesem Zeitpunkt aktuellen Arbeitsbedingungen durch den intex-Verband und IG Metall überprüft.

Ausgehend von den geltenden Arbeitsbedingungen wird ein Annerkennungstarifvertrag zur Integration in den intex-Flächentarifvertrag mit Heranführungsstufen gemäß Anlage 1 abgeschlossen.

Eine Absenkung der bisherigen Arbeitsbedingungen ist nicht möglich.

Die maximale Dauer der Heranführung beträgt 5 Jahre.

Oberursel, 30. Juni 2015

Industrieverband Textil Service e.V.
Mainzer Landstr. 55
60329 Frankfurt am Main

IG Metall
Wilhelm-Leuschner-Str. 79
60329 Frankfurt am Main

Anlage 1

Anerkennungstarifvertrag zur Integration in den intex-Flächentarifvertrag

§ 1 Geltungsbereich
Dieser Tarifvertrag gilt

Räumlich: für den Betrieb

Persönlich: für alle Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden, soweit sie nach dem Betriebsverfassungsgesetz als Arbeitnehmer gelten.

§ 2 Anerkennung der Tarifverträge

1. Die Tarifverträge für Arbeiter/innen, Angestellte und Auszubildende der Textilreinigungsbranche/Textile Dienste des Tarifgebietes alte Bundesländer bzw. Bundesgebiet, abgeschlossen zwischen dem IG Metall Vorstand und dem Industrieverband Textilservice – intex e.V. („INTEX"), siehe Anlage 1, gelten in ihrer jeweiligen Fassung für die im Geltungsbereich aufgeführten Beschäftigten der Firma ….., soweit sich aus § 2 Abs. 2 und § 4 nichts anderes ergibt.
2. Der Wortlaut aller intex-Tarifverträge lag den Parteien bei Abschluss des Tarifvertrages vor.

§ 3 Rechtsstatus der Tarifverträge

1. Die in Bezug genommenen Tarifverträge gelten mit dem jeweils gültigen Rechtsstatus, soweit in Abs. 5 nichts anderes vereinbart ist.
2. Werden diese Tarifverträge oder Teile von Ihnen gekündigt, gelten sie auch zwischen den Parteien dieses Anerkennungstarifvertrages als gekündigt.
3. Forderungen, die zu den in Bezug genommenen Tarifverträgen gestellt werden, gelten auch gegenüber der Partei dieses Tarifvertrages als gestellt.
4. Arbeitskampffreiheit und Friedenspflicht regeln sich so, als wäre die Fa. ..... Mitglied des Arbeitgeberverbandes, der die in Bezug genommenen Tarifverträge abgeschlossen hat.
5. Die Abs. 1 bis 4 gelten nicht, wenn die Parteien dieses Tarifvertrages einen gekündigten Tarifvertrag, sei es auch nur teilweise, durch einen anderen Tarifvertrag ersetzt haben.

§ 4 Abweichende Regelungen

1. Die Löhne und Gehälter werden ab 01.XX.20XX in Höhe von XX % der zwischen der IG Metall und der INTEX vereinbarten Lohn- und Gehaltstarife (bezogen auf den Monatslohn) bezahlt. Die weitere Angleichung erfolgt über folgende Schritte:
   Ab 01.^.^ XX %
   Ab 01.^.^ XX %
   Das jeweils gültige Lohntarifschema wird dieser Vereinbarung beigefügt und wird jeweils vereinbart.

2. Der Tarifvertrag über zusätzliches Urlaubsgeld wird ab dem Jahr 20XX angewandt. Er gilt ab dem Jahr 20XX für Mitarbeiter mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 3 Jahren. Maßgeblich für die Definition der Betriebszugehörigkeit ist jeweils der 1. Januar des Jahres (Stichtagsregelung). Die Höhe des zusätzlichen Urlaubsgeldes beträgt:
   20XX XX %
   ^ XX %

   des jeweiligen Wertes des Tarifvertrages.

3. Der Tarifvertrag über Jahressonderzahlungen für alle Arbeitnehmer einschl. Auszubildender vom
4. Der Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen
5. Der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung und zur Altersvorsorge vom 27.06.2002
6. Der Manteltarifvertrag für alle Arbeitnehmer und Auszubildende für das Textilreinigungsgewerbe vom 27.06.2002 wird ab sofort angewandt. Es werden folgende abweichende Regelungen getroffen:
   7.a Arbeitszeit
   7.b Schichtzuschläge

§ 5 Günstigere Regelungen

Das Inkrafttreten dieses Tarifvertrages darf zu keiner Verschlechterung der Arbeitsbedingungen führen. In Einzelverträgen enthaltene günstigere Lohn- und Arbeitsbedingungen werden durch die Bestimmungen dieses Tarifvertrages nicht berührt, sofern nicht im Arbeitsvertrag auf zukünftige tarifliche Regelungen ausdrücklich verwiesen wird. In diesem Fall kann eine Verrechnung vorgenommen werden, jedoch nur im Rahmen des Erhöhungsvolumens.

§ 6 Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt am ^.^.20XX in Kraft. Er kann mit einer Frist von 2 Monaten gekündigt werden, erstmals zum ^.^.^.

Wenn während der Laufzeit dieses Tarifvertrages gesetzliche Veränderungen (z.B. Mindestlohn) bezüglich der Arbeitsbedingungen eintreten, die zu einer Kostensteigerung des Arbeitgebers führen, verpflichten sich die Parteien Verhandlungen aufzunehmen.

§ 7 Nachwirkung

Zwischen den Parteien dieses Tarifvertrages besteht Einvernehmen, dass für den Fall, dass dieser Tarifvertrag gekündigt wird, dieser nachwirkt, bis die Parteien eine neue diesen Tarifvertrag ablösende Regelung getroffen haben.

Diese Tarifsammlung gehört

*Die*der Kollege*in hat als IG Metall-Mitglied einen Rechtsanspruch auf die Leistungen nach den Tarifverträgen (siehe Seite 1).*

Herausgeber

IG Metall
Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt
Vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzende: Christiane Benner
Kontakt: vorstand@igmetall.de
V.i.S.d.P./Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV:
Sebastian Fay, IG Metall Vorstand, FB Tarifpolitik und Handwerk
Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt
Kontakt: tarifpolitik@igmetall.de
Redaktion: Christoph Lokotsch-Schmidt, tarifteam-textil@igmetall.de

Industrieverband Textil Service – intex e. V.
Wallstraße 58/59
10179 Berlin
info@intex-verband.de

Ausgabe: November 2025