

Tarifregelungen zum Thema Kurzarbeit aus den Manteltarifverträgen der Textil- und Bekleidungsindustrie

Stand Dezember 2008

Bezirke durch anklicken auswählen!

Bekleidungsindustrie

Baden Württemberg

Alte Bundesländer

Hessen – Angestellte und Auszubildende

Nordrhein – Angestellte und Auszubildende

Rheinland-Pfalz – Angestellte

Unterfranken – Angestellte

Textilindustrie

Baden-Württemberg – gewerbliche Arbeitnehmer

Baden Württemberg – Angestellte

Neue Bundesländer

Hamburg, Schleswig-Holstein – Arbeiter und gewerbliche Auszubildende

Hamburg, Schleswig-Holstein – Angestellte, kaufm. u. techn. Auszubildende

Hessen, Rheinland-Pfalz – Arbeiter und Auszubildende

Hessen, Rheinland-Pfalz – Angestellte und Auszubildende

Niedersachsen/Bremen – Arbeiter

Niedersachsen/Bremen – Angestellte

Nordbayern - kaufmännische und technische Angestellte

Nordbayern - Arbeiter und Auszubildende

Nordbayern – Meister

Nordrhein - Arbeiter und Auszubildende

Rheinland-Pfalz – Angestellte

Südbayern – Arbeiter

Südbayern - Angestellte

Westfalen-Osnabrück - Arbeiter und Auszubildende

Westfalen-Osnabrück - Angestellte und Auszubildende

Textil- und Bekleidungsindustrie Tarifvertrag Altersteilzeit

Tarifregelungen zum Thema Kurzarbeit aus den Manteltarifverträgen der Textil- und Bekleidungsindustrie

Stand Dezember 2008

Bekleidungsindustrie Baden Württemberg

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag

§ 8 Kurzarbeit und Kurzarbeitsvergütung

1.
Kurzarbeit zur Vermeidung von Entlassungen kann für sämtliche Angestellte oder für Angestellte einzelner Betriebsabteilungen nach eingehender gemeinsamer Überprüfung mit dem Betriebsrat, ohne Rücksicht auf Kündigungsfristen der einzelnen Arbeitsverträge, mit einer Ankündigungsfrist von 2 Wochen nach dem Ankündigungstag eingeführt werden. Die Durchführung ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.
2.
Eine solche Herabsetzung der wöchentlichen regelmäßigen Arbeitszeit bis auf 40 Stunden einschließlich darf keine Gehaltskürzung zur Folge haben.
3.
Beträgt die wöchentliche Arbeitszeit weniger als 40 Stunden, so ist für jede wöchentlich an 40 Stunden fehlende Arbeitsstunde ein Abzug der in § 9 Ziff. 2 für eine Arbeitsstunde festgelegten Grundvergütung, die aus dem vereinbarten Monatsgehalt (brutto ohne Sozialzulage) errechnet wird zulässig.
4.
Der Arbeitgeber hat zum Kurzgehalt und dem Kurzarbeitergeld einen Zuschuss zu zahlen, damit der Angestellte 80% seines vereinbarten Monatsgehalts erreicht.
5.
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 30 Tagen eingehalten werden.

Bekleidungsindustrie alte Bundesländer

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag

§ 7 KURZARBEIT

1.

Bei Arbeitsmangel kann unter Beachtung der gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit zur Vermeidung oder Einschränkung von Entlassungen für den ganzen Betrieb oder für einzelne Betriebsabteilungen verkürzt werden.

Die vereinbarte Verkürzung der Arbeitszeit endet in jedem Falle mit Einstellung der Zahlung von Kurzarbeitergeld.

2.

Die Regelung von Kurzarbeit bedarf der schriftlichen Vereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat. Der Betriebsrat ist verpflichtet, seinen Beschluss unverzüglich herbeizuführen und dem Arbeitgeber bekanntzugeben.

3.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Anzeige der Kurzarbeit beim Arbeitsamt, den Nachweis der Voraussetzungen und die Errechnungen des Kurzarbeitergeldes rechtzeitig vorzunehmen.

Kommt er dieser Verpflichtung nicht nach und entstehen den einzelnen Arbeitnehmern hierdurch Nachteile, so haftet er hierfür.

4.

Die Kurzarbeit bedarf einer Ankündigungsfrist von einer Woche. Die Frist beginnt mit dem auf die Ankündigung folgenden Tag und endet am Tag vor dem ersten Arbeitsausfall.

5.

Entfallen die Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld nach § 63 AFG, gelten die Rechtsvorschriften aus dem Annahmeverzug, soweit nicht dem Arbeitnehmer zumutbare Arbeit angeboten wird.

Bekleidungsindustrie Hessen

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag – Angestellte und Auszubildende

§ 5 Kurzarbeit

1.

Wenn die wirtschaftliche Lage des Betriebes es erfordert, kann zur Vermeidung von Entlassungen die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für den ganzen Betrieb sowie für einzelne Betriebsabteilungen und Arbeitnehmergruppen - unter Einhaltung einer Ankündigungsfrist von einer Woche - ohne Kündigung der Arbeitsverhältnisse herabgesetzt werden.

2.

Die Regelung von Kurzarbeit bedarf der schriftlichen Vereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat. Der Betriebsrat ist verpflichtet, seinen Beschluss unverzüglich herbeizuführen und dem Arbeitgeber bekannt zu geben.

3.

Eine Gehaltskürzung tritt erst dann ein, wenn die Arbeitszeit unter 35 Stunden je Woche verkürzt wird, wird dann aber von der 37. Wochenstunde (regelmäßige Arbeitszeit) ab gerechnet.

Die Gehaltskürzung beträgt $\frac{1}{160}$ des Monatsgehaltes für jede Stunde.

Im Falle einer Kündigung, trotz Einführung der Kurzarbeit, ist das volle Gehalt für die Dauer der Kündigungsfrist weiterzuzahlen.

Bekleidungsindustrie Nordrhein

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag – Angestellte und Auszubildende

§ 5 Kurzarbeit

1.

Soweit es die betrieblichen Verhältnisse erfordern, insbesondere zur Vermeidung von Entlassungen, kann für den gesamten Betrieb, einzelne Betriebsabteilungen oder Teile derselben Kurzarbeit eingeführt werden. Dabei müssen hinsichtlich des Umfangs der Kurzarbeit die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt sein. Der Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf es hierzu nicht.

Die Einführung der Kurzarbeit kann unter Beachtung des gesetzlichen Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates mit einer Ankündigungsfrist von einer Woche erfolgen. Entsprechendes gilt, wenn nach Einführung von Kurzarbeit die Arbeit weiter verkürzt werden soll. Wird die Arbeitszeit der von Kurzarbeit betroffenen Angestellten auf weniger als die Hälfte der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit verkürzt, können die betroffenen Angestellten für die Dauer der Kurzarbeit nicht betriebsbedingt entlassen werden.

2.

Unterschreitet die regelmäßige wöchentliche Kurzarbeitszeit 33 Stunden nicht, so darf eine Kürzung der Gehälter nicht erfolgen. Beträgt diese Arbeitszeit weniger als 33 Stunden, so ist für jede an 35,5 Stunden fehlende Arbeitsstunde ein Abzug von 1/160 des vereinbarten Monatsgehaltes zulässig. Wird diese Arbeitszeit auf weniger als 24 Stunden verkürzt, so darf eine weitere Gehaltskürzung nicht eintreten.

3.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen die erforderliche Anmeldung der vorgesehenen Kurzarbeit beim Arbeitsamt rechtzeitig vorzunehmen, um die Gewährung des Kurzarbeitergeldes sicherzustellen.

Soweit möglich, ist das Kurzarbeitergeld vom Arbeitgeber zu den üblichen Gehaltszahlungsterminen als Vorschuss zu zahlen.

4.

Wird einem Angestellten während der Kurzarbeit wegen Arbeitsmangels gekündigt, hat er für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf das volle Gehalt, wenn und soweit er für diese Zeit keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld hat.

Der Anspruch auf das volle Gehalt besteht nicht, wenn das Ausscheiden des Angestellten im Zuge einer anzeigepflichtigen Massenentlassung erfolgt. Hat der Angestellte für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf das volle Gehalt, ist er verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitgebers auch während der Kurzarbeit voll zu arbeiten.

Bekleidungsindustrie Rheinland-Pfalz

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag – Angestellte

§ 4 Kurzarbeit

1.

Wenn es die betrieblichen Verhältnisse erfordern, namentlich um Entlassungen zu vermeiden, kann die Geschäftsleitung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat Kurzarbeit für sämtliche Angestellten oder für Angestellte einzelner Abteilungen, nicht jedoch für einzelne Angestellte, ohne Kündigung des Arbeitsverhältnisses ansagen. Die Ankündigungsfrist beträgt einen Monat zum Monatsende.

2.

Wird nach Kurzarbeit länger als einen Monat wieder voll gearbeitet, so muss die Ankündigungsfrist gemäß Ziffer 1. erneut eingehalten werden.

3.

Mit der Einführung der Kurzarbeit ist eine Gehaltskürzung verbunden, die im Verhältnis zur Kürzung der Arbeitszeit erfolgt.

Bei Kurzarbeit bis zu 34 Stunden erfolgt jedoch kein Gehaltsabzug.

Wird die Arbeitszeit unter die genannte Stundenzahl gekürzt, so erfolgt der Abzug in Höhe des Unterschieds zwischen der regelmäßigen Arbeitszeit und der eingeführten Kurzarbeit.

Wird die Wochenarbeitszeit auf weniger als 24 Stunden gekürzt, so darf eine weitere Gehaltskürzung nicht eintreten.

4.

Wird einem Angestellten vor oder während der Kurzarbeit gekündigt und führt diese Kündigung zur Entlassung, so hat er für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf das volle Monatsgehalt.

In diesen Fällen kann der Betrieb verlangen, dass der Angestellte voll arbeitet.

Mit Beginn der durch Kurzarbeit hervorgerufenen Gehaltskürzung kann der davon betroffene Angestellte das Arbeitsverhältnis mit der gesetzlichen Kündigungsfrist auflösen, auch wenn eine längere Kündigungsfrist vertraglich vereinbart ist.

Bekleidungsindustrie Unterfranken

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag – Angestellte

§ 9 Kurzarbeit (gemäß Änderungsvereinbarung vom 20.3.1996)

1.

Kurzarbeit kann mit einer Mindestfrist von einem Monat zum 15. eines Monats oder zum Monatsende angekündigt werden.

2.

Unterschreitet die wöchentliche Arbeitszeit 34 Stunden nicht, so darf eine Kürzung des Gehalts nicht erfolgen. Wird die wöchentliche Arbeitszeit auf weniger als 24 Stunden verkürzt, so darf eine weitere Gehaltskürzung nicht eintreten.

3.

Angestellte, denen während der Kurzarbeit aus betrieblichen Gründen gekündigt wird, erhalten für die letzten sechs Wochen vor dem Ausscheiden das volle Monatsgehalt, ohne Rücksicht auf die Kurzarbeit. Sofern eine längere Kündigungsfrist gemäß § 622 BGB besteht, ist das volle Gehalt für die Hälfte der Kündigungsfrist weiterzuzahlen.

4.

Wird Kurzarbeit vorübergehend, d. h. bis zu höchstens drei Wochen durch Vollarbeit unterbrochen, so ist die Wiedereinführung von Kurzarbeit nicht von einer vorherigen Ankündigung abhängig. Dasselbe gilt, wenn die Kurzarbeit nicht später als drei Wochen nach Ablauf der Ankündigungsfrist eingeführt wird.

Textilindustrie Baden Württemberg

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag - **Gewerbliche Arbeitnehmer**

§ 5 Kurzarbeit

(1)

Wenn vorübergehende Betriebseinschränkungen, insbesondere zur Vermeidung von Entlassungen, notwendig werden, kann die Arbeitszeit für den ganzen Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen oder Arbeitsgruppen mit eigenem Fertigungsbereich, jedoch nicht für einzelne Arbeitnehmer, in Vereinbarung mit dem Betriebsrat gekürzt werden. Zwischen der Bekanntgabe und der Einführung der gekürzten Arbeitszeit muss eine Frist von sieben Kalendertagen liegen.

(2)

Ist Kurzarbeit eingeführt worden, so bedarf es für eine weitere Verkürzung der Arbeitszeit einer neuen Vereinbarung mit dem Betriebsrat und erneuter Einhaltung der Ankündigungsfrist von sieben Kalendertagen.

(3)

Bei vorübergehender Mehr- oder Vollbeschäftigung von nicht längerer Dauer als 2 Wochen bedarf es zur Fortsetzung der Kurzarbeit keiner neuen Ankündigung. Darüber hinaus kann eine neue Ankündigung nur in Vereinbarung mit dem Betriebsrat ausgeschlossen werden.

(4)

Wird gleichzeitig mit der Ankündigung von Kurzarbeit oder während der ersten 2 Wochen nach Beginn der Kurzarbeit Arbeitnehmern gekündigt, so haben diese für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf ihren vollen Lohn.

Gewährte Kurzarbeiterunterstützung ist auf den Lohn anzurechnen.

Textilindustrie Baden Württemberg

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag - Angestellte

§ 8 Kurzarbeit und Kurzarbeitsvergütung

(1)

Kurzarbeit zur Vermeidung von Entlassungen kann für sämtliche Angestellte oder für Angestellte einzelner Betriebsabteilungen nach eingehender gemeinsamer Überprüfung mit dem Betriebsrat, ohne Rücksicht auf Kündigungsfristen der einzelnen Arbeitsverträge, mit einer Ankündigungsfrist von 2 Wochen nach dem Ankündigungstag eingeführt werden. Die Durchführung ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

(2)

Eine solche Herabsetzung der wöchentlichen regelmäßigen Arbeitszeit bis auf

38,5 Stunden (ab 01.05.1990) einschließlich,
38,0 Stunden (ab 01.05.1992) einschließlich,
37,5 Stunden (ab 01.05.1993) einschließlich,
37,0 Stunden (ab 01.05.1994) einschließlich,

darf keine Gehaltskürzung zur Folge haben.

(3)

Beträgt die wöchentliche Arbeitszeit weniger als

38,5 Stunden (ab 01.05.1990),
38,0 Stunden (ab 01.05.1992),
37,5 Stunden (ab 01.05.1993),
37,0 Stunden (ab 01.05.1994),

so ist für jede an der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit fehlende Arbeitsstunde ein Abzug der in § 9 Ziff. 2 für eine Arbeitsstunde festgelegten Grundvergütung, die aus dem vereinbarten Monatsgehalt (brutto ohne Sozialzulage) errechnet wird, zulässig.^{**)}

(4)

Der Arbeitgeber hat zum Kurzgehalt und dem Kurzarbeitergeld einen Zuschuss zu zahlen, damit der Angestellte 80 % seines vereinbarten Monatsgehalts erreicht.

(5)

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 2 Wochen eingehalten werden.

(6)

Wird einem Angestellten während der Kurzarbeit gekündigt, so hat er für die Zeit der Kündigungsfrist Anspruch auf das volle Gehalt. Dasselbe gilt bei Kündigung vor Einführung der Kurzarbeit, wenn das Ende des

Textilindustrie Neue Bundesländer

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag

§ 8 KURZARBEIT

1.

Wenn vorübergehende Betriebseinschränkungen, insbesondere zur Vermeidung von Entlassungen, notwendig werden, kann die Arbeitszeit für den ganzen Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen oder Arbeitsgruppen mit eigenem Fertigungsbereich, jedoch nicht für einzelne Arbeitnehmer, in Vereinbarung mit dem Betriebsrat gekürzt werden. Zwischen der Bekanntgabe und der Einführung der gekürzten Arbeitszeit muss eine Frist von 1 Woche liegen, in Ausnahmefällen kann diese in Vereinbarung mit dem Betriebsrat verkürzt werden.

2.

Ist Kurzarbeit eingeführt worden, so bedarf es für eine weitere Verkürzung der Arbeitszeit einer neuen Vereinbarung mit dem Betriebsrat und erneuter Einhaltung der Ankündigungsfrist von 1 Woche.

3.

Bei vorübergehender Mehr- oder Vollbeschäftigung von nicht längerer Dauer als zwei Wochen bedarf es zur Fortsetzung der Kurzarbeit keiner neuen Ankündigung. Darüber hinaus kann eine neue Ankündigung nur in Vereinbarung mit dem Betriebsrat ausgeschlossen werden.

Textilindustrie Hamburg, Schleswig-Holstein

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag – Arbeiter und gewerbl. Auszubildende

§ 5 Kurzarbeit

1.

Zur Vermeidung von Entlassungen kann Kurzarbeit nur dann eingeführt werden, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen, die zur Gewährung von Kurzarbeitergeld notwendig sind, vorliegen.

2.

Durch Vereinbarung mit dem Betriebsrat kann eine Kürzung der Arbeitszeit

a.) bis auf 30 Stunden je Woche mit einer Frist von 3 Tagen,

b.) auf unter 30 Stunden pro Woche mit einer Frist von 3 Tagen eingeführt werden.

Die Mitwirkung des Betriebsrats ist so zu verstehen, wie dies in den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen für den Fall der Änderung der Arbeitszeit vorgesehen ist.

3.

Ist bereits Kurzarbeit eingeführt, kann eine weitere Verkürzung der Arbeitszeit erst nach Ablauf einer Frist von 14 Tagen eingeführt werden.

4.

Die Bestimmungen dieses Paragraphen gelten ausschließlich für Kurzarbeit i.S.d. Arbeitsförderungsgesetzes.

Wird die Arbeitszeit aus anderen Gründen verkürzt, insbesondere gemäß § 3 Ziff. 1 des Arbeitszeitabkommens, kommt dieser Paragraph nicht zur Anwendung.

§ 13 Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses

1.

Wird ein Arbeitnehmer wegen betrieblicher Erfordernisse entlassen und erfolgt innerhalb von zwei Jahren seine Wiedereinstellung, so gilt das Arbeitsverhältnis bezüglich der im Betrieb erworbenen Rechte als nicht unterbrochen.

2.

Das gleiche gilt, wenn das Arbeitsverhältnis durch Kündigung des Arbeitnehmers in folgenden Fällen beendet wird:

a) bei Aussetzen im Anschluss an die Niederkunft (hier: Wiedereinstellung bis zu 4 Jahren nach der Niederkunft),

b) aus gesundheitlichen Gründen aufgrund eines amtsärztlichen Attestes,

c) bei **Kurzarbeit** nach mehr als 6 Wochen.

3. Die Zeit der Unterbrechung gilt nicht als Zeit der Betriebszugehörigkeit.

Textilindustrie Hamburg, Schleswig-Holstein

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag – Angestellte, kaufm. u. techn. Auszubildende

§ 3 Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses

1.
Wird ein Angestellter wegen betrieblicher Erfordernisse entlassen und erfolgt innerhalb von zwei Jahren seine Wiedereinstellung, so gilt das Arbeitsverhältnis bezüglich der im Betrieb erworbenen Rechte als nicht unterbrochen.
2.
Das gleiche gilt; wenn das Arbeitsverhältnis durch Kündigung des Angestellten in folgenden Fällen beendet wird:
 - a) die Aussetzungen im Anschluss an die Niederkunft (hier: Wiedereinstellung bis zu 4 Jahren nach der Niederkunft)
 - b) aus gesundheitlichen Gründen aufgrund eines amtsärztlichen Attestes.
 - c) bei **Kurzarbeit** nach mehr als 6 Wochen.
3. Die Zeit der Unterbrechung gilt nicht als Zeit der Betriebszugehörigkeit,

§ 7 Kurzarbeit

1.
Zur Vermeidung von Entlassungen kann Kurzarbeit nur dann eingeführt werden, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen, die zur Gewährung von Kurzarbeitergeld notwendig sind, vorliegen.
 2.
Durch Vereinbarung mit dem Betriebsrat kann eine Kürzung der Arbeitszeit
 - a) bis auf 30 Stunden je Woche mit einer Frist von 3 Tagen,
 - b) auf unter 30 Stunden je Woche mit einer Frist von 6 Tagen eingeführt werden.
- Die Mitwirkung des Betriebsrats ist so zu verstehen, wie dies in den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen für den Fall der Änderung der Arbeitszeit vorgesehen ist.
3.
Ist bereits Kurzarbeit eingeführt, kann eine weitere Verkürzung der Arbeitszeit erst nach Ablauf einer Frist von 14 Tagen eingeführt werden.
 4.
Die Bestimmungen dieses Paragraphen gelten ausschließlich für Kurzarbeit i.S.d. Arbeitsförderungsgesetzes.
- Wird die Arbeitszeit aus anderen Gründen verkürzt, insbesondere gemäß § 3 Ziff. 1 des Arbeitszeitabkommens, kommt dieser Paragraph nicht zur Anwendung.

Textilindustrie Hessen/Rheinland-Pfalz

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag – Arbeiter und Auszubildende

§ 2 Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1.

Als Nachtarbeit gilt die in der Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr geleistete Arbeit.

2.

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

3.

Werden Wächter/innen und Pförtner/innen an Sonn- und Feiertagen beschäftigt, so erhalten sie für den Sonntagsdienst eine zusammenhängende Freizeit von 24 Stunden in der Woche.

Für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Werktag fallen, erhalten sie außer ihrem tatsächlichen Entgelt, den tariflichen Feiertagszuschlag.

Fällt ein gesetzlicher Feiertag auf einen Sonntag, an dem Wächter/innen und Pförtner/innen arbeiten, so erhalten sie, außer der zusammenhängenden Freizeit von 24 Stunden in der Woche, einen Zuschlag

in Hessen von 100 %

in Rheinland-Pfalz von 50 %

auf ihren tatsächlichen, an diesem Sonntag erzielten Arbeitsverdienst.

Kurzarbeit

4.

Zur Vermeidung von Entlassungen kann Kurzarbeit für den ganzen Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen, jedoch nicht für einzelne Arbeitnehmer/innen, durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eingeführt werden.

Zwischen Bekanntgabe und Einführung der Kurzarbeit muss eine Frist von mindestens 14 Kalendertagen liegen, in unvorhergesehenen Fällen beträgt die Ankündigungsfrist 3 Kalendertage.

Diese Frist entfällt in Katastrophenfällen (z.B. Fabrikbränden).

Eine Verkürzung der Arbeitszeit unter 32 Stunden in der Doppelwoche ist nicht zulässig.

Für nachgeordnete Produktionsstufen des Bekleidungsbereichs eines Textilunternehmens ist eine Verkürzung der Arbeitszeit bis auf 18 Stunden in der Doppelwoche zulässig.

Bei Teilzeitbeschäftigten kann die vereinbarte Arbeitszeit bis auf die Hälfte verkürzt werden.

Arbeitnehmer/innen, denen trotz Einführung der Kurzarbeit vom Arbeitgeber gekündigt werden muss, haben für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf ihren vollen Lohn.

§ 4 Kurzarbeit

Wenn die wirtschaftliche Lage des Betriebes es erfordert, kann zur Vermeidung von Entlassungen die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für den ganzen Betrieb oder für einzelne Betriebsabteilungen, unter Einhaltung einer Ankündigungsfrist von 14 Kalendertagen, ohne Kündigung des Arbeitsverhältnisses, nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat, jedoch nicht unter 30,5 Stunden in der Doppelwoche herabgesetzt werden.

In unvorhergesehenen Fällen beträgt die Ankündigungsfrist drei Kalendertage.

Eine Gehaltskürzung tritt erst ein, wenn die Arbeitszeit die tarifliche wöchentliche regelmäßige Arbeitszeit um mehr als zwei Stunden unterschreitet.

Die Gehaltskürzung beträgt $\frac{1}{160}$ des Monatsgehaltes für jede Stunde.

Im Falle einer Kündigung, trotz Einführung der Kurzarbeit, ist das volle Gehalt für die Dauer der Kündigungsfrist weiterzuzahlen.

Textilindustrie Niedersachsen/Bremen

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag – Arbeiter

§ 4 Kurzarbeit

1.

Wenn die betrieblichen Verhältnisse es erfordern, insbesondere zur Vermeidung von Entlassungen, kann für den gesamten Betrieb, einzelne Betriebsabteilungen oder

2.

Teile derselben Kurzarbeit eingeführt werden. Dabei müssen hinsichtlich des Umfangs der Kurzarbeit die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld (AFG) erfüllt sein. Der Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf es hierzu nicht.

Die Einführung der Kurzarbeit kann unter Beachtung des gesetzlichen Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates mit einer Ankündigungsfrist von einer Woche erfolgen. Entsprechendes gilt, wenn nach der Einführung von Kurzarbeit die Arbeitszeit weiter verkürzt werden soll.

2.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen die erforderliche Anmeldung der vorgesehenen Kurzarbeit beim Arbeitsamt rechtzeitig vorzunehmen, um die Gewährung des Kurzarbeitergeldes sicherzustellen.

Soweit möglich, ist das Kurzarbeitergeld vom Arbeitgeber zu den üblichen Gehaltszahlungsterminen als Vorschuss zu zahlen.

3.

Wird einem Arbeitnehmer während der Kurzarbeit wegen Arbeitsmangels gekündigt, hat er für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf das volle Gehalt der regelmäßigen Arbeitszeit, wenn und soweit er für diese Zeit keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld hat.

Der Anspruch auf das volle Gehalt besteht nicht, wenn das Ausscheiden des Arbeitnehmers im Zuge einer anzeigepflichtigen Massenentlassung erfolgt.

Hat der Arbeitnehmer für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf den vollen Lohn, ist er verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitgebers auch während der Kurzarbeit voll zu arbeiten.

Hat der Arbeitnehmer für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf den vollen Lohn, ist er verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitgebers auch während der Kurzarbeit voll zu arbeiten.

4.

Bei einer Verkürzung bis zu 4 Wochenstunden (und nicht mehr) ist die ausgefallene Arbeitszeit innerhalb der laufenden und der folgenden Lohnperiode zuschlagsfrei nachzuholen. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so muss der Lohnausfall in voller Höhe vergütet werden. - Diese Bestimmung gilt ausschließlich für den Fall einer Verkürzung bis zu 4 Wochenstunden. Bei einer weitergehenden Verkürzung ist Ziff. 4 Abs. 1 gegenstandslos -.

Der Arbeitgeber hat zum Lohn, der sich aus der verkürzten Arbeitszeit ergibt und dem Kurzarbeitergeld nach dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG) einen Zuschuss zu zahlen, damit der Arbeitnehmer 80 % des Nettolohnes erhält, der sich aus dem Volllohn nach dem AFG errechnet.

5.

Die Bestimmungen dieses Paragraphen gelten ausschließlich für Kurzarbeit i.S.d. Arbeitsförderungsgesetzes.

Wird die Arbeitszeit aus anderen Gründen verkürzt, insbesondere gemäß § 3 Ziff. 1 des Arbeitszeitabkommens, kommt dieser Paragraph nicht zur Anwendung.

§ 6 Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses

1.

Wird ein Arbeitnehmer ohne sein Verschulden entlassen, und erfolgt innerhalb von zwei Jahren seine Wiedereinstellung, so gilt das Arbeitsverhältnis bezüglich der im Betrieb erworbenen Rechte als nicht unterbrochen.

2.

Das gleiche gilt, wenn das Arbeitsverhältnis durch Kündigung des Arbeitnehmers in folgenden Fällen beendet wird:

- a) bei Aussetzen im Anschluss an die Niederkunft (hier: Wiedereinstellung bis zu 4 Jahren nach der Niederkunft);
- b) aus gesundheitlichen Gründen aufgrund eines amtsärztlichen Attestes;
- c) bei **Kurzarbeit** nach mehr als 6 Wochen;
- d) aus wichtigem Grund nach geltendem Recht.

3.

Die Zeit der Unterbrechung gilt nicht als Zeit der Betriebszugehörigkeit.

Textilindustrie Niedersachsen/Bremen

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag – Angestellte

§ 4 Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses

1.

Wird ein Angestellter aus Gründen, die nicht in seiner Person liegen, entlassen, und erfolgt innerhalb von zwei Jahren seine Wiedereinstellung, so gilt das Arbeitsverhältnis bezüglich der im Betrieb erworbenen Rechte als nicht unterbrochen.

2.

Das gleiche gilt, wenn das Arbeitsverhältnis durch Kündigung des Angestellten in folgenden Fällen beendet wird:

- a) bei Aussetzen im Anschluß an die Niederkunft (hier: Wiedereinstellung bis zu 4 Jahren nach der Niederkunft);
- b) aus gesundheitlichen Gründen aufgrund eines amtsärztlichen Attestes;
- c) bei Kurzarbeit nach mehr als 6 Wochen;
- d) aus wichtigem Grund gem. § 626 BGB

§ 6 Kurzarbeit

1.

Wenn die betrieblichen Verhältnisse es erfordern, Insbesondere zur Vermeidung von Entlassungen, kann für den gesamten Betrieb, einzelne Betriebsabteilungen oder Teile derselben Kurzarbeit eingeführt werden. Dabei müssen hinsichtlich des Umfanges der Kurzarbeit die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld (AFG) erfüllt sein. Der Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf es hierzu nicht.

Die Einführung der Kurzarbeit kann unter Beachtung des gesetzlichen Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates mit einer Ankündigungsfrist von einer Woche erfolgen. Entsprechendes gilt, wenn nach der Einführung von Kurzarbeit die Arbeitszeit weiter verkürzt werden soll.

2.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen die erforderliche Anmeldung der vorgesehenen Kurzarbeit beim Arbeitsamt rechtzeitig vorzunehmen, um die Gewährung des Kurzarbeitergeldes sicherzustellen. Soweit möglich, ist das Kurzarbeitergeld vom Arbeitgeber zu den üblichen Gehaltszahlungsterminen als Vorschuss zu zahlen.

3.

Wird einem Angestellten während der Kurzarbeit wegen Arbeitsmangels gekündigt, hat er für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf das volle Gehalt der regelmäßigen Arbeitszeit, wenn und soweit er für diese Zeit keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld hat. Der Anspruch auf das volle Gehalt besteht nicht, wenn das Ausscheiden des Angestellten im Zuge einer anzeigepflichtigen Massenentlassung erfolgt.

Hat der Angestellte für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf das volle Gehalt, ist er verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitgebers auch während der Kurzarbeit voll zu arbeiten.

4.

Mit der Verkürzung der Arbeitszeit tritt eine entsprechende Kürzung des Brutto-Monatsgehaltes ein. Bei einer Verkürzung bis zu 4 Wochenstunden erfolgt jedoch keine Gehaltskürzung. Der Arbeitgeber hat zum Kurzgehalt und dem daraus zu errechnenden Kurzarbeitergeld einen Zuschuss zu zahlen. damit der Angestellte 80% des Nettogehalts erhält, das

Sich aus dem vereinbarten Monatsgehalt errechnet.

5.

Die Bestimmungen der §§ 63 ff. Arbeitsförderungsgesetz sind zu beachten.

6.

Die Bestimmungen dieses Paragraphen gelten ausschließlich für Kurzarbeit i.S.d. Arbeitsförderungsgesetzes.

Wird die Arbeitszeit aus anderen Gründen verkürzt, insbesondere gemäß § 3 Ziff. 1 des Arbeitszeitabkommens, kommt dieser Paragraph nicht zur Anwendung.

Textilindustrie Nordbayern

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag – **kaufmännische und technische Angestellte** sowie Auszubildende

§ 4 Kurzarbeit

1.
Kurzarbeit kann zur Vermeidung von Änderungskündigungen oder Entlassungen ohne Rücksicht auf die Kündigungsfristen der einzelnen Arbeitsverhältnisse mit einer Ankündigungsfrist von 14 Tagen zum Monatsbeginn angeordnet werden.
2.
Wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gem. § 2 A Ziff. 1 unterschritten, so ist für jede fehlende Arbeitsstunde bis zur Untergrenze von 22 Wochenstunden ein Abzug von 1/160 des vereinbarten Monatsgehalts zulässig.
3.
Wird die Kurzarbeit vorübergehend, d. h. bis zu höchstens 4 Wochen durch Vollarbeit unterbrochen, so ist die Wiedereinführung der Kurzarbeit nicht von einer vorherigen Ankündigung abhängig.

Textilindustrie Nordbayern

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag – **Arbeiter und Auszubildende**

§ 4 Verkürzung der Arbeitszeit

1.
Wenn die betrieblichen Verhältnisse es erfordern, kann zur Beschränkung oder Vermeidung von Entlassungen die betriebsübliche Arbeitszeit im Einvernehmen mit dem Betriebsrat unter Einhaltung einer Ankündigungsfrist von sieben Werktagen auf weniger als 37 Wochenstunden verkürzt werden, jedoch nur für den ganzen Betrieb oder für einzelne Betriebsabteilungen.
2.
Wird die Arbeitszeit so verkürzt, dass die Gewährung von Kurzarbeitergeld in Frage kommt, so haben Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam die Verpflichtung, die Vorschriften des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG)⁹ über die Gewährung von Kurzarbeitergeld zu beachten.
3.
Ist die Arbeitszeit verkürzt worden, so gelten für weitere Verkürzung die vorstehenden Bestimmungen entsprechend.
4.
Kommt das Einvernehmen mit dem Betriebsrat nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle nach § 76 Abs. 5 BetrVG. Ergeht die Entscheidung der Einigungsstelle nicht binnen drei Tagen nach der Anrufung, so kann der Arbeitgeber die Verkürzung der Arbeitszeit mit einer Ankündigungsfrist von weiteren drei Tagen anordnen.
5.
Solange die Einigungsstelle nicht gebildet ist, ist Absatz 4 Satz 2 nicht anwendbar.

§ 7 Kurzarbeit

1.
Kurzarbeit kann zur Vermeidung von Änderungskündigungen oder Entlassungen mit einer Mindestfrist von 14 Tagen zum Monatsende angekündigt werden.

2.
Unterschreitet die Kurzarbeit 37 Wochenstunden, so ist für jede an 37 Wochenstunden fehlende Arbeitsstunde bis zur Untergrenze von 30 Wochenstunden ein Abzug von 1/160 des vereinbarten Monatsgehalts zulässig.

In einem 4-Wochen-Zeitraum ist für jede fehlende Arbeitsstunde bis zur Untergrenze von 120 Arbeitsstunden in 4 Wochen ein Abzug von 1/160 des vereinbarten Monatsgehalts zulässig.

3.
Angestellte, denen während der Kurzarbeit aus betrieblichen Gründen gekündigt wird, erhalten für die Dauer ihrer Kündigungsfrist bis zur Höchstdauer von 3 Monaten vor Ablauf der Kündigungsfrist bis zum Ausscheiden das volle Monatsgehalt ohne Rücksicht auf die Kurzarbeit.

4.
Wird die Kurzarbeit vorübergehend, d.h. bis zu höchstens 14 Tagen durch Vollarbeit unterbrochen, so ist die Wiedereinführung von Kurzarbeit nicht von einer vorherigen Ankündigung abhängig. Wird die Kurzarbeit nicht innerhalb von 4 Wochen nach der Ankündigung eingeführt, so ist erneute Ankündigung nach Ziffer 1 notwendig.

Textilindustrie Nordrhein

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag – Arbeiter und Auszubildende

§ 6 Kurzarbeit

1.

Wenn die betrieblichen Verhältnisse es erfordern, insbesondere zur Vermeidung von Entlassungen, kann für den gesamten Betrieb, einzelne Betriebsabteilungen oder Teile derselben Kurzarbeit eingeführt werden. Dabei müssen hinsichtlich des Umfangs der Kurzarbeit die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld (AFG) erfüllt sein. Der Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf es hierzu nicht.

Die Einführung der Kurzarbeit kann unter Beachtung des gesetzlichen Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates mit einer Ankündigungsfrist von einer Woche erfolgen. Entsprechendes gilt, wenn nach der Einführung von Kurzarbeit die Arbeitszeit weiter verkürzt werden soll.

2.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen die erforderliche Anmeldung der vorgesehenen Kurzarbeit beim Arbeitsamt rechtzeitig vorzunehmen, um die Gewährung des Kurzarbeitergeldes sicherzustellen.

Soweit möglich, ist das Kurzarbeitergeld vom Arbeitgeber zu den üblichen Lohnzahlungsterminen als Vorschuss zu zahlen.

3.

Wird einem Arbeitnehmer während der Kurzarbeit wegen Arbeitsmangels gekündigt, hat er für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf den vollen Lohn der regelmäßigen Arbeitszeit, wenn und soweit er für diese Zeit keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld hat.

Der Anspruch auf den vollen Lohn besteht nicht, wenn das Ausscheiden des Arbeitnehmers im Zuge einer anzeigepflichtigen Massenentlassung erfolgt. Hat der Arbeitnehmer für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf den vollen Lohn, ist er verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitgebers auch während der Kurzarbeit voll zu arbeiten.

§ 8 Arbeitsausfall infolge Betriebsstörung

1.

Muss die Arbeit infolge von Sturm, Überschwemmung, Brand, Explosion, unvermeidbarem Ausfall von Strom, Wasser, Gas, Öl oder Kohle ruhen, ist - soweit möglich - andere zumutbare Arbeit zuzuweisen und zu leisten. Die Ersatzarbeit ist mit dem Durchschnittsverdienst zu vergüten.

2.

Kann Ersatzarbeit nicht zugewiesen werden, ist jedem davon betroffenen Arbeitnehmer für die begonnene oder bevorstehende Schicht der Durchschnittsverdienst weiterzuzahlen.

3.

Müssen über diese Schicht hinaus weitere Arbeitsstunden ausfallen, für die Ersatzarbeit nicht zugewiesen werden kann, sind sie innerhalb eines Zeitraumes von 5 Wochen seit Beginn der Unterbrechung ohne Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen nachzuholen; die zeitliche Festlegung der Nachholarbeit erfolgt im Einvernehmen mit dem Betriebsrat.

Soweit die ausgefallene Arbeitszeit nicht nachgeholt werden kann, ist nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat ohne Einhaltung der in § 6 Ziffer 1 vorgeschriebenen Ankündigungsfrist **Kurzarbeit** einzuführen.

Soweit die ausgefallene Arbeitszeit nach vorstehender Maßgabe nicht nachgeholt und **Kurzarbeit** nicht eingeführt werden kann, ist jedem betroffenen Arbeitnehmer die ausfallende Arbeitszeit bis zu 16 Stunden (einschließlich der begonnenen oder bevorstehenden Schicht) mit dem Durchschnittsverdienst zu vergüten.

§ 12 Lohnzahlung

1.

Der Lohnabrechnungszeitraum, Art, Zeit sowie Ort der Lohnabrechnung und -zahlung sind zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren.

2.

Bei bargeldloser Lohnzahlung werden die Gebühren des Geldinstitutes je Kalendermonat in der nachgewiesenen Höhe bis 2,50 DM bzw. 1,28 € vom Arbeitgeber erstattet. Der Arbeitgeber hat Kosten, die durch Überschreiten des Verfügbarkeitsstermins entstehen, zu erstatten. Schadensersatzansprüche des Arbeitnehmers gegen das Geldinstitut gehen insoweit auf den Arbeitgeber über.

3.

Nach Ablauf jedes Lohnabrechnungszeitraumes ist dem Arbeitnehmer eine schriftliche Abrechnung zu geben. Diese hat zu enthalten

- a) den Lohnabrechnungszeitraum,
- b) die Zahl der geleisteten und bezahlten Arbeitsstunden,
- c) eine Unterteilung nach Zeit- und Leistungslohn,
- d) den Bruttoarbeitsverdienst,
- e) die einzelnen Zuschläge und Lohnminderungen,
- f) die gesetzlichen und vereinbarten Abzüge,
- g) den Nettoverdienst.

4.

Unrichtigkeiten sind unverzüglich geltend zu machen. In diesen Fällen ist eine berichtigte Abrechnung zu erteilen. Gegebenenfalls ist eine entsprechende Abschlagszahlung zu leisten.

5.

Bei Ausscheiden vor dem Abrechnungstermin ist unverzüglich eine entsprechende Abschlagszahlung zu leisten.

6.

Sollte die monatliche Lohnabrechnung bei Kurzarbeit i.S. des AFG zu Nachteilen bei der Zahlung des Kurzarbeitergeldes führen, so ist der das Kurzarbeitergeld berechnenden Stelle die für den Arbeitnehmer günstigste Lohnabrechnung zu geben.

7.

Als Durchschnittsverdienst i.S. dieses Tarifvertrages gilt (mit Ausnahme der Zuschlagsberechnung gem. § 5 Ziffer 6) der Stundendurchschnittsverdienst des Arbeitnehmers in der letzten abgerechneten Lohnabrechnungsperiode. Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Art sind dabei zu berücksichtigen.

Textilindustrie Rheinland-Pfalz

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag – **Angestellte**

§ 4 Kurzarbeit

Wenn die wirtschaftliche Lage des Betriebes es erfordert, kann zur Vermeidung von Entlassungen die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für den ganzen Betrieb oder für einzelne Betriebsabteilungen, unter Einhaltung einer Ankündigungsfrist von 14 Kalendertagen, ohne Kündigung des Arbeitsverhältnisses, nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat, jedoch nicht unter 30,5 Stunden in der Doppelwoche herabgesetzt werden.

In unvorhersehbaren Fällen beträgt die Ankündigungsfrist drei Kalendertage.

Eine Gehaltskürzung tritt erst ein, wenn die Arbeitszeit die tarifliche wöchentliche regelmäßige Arbeitszeit um mehr als zwei Stunden unterschreitet.

Die Gehaltskürzung beträgt 1/160 des Monatsgehaltes für jede Stunde.

Im Falle einer Kündigung, trotz Einführung der Kurzarbeit, ist das volle Gehalt für die Dauer der Kündigungsfrist weiterzuzahlen.

Textilindustrie Hessen/Rheinland-Pfalz

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag – **Arbeiter und Auszubildende**

§ 2 Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1.

Als Nachtarbeit gilt die in der Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr geleistete Arbeit.

2.

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

3.

Werden Wächter/innen und Pförtner/innen an Sonn- und Feiertagen beschäftigt, so erhalten sie für den Sonntagsdienst eine zusammenhängende Freizeit von 24 Stunden in der Woche.

Für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Werktag fallen, erhalten sie außer ihrem tatsächlichen Entgelt, den tariflichen Feiertagszuschlag.

Fällt ein gesetzlicher Feiertag auf einen Sonntag, an dem Wächter/innen und Pförtner/innen arbeiten, so erhalten sie, außer der zusammenhängenden Freizeit von 24 Stunden in der Woche, einen Zuschlag

in Hessen	von 100 %
in Rheinland-Pfalz	von 50 %

auf ihren tatsächlichen, an diesem Sonntag erzielten Arbeitsverdienst.

Kurzarbeit

4.

Zur Vermeidung von Entlassungen kann Kurzarbeit für den ganzen Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen, jedoch nicht für einzelne Arbeitnehmer/innen, durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eingeführt werden.

Zwischen Bekanntgabe und Einführung der Kurzarbeit muss eine Frist von mindestens 14 Kalendertagen liegen, in unvorhergesehenen Fällen beträgt die Ankündigungsfrist 3 Kalendertage.

Diese Frist entfällt in Katastrophenfällen (z.B. Fabrikbränden).

Eine Verkürzung der Arbeitszeit unter 32 Stunden in der Doppelwoche ist nicht zulässig.

Für nachgeordnete Produktionsstufen des Bekleidungsbereichs eines Textilunternehmens ist eine Verkürzung der Arbeitszeit bis auf 18 Stunden in der Doppelwoche zulässig.

Bei Teilzeitbeschäftigten kann die vereinbarte Arbeitszeit bis auf die Hälfte verkürzt werden.

Arbeitnehmer/innen, denen trotz Einführung der Kurzarbeit vom Arbeitgeber gekündigt werden muss, haben für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf ihren vollen Lohn.

Textilindustrie Südbayern

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag – Arbeiter

§ 14 Kurzarbeit

1.)

Wenn die betrieblichen Verhältnisse es erfordern, insbesondere zur Vermeidung von Entlassungen, kann für den gesamten Betrieb, einzelne Betriebsabteilungen oder Teile derselben Kurzarbeit eingeführt werden. Dabei müssen hinsichtlich des Umfangs der Kurzarbeit die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld (AFG) erfüllt sein. Der Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf es hierzu nicht.

Die Einführung der Kurzarbeit kann unter Beachtung des gesetzlichen Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates mit einer Ankündigungsfrist von einer Woche erfolgen. Entsprechendes gilt, wenn nach der Einführung von Kurzarbeit die Arbeitszeit weiter verkürzt werden soll.

2.)

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen die erforderliche Anmeldung der vorgesehenen Kurzarbeit beim Arbeitsamt rechtzeitig vorzunehmen, um die Gewährung des Kurzarbeitergeldes sicherzustellen.

Soweit möglich, ist das Kurzarbeitergeld vom Arbeitgeber zu den üblichen Lohnzahlungsterminen als Vorschuss zu zahlen.

3.)

Wird einem Arbeitnehmer während der Kurzarbeit wegen Arbeitsmangels gekündigt, hat er für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf den vollen Lohn der regelmäßigen Arbeitszeit, wenn und soweit er für diese Zeit keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld hat.

Der Anspruch auf den vollen Lohn besteht nicht, wenn das Ausscheiden des Arbeitnehmers im Zuge einer anzeigepflichtigen Massenentlassung erfolgt.

Hat der Arbeitnehmer für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf den vollen Lohn, ist er verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitgebers auch während der Kurzarbeit voll zu arbeiten.

Textilindustrie Südbayern

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag – Angestellte

§ 10 Kurzarbeit

1.)

Wenn die betrieblichen Verhältnisse es erfordern, insbesondere zur Vermeidung von Entlassungen, kann für den gesamten Betrieb, einzelne Betriebsabteilungen oder Teile derselben Kurzarbeit eingeführt werden. Dabei müssen hinsichtlich des Umfangs der Kurzarbeit die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld (AFG) erfüllt sein. Der

Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf es hierzu nicht.

Die Einführung der Kurzarbeit kann unter Beachtung des gesetzlichen Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates mit einer Ankündigungsfrist von 14 Tagen erfolgen. Entsprechendes gilt, wenn nach der Einführung von Kurzarbeit die Arbeitszeit weiter verkürzt werden soll.

Arbeitgeber und Betriebsrat können eine kürzere Ankündigungsfrist betrieblich vereinbaren.

2.)

Der Arbeitgeber hat zu dem infolge des Arbeitsausfalles verminderten Nettoarbeitsentgelt zuzüglich dem Kurzarbeitergeld einen Zuschuss zu zahlen, damit der Angestellte 80 % des Nettoarbeitsentgeltes, das er ohne Kurzarbeit erzielt hätte, erreicht.

3.)

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen die erforderliche Anmeldung der vorgesehenen Kurzarbeit beim Arbeitsamt rechtzeitig vorzunehmen, um die Gewährung des Kurzarbeitergeldes sicherzustellen.

Soweit möglich, ist das Kurzarbeitergeld vom Arbeitgeber zu den üblichen Gehaltszahlungsterminen als Vorschuss zu zahlen.

4.)

Wird einem Angestellten während der Kurzarbeit wegen Arbeitsmangels gekündigt, hat er für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf das volle Gehalt der regelmäßigen Arbeitszeit, wenn und soweit er für diese Zeit keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld hat.

Der Anspruch auf das volle Gehalt besteht nicht, wenn das Ausscheiden des Angestellten im Zuge einer anzeigepflichtigen Massenentlassung erfolgt. Hat der Angestellte für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf das volle Gehalt, ist er verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitgebers auch während der Kurzarbeit voll zu arbeiten.

Textilindustrie Westfalen-Osnabrück

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag – Arbeiter und Auszubildende

§ 4 Verkürzung der Arbeitszeit

1.

Wenn die betrieblichen Verhältnisse es erfordern, insbesondere zur Vermeidung von Entlassungen, kann für den gesamten Betrieb, einzelne Betriebsabteilungen oder Teile derselben Kurzarbeit eingeführt werden. Dabei müssen hinsichtlich des Umfangs der Kurzarbeit die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld (AFG) erfüllt sein. Der Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf es hierzu nicht.

Die Einführung der Kurzarbeit kann unter Beachtung des gesetzlichen Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats mit einer Ankündigungsfrist von einer Woche erfolgen. Entsprechendes gilt, wenn nach der Einführung von Kurzarbeit die Arbeitszeit weiterverkürzt werden soll.

2.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen die erforderliche Anmeldung der vorgesehenen Kurzarbeit beim Arbeitsamt rechtzeitig vorzunehmen, um die Gewährung des Kurzarbeitergeldes sicherzustellen.

Soweit möglich, ist das Kurzarbeitergeld vom Arbeitgeber zu den üblichen Lohnzahlungsterminen als Vorschuss zu zahlen.

3.

Wird einem Arbeitnehmer während der Kurzarbeit wegen Arbeitsmangel gekündigt, hat er für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf den vollen Lohn der regelmäßigen Arbeitszeit, wenn und soweit er für diese Zeit keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld hat.

Der Anspruch auf den vollen Lohn besteht nicht, wenn das Ausscheiden des Arbeitnehmers im Zuge einer anzeigepflichtigen Massenentlassung erfolgt.

Hat der Arbeitnehmer für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf den vollen Lohn, ist er verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitgebers auch während der Kurzarbeit voll zu arbeiten.

Textilindustrie Westfalen-Osnabrück

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag – Angestellte und Auszubildende

§ 4 Verkürzung der Arbeitszeit

1.

Wenn die betrieblichen Verhältnisse es erfordern, insbesondere zur Vermeidung von Entlassungen, kann für den gesamten Betrieb, einzelne Betriebsabteilungen oder Teile derselben Kurzarbeit eingeführt werden. Dabei müssen hinsichtlich des Umfangs der Kurzarbeit die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld (AFG) erfüllt sein. Der Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf es hierzu nicht.

Die Einführung der Kurzarbeit kann unter Beachtung des gesetzlichen Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats mit einer Ankündigungsfrist von einer Woche erfolgen.

Entsprechendes gilt, wenn nach der Einführung von Kurzarbeit die Arbeitszeit weiter verkürzt werden soll.

2.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen die erforderliche Anmeldung der vorgesehenen Kurzarbeit beim Arbeitsamt rechtzeitig vorzunehmen, um die Gewährung des Kurzarbeitergeldes sicherzustellen.

Soweit möglich, ist das Kurzarbeitergeld vom Arbeitgeber zu den üblichen Gehaltszahlungsterminen als Vorschuss zu zahlen.

3.

Mit der Kurzarbeit tritt eine entsprechende Kürzung des Brutto-Monatsgehalts ein.

Wird die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt des Monats auf weniger als 28 Stunden gekürzt, darf eine weitere Gehaltskürzung nicht eintreten.

4.

Wird einem Angestellten während der Kurzarbeit wegen Arbeitsmangel gekündigt, erhält er für die Dauer der Kündigungsfrist das volle Gehalt der regelmäßigen Arbeitszeit, wenn und soweit er für diese Zeit keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld hat.

Der Anspruch auf das volle Gehalt besteht nicht, wenn das Ausscheiden des Angestellten im Zuge einer anzeigepflichtigen Massenentlassung erfolgt.

Hat der Angestellte Anspruch auf das volle Gehalt, ist er verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitgebers auch während der Kurzarbeit voll zu arbeiten.

Textil- und Bekleidungsindustrie Tarifvertrag Altersteilzeit

§ 7

6.

Beschäftigte in Altersteilzeit sind von der Kurzarbeit auszunehmen oder der Arbeitgeber zahlt dem Beschäftigten für die Dauer der Kurzarbeit die Aufstockungszahlung gemäß § 8.

Textile Dienste – Bundesgebiet

Auszüge aus dem Manteltarifvertrag

§ 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.

§ 10 Besondere Bestimmungen für Arbeitnehmer in Altersteilzeit

Arbeitnehmer in einem Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis sind von evtl. Kurzarbeit ausgenommen.
