

Manteltarifvertrag



Zwischen der

Tarifpolitischen Arbeitsgemeinschaft Textilreinigung (TATEX) im Deutschen
Textilreinigungs-Verband (DTV), In der Raste 12, 53129 Bonn

und

der DHV- Die Berufsgewerkschaft e.V. im CGB,
Droopweg 31, 20537 Hamburg

wird folgender Manteltarifvertrag vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

Räumlich: Bundesrepublik Deutschland

Fachlich: Für Betriebe des Textilreinigerhandwerks, d.h. alle Dienstleistungsbetriebe, zu deren Leistungsspektrum unabdingbar die Säuberung von Textilien gehört, jedoch begrenzt auf Unternehmen, die durch das Geschäft mit gewerblichen Kunden einschließlich gewerblichen Endkunden geprägt sind. Eine solche Prägung liegt vor, wenn der Umsatzanteil mit gewerblichen Kunden einschließlich gewerblichen Endkunden größer als 80 % ist.

Das Textilreinigerhandwerk ist z.B.

- durch Mitgliedschaft eines Arbeitgebers in der Handwerkskammer
 - durch handwerkliche Ausbildung
 - durch Beschäftigung eines Textilreinigungsmeisters
- gekennzeichnet.

Persönlich: Für alle Angestellten, gewerblichen Arbeitnehmer einschließlich Auszubildende.

§ 2 Beginn und Grundlagen des Arbeitsverhältnisses

2.1 Zustandekommen des Arbeitsvertrages

Erscheint der Arbeitnehmer am ersten Arbeitstag nicht und benachrichtigt den Arbeitgeber nicht unverzüglich über die Verhinderung am ersten Arbeitstag, so gilt der Arbeitsvertrag als nicht zustande gekommen.

Der Arbeitsvertrag gilt als rechtmäßig zustande gekommen, wenn der Arbeitnehmer der Benachrichtigungspflicht aus Gründen von höherer Gewalt nicht nachgekommen ist und dies unverzüglich nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachholt.

2.2 Probezeit

Die Probezeit beträgt längstens sechs Monate. Zur Kündigung während der Probezeit gilt § 14 Ziff. 2.

2.3 Teilzeit und Befristung

Teilzeit- und befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig. Für befristete Arbeitsverhältnisse gelten die Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes.

§ 3 Arbeitszeit, Arbeitszeitgestaltung und Arbeitssouveränität

Tarifliche Arbeitszeit

- 3.1 Die tarifliche regelmäßige Arbeitszeit beträgt 173,33 Stunden
im Monat (entspricht 40 Stunden in der Woche)
- 3.2 Für Arbeitszeiten gelten
- die gesetzlichen Bestimmungen
 - die individuell vereinbarten Arbeitszeiten
 - die tariflichen Bestimmungen
 - Betriebsvereinbarungen mit dem Betriebsrat
- 3.3 Die Verteilung der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit auf die einzelnen Werktage einschließlich Samstag sowie Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.
- 3.4 Die an nicht gesetzlichen Feiertagen, Betriebsfeiern etc. ausfallende Arbeitszeit kann durch Verlängerung der Arbeitszeit an anderen Werktagen ausgeglichen werden.
- 3.5 Am 24. und 31. Dezember endet die Arbeitszeit um 12.00 Uhr. In zwingenden Fällen kann ein anderer Zeitpunkt als Arbeitsende festgelegt werden.
- 3.6 Abweichende Arbeitszeit
- 1) Von der tariflichen Arbeitszeit kann durch Betriebsvereinbarung abgewichen werden. Der ausdrücklichen Zustimmung durch die Tarifvertragsparteien bedarf es nicht, soweit der Inhalt der Regelungen nach Auffassung von Arbeitgeber und dem Betriebsrat bzw. 75 % der Arbeitnehmer (s. Abs. 2) eine insgesamt günstigere Regelung schafft (kollektiver Günstigkeitsvergleich).
 - 2) Soweit kein Betriebsrat besteht, kann von der tariflichen Arbeitszeit auch abgewichen werden, soweit 75 % der betroffenen Arbeitnehmer schriftlich zustimmen.

§ 4 Flexibilisierung der Arbeitszeit durch anderweitige Verteilung der Arbeitszeit

4.1. Gestaltung der Arbeitszeit zum Ausgleich unterschiedlicher, betrieblicher Produktions- oder Arbeitszeitzyklen (Arbeitszeitkonten)

Die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit oder individuelle vereinbarte Arbeitszeit (Teilzeit) kann durch Betriebsvereinbarungen oder Individualvereinbarungen auch ungleichmäßig (anderweitige Verteilung) innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von bis zu 12 Monaten verteilt werden.

Dabei erhalten alle Arbeitnehmer ein verstetigtes Monatseinkommen. Dabei muss am Ende des Ausgleichszeitraums der gesetzliche Mindestlohn ausbezahlt sein.

Plus- oder Minusstunden können in den nächsten Ausgleichszeitraum übertragen werden bei Anwendung folgender Formel.

Ausbezahlter Jahresbruttolohn (ohne Einmalbezüge, ohne Prämien, ohne Zuschläge) : Stundensatz gesetzlicher Mindestlohn
= mögliche Jahresarbeitszeit gemäß Mindestlohn
- tarifliche bzw. individuelle (Teilzeit) Jahresarbeitszeit
= mögliches Übertragungsvolumen an Arbeitszeit nach zwölf Monaten

Bei der Übertragung von Arbeitszeitkonten sind die sozialversicherungsrechtlichen Grenzen zu beachten.

4.2 Gestaltung der Arbeitszeit zur Flexibilisierung der individuellen Lebensplanung und betrieblicher Möglichkeiten (Wertguthaben)

Durch Betriebsvereinbarung oder individuelle vertragliche Vereinbarung können Betriebe Regelungen über die Einrichtung von Langzeitkonten gemäß §7 bis §7 f SGB IV und §116 SGB IV treffen.

Eine Übertragung von Arbeitszeitguthaben aus Arbeitszeitkonten nach 4.1., welches am Ende eines Ausgleichszeitraumes nicht ausgeglichen werden konnte, kann als Geldbetrag in ein Wertguthaben übertragen werden.

4.3. Öffnungsklausel

Abweichende Betriebsvereinbarungen oder Individualvereinbarungen sind möglich.

§ 5 Abweichende Arbeitszeit ohne Flexibilisierung

5.1 Mehrarbeit

- a) Sind keine flexiblen Arbeitszeiten gem. § 4 vereinbart, kann bei dringendem Bedarf mit Rücksicht auf die besondere Situation als Dienstleistungsbetrieb die vereinbarte Monatsarbeitszeit bis zu 39 Stunden vorübergehend verlängert werden. Die Arbeitnehmer sind zur Leistung der Mehrarbeit verpflichtet, soweit gesetzliche Bestimmungen nicht dagegen stehen.
- b) Mehrarbeit und etwaige Mehrarbeitszuschläge können in Freizeit abgegolten werden. Die Freizeitgewährung sollte möglichst in nahem Zusammenhang mit der Mehrarbeitsableistung unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange stehen.

5.2 Absenkung der Arbeitszeit

Sind keine flexiblen Arbeitszeiten gem. § 4 vereinbart, kann bei Auftragsmangel zur Vermeidung von Entlassungen die vereinbarte Monatsarbeitszeit 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 individuellen Wochenarbeitszeit ist nur unter Wahrung einer Ankündigungsfrist von 6 Tagen zulässig.

§ 6 Zuschlagspflichtige Arbeit

1. Mehrarbeit

Zuschlagspflichtige Mehrarbeit liegt vor

- gem. § 4 für Stunden über der nach diesem Tarifvertrag vereinbarten Regelarbeitszeit, die zum Ende des Ausgleichszeitraums aus dem Konto ausbezahlt sind
- gem. § 5 bei Überschreitung der monatlichen Arbeitszeit.

Der Mehrarbeitszuschlag beträgt 25 %.

2. Nachtarbeit

Nachtarbeit ist die zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistete Arbeit.

Der Nachtarbeitszuschlag kann für eine volle Nachtschicht wie folgt festgelegt werden:

Für die Zeit von 22.00 bis 24.00 Uhr	25 %
Für die Zeit von 0.00 bis 4.00 Uhr	45 %
Für die Zeit von 4.00 bis 6.00 Uhr	25 %

3. Sonntags- und Feiertagsarbeit

- a) Sonntags- und Feiertagsarbeit ist die zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr geleistete Arbeit.
- b) Am Ostersonntag, Pfingstsonntag, 1. Weihnachtsfeiertag beträgt der Zuschlag 150 % (Gesamtvergütung 250 %).
- c) Für Arbeiten an Sonn- und den übrigen Feiertagen ist ein Zuschlag von 50 % (Gesamtvergütung 150 %) zu zahlen.

4. Sonderzuschlag für Dampfkesselreinigungsarbeiten

Arbeitnehmer, die Dampfkesselreinigungsarbeiten (Arbeiten bei liegenden Kesseln in den Feuerzügen) zu verrichten haben, erhalten für die Dauer dieser Arbeiten einen Sonderzuschlag von 100 % (Gesamtvergütung 200%).

5. Schmutzzulage

Schmutzzulage ist für starke Geruchsbelästigung (z.B. bei Textilien aus Schlachtereibetrieben, Pflegeheimen, Küchen, etc.) oder stark verschmutzte Bewohnerwäsche zu zahlen. Sie ist mit dem Betriebsrat, ansonsten mit den betroffenen Mitarbeitern zu vereinbaren.

6. Berechnung der Zuschläge

Die Berechnung der Zuschläge erfolgt bei Zeitlohnarbeiten auf der Grundlage des zum Fälligkeitszeitpunkt vereinbarten Zeitentgeltes, bei Akkord- und Prämienlohnarbeiten auf der Grundlage des persönlichen Durchschnittsverdienstes je Arbeitsstunde gem. den Berechnungsgrundsätzen des § 12.

Fallen mehrere zuschlagspflichtige Arbeiten zusammen, so ist nur der jeweils höchste Zuschlag zu bezahlen.

§ 7 Bezahlte Freistellung aus besonderem Anlass

In unmittelbarem Zusammenhang mit den nachstehenden Ereignissen ist dem Arbeitnehmer Freizeit ohne Anrechnung auf den Urlaub unter Weiterzahlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts zu gewähren, und zwar:

- Bei eigener Eheschließung sowie leiblicher Kinder 1 Tag
- Bei Niederkunft der Ehefrau oder der in häuslicher Gemeinschaft lebenden Lebenspartnerin 1 Tag
- Bei Tod des/der mit dem Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten u. Kindern 2 Tage
- Bei Tod von Eltern, Kindern, Geschwistern 1 Tag
- Erfolgt der Umzug auf Wunsch des Arbeitgebers; während der für den Umzug erforderlichen Zeit, mindestens jedoch 2 Tage

- Bei Erfüllung gesetzlich auferlegter Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern für die notwendige ausfallende Arbeitszeit – soweit Erstattungsanspruch besteht, entfällt in dieser Höhe der Anspruch auf das Arbeitsentgelt
- Für Mitglieder von gewerkschaftlichen Tarifkommissionen des DHV im CGB maximal 2 Arbeitstage pro Jahr

§ 8 Urlaub

1. Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Urlaub.
2. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
3. Neueingestellte Arbeitnehmer haben erstmalig Anspruch auf Urlaub, wenn sie 6 Monate ohne Unterbrechung in demselben Betrieb tätig waren (Wartezeit).

Teilurlaub:

Arbeitnehmer, 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 (Ziff. 6). Das gilt auch bei Nichterfüllung der Wartezeit.

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 gerundet.

4. Zeitlohnarbeiter erhalten pro Stunde den vereinbarten Zeitlohn.
5. Der Urlaub dient zur Erholung und zur Erhaltung der Arbeitskraft. Der Urlaubszeitpunkt ist unter Berücksichtigung der familiären Verhältnisse und der betrieblichen Möglichkeiten festzulegen. Wünsche der Arbeitnehmer sind nach Möglichkeit zu berücksichtigen.
Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbsarbeit leisten.

Der Urlaubsbeginn wird mit der Betriebsleitung abgestimmt.

6.1 Der Urlaub beträgt

- a) ab dem 1. Jahr der Betriebszugehörigkeit 23 Arbeitstage
- b) ab dem 2. Jahr der Betriebszugehörigkeit 24 Arbeitstage
- c) ab dem 3. Jahr der Betriebszugehörigkeit 25 Arbeitstage
- d) ab dem 4. Jahr der Betriebszugehörigkeit 26 Arbeitstage
- e) ab dem 5. Jahr der Betriebszugehörigkeit 28 Arbeitstage
- f) ab dem 6. Jahr der Betriebszugehörigkeit 29 Arbeitstage

- 6.2 Ergibt sich für jugendliche Arbeitnehmer aus dem Jugendarbeitsschutzgesetz ein höherer Anspruch, so gilt für diese Arbeitnehmer die gesetzliche Regelung.
- 6.3 Für Krankheitszeiten gilt der gesetzliche Urlaub (Beispiel: ein Arbeitnehmer der im Kalenderjahr drei Monate krank ist, erhält drei/Zwölftel gesetzlichen Urlaub und neun /Zwölftel tariflichen Urlaub).
- 6.4 Der Besitzstand von Arbeitnehmern, die vor dem 1.1.2012 eingestellt wurden bleibt gewahrt.
7. Schwerbehinderte im Sinne der Gesetze erhalten den gesetzlichen Zusatzurlaub.
8. Abweichende Urlaubsregelung
- 1) Von der tariflichen Urlaubsregelung kann durch Betriebsvereinbarung abgewichen werden. Der ausdrücklichen Zustimmung durch die Tarifvertragsparteien bedarf es nicht, soweit der Inhalt der Regelungen nach Auffassung von Arbeitgeber und dem Betriebsrat bzw. 75 % der Arbeitnehmer (s. Abs. 2) eine insgesamt günstigere Regelung schafft (kollektiver Günstigkeitsvergleich).
 - 2) Soweit kein Betriebsrat besteht, kann von der tariflichen Urlaubszeit auch abgewichen werden, soweit 75 % der betroffenen Arbeitnehmer schriftlich zustimmen.

§ 9 Menschengerechte Arbeitsgestaltung

Arbeitsplätze, Arbeitsablauf und Arbeitsorganisation müssen menschengerecht im Sinne von § 89 BetrVG gestaltet sein.

§ 10 Entlohnungsgrundsätze

1. Minderleistungen

Wenn Arbeitnehmer nicht nur vorübergehend Leistungen erbringen, die den an sie zu stellenden Anforderungen im Vergleich zur normalen Leistungsfähigkeit von Arbeitnehmern derselben Lohngruppe nicht entsprechen, insbesondere wenn diese auf dem Arbeitsmarkt nur schwer vermittelbar sind, können sie unter den tariflichen Sätzen entlohnt werden. Die Unterschreitung der tariflichen Sätze für solche minderleistungsfähige Arbeitnehmer richtet sich nach dem Grad ihrer Minderleistung. Nach Abschluss der Probezeit ist in jedem Einzelfall die Zustimmung des Betriebsrates erforderlich. Existiert kein Betriebsrat, ist dann die Zustimmung der Tarifvertragsparteien einzuholen. Dem Betroffenen muss unter Angabe des untertariflichen Lohnsatzes die Zeit-Begründung der Minderentlohnung schriftlich mitgeteilt werden.

2. Zeit- oder Prämienentgelt

Die Entlohnung erfolgt entweder im Zeitentgelt oder Prämienentgelt.

3. Schriftliche Vergütungsvereinbarung

Die Art der Vergütung (Prämienentgelt, Zeitentgelt) und bei Prämienentgelt der Entgeltmethoden ist bei ihrer erstmaligen Festlegung oder bei Änderung schriftlich niederzulegen. Auf Wunsch ist die Niederschrift dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

4. Altersvorsorge

Arbeitnehmer und Auszubildende können nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom Arbeitgeber verlangen, dass tarifliche Entgeltansprüche im Wege der Entgeltumwandlung für Anwartschaften auf betriebliche Altersvorsorge verwandt werden. Die Höhe der Entgeltumwandlung beträgt mindestens 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch.

Dabei sollen Arbeitgeber und Betriebsrat sich auf einen Durchführungsweg und einen Durchführungspartner einigen. In diesem Fall sollen andere Durchführungswege oder individuelle Durchführungspartner für die Entgeltumwandlung nicht zugelassen werden.

5. Jahressonderzahlung

5.1 Fixanteil

Die Arbeitnehmer erhalten eine Jahressonderzahlung. Der Fixanteil beträgt für eine Vollzeitkraft 150,00 €
DHV-Mitglieder erhalten 50 € zusätzlich. Der Sonderzahlungsbetrag für Gewerkschaftsmitglieder wird gegen Mitgliedsnachweis der Gewerkschaft mit der Jahressonderzahlung ausbezahlt.

Der Fixanteil ist mit dem Novemberentgelt auszubezahlen.

Besteht eine Vereinbarung über eine weitergehende erfolgsabhängige Jahressonderzahlung mit einem abweichenden Auszahlungstermin, wird der Fixanteil der Jahressonderzahlung gleichfalls zu diesem Termin fällig.

5.2 Ergebnisabhängiger Anteil

Durch Betriebsvereinbarungen sind weitergehende Jahressonderzahlungen zu vereinbaren. Der Betrag der weitergehenden Jahressonderzahlung entspricht mindestens dem Betrag des Fixanteils. Er soll 100 % eines durchschnittlichen Monatseinkommens nicht überschreiten. Die weitergehende Jahressonderzahlung wird nur ausgeschüttet, wenn der wirtschaftliche Erfolg des Arbeitgebers dies zulässt.

Die Jahressonderzahlung soll deshalb an die die Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers kennzeichnenden betriebswirtschaftlichen Eckdaten orientiert werden.

Bei der weitergehenden Jahressonderzahlung kann § 4a EntgeltfortzG angewendet werden.

Die weitergehende Jahressonderzahlung wird spätestens im Mai des folgenden Jahres abzüglich des bereits gezahlten Fixanteils ausgeschüttet.

5.3 Jahressonderzahlung bei von der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit abweichenden Arbeitszeit

wird ermittelt nach dem Verhältnis der individuell vereinbarten Arbeitszeit zur oben genannten tarifvertraglichen Arbeitszeit.

5.4 Anrechnung der Jahressonderzahlung

Auf die gesamte Jahressonderzahlung, d.h. den Fixanteil und die weitergehende Jahressonderzahlung sind alle übertariflichen Leistungen des Arbeitgebers im betreffenden Jahr anrechenbar.

5.5 Ausschluss der Jahressonderzahlung

Anspruch auf Jahressonderzahlung besteht nicht für Arbeitnehmer, die im Berechnungsjahr mindestens 6 Monate keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt hatten. Aus der Firma ausgeschiedene Arbeitnehmer nehmen an der Ausschüttung der Jahressonderzahlung nicht mehr teil. Der Grund des Ausscheidens ist ohne Belang.

5.6 Zusätzliches Urlaubsgeld und Vermögenswirksame Leistungen

Mit dieser Jahressonderzahlung sind zusätzliches Urlaubsgeld und Vermögenswirksame Leistungen rückwirkend seit 01.06.2004 erledigt und abgegolten.

§ 11 Zeitentgelt

1. Das Zeitentgelt ist das Entgelt, das für einen bestimmten Entgeltzeitraum (Stunde, Woche oder Monat) gezahlt wird.
2. Das Zeitentgelt für die einzelne Tätigkeit ergibt sich aus den jeweils gültigen Entgelttarifverträgen.

Der Personenkreis und die Höhe der Leistungszulage ist schriftlich zu regeln.

3. Soweit es betriebliche Gründe erfordern, können Arbeitnehmer, die Zeitentgelt erhalten, auch mit anderen zumutbaren Tätigkeiten beschäftigt werden.
4. Die bei Schwerbehinderten anerkannte Minderung der Erwerbsfähigkeit bedeutet allein keine Minderleistungsfähigkeit.

§ 12 Prämientgelt

1. Die Einführung oder Änderung eines Prämientgeltes ist schriftlich festzulegen.
2. Bei Prämientgelt errechnet sich der Verdienst aus dem Prämiengrundentgelt 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. Prämiengrundentgelt ist mindestens das jeweilige tarifliche Stundenentgelt. 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. Grundsatzpflicht: Im Rahmen der vorstehenden Bestimmungen sind die Arbeitnehmer zur Leistung der Prämienarbeit verpflichtet.

Die Prämienvergütung soll regeln:

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

§ 13 Entgeltberechnung

I. Tarifliche Arbeitszeit

1. Die Entgeltzahlung erfolgt grundsätzlich bargeldlos.
2. Jedem Arbeitnehmer ist bei der Endabrechnung eine schriftliche Bescheinigung auszuhändigen, die zu enthalten hat:
 - a) Den Abrechnungszeitraum

- b) Die Zahl der bezahlten Arbeitsstunden
 - c) Die Zuschläge gem. § 6
 - d) Das Bruttoentgelt ggf. Gehalt
 - e) Die Abzüge und Abschlagszahlungen
 - f) Den Nettoverdienst
 - g) Bei flexiblen Arbeitszeiten Status des Arbeitszeitkontos
3. Unstimmigkeiten zwischen Abrechnung und ausgezahltem Betrag sind sofort nach der Auszahlung anzuzeigen.

II. Individuell abweichende Arbeitszeit

Ergänzend zu den Bestimmungen nach Abs. 1 ist das tarifliche Monatsentgelt durch 173,33 zu dividieren und mit dem individuell maßgeblichen Arbeitsstunden pro Monat zu multiplizieren.

III. Teilmonatsabrechnungen sind gem. II. durchzuführen.

§ 14 Kündigung

1. Generelle Kündigungsfristen (ausgenommen Probezeiten und Aushilfen).

Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen des Kündigungsfristengesetzes vom 07.10.1993 (siehe Anlage 1).

2. Probezeiten

Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von 6 Monaten, können Arbeitsverhältnisse wie folgt gekündigt werden:

In den zwei ersten Beschäftigungswochen	1 Tag
In der 3. und 4. Beschäftigungswoche	3 Tage
Ab dem 2. Beschäftigungsmonat	1 Woche
Ab dem 3. Beschäftigungsmonat	2 Wochen

3. Saisonarbeitskräfte

Einstellungen von Saisonarbeitskräften sind bis zur Dauer von 6 Monaten zulässig. Für die Kündigung erstmals beschäftigter Saisonarbeitskräfte gelten die unter 2. genannten Kündigungsfristen.

4. Kündigungsform

Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

5. Sonstiges

a) Nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Ausstellung eines vorläufigen Zeugnisses. Bei Aushändigung des endgültigen Zeugnisses soll das vorläufige Zeugnis

- zurückgegeben werden.
- b) Die gesetzlichen Bestimmungen über die fristlose Kündigung eines Arbeitsverhältnisses bleiben unberührt.
 - c) Ein Arbeitsverhältnis endet spätestens mit Erreichen des Regelrentenalters (ungeminderter Rentenanspruch), ohne dass es einer Kündigung bedarf.

§ 15 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.

§ 16 Vereinbarungen mit dem Betriebsrat

Soweit tarifliche Bestimmungen individuelle Regelungen in den Betrieben ermöglichen, sind diese in Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. In Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, bedarf es der Zustimmung von 75 % aller Arbeitnehmer. In vertragliche Rechte des Arbeitnehmers kann nicht zu dessen Nachteil eingegriffen werden.

§ 17 Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Manteltarifvertrag tritt ab dem 01.03.2011 in Kraft.

Der Tarifvertrag gilt auf unbestimmte Zeit und kann mit einer Frist von 2 Monaten, jeweils zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 31.03.2013 gekündigt werden. Im gegenseitigen Einvernehmen der Tarifvertragsparteien können Ergänzungen jederzeit vorgenommen werden.

§ 18 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Tarifvertrages, gleich aus welchem Grund, unwirksam sein oder werden, berührt dies die übrigen Bestimmungen nicht; für diesen Fall verpflichten sich die Tarifvertragsparteien zu entsprechenden Neuverhandlungen der unwirksamen Bestimmungen.

Duisburg, den 07.06.2011

Tarifpolitische Arbeitsgemeinschaft
Textilreinigung (TATEX) im DTV, Bonn

DHV Die Berufsgewerkschaft e.V.
Hamburg

Protokollnotizen mit Wirkung ab 01.06.2005:
--

Protokollnotiz Nr. 1

Als Kriterien für den wirtschaftlichen Erfolg des Arbeitgebers gem. § 5 Ziff. 2 MTV werden

empfohlen, z.B. ggf. in Kombination

- Verringerung der gesamten Personalkosten oder Personalkosten im produktiven Bereich im Verhältnis zum erwirtschafteten Umsatz der gleichen Periode
- Erzielung oder Steigerung des Unternehmergewinns ausgedrückt z.B. als Ebit
- Produktivität der Mitarbeiter ausgedrückt in kg/Leistung pro Stunde.

Protokollnotiz Nr. 2

Ein unverbindlicher Mustertext für eine flexible Jahressonderzahlung ist als Anlage 2 beigefügt.

Gesetz
zur Vereinheitlichung der Kündigungsfristen
von Arbeitern und Angestellten
(Kündigungsfristengesetz – KündFG)
Vom 7. Oktober 1993

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1
Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuchs

§ 622 des Bürgerlichen Gesetzbuchs in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 400-2, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 21. Juli 1993 (BGBl. I S. 1257) geändert worden ist, wird wie folgt gefaßt:

§ 622

(1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

(2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
6. fünfzehn Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
7. zwanzig Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des fünfundzwanzigsten Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.

(3) Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

(4) Von den Absätzen 1 bis 3 abweichende Regelungen können durch Tarifvertrag vereinbart werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages gelten die abweichenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen nichttarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn ihre Anwendung zwischen ihnen vereinbart ist.

(5) Einzelvertraglich kann eine kürzere als die in Absatz 1 genannte Kündigungsfrist nur vereinbart werden,

1. wenn ein Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt ist; dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird;
2. wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als zwanzig Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt und die Kündigungsfrist vier Wochen nicht unterschreitet. Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind nur Arbeitnehmer zu berücksichtigen, deren regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich zehn Stunden oder monatlich fünfundvierzig Stunden übersteigt.

Die einzelvertragliche Vereinbarung längerer als der in den Absätzen 1 bis 3 genannten Kündigungsfristen bleibt hiervon unberührt.

(6) „Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer darf keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.“

Flexible Jahressonderzahlung für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Textilreinigerhandwerk

Zwischen der Firmain
vertreten durch

.....
- Firma -

und

dem Betriebsrat dieser Firma, vertreten durch den Vorsitzenden,

.....
- Betriebsrat -

wird folgendes vereinbart:

§ 1 Flexible Jahressonderzahlung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen

1. In Anerkennung der Leistungen ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie im Interesse einer Verstärkung des partnerschaftlichen Verhältnisses hat sich die Firma entschlossen eine weitergehende Jahressonderzahlung an ihre Beschäftigten auszubezahlen.
2. Die Grundlage für den flexiblen Teil der Jahressonderzahlung ist der § 10 Ziff. 5 des Manteltarifvertrages, welcher zwischen der Tarifpolitischen Arbeitsgemeinschaft Textilreinigung (TATEX) im Deutschen Textilreinigungs-Verband (DTV), Bonn, und dem Deutschen Handels- und Industrieangestellten-Verband (DHV), Hamburg, abgeschlossen wurde.

§ 2 Auszuschüttende flexible Jahressonderzahlung

1. Für die flexible Jahressonderzahlung stellt die Firma jeweils % des im Kalenderjahr erzielten Gewinns zur Verfügung, wie er sich aus der Steuerbilanz ergibt.

Alternativ:

- Erzielung oder Steigerung des Unternehmensgewinns um %/Euro im Kalenderjahr.
 - Wird auf die Produktivität der Mitarbeiter/innen abgestellt, Erreichen des Ziels ausgedrückt in Kg/Leistung pro Stunde.)
2. An einem etwaigen Verlust nehmen die Arbeitnehmer/innen nicht teil.

§ 3 Begünstigter Personenkreis

Die Jahressonderzahlung erstreckt sich auf alle Arbeitnehmer/innen, die am 1. Januar des Jahres beschäftigt sind, für das der Gewinn oder die Zielerreichung ausgewiesen wird. Anspruch auf Jahressonderzahlung besteht nicht für Arbeitnehmer, die im Berechnungsjahr mindestens 6 Monate keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt hatten.

§ 4 Fälligkeit und Verwendung der weitergehenden Jahressonderzahlung

1. Jeweils bis März des folgenden Kalenderjahres stellt die Firma die auszuschüttende Jahressonderzahlung (§ 2) und die begünstigten Arbeitnehmer (§ 3) fest und errechnet den Einzelanteil jedes Arbeitnehmers.
2. Jeweils bis Mai erhält der Arbeitnehmer/in Mitteilung über
 - a) die Höhe der auszuschüttenden Jahressonderzahlung,
 - b) die Berechnung seines Einzelanteils mit dem sich daraus für ihn ergebenden Betrag
3. Bis zu dem in Absatz 2 genannten Zeitpunkt wird der auf den einzelnen Arbeitnehmer/in entfallende Jahressonderzahlung entweder
 - a) abzüglich anfallender Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen mit der nächsten Entgeltabrechnung zur Auszahlung gebracht
oder
 - b) ersatzweise bei Vereinbarung auf Umwandlung für eine betriebliche Altersvorsorge bis zu den maximal möglichen Höchstbeträgen verwendet und abgeführt.

Barauszahlung kann nicht verlangt werden.

4. Gegen die Berechnung seines Einzelanteils, des sich hieraus ergebenden Betrages sowie gegen die Berechnung der auf diesen Betrag entfallenden Steuern und Sozialversicherungsbeiträge (Absatz 2 a) und b) kann der Arbeitnehmer innerhalb einer Ausschlussfrist bis 31. Juli desselben Kalenderjahres bei der Firma Einwendungen erheben. Über diese entscheidet die Firma im Zusammenwirken mit dem Betriebsrat.

§ 5 Ausscheiden des Arbeitnehmers

Aus der Firma ausgeschiedene Arbeitnehmer nehmen an der Ausschüttung der Jahressonderzahlung nicht mehr teil. Der Grund des Ausscheidens ist ohne Belang.

§ 6 Kontrollrechte

1. Der Betriebsrat ist zur Einsicht in sämtliche Berechnungsgrundlagen, auch in die Steuerbilanz der Firma, berechtigt.
2. Der Arbeitnehmer kann Einsicht in die seine Person betreffenden Berechnungsunterlagen verlangen. Er kann das Einsichtsrecht nur persönlich oder durch ein von ihm bevollmächtigtes Mitglied des Betriebsrats, nicht aber durch einen sonstigen Dritten ausüben.

Ort, Datum

.....
(für die Firma)

.....
(Betriebsrat)