



Bundesministerium für Arbeit und Soziales

**Bekanntmachung
einer bindenden Festsetzung
über Mindestarbeitsbedingungen, einschließlich Urlaub,
Jahressonderzahlung, vermögenswirksame Leistungen
und Entgeltumwandlung für fremde Hilfskräfte
sowie zur Arbeitsplatz- und Verdienstsicherung
älterer fremder Hilfskräfte der Heimarbeit in der Herstellung
von Bekleidung und verwandten Erzeugnissen,
von Wäsche und verwandten Erzeugnissen**

Vom 7. Oktober 2013

Auf Grund des § 22 des Heimarbeitsgesetzes in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 804-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 225 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407) geändert worden ist, hat der Entgeltausschuss für fremde Hilfskräfte der Heimarbeit in der Herstellung von Bekleidung und verwandten Erzeugnissen, von Wäsche und verwandten Erzeugnissen die nachstehende bindende Festsetzung beschlossen, der das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zugestimmt hat.



Bindende Festsetzung

I. Abschnitt: Geltungsbereich

§ 1

Geltungsbereich

Die bindende Festsetzung gilt:

- sachlich:
- a) für die Herstellung von Bekleidung aus allen Stoffarten sowie aus Leder, Kunstleder und Kunststoffen, auch wenn dies nach handwerklichen Grundsätzen geschieht,
 - b) für die Herstellung von Hüten und Mützen,
 - c) für die Herstellung von Wäsche aller Art,
 - d) für das Herstellen und Konfektionieren von Hosenträgern und verwandten Erzeugnissen, zum Beispiel Sockenhaltern, Ärmelhaltern, Strumpfhaltern und Gummigürteln,
 - e) für die Herstellung von Strümpfen, Strumpfhosen, Socken,
 - f) für die Herstellung von Taschentüchern,
 - g) für die Herstellung von Heimtextilien aus allen Stoffarten, sowie aus Kunststoffen,
 - h) für die Herstellung von Gardinen und Vorhängen einschließlich Rollos,
 - i) für die Herstellung von Maschenstoffen aus von Auftraggebern gelieferten Garnen und die dazugehörigen Hilfsarbeiten und die Regelung von Ausstattungs-, Neben- und Verpackungsarbeiten,
 - j) für die Herstellung von Verbandmitteln und Erste-Hilfe-Material,
 - k) für Änderungsarbeiten, Aufarbeitung sowie Kunststopfen an neuen und getragenen Erzeugnissen,
 - l) für die Ausführung von Teilarbeiten und für die anfallenden Ausstattungs-, Neben- und Verpackungsarbeiten.

Der sachliche Geltungsbereich erstreckt sich nicht auf die Herstellung von Tüchern und Schals und auf Artikel beziehungsweise Tätigkeiten, die von den Heimarbeitsausschüssen

- für die Herstellung von Lederwaren und
- für die Handstrickerei und Handhäkelei

erfasst werden.

persönlich: für die bei Hausgewerbetreibenden und Gleichgestellten beschäftigten fremden Hilfskräfte einschließlich der Auszubildenden,

räumlich: für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland, ausgenommen das Gebiet der Bundesländer und des Teiles des Landes Berlin, in dem vor dem 3. Oktober 1990 das Grundgesetz nicht gültig war.

II. Abschnitt: Zustandekommen des Arbeitsverhältnisses

§ 2

Einstellung

- (1) Für Einstellungen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
- (2) Der fremden Hilfskraft sind die Arbeitsbedingungen schriftlich zu bestätigen. Aus der Bestätigung hat hervorzugehen:
 - a) der Zeitpunkt, zu dem die Arbeit aufgenommen wird,
 - b) der Betriebsbereich,
 - c) die Art der Tätigkeit.
- (3) Die Entlohnung richtet sich nach Abschnitt VI (Entgeltregelung). Etwaige Zulagen und die Bedingungen, nach denen sie gewährt werden, sind in die Bestätigung nach Absatz 2 aufzunehmen.
- (4) Die neu eingestellte fremde Hilfskraft ist über die für den Betrieb gültigen Betriebsvereinbarungen und Unfallverhütungsvorschriften aufzuklären.

§ 3

Probezeit

- (1) Mit neu einzustellenden fremden Hilfskräften kann vor Aufnahme der Arbeit eine Probezeit bis zu höchstens 28 Kalendertagen vereinbart werden. Die Vereinbarung bedarf der Schriftform.
- (2) Die Probezeit verlängert sich um die in ihr anfallenden Fehlzeiten, sofern diese insgesamt 3 Arbeitstage überschreiten.
- (3) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von jeder Seite unter Einhaltung einer Frist von einem Arbeitstag gekündigt werden.



(4) Die Vereinbarung einer Probezeit im Anschluss an ein auf Zeit oder Zweckerfüllung abgeschlossenes Arbeitsverhältnis ist unzulässig.

(5) Die Bestimmungen des Neunten Buches Sozialgesetzbuch über die Dauer der Probezeit bleiben unberührt. Über die Probezeit nach Absatz 1 hinaus gilt jedoch die Kündigungsfrist nach § 86 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch.

III. Abschnitt: Arbeitsgestaltung

§ 4

Arbeitsgestaltung und Betriebsmittel

(1) Die Arbeitsplätze, Arbeitsablauf und Arbeitsorganisation müssen menschengerecht gestaltet sein.

(2) Alle zur ordnungsgemäßen Ausübung der Tätigkeit benötigten Betriebsmittel (zum Beispiel Maschinen, Scheren, Nadeln, Garne) sind der fremden Hilfskraft von der Betriebsleitung kostenlos und in gebrauchsfertigem Zustand zur Verfügung zu stellen.

(3) Zur sicheren Aufbewahrung von notwendigem persönlichem Eigentum, das die fremde Hilfskraft in den Betrieb einbringt, hat der Arbeitgeber geeignete abschließbare Einrichtungen zur Verfügung zu stellen.

IV. Abschnitt: Arbeitszeit

§ 5

Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit darf ausschließlich der gesetzlichen Pausen 37 Stunden nicht überschreiten.

(2) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit soll gleichmäßig verteilt werden, wobei der Samstag grundsätzlich arbeitsfrei gehalten wird. Dabei darf die tägliche Arbeitszeit 9,5 Stunden nicht überschreiten. An den Arbeitstagen, die in die Arbeitszeitverteilung einbezogen werden, darf die tägliche Arbeitszeit vier unmittelbar aufeinander folgende Stunden nicht unterschreiten.

(3) Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf bis zu 47 Stunden wöchentlich ausgedehnt werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in überwiegendem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.

(4) Im Übrigen bleiben die jeweils gültigen gesetzlichen Bestimmungen unberührt.

(5) Die regelmäßige Arbeitszeit endet am Tage vor Weihnachten und vor Neujahr um 12.00 Uhr. Die dadurch ausfallenden Arbeitsstunden sind mit dem persönlichen Durchschnittsverdienst zu vergüten und können nicht auf den Jahresurlaub angerechnet werden.

Für den Fall, dass am Tage vor Weihnachten und vor Neujahr Urlaub vereinbart ist, wird unter Zahlung des Urlaubsentgelts für zwei Tage dafür ein Urlaubstag (je ein ½ Tag für den 24. und 31. Dezember) auf den Urlaub angerechnet.

(6) Die regelmäßige Wochenarbeitszeit kann innerhalb eines Ausgleichszeitraums von 52 Wochen bis zur Höchstdauer von 45 Stunden/Woche anders verteilt werden. Ein Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag entsteht in diesen Fällen nicht.

In einer Vereinbarung nach Absatz 6 Satz 1 ist auch die zeitliche Lage des Freizeitausgleichs festzulegen und den betroffenen fremden Hilfskräften bekannt zu geben. Dabei sind die Wünsche der fremden Hilfskräfte so weit wie möglich zu berücksichtigen.

Eine Änderung der zeitlichen Lage des Freizeitausgleichs ist nur im Einvernehmen mit der fremden Hilfskraft und mit einer Ankündigungsfrist von mindestens zwei Kalenderwochen möglich. Nachgewiesene Kosten, die der fremden Hilfskraft wegen einer erfolgten Änderung entstehen, sind durch den Arbeitgeber zu ersetzen.

Wenn wegen einer veränderten Auftragslage kein Freizeitausgleich gewährt werden kann, sind in Vereinbarung mit der fremden Hilfskraft für die über die regelmäßige Wochenarbeitszeit nach Absatz 1 hinaus geleisteten Stunden die Mehrarbeitszuschläge nach § 9 zu zahlen. Gleiches gilt, wenn eine fremde Hilfskraft vor der Freizeitgewährung aus dem Betrieb ausscheidet.

Zur Verstetigung des Einkommens wird während des gesamten Ausgleichszeitraums der Lohn für die nach Absatz 1 vereinbarte Arbeitszeit gezahlt. Bei Verdiensterhöhung nicht nur vorübergehender Art, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen.

Absatz 5 gilt nicht für Ausfallzeiten infolge Kurzarbeit, andere Ausfallzeiten ohne Entgeltzahlung (zum Beispiel Krankheitszeiten über sechs Wochen, Mutterschutzzeiten), Zeiten unbezahlter Freistellung (zum Beispiel ruhendes Arbeitsverhältnis infolge Wehrdienst, Erziehungsurlaub, unbezahlter Urlaub) oder Zeiten unentschuldigter Fehlens.

§ 6

Mehrarbeit

(1) Mehrarbeit liegt vor, wenn die Wochenarbeitszeit nach § 5 überschritten wird. Bei der Errechnung der Mehrarbeit werden der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit entschuldigte Fehlzeiten hinzugerechnet.

(2) Mehrarbeit ist, soweit irgend möglich, zu vermeiden. Bei Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse kann für eine befristete Zeit unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes und Einhaltung einer angemessenen Ankündigungsfrist Mehrarbeit verlangt werden. Die Gesamtarbeitszeit darf auch bei Mehrarbeit in der Woche



48 Stunden und 9½ Stunden täglich nicht überschreiten. Die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes und des Mutterschutzgesetzes sind dabei zu berücksichtigen.

(3) Die fremden Hilfskräfte sind verpflichtet, die im Rahmen dieser Bestimmungen festgelegte Mehrarbeit zu leisten.

(4) Von Mehrarbeit sind auf ihren Antrag fremde Hilfskräfte freizustellen, die im Sinne des Neunten Buches Sozialgesetzbuch in ihrer Erwerbsfähigkeit mindestens 50 % behindert sind, sowie Frauen, die unter das Mutterschutzgesetz fallen, und Mütter mit einem Kind unter 10 Jahren im eigenen Haushalt, sofern infolge der Mehrarbeit eine ausreichende Beaufsichtigung des Kindes nicht gewährleistet ist.

(5) Die geleistete Mehrarbeit kann unter Beachtung der in § 9 Absatz 1 festgelegten Zuschläge in Geld oder in Freizeit abgegolten werden. Die Freizeitgewährung muss innerhalb von 13 Wochen nach Beendigung der vereinbarten Mehrarbeit erfolgen. Bei Freizeitgewährung für geleistete Mehrarbeit ist während der Zeit, in der die Mehrarbeit geleistet wird, nur die betriebliche regelmäßige Arbeitszeit zu entlohnen. Der Lohn für geleistete Mehrarbeit zuzüglich der zustehenden Mehrarbeitszuschläge wird mit der Freizeitgewährung fällig und kommt mit der für diesen Zeitraum maßgebenden Lohnabrechnung zur Auszahlung. Fremde Hilfskräfte, die von der Leistung der Mehrarbeit befreit sind, sind während der Freizeitgewährung zu beschäftigen. Wird zumutbare Ersatzarbeit abgelehnt, so besteht kein Lohnanspruch. Das Gleiche gilt, wenn das Arbeitsverhältnis erst nach der Leistung der Mehrarbeit begonnen hat, sofern nicht einzelvertraglich bei der Einstellung eine abweichende Vereinbarung getroffen wurde.

§ 7

Kurzarbeit

Im Falle von Kurzarbeit gelten die entsprechenden Bestimmungen des Dritten Buches Sozialgesetzbuch.

§ 8

Schicht- und Nachtarbeit sowie Arbeit an Sonn- und Feiertagen

(1) Nachtarbeit ist die in der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr geleistete Arbeit.

(2) Für Teilzeitbeschäftigte gilt Nachtarbeit erst ab 22 Uhr, wenn die Arbeitszeit nicht mehr als 4 Stunden täglich beträgt. Geht bei Teilzeitbeschäftigten die Arbeitszeit über 22 Uhr hinaus, so gilt die Arbeitszeit ab 20 Uhr als Nachtarbeit.

(3) Sonn- oder Feiertagsarbeit ist die Arbeit, die an Sonntagen oder gesetzlichen Feiertagen zwischen 0 und 24 Uhr geleistet wird.

(4) Schichtarbeit liegt vor, wenn sich fremde Hilfskräfte nach vorgegebenem Plan am Arbeitsplatz ablösen. Nachtschicht ist die dritte Schicht, die in der Regel von 22 Uhr bis 6 Uhr geleistet wird.

§ 9

Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Die Zuschläge für die zuschlagspflichtigen Mehrarbeitsstunden betragen:

- | | |
|---|-------|
| a) für die ersten fünf Stunden in der Woche | 25 %, |
| b) für jede weitere Stunde in der Woche | 35 %. |

Die Zuschläge sind nach § 6 Absatz 5 entweder in Geld oder in Freizeit zu gewähren.

(2) Die Zuschläge für Nachtarbeit betragen:

- | | |
|---|-------|
| a) für Nachtarbeit im Rahmen einer Nachtschicht | 35 %, |
| b) in allen anderen Fällen | 50 %. |

(3) Die Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit betragen:

- | | |
|--|--------|
| a) für Arbeit an Sonntagen | 50 %, |
| b) für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen | 100 %, |
| c) für Arbeit an Neujahr, an den Oster-, Pfingst- und Weihnachtsfeiertagen und am 1. Mai | 200 %. |

(4) Die Zuschläge werden vom persönlichen Durchschnittsverdienst der laufenden Lohnperiode berechnet. Treffen mehrere Zuschläge zusammen, so ist bei gleicher Höhe nur einer, bei unterschiedlicher Höhe der höchste Zuschlag zu zahlen. Die Zuschläge für Nachtarbeit müssen jedoch zusätzlich gezahlt werden.

V. Abschnitt: Entgeltfortzahlung, Arbeitsverhinderung

§ 10

Bezahlte Freistellung aus besonderem Anlass

(1) Jede fremde Hilfskraft hat unter Fortzahlung ihres persönlichen Durchschnittsverdienstes Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit, wenn sie diese wegen folgender Ereignisse versäumt:

- | | |
|--|-------------|
| a) bei eigener Eheschließung | für 2 Tage, |
| b) bei eigener Silberhochzeit | für 1 Tag, |
| c) bei Teilnahme an der Eheschließung von Kindern und Geschwistern | für 1 Tag, |



- d) beim Tod des Ehegatten für 2 Tage,
 - e) bei Todesfällen in der Hausgemeinschaft, Eltern, Schwiegereltern, Großeltern, Kindern und Geschwistern für 1 Tag,
 - f) bei Teilnahme an der Beerdigung der unter den Buchstaben d und e genannten Familienangehörigen für 1 Tag,
 - g) bei Niederkunft der Ehefrau für 2 Tage,
 - h) beim Umzug mit eigener Wohnungseinrichtung sowie bei Gründung eines eigenen Hausstandes im Zusammenhang mit der Eheschließung, sofern das Arbeitsverhältnis ungekündigt ist, jedoch höchstens einmal im Jahr für 1 Tag,
 - i) bei Arbeitsjubiläen nach 25, 40 und 50 Jahren Betriebszugehörigkeit für jeweils 1 Tag.
- (2) Fällt ein unter Absatz 1 aufgeführtes Ereignis auf einen arbeitsfreien Tag, so ist die Freizeit im zeitlichen Zusammenhang, zum Beispiel an dem unmittelbar nachfolgenden oder vorhergehenden Arbeitstag, zu gewähren.
- (3) Der Anspruch auf bezahlte Freistellung entfällt, wenn die fremde Hilfskraft am letzten Tag vor oder am ersten Tag nach dem Ereignis unentschuldig der Arbeit fernbleibt.
- (4) Fällt ein Anspruch nach Absatz 1 in den bezahlten Urlaub, so ist die bezahlte Freistellung nachträglich zu gewähren.

§ 11

Lohnfortzahlung und Mitteilungspflicht bei Arbeitsverhinderung

- (1) Ist eine fremde Hilfskraft an der Arbeitsleistung wegen Krankheit oder aus anderen Gründen verhindert, so hat sie diese Verhinderung und deren voraussichtliche Dauer dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
- (2) Eine fremde Hilfskraft hat Anspruch auf Fortzahlung ihres persönlichen Durchschnittsverdienstes in folgenden Fällen:
- a) bei Vorladung vor Behörden, falls nicht anderweitig ein Anspruch auf Ersatz des Verdienstausfalles besteht; dies gilt nicht, wenn die fremde Hilfskraft Beteiligte in eigener Sache ist,
 - b) bei der Ausübung eines öffentlichen Ehrenamtes, soweit eine Vergütung damit nicht verbunden ist, für die tatsächlich ausgefallene Arbeitszeit,
 - c) bei Aufsuchen des Arztes, sofern die Behandlung während der Arbeitszeit unvermeidbar ist, jedoch höchstens für zehn Stunden im Verlauf eines Krankheitsfalles; als Krankheitsfälle gelten auch Vorsorgeuntersuchungen und amtsärztlich angeordnete Untersuchungen; soweit eine Bescheinigung verlangt wird, sind die Kosten vom Arbeitgeber zu tragen,
 - d) bei schwerer Erkrankung eines zur Hausgemeinschaft gehörenden Kindes im Alter von 12 bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres, wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass die fremde Hilfskraft zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines erkrankten Kindes der Arbeit fernbleibt und eine andere im Haushalt der fremden Hilfskraft lebende Person die Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege nicht übernehmen kann, bis zu drei Tagen im Jahr.

In entsprechenden Fällen haben fremde Hilfskräfte für Kinder bis zu 12 Jahren für die Dauer des Anspruchs nach § 45 Absatz 2 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung.

§ 12

Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle

- (1) Die Höhe des Entgelts bis zur Dauer von sechs Wochen bei unverschuldeter mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit und bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation bemisst sich, unabhängig von der jeweiligen gesetzlichen Regelung, nach dem Arbeitsentgelt, das der fremden Hilfskraft bei der für sie maßgebenden tariflichen regelmäßigen oder davon abweichend vereinbarten Arbeitszeit zusteht. Für die Entgeltberechnung kann auch das durchschnittliche Arbeitsentgelt eines Zeitraumes zugrunde gelegt werden. Für diesen Fall gelten die manteltariflichen Bestimmungen zur Berechnung des Durchschnittsentgelts. Mehrarbeitsstunden und -zuschläge bleiben bei jeder Berechnungsart außer Ansatz.
- (2) Der Anspruch nach Absatz 1 entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.
- (3) Zeiten von Krankheit und Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation dürfen, unabhängig von der gesetzlichen Regelung, nicht auf den Urlaub angerechnet werden. Davon unberührt bleiben nachfolgende Bestimmungen.

§ 13

Lohnzahlung und Unterstützung im Todesfall

- (1) Im Todesfall ist der restliche Lohn der fremden Hilfskraft mit befreiender Wirkung auf das bisher für die Lohnzahlung angegebene Konto zu überweisen. Bei Barzahlung ist der restliche Lohn der fremden Hilfskraft den nachstehenden Personen in folgender Reihenfolge zu zahlen:
- a) an den Ehegatten,
 - b) an Kinder,



c) an Eltern oder Elternteile,

d) an andere erbberechtigte Personen, die dem Arbeitgeber bekannt sind oder bekannt gemacht werden.

Bei mehreren Anspruchsberechtigten der Buchstaben b, c oder d kann der Arbeitgeber mit befreiender Wirkung an einen der Anspruchsberechtigten zahlen.

(2) Darüber hinaus zahlt der Arbeitgeber eine Unterstützung in Höhe eines Monatslohnes an:

a) den überlebenden Ehegatten, sofern die Eheleute nicht dauernd getrennt gelebt haben, oder

b) die Kinder, die auf der Lohnsteuerkarte berücksichtigt sind.

Bei mehreren Anspruchsberechtigten des Buchstaben b kann der Arbeitgeber mit befreiender Wirkung an einen der Anspruchsberechtigten zahlen. Einmalige Unterstützungsleistungen, die im Todesfalle der fremden Hilfskraft für die Hinterbliebenen aus allein vom Arbeitgeber aufgebracht Mitteln gezahlt werden, können hierauf angerechnet werden.

§ 14

Arbeitsausfall infolge Betriebsstörung

(1) Muss die Arbeit infolge von Naturkatastrophen, Sturm, Überschwemmung, Brand, Explosion sowie unvermeidbarem Ausfall von Strom, Wasser, Gas, Öl oder Kohle für den ganzen Betrieb oder ganze Betriebsteile ruhen, ist – soweit möglich – andere Arbeit zuzuweisen und zu leisten. Die Ersatzarbeit ist mit dem Durchschnittsverdienst zu vergüten.

(2) Kann Ersatzarbeit nicht zugewiesen werden, ist jeder davon betroffenen fremden Hilfskraft für die Wartezeit bis zur Entscheidung über das Arbeitsende, mindestens jedoch für drei Stunden, der Durchschnittsverdienst weiterzuzahlen.

(3) Der darüber hinausgehende Arbeitsausfall ist innerhalb eines Zeitraumes von sieben Wochen seit Beginn der Unterbrechung ohne Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen nachzuholen.

(4) Wird zumutbare Ersatz- oder Nachholarbeit abgelehnt, so besteht kein Anspruch auf Zahlung von Arbeitsentgelt.

(5) Soweit die ausgefallene Arbeitszeit nicht nachgeholt werden kann, ist zu prüfen, ob im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch Kurzarbeit eingeführt werden kann.

(6) Ist auch die Einführung von Kurzarbeit nicht möglich, ist jeder betroffenen fremden Hilfskraft die ausgefallene Arbeitszeit mit dem Durchschnittsverdienst zu vergüten.

VI. Abschnitt: Entgeltregelungen

§ 15

Entlohnung, Einstufung und Lohnzahlung

(1) Lohn wird nur für geleistete Arbeit und Arbeitsbereitschaft zugezahlt.

(2) Die Löhne und das Lohngruppenschema sind in den §§ 24 und 25 geregelt.

(3) Die Art der Lohnzahlung, bar oder bargeldlos, ist schriftlich zu vereinbaren.

(4) Der Lohnabrechnungszeitraum, längstens ein Monat, und der Lohnzahlungstermin sind schriftlich zu vereinbaren. Der Arbeitgeber hat die Lohnzahlung so rechtzeitig vorzunehmen, dass die fremde Hilfskraft am vereinbarten Lohnzahlungstermin über das Geld verfügen kann. Kosten, die der fremden Hilfskraft durch Überschreiten dieses Termins entstehen, trägt der Arbeitgeber.

(5) Bei Barzahlung wird über Ort und Termin der Lohnzahlung eine schriftliche Vereinbarung getroffen.

(6) Fällt der Lohnzahlungstermin auf einen arbeitsfreien Tag, so sind vonseiten des Arbeitgebers Vorkehrungen zu treffen, dass die fremde Hilfskraft am vorhergehenden Arbeitstag über ihren Lohn verfügen kann.

(7) Bei bargeldloser Lohnzahlung bestimmt die fremde Hilfskraft das Geldinstitut, bei dem sie ihr Lohnkonto eröffnen will. Die Kontoeröffnungsgebühren trägt der Arbeitgeber. Wenn für die ersten zwei Buchungen je Monat auf dem Bankkonto Gebühren berechnet werden, so sind diese, wenn sie glaubhaft gemacht worden sind, vom Arbeitgeber zu erstatten.

(8) Nach Ablauf des der Lohnabrechnung zugrunde liegenden Zeitraumes, spätestens bis zum Lohnzahlungstermin, ist der fremden Hilfskraft eine schriftliche Abrechnung zu erteilen.

Diese hat Folgendes zu enthalten:

a) den Abrechnungszeitraum,

b) die Zahl der geleisteten und bezahlten Arbeitsstunden, unterteilt nach Zeit- und Leistungslohn,

c) die jeweiligen Verdienste zu den Angaben nach Buchstabe b,

d) die Zuschläge,

e) vermögenswirksame Leistungen, zusätzliches Urlaubsgeld und Jahressonderzahlungen,

f) den Bruttoverdienst,

g) gesetzliche und vereinbarte Abzüge sowie Abschlagszahlungen,

h) den Nettoverdienst.



(9) Differenzen zwischen Abrechnung und überwiesenem oder ausgezahltem Betrag sind unverzüglich geltend zu machen. Einsprüche gegen die rechnerische Richtigkeit sind spätestens innerhalb von 14 Tagen nach Erhalt der Lohnabrechnung geltend zu machen. Für sachliche Beanstandungen finden im Übrigen die Bestimmungen über Ausschlussfristen nach § 53 Anwendung. Sämtliche Beanstandungen und Nachforderungen sind bei der für die Lohnabrechnung betrieblich zuständigen Stelle geltend zu machen.

§ 16

Entlohnungsgrundsätze und Entlohnungsmethoden

- (1) Die Löhne sind entweder Zeitlöhne oder Leistungslöhne. Leistungslöhne sind Akkord- oder Prämienlöhne.
- (2) Entlohnungsmethoden sind die Verfahren zur Anwendung der Entlohnungsgrundsätze.
- (3) Die fremde Hilfskraft ist, soweit dem nicht gesetzliche Bestimmungen entgegenstehen, zur Leistung von Akkordarbeit verpflichtet; Gleiches gilt für die übrigen Entlohnungsgrundsätze.

§ 17

Zeitlohn

- (1) Zeitlohn ist der Lohn, der für eine Tätigkeit in einem bestimmten Zeitraum (Stunde, Woche, Monat) gezahlt wird.
- (2) Der Zeitlohn für die einzelne Tätigkeit ergibt sich aus den jeweils gültigen bindenden Festsetzungen. Er ist Mindestlohn und darf nicht unterschritten werden.
- (3) Für die Eingruppierung von Zeitlohntätigkeiten in die Lohngruppen ist die ausgeübte Tätigkeit maßgebend. Wird eine fremde Hilfskraft im Zeitlohn mit Tätigkeiten beschäftigt, die in verschiedenen Lohngruppen eingestuft sind, so ist ein Zeitlohn entsprechend dem jeweiligen Anteil der verschiedenen Tätigkeiten zu zahlen.

Führt eine im Zeitlohn beschäftigte fremde Hilfskraft regelmäßig Arbeiten in verschiedenen Lohngruppen gleicher Tätigkeitsbereiche aus, so gilt für diese Arbeiten der Lohn der höheren Lohngruppe.

Gleiches gilt, wenn sich die Tätigkeit aus Lohngruppen verschiedener Tätigkeitsbereiche zusammensetzt und die höher eingestufte Tätigkeit mehr als die Hälfte beträgt.

Wird vorübergehend, bis zur Dauer von einem Monat, eine höher eingestufte Tätigkeit verrichtet, so besteht für die dafür in diesem Zeitraum aufgewendete Zeit Anspruch auf Bezahlung nach der höheren Lohngruppe.

Wird in Abweichung vom Inhalt des Einzelarbeitsvertrages die fremde Hilfskraft im Zeitlohn auch mit geringer zu entlohnenden Tätigkeiten beschäftigt, so behält sie ihren bisherigen Lohn. Die Möglichkeit der Änderung des Arbeitsvertrages wird hiervon nicht berührt.

(4) Fremde Hilfskräfte, die Tätigkeiten ausführen, die im unmittelbaren Zusammenhang mit Akkord- oder Prämienarbeit stehen oder deren Arbeitstempo zwangsläufig und durch die fremde Hilfskraft nicht beeinflussbar von einer Maschine bestimmt wird, erhalten für hierdurch bedingte Mehrbeanspruchung eine angemessene Leistungszulage, die schriftlich zu vereinbaren ist. Sie entfällt, wenn die Voraussetzungen dafür nicht mehr gegeben sind.

(5) Für Zeitlohnarbeiter, die infolge ihrer körperlichen oder geistigen Beschaffenheit offensichtlich minderleistungsfähig sind, kann in schriftlicher Vereinbarung mit der betroffenen fremden Hilfskraft vom bindend festgesetzten Lohn abgewichen werden. Die bei schwerbehinderten Menschen anerkannte Minderung der Erwerbsfähigkeit bedeutet allein keine Minderleistungsfähigkeit.

§ 18

Akkordlohn

(1) Grundsätzlich sind Arbeiten, die sich ihrer Art nach dazu eignen und für die entsprechende technische und organisatorische Voraussetzungen gegeben sind, im Akkord (Zeit- oder Geldakkord) zu vergeben.

(2) Die Akkordrichtsätze ergeben sich aus der jeweils gültigen bindenden Festsetzung über Löhne und Lohnschema. Der Akkordrichtsatz ist bei Errechnung der Akkordsätze (Zeit- oder Geldakkord) Berechnungsfaktor. Der Geldfaktor pro Minute errechnet sich bei Zeitakkorden aus dem Akkordrichtsatz: 60. Bei einer Bezugnahme auf andere Zeiteinheiten ist entsprechend zu verfahren.

(3) Bei Akkordlohn ändert sich der Verdienst über den Akkordrichtsatz proportional zum Mengenergebnis. Im Durchschnitt des Lohnabrechnungszeitraumes muss der einzelne Akkordarbeiter mindestens den Akkordrichtsatz pro Stunde erzielen. Insofern ist der Akkordrichtsatz für die Beschäftigten im Akkord Mindestlohn. Unterschreitet die fremde Hilfskraft auf Dauer die Normalleistung und liegen die Gründe dafür nachweisbar in der Person der fremden Hilfskraft, so fehlen die persönlichen Voraussetzungen für diese Akkordarbeit. Es sind Maßnahmen zu treffen, um dieser fremden Hilfskraft die Möglichkeit zur Erreichung eines angemessenen Lohnes zu eröffnen. Für fremde Hilfskräfte, die infolge ihrer körperlichen oder geistigen Beschaffenheit offensichtlich minderleistungsfähig sind oder nach ihrem eigenen Willen regelmäßig weniger als die Normalleistung erbringen, kann in schriftlicher Vereinbarung ein von Absatz 2 abweichender Mindestlohn festgelegt werden. Die bei schwerbehinderten Menschen anerkannte Minderung der Erwerbsfähigkeit bedeutet allein keine Minderleistungsfähigkeit.

(4) Einzelakkord liegt vor, wenn die einzelne fremde Hilfskraft das Arbeitsergebnis allein bestimmen kann.

(5) Gruppenakkord liegt vor, wenn mehrere fremde Hilfskräfte tätig sind und das Arbeitsergebnis nur von der Arbeitsgruppe erbracht werden kann.



(6) Bei Zeitakkord werden die Vorgabezeiten auf der Grundlage der Arbeitsbeschreibung durch Zeitstudien, zum Beispiel durch Messen, Zählen, Berechnen, Schätzen, Beurteilen, ermittelt.

Hierbei sind gesondert auszuweisen:

- a) Arbeitsbeschreibung,
- b) Istzeit,
- c) Leistungsgrad,
- d) Rüstzeit,
- e) sachliche Verteilzeit,
- f) persönliche Verteilzeit,
- g) Erholzeit.

(7) Soweit nicht im Zeitakkord gearbeitet wird, können die Akkordsätze unter Verwendung betrieblicher Erfahrungen auch ohne Zeitstudien ermittelt werden.

(8) Nach Vereinbarung können Vorgabezeiten oder Akkordsätze auch zur Erprobung eingeführt werden. Die Akkorde sind dabei so zu vereinbaren, dass bei Normalleistung der Akkordrichtsatz verdient wird. Normalleistung ist die Leistung, die von einer hinreichend geeigneten fremden Hilfskraft nach ausreichender Übung und Einarbeitung mindestens erreicht werden kann, ohne dass die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit auf die Dauer gefährdet werden. Der Mindestzuschlag für persönliche Verteilzeiten beträgt 5 %, für Erholung 10 %.

(9) Bei Beginn der Akkordarbeit sind der fremden Hilfskraft die Arbeitsbeschreibung sowie die Vorgabezeit und der Akkordrichtsatz schriftlich bekannt zu geben. Bis zur Bekanntgabe dieser Daten ist der persönliche Durchschnittsverdienst zu zahlen. Liegt für eine Arbeit kein vereinbarter Akkord vor, hat die fremde Hilfskraft für die Übergangszeit Anspruch auf ihren persönlichen Durchschnittsverdienst.

(10) Erreicht eine fremde Hilfskraft bei einer Veränderung ihrer Arbeitsaufgabe nicht unmittelbar danach mindestens ihren bisherigen Durchschnittsverdienst, weil die neuen Anforderungen eine Einübung notwendig machen, so ist ihr nach schriftlicher Vereinbarung dafür eine ausreichende Einarbeitungszeit zu gewähren. Die Dauer der Einarbeitungszeit richtet sich nach dem Schwierigkeitsgrad der Umstellung. Die Einarbeitungszeit wird mindestens mit dem persönlichen Durchschnittsverdienst vergütet. Für die Einarbeitungszeit kann an Stelle des persönlichen Durchschnittsverdienstes ein Zuschlag auf die Vorgabezeit vereinbart werden, damit in dieser Zeit eine leistungsbezogene Entlohnung erfolgt.

(11) Für Ausfallzeiten, die nicht nachweisbar in ausreichender Höhe in den Vorgabezeiten oder Akkordsätzen enthalten sind, hat die fremde Hilfskraft Anspruch auf ihren persönlichen Durchschnittsverdienst (zum Beispiel Warten auf Material, Reparaturen, Putzstunden). Der Anspruch auf den persönlichen Durchschnittsverdienst besteht auch, wenn bei Arbeit im Bündelsystem wegen unzureichenden Materialnachschiebs die fremde Hilfskraft an der Hergabe ihrer üblichen Leistung gehindert ist.

(12) Wird eine im Akkord tätige fremde Hilfskraft vorübergehend im Zeit- oder Prämienlohn beschäftigt, hat sie für diese Zeit Anspruch auf ihren persönlichen Durchschnittsverdienst, sofern sie in der vorübergehenden Tätigkeit keinen höheren Lohnanspruch hat.

§ 19

Prämienlohn

(1) Für Arbeiten, die nicht nach § 18 Absatz 1 im Akkord vergeben werden können, besteht die Möglichkeit, nach Vereinbarung eine Prämienentlohnung einzuführen. Voraussetzung ist, dass diese Arbeiten sich ihrer Art nach dazu eignen und die entsprechenden technischen und organisatorischen Voraussetzungen gegeben sind.

(2) Die Prämienentlohnung kann auf das Ergebnis der Mengen- oder Qualitätsleistung, auf die bessere Nutzung der betrieblichen Anlagen oder Materialien, auf die Ersparnis von Roh-, Hilfs-, Betriebsstoffen oder Energien, auf Zeiterparnis und Termineinhaltung und/oder auf ein sonstiges Leistungsergebnis gerichtet sein.

(3) In der Prämienvereinbarung sind gesondert auszuweisen:

- a) die Prämienart,
- b) die Bezugsmerkmale und Bezugsgrößen,
- c) die Prämienausgangsleistung,
- d) der Prämiengrundlohn,
- e) die Prämienlohnlinie,
- f) der Prämienberechnungszeitraum.

(4) Die Prämienätze sind so festzulegen, dass mit der Prämienausgangsleistung der Prämiengrundlohn verdient wird. Der Prämiengrundlohn ist der für die jeweilige Tätigkeit vereinbarte Lohn lt. bindender Festsetzung. Dieser ist Mindestlohn und darf nicht unterschritten werden. § 17 Absatz 5 findet entsprechende Anwendung.

(5) Die Höhe der Prämie wird durch den zu vereinbarenden Verlauf der Prämienlohnlinie bestimmt. Bei Prämienystemen, die sich ausschließlich auf die Menge beziehen, muss die Prämienlohnlinie proportional zur Leistung verlaufen.



(6) Die Bestimmungen des § 18 Absatz 8, 9, 10, 11 und 12 finden entsprechende Anwendung.

§ 20

Fließ-, Fließband- und Taktarbeit

(1) Fließ-, Fließband- und Taktarbeit ist eine zwangsläufig gesteuerte Folge von Arbeitsgängen, die ein Arbeitsgegenstand durchläuft und die von einer oder mehreren fremden Hilfskräften ausgeführt werden müssen. Die Arbeitsinhalte sind räumlich und zeitlich aufeinander abgestimmt. Die fremden Hilfskräfte sind in der Wahl des Arbeitstempos nicht frei. Die Zwischenschaltung verhältnismäßig kleiner Reservemengen ändert nichts an dem Wesen der Fließarbeit. Für das Vorliegen von Fließ-, Fließband- und Taktarbeit ist es unerheblich, ob die Arbeitsgegenstände mechanisch oder manuell von Arbeitsplatz zu Arbeitsplatz befördert werden.

(2) Die Lohnsätze für Fließ-, Fließband- und Taktarbeit ergeben sich aus der jeweils gültigen bindenden Festsetzung.

(3) Der Arbeitstakt ist auf der Grundlage der Normalleistung schriftlich zu vereinbaren. Die Zuteilung des Arbeitsplatzes muss entsprechend dem Leistungsvermögen der einzelnen fremden Hilfskraft erfolgen. Für Leistungen an einzelnen Arbeitsplätzen, die den Arbeitstakt überschreiten, erhöht sich der Verdienst entsprechend dem Platzgrad beziehungsweise dem Leistungsgrad. Der Geldfaktor errechnet sich aus dem Lohn laut bindender Festsetzung für Fließ-, Fließband- und Taktarbeit: 60. Bei Bezugnahme auf andere Zeiteinheiten ist entsprechend zu verfahren. Soweit nicht anders bestimmt wird, finden die Bestimmungen des § 18 Absatz 3, 7, 8, 9, 10, 11 und 12 sinngemäße Anwendung.

(4) Ist eine genaue Sollzeitabstimmung zwischen den einzelnen Arbeitsplätzen nicht möglich, so ist für alle Arbeitsplätze die Teilarbeit mit der längsten Vorgabezeit zugrunde zu legen.

(5) Zusätzlich zu den nach § 22 zu gewährenden bezahlten Kurzpausen müssen die Akkordvorgaben einen Erholzeitzuschlag von mindestens 10 % enthalten.

§ 21

Systeme vorbestimmter Zeiten

Bei Anwendung vorbestimmter Zeiten (zum Beispiel Work-Faktor, MTM) sind die Bestimmungen des § 18 entsprechend anzuwenden. Die entsprechenden Korrekturfaktoren sind zu vereinbaren.

§ 22

Bezahlte Kurzpausen

(1) Allen im Leistungslohn beschäftigten fremden Hilfskräften werden innerhalb der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit von acht Stunden Kurzpausen von insgesamt 30 Minuten gewährt. Bei abweichender Arbeitszeit ist sinngemäß zu verfahren.

(2) Die Pausen sind auf die in den Akkordvorgaben enthaltenen Erholzeitzuschläge anzurechnen.

(3) Für die Einhaltung der Kurzpausen hat die Betriebsleitung Sorge zu tragen. Die Kurzpausen dürfen weder am Anfang noch am Ende der Arbeitszeit oder der Pausen nach dem Arbeitszeitgesetz liegen.

§ 23

Berechnung des Durchschnittsverdienstes

Als Durchschnittsverdienst im Sinne dieser bindenden Festsetzung gilt, mit Ausnahme der Zuschlagsberechnung nach § 9 Absatz 4, der Stundendurchschnittsverdienst der fremden Hilfskraft in der letzten abgerechneten Lohnperiode. Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Art sind dabei zu berücksichtigen.

§ 24

Lohnschema, Lohngruppen

(1) Die Einstufung in die jeweilige Lohngruppe hat nach dem Lohnschema der Anlage zu erfolgen. Hierbei ist die Schwierigkeit der Arbeit zu berücksichtigen. Diese ergibt sich unter anderem aus dem Grad der Arbeitsteilung, den technischen Hilfsmitteln und der Güte der Verarbeitung.

(2) Hat eine fremde Hilfskraft Arbeiten auszuführen, die unter den in dem Lohnschema der Anlage in den einzelnen Lohngruppen beschriebenen Arbeitsvorgängen nicht aufgeführt sind, so sind hierfür die Löhne vergleichbarer Tätigkeiten aus den Lohngruppen zu zahlen. Bei dieser Einordnung sind die folgenden Anforderungsmerkmale zu berücksichtigen:

- a) Fachkönnen,
- b) Geschicklichkeit,
- c) Verantwortung,
- d) körperliche Belastung,
- e) Belastung der Sinne und Nerven,
- f) Umgebungseinflüsse,
- g) erschwerende Bedingungen.

Die im Lohnschema aufgeführten Tätigkeiten dienen dabei hinsichtlich ihrer Wertigkeit als Richtbeispiele.



(3) Für die Eingruppierung in die Lohngruppen ist ausschließlich die ausgeübte Tätigkeit, nicht die Berufsbezeichnung oder eine bestimmte Berufsausbildung maßgebend.

(4) Die Anlage ist Bestandteil dieser bindenden Festsetzung.

§ 25

Lohngruppen und Lohnsätze

(1) Für fremde Hilfskräfte über 18 Jahre gelten folgende Lohnsätze:

Lohngruppe	Akkordrichtsatz in €	Zeitlohn in €	Fließende Fertigung in €
ab 1. Oktober 2013			
I	10,24	10,48	10,79
II	10,41	10,64	10,97
III	10,60	10,83	11,19
IV	10,97	11,24	11,54
V	11,38	11,62	11,90
VI	12,20	12,57	12,74
VII	11,97	13,52	13,66
VIII	14,71	15,19	15,36
ab 1. Juni 2014			
I	10,44	10,69	11,01
II	10,62	10,85	11,19
III	10,81	11,05	11,41
IV	11,19	11,46	11,77
V	11,61	11,85	12,14
VI	12,44	12,82	12,99
VII	12,21	13,79	13,93
VIII	15,00	15,49	15,67

(2) Jugendliche erhalten

bis zum vollendeten 18. Lebensjahr 90 %

des für die von ihnen ausgeübte Tätigkeit maßgebenden Entgelts.

Jugendliche mit abgeschlossener Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach dem Stufenplan in der ausgeübten Tätigkeit erhalten im ersten Jahr nach der Ausbildung

bis zum vollendeten 18. Lebensjahr 95 %

des für die von ihnen ausgeübte Tätigkeit maßgebenden Entgelts. Über diese Zeit hinaus ist das für die von ihnen ausgeübte Tätigkeit maßgebende Entgelt zu zahlen (100 %).

(3) Anzulernende über 18 Jahre, die nicht unter einen Ausbildungsvertrag fallen, erhalten

in den ersten sechs Wochen 80 %

in den folgenden vier Wochen 90 %

in den nächsten vier Wochen 95 %

des für die von ihnen ausgeübte Tätigkeit maßgebenden Entgelts. Über diese Zeit hinaus ist das für die von ihnen ausgeübte Tätigkeit maßgebende Entgelt zu zahlen (100 %).

(4) Die Vergütungssätze für die gewerblichen Auszubildenden betragen

	ab 1. Oktober 2013 €	ab 1. Juni 2014 €
im 1. Ausbildungsjahr	572,00	583,00
im 2. Ausbildungsjahr	631,00	644,00
im 3. Ausbildungsjahr	716,00	730,00

§ 26

Flexibler Einsatz

(1) Erschwerende Bedingungen im Sinne des § 24 Absatz 2 Buchstabe g ist auch der flexible Einsatz. Flexibel eingesetzt sind fremde Hilfskräfte, die mehrere, verschiedene Arbeitsgänge (kombinierte Tätigkeit) verrichten. Entsprechend den in der Anlage aufgeführten Richtbeispielen für kombinierte Tätigkeiten müssen die einzelnen Arbeitsgänge artverschieden und mit Schwierigkeiten verbunden sein.

(2) Der flexible Einsatz ist durch Einstufung in die nächsthöhere Lohngruppe zu berücksichtigen.

(3) Werden kombinierte Tätigkeiten von Zeitlöhnern ausgeführt, findet § 17 Absatz 3 Satz 1 bis 3 keine Anwendung.



§ 27

Besitzstandsklausel

Ist eine fremde Hilfskraft bisher höher entlohnt worden, so darf infolge der Inkraftsetzung dieser bindenden Festsetzung keine Lohnkürzung erfolgen.

VII. Abschnitt: Urlaub, Urlaubsvergütung

§ 28

(1) Jede fremde Hilfskraft einschließlich der Auszubildenden hat in jedem Urlaubsjahr einen unabdingbaren Anspruch auf einen bezahlten Erholungsurlaub von 30 Arbeitstagen, sofern die Arbeitszeit auf fünf Tage in der Woche verteilt ist. Davon sollten nach Möglichkeit 7 Urlaubstage in der Winterzeit genommen werden.

(2) Von diesen sieben Urlaubstagen kann bei betrieblichen Erfordernissen in Ausnahmefällen ein Tag abgegolten werden. Im Übrigen können diese Urlaubstage entweder einzeln oder zusammen gegeben oder auch an den Sommerurlaub angehängt werden.

(3) Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

(4) Weist die fremde Hilfskraft durch ärztliche Bescheinigung nach, dass sie während des Urlaubs arbeitsunfähig erkrankt war, so werden diese Krankheitstage auf den Urlaub nicht angerechnet.

(5) Schwerbehinderte Menschen sowie ihnen Gleichgestellte, politisch Verfolgte usw. erhalten Zusatzurlaub nach den entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen.

(6) Beginnt oder endet das Beschäftigungsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch 1/12 für jeden vollen Monat, in dem das Beschäftigungsverhältnis während des betreffenden Urlaubsjahres bestand.

(7) Ein Monat ist voll anzurechnen, wenn die fremde Hilfskraft in dem Monat für mehr als zwölf Tage Arbeitsentgelt oder Krankengeld erhalten hat.

(8) Der Absatz 6 gilt nicht bei Ausscheiden in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres infolge von Mutterschaft, Erreichung des Rentenalters und bei arbeitgeberseitiger Kündigung. Für diese Fälle gilt für die Berechnung der Urlaubsdauer nach dieser bindenden Festsetzung das Bundesurlaubsgesetz.

§ 29

Die Urlaubsvergütung ist bei Urlaubsantritt auszuführen. Sie bemisst sich nach dem Arbeitsentgelt, das die fremde Hilfskraft bei betriebsüblicher regelmäßiger Arbeitszeit erhalten würde.

§ 30

(1) Zusätzlich zur Urlaubsvergütung wird ein Urlaubsgeld gezahlt.

Es beträgt

	ab 1. Oktober 2013 €	ab 1. Juni 2014 €
für Jugendliche unter 18 Jahre	369,00	376,00
für Arbeitnehmer über 18 Jahre	523,00	533,00

(2) Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf ein anteiliges Urlaubsgeld, das sich nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit bemisst.

(3) Soweit kein Urlaub geltend gemacht werden kann, entfällt das Urlaubsgeld.

(4) Das Urlaubsgeld ist zusammen mit der Urlaubsvergütung vor Antritt des Sommerurlaubs auszuführen.

(5) Während des Urlaubsjahres ein- oder austretenden fremden Hilfskräften oder Auszubildenden steht für jeden Beschäftigungs- oder Ausbildungsmonat 1/12 des Urlaubsgeldes zu.

(6) Ergibt sich bei einem Austritt im Urlaubsjahr auf Grund der Zwölfteilung, dass zuviel Urlaubsgeld ausgezahlt wurde, so ist der Restbetrag zu verrechnen. Dies gilt nicht, wenn die Kündigung aus Gründen erfolgt, die die fremde Hilfskraft nicht zu vertreten hat, oder wenn sie wegen Invalidität ausscheidet.

(7) Bei Arbeitsvertragsbruch und rechtswirksamer fristloser Entlassung entfällt der Anspruch auf ein noch nicht zur Auszahlung gekommenes Urlaubsgeld. Sofern die Auszahlung bereits erfolgt ist, muss das nach der Zwölfteilung zuviel erhaltene Urlaubsgeld zurückgezahlt werden.

§ 31

Soweit in den §§ 28 bis 30 nichts anderes bestimmt ist, gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 800-4, veröffentlichten bereinigten Fassung in der jeweils geltenden Fassung.



VIII. Abschnitt: Jahressonderzahlung

§ 32

Voraussetzungen und Höhe der Jahressonderzahlung

(1) Der Anspruch auf die Jahressonderzahlung setzt voraus, dass die fremde Hilfskraft beziehungsweise der Auszubildende am Auszahlungstag in einem ungekündigten Arbeits- beziehungsweise Ausbildungsverhältnis steht und dem Betrieb am 31. Oktober des jeweiligen Kalenderjahres mindestens drei Monate ununterbrochen angehört. Soweit das Ausbildungsverhältnis wegen der Schulferien erst nach dem 1. August des laufenden Jahres beginnt, gilt die Wartezeit am 31. Oktober als erfüllt.

Das Arbeitsverhältnis gilt am Auszahlungstag als ungekündigt, wenn der Arbeitgeber mit einer längeren als der für die fremde Hilfskraft geltenden Frist zur ordentlichen Kündigung zu einem Zeitpunkt kündigt, zu dem er nach dem Auszahlungstag noch mit ausreichender Frist kündigen könnte. Dies gilt nicht, sofern der Sachverhalt in einem Sozialplan abweichend geregelt wird.

(2) Die Jahressonderzahlung beträgt ab dem 1. Januar 2001 82,5 % eines Monatsverdienstes beziehungsweise einer monatlichen Ausbildungsvergütung.

(3) Unter der Voraussetzung, dass die Wartezeit gemäß Absatz 1 erfüllt ist, haben im Laufe des Kalenderjahres eintretende fremde Hilfskräfte und Auszubildende Anspruch auf ein Zwölftel der Jahressonderzahlung für jeden Kalendermonat, in dem das Arbeits- beziehungsweise Ausbildungsverhältnis mindestens 14 Kalendertage bestanden hat.

(4) Entsprechendes gilt

- a) für fremde Hilfskräfte, die im Laufe des Kalenderjahres aufgrund eigener Kündigung wegen Eintritts in den Ruhestand, Bezugs einer Erwerbsunfähigkeitsrente oder wegen Betriebsunfalls ausscheiden,
- b) für fremde Hilfskräfte, die nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens zehn Jahren aufgrund eigener Kündigung aus gesundheitlichen Gründen ausscheiden,
- c) für fremde Hilfskräfte, die aufgrund einer Kündigung im Sinne des § 10 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens einem Jahr ausscheiden,
- d) für fremde Hilfskräfte, deren Arbeitsverhältnis nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens einem Jahr in der 2. Kalenderjahreshälfte, nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens zwei Jahren im 2. Kalenderjahresquartal aufgrund ordentlicher betriebsbedingter Kündigung endet.

Buchstabe d findet keine Anwendung, wenn die betriebsbedingte Kündigung wegen Stilllegung des Betriebes oder eines wesentlichen Betriebsteiles im Sinne des § 111 des Betriebsverfassungsgesetzes erfolgt und ein Sozialplan vereinbart wird. Auf Antrag einer Betriebspartei sind die regionalen Tarifvertragsparteien hinzuzuziehen. Diese Regelung findet im Falle einer Insolvenz keine Anwendung. Der Anspruch nach Buchstabe d besteht auch bei Ausscheiden im Folgejahr aufgrund längerer Kündigungsfrist nach entsprechender Betriebszugehörigkeit.

(5) Fremde Hilfskräfte und Auszubildende, deren Arbeitsverhältnis beziehungsweise Ausbildungsverhältnis im Kalenderjahr ruht, haben keinen Anspruch auf Jahressonderzahlung. Ruht das Arbeitsverhältnis beziehungsweise Ausbildungsverhältnis im Kalenderjahr teilweise, so haben fremde Hilfskräfte beziehungsweise Auszubildende Anspruch auf 1/12 der Jahressonderzahlung für jeden Kalendermonat, in dem mindestens zwei Wochen¹ Anspruch auf Arbeitsentgelt beziehungsweise Ausbildungsvergütung besteht. Gleiches gilt für fremde Hilfskräfte beziehungsweise Auszubildende, die über den Lohnfortzahlungszeitraum von sechs Wochen hinaus arbeitsunfähig sind oder die aus anderen Gründen keine bezahlte Arbeitsleistung erbringen. Die gesetzlichen Mutterschutzfristen und die Ausfallzeiten infolge Kurzarbeit fallen nicht unter das ruhende Arbeitsverhältnis.

(6) Die Jahressonderzahlung ist spätestens am 30. November (Auszahlungstag) auszuzahlen. Bei Beendigung des Arbeits- beziehungsweise Ausbildungsverhältnisses ist die Jahressonderzahlung mit der Schlussabrechnung fällig. Etwaige vorherige Auszahlungen der Jahressonderzahlung gelten insoweit als Vorschuss.

§ 33

Berechnung des durchschnittlichen Monatsverdienstes

(1) Die Jahressonderzahlung ist nach dem durchschnittlichen Monatsverdienst beziehungsweise der durchschnittlichen monatlichen Ausbildungsvergütung zu berechnen. Berechnungszeitraum ist die Zeit vom 1. Januar bis 30. September des Kalenderjahres. Verdienstkürzungen durch Arbeitsausfall infolge Kurzarbeit, über sechs Wochen dauernder Arbeitsunfähigkeit oder sonstig unverschuldeter Arbeitsversäumnis, ausgenommen unbezahlter Urlaub, bleiben bei der Berechnung des monatlichen Durchschnittsverdienstes außer Betracht.

(2) Bei Eintritt nach dem ersten Januar ist die bis zum 30. September des Kalenderjahres zurückgelegte Beschäftigungsdauer zu Grunde zu legen. Entsprechendes gilt bei Ausscheiden und Eintritt des Ruhens vor dem 30. September des Kalenderjahres in den Fällen des § 32 Absatz 4 und 5.

(3) Bei der Feststellung des durchschnittlichen Monatsverdienstes beziehungsweise der durchschnittlichen Ausbildungsvergütung sind sämtliche Zuschläge mit zu berücksichtigen; zusätzliches Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlungen und sonstige Sonderleistungen sowie Zuschüsse des Arbeitgebers zur

¹ Die Woche ist mit 5 Arbeitstagen anzusetzen, unabhängig davon, ob im Einzelnen mehr oder weniger Arbeitstage anfallen.



Kranken-, Renten- und befreienden Lebensversicherung, Reisespesen, Trennungsentschädigungen und Ähnliche bleiben außer Ansatz.

(4) Von dem Berechnungszeitraum kann durch Betriebsvereinbarung abgewichen werden.

§ 34

Anrechenbarkeit und Rückzahlung der Jahressonderzahlung

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

(2) Die Jahressonderzahlung ist, soweit sie 153,39 € übersteigt, zurückzuzahlen, wenn das Arbeits- beziehungsweise Ausbildungsverhältnis bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres infolge fristloser Entlassung oder Arbeitsvertragsbruchs endet.

(3) Die Jahressonderzahlung ist, soweit sie 255,65 € übersteigt, zurückzuzahlen, wenn das Arbeits- beziehungsweise Ausbildungsverhältnis vor dem 31. Dezember des laufenden Kalenderjahres durch den Anspruchsberechtigten gekündigt wird.

(4) Besteht ein Rückzahlungsanspruch des Arbeitgebers, so gilt die Jahressonderzahlung als Vorschuss, der ohne Rücksicht auf die Pfändungsfreigrenzen zu verrechnen oder zurückzuzahlen ist.

§ 35

Wegfall der Jahressonderzahlung bei fehlender oder nicht nennenswerter Arbeitsleistung

Eine Jahressonderzahlung kann nicht geltend gemacht werden, wenn während des Kalenderjahres keine Arbeitsleistung oder nur Arbeitsleistung in nicht nennenswertem Umfang erbracht worden ist. Arbeitsleistung in nicht nennenswertem Umfang liegt dann vor, wenn weniger als zwei Wochen¹ im Kalenderjahr gearbeitet worden ist.

§ 36

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.

IX. Abschnitt: Vermögenswirksame Leistungen

§ 37

Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen

Der Arbeitgeber gewährt den fremden Hilfskräften vermögenswirksame Leistungen im Sinne des Fünften Vermögensbildungsgesetzes (5. VermBG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 4. März 1994 (BGBl. I S. 406) in der jeweils geltenden Fassung nach der Maßgabe der folgenden Regelung.

§ 38

Leistungen und deren Voraussetzungen

(1) Die nach § 37 anspruchsberechtigten fremden Hilfskräfte erhalten von ihrem Arbeitgeber eine vermögenswirksame Leistung von 20 € monatlich. Auszubildende erhalten die Hälfte.

(2) Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von mehr als 15 Stunden wöchentlich erhalten von der in Absatz 1 genannten Leistung einen Teilbetrag, der dem Verhältnis ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zur betriebsüblichen Arbeitszeit entspricht.

(3) Für die vermögenswirksame Leistung wird jeder Kalendermonat mit Ausnahme der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses berücksichtigt. Bei unmittelbarem² Arbeitsplatzwechsel verkürzt sich dieser Zeitraum auf drei Monate.

Die vermögenswirksame Leistung wird für jeden Kalendermonat und nach Ablauf der Wartezeit gezahlt, für den mindestens zwei Wochen Anspruch auf Lohn, Gehalt oder Ausbildungsvergütung besteht.

(4) Der Anspruch für den laufenden Monat entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis wegen eines Verhaltens der fremden Hilfskraft, das zur fristlosen Kündigung berechtigt, ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aufgelöst werden kann oder wenn die fremde Hilfskraft das Arbeitsverhältnis unberechtigt vorzeitig löst.

(5) Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistung ist in der Höhe ausgeschlossen, in der die fremde Hilfskraft für denselben Zeitraum von einem anderen Arbeitgeber vermögenswirksame Leistungen erhalten hat oder beanspruchen kann. Auf Verlangen muss die fremde Hilfskraft eine Bescheinigung ihres vorherigen oder zweiten Arbeitgebers darüber vorlegen, in welcher Höhe sie vermögenswirksame Leistungen erhalten hat oder beanspruchen kann.

² Die Unmittelbarkeit ist gewahrt, wenn dazwischen nicht mehr als sechs Wochen liegen.



§ 39

Anlagearten und Verfahren

(1) Die fremde Hilfskraft kann hinsichtlich der vermögenswirksamen Leistungen zwischen allen im 5. VermBG vorgesehenen Arten der vermögenswirksamen Anlage frei wählen. Eine Anlage im Unternehmen des Arbeitgebers nach § 2 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe i bis l 5. VermBG ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig. Sie kann allerdings für jedes Kalenderjahr höchstens zwei Anlagearten und höchstens zwei Anlageinstitute bestimmen. Für die Anlage der durch bindende Festsetzung vereinbarten vermögenswirksamen Leistung und die im Rahmen des steuerbegünstigten Höchstbetrages (§ 13 5. VermBG) liegende vermögenswirksame Anlage gemäß § 2 5. VermBG soll die fremde Hilfskraft möglichst dieselben Anlagearten und dieselben Anlageinstitute im Kalenderjahr wählen.

(2) Nach Inkrafttreten dieser bindenden Festsetzung hat der Arbeitgeber die anspruchsberechtigte fremde Hilfskraft aufzufordern, ihn innerhalb eines Monats über die Anlagearten und die Anlageinstitute unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen schriftlich zu unterrichten. Unterlässt der Arbeitgeber die rechtzeitige Aufforderung, so dürfen den Anspruchsberechtigten hieraus keine Nachteile entstehen. Fremde Hilfskräfte, die künftig anspruchsberechtigt werden, sind in gleicher Weise aufzufordern; Absatz 1 findet entsprechende Anwendung.

Unterrichtet die fremde Hilfskraft den Arbeitgeber nicht fristgemäß, so entfällt für den entsprechenden Zeitraum der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung. Für die vermögenswirksame Leistung wird in diesem Falle erstmals der auf den Kalendermonat der Unterrichtung folgende Kalendermonat berücksichtigt.

Die mitgeteilten Anlagearten und die Anlageinstitute sind für den Arbeitgeber auch über das Ende des Kalenderjahres hinaus maßgebend, solange ihn der Anspruchsberechtigte nicht über Veränderungen schriftlich unterrichtet hat; auf die Mitteilung von Veränderungen findet Absatz 1 entsprechende Anwendung.

Die Unterrichtung über Veränderungen ist für das betreffende Kalenderjahr jedoch nur dann zu berücksichtigen, wenn sie bis einschließlich 31. Januar des laufenden Jahres erfolgt ist.

(3) Ein Wahlrecht zwischen einer vermögenswirksamen Anlage und einer Barauszahlung ist ausgeschlossen, es sei denn, der Anspruchsberechtigte hat Anlagearten gewählt, bei denen nach dem 5. VermBG eine Barauszahlung erfolgen kann.

Der Anspruch des Anspruchsberechtigten gegen den Arbeitgeber auf die in dieser bindenden Festsetzung vereinbarte vermögenswirksame Leistung erlischt nicht, wenn der Anspruchsberechtigte statt der vermögenswirksamen Leistung eine andere Leistung, insbesondere eine Barleistung annimmt. Der Anspruchsberechtigte ist nicht verpflichtet, die andere Leistung an den Arbeitgeber herauszugeben.

§ 40

Behandlung der vermögenswirksamen Leistung

(1) Der Arbeitgeber kann auf die nach dieser bindenden Festsetzung vereinbarten vermögenswirksamen Leistungen diejenigen vermögenswirksamen Leistungen im Sinne des 5. VermBG anrechnen, die er in dem Kalenderjahr bereits auf Grund eines Einzelvertrages oder einer Betriebsvereinbarung erbringt.

(2) Die vermögenswirksame Leistung sowie die Arbeitnehmer-Sparzulage ist in der für den jeweiligen Zeitraum maßgeblichen Lohn- und Gehaltsabrechnung gesondert auszuweisen.

(3) Soweit Ansprüche der fremden Hilfskraft von der Höhe des Arbeitsentgelts abhängen, wird die vermögenswirksame Leistung nicht mitgerechnet. Dies gilt nicht für die Berechnung des Netto-Arbeitsentgelts im Sinne der Sozialversicherung.

X. Abschnitt: Entgeltumwandlung

§ 41

Anspruch auf Entgeltumwandlung

(1) Fremde Hilfskräfte können vom Arbeitgeber verlangen, dass Entgeltansprüche bis zu 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung im Wege der Entgeltumwandlung für Anwartschaften auf betriebliche Altersvorsorge verwandt werden. Bei dieser Entgeltumwandlung dürfen 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch nicht unterschritten werden. Die Einzelheiten werden zwischen Arbeitgebern und fremden Hilfskräften schriftlich vereinbart.

(2) Zwischen Arbeitgebern und fremden Hilfskräften kann auf freiwilliger Basis vereinbart werden, dass mehr als 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung umgewandelt werden.

§ 42

Umwandelbare Entgeltbestandteile

(1) Umgewandelt werden können auf Verlangen der fremden Hilfskraft Ansprüche auf

- a) die Jahressonderzahlung im Sinne des § 32,
- b) das zusätzliche Urlaubsgeld im Sinne des § 30,
- c) vermögenswirksame Leistungen im Sinne des § 37,



d) sonstige Entgeltbestandteile, soweit es sich dem Grunde nach um sozialversicherungs-/beitragspflichtiges Arbeitsentgelt handelt.

(2) Es können nur künftige Entgeltansprüche umgewandelt werden. § 39 Absatz 3 steht der Umwandlung nicht entgegen.

§ 43

Fälligkeit des umzuwandelnden Entgelts

(1) Das umzuwandelnde Entgelt wird in jedem Kalenderjahr als einmaliger Betrag behandelt.

(2) Die Arbeitgeber und fremden Hilfskräfte können einen jährlichen Fälligkeitstermin vereinbaren. Fehlt eine solche Festlegung, gilt als Fälligkeitstermin der 1. Dezember des Kalenderjahres, in dem das umzuwandelnde Entgelt fällig geworden wäre.

(3) Werden dabei vom Arbeitgeber Zahlungen für künftige, noch nicht fällige Ansprüche zugesagt, hat die fremde Hilfskraft die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch nicht verdienten Anteile, die sich auf das Restjahr nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses beziehen, dem Arbeitgeber zu erstatten.

§ 44

Verfahren

(1) Die fremde Hilfskraft muss den Anspruch auf Entgeltumwandlung spätestens zwei Wochen vor dem 1. des Monats, zu dem die Vereinbarung in Kraft treten soll, geltend machen. Die fremden Hilfskräfte haben den/die umzuwandelnden Anspruch/Ansprüche und die Höhe des Umwandlungsbetrages anzugeben.

(2) Die fremde Hilfskraft ist an die jeweilige Entscheidung, in der bindenden Festsetzung festgelegte Entgeltbestandteile umzuwandeln, für zwölf Monate gebunden, es sei denn, die persönlichen Lebens- oder Einkommensverhältnisse ändern sich so wesentlich, dass eine Entgeltumwandlung nicht mehr zuzumuten ist.

(3) Für die Berechnung von Ansprüchen aller Art sind die Entgelte maßgeblich, die sich ohne Entgeltumwandlung ergeben würden.

§ 45

Durchführungsweg

(1) Der Arbeitgeber bietet der fremden Hilfskraft für die Entgeltumwandlung einen Durchführungsweg gemäß § 1 in Verbindung mit § 1b des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung an (Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung).

(2) Es ist zu gewährleisten, dass im Rahmen der angebotenen Durchführungswege sowohl eine nach den §§ 10a, 82 ff. des Einkommensteuergesetzes geförderte als auch eine ungeforderte Entgeltumwandlung möglich ist.

(3) Das Angebot des Arbeitgebers ist so rechtzeitig zu unterbreiten, dass die fremde Hilfskraft bis zu dem für die Geltendmachung ihres Anspruches maßgeblichen Stichtag ausreichend Zeit zur Prüfung dieses Angebotes hat. Durchführungsweg und Art der gewählten Versorgungsleistung werden schriftlich vereinbart.

§ 46

Fortführung der Versorgungsanwartschaft

Der Arbeitgeber prüft auf Verlangen der fremden Hilfskraft, ob er die beim bisherigen Auftraggeber oder Arbeitgeber erworbenen Anwartschaften übernimmt.

§ 47

Insolvenzversicherung

Soweit bei Durchführung über einen insolvenzversicherungspflichtigen Durchführungsweg die Ansprüche und Anwartschaften ab Beginn der Versorgungszusage in den ersten zwei Jahren nicht gesetzlich oder anderweitig gegen Insolvenz gesichert sind, nimmt der Arbeitgeber eine Insolvenzversicherung vor.

§ 48

Informationspflichten

Der Arbeitgeber informiert die fremden Hilfskräfte über die Grundzüge der angebotenen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung. Allgemeine Hinweise des Trägers der Altersvorsorge, insbesondere Auskünfte über die zu erwartenden Leistungen, werden an die fremden Hilfskräfte unverzüglich weitergegeben.

XI. Abschnitt: Arbeitsplatz- und Verdienstsicherung älterer fremder Hilfskräfte

§ 49

Kündigungsschutz

(1) Einer fremden Hilfskraft kann nach Vollendung des 55. Lebensjahres und einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mindestens zehn Jahren bis zur Bewilligung des Altersruhegeldes, der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente beziehungsweise des vorgezogenen Altersruhegeldes, längstens jedoch bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres, das Beschäftigungsverhältnis nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden.



(2) Unberührt bleibt die Möglichkeit der Änderungskündigung mit den bestehenden gesetzlichen Fristen und den Fristen nach dieser bindenden Festsetzung.

§ 50

Lohnsicherung

(1) Fremde Hilfskräfte, 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, Nacharbeit, Feiertagsarbeit u. Ä.).

(2) Fremde Hilfskräfte, 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 fremden Hilfskräfte und 95 % des persönlichen Durchschnittsverdienstes (ohne Zuschläge) der letzten voll abgerechneten Monate vor der Versetzung ergibt. Dieser so festgesetzte Ausgleichsbetrag (Stundenlohndifferenz x Arbeitszeit) ist jeden Monat auszuführen, soweit Anspruch auf Lohnzahlung besteht und 95 % des persönlichen Durchschnittsstundenverdienstes nach Absatz 1 nicht überschritten werden.

(3) Bei künftigen Entgelterhöhungen darf die betroffene fremde Hilfskraft hinsichtlich des Erhöhungsbetrages nicht schlechter gestellt werden als die übrigen fremden Hilfskräfte ihrer neuen Lohngruppe.

(4) Der Anspruch auf Leistungen nach den Absätzen 1 bis 3 besteht bis zur Bewilligung des Altersruhegeldes, der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente beziehungsweise des vorgezogenen Altersruhegeldes, längstens jedoch bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres.

(5) Etwaige Rentenzahlungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung und sonstige Verdienstaustausche von anderer Seite (ausgenommen private Versicherungen der fremden Hilfskraft), die nach Entstehen von Ansprüchen aus dieser bindenden Festsetzung gezahlt werden, können bei der Lohnsicherung berücksichtigt werden.

Rentenversicherungs- beziehungsweise Verdienstaustauschbetrag und Lohnsicherung dürfen zusammen 95 % nach den Absätzen 1 und 2 nicht unterschreiten.

(6) Die fremde Hilfskraft darf eine ihrem Leistungsvermögen entsprechende Arbeit nicht ausschlagen.

XII. Abschnitt: Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 51

Lösung des Arbeitsverhältnisses

(1) Es gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen.

(2) Für eine bestimmte Zeit oder für einen bestimmten Zweck eingegangene Arbeitsverhältnisse enden mit Ablauf der vereinbarten Zeit oder mit Erfüllung des Zwecks, ohne dass es hierzu einer Kündigung bedarf.

(3) Die fremde Hilfskraft hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein Zeugnis. Es hat Auskunft zu geben über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die ausgeübte Tätigkeit. Auf Verlangen der fremden Hilfskraft ist das Zeugnis auf ihre Führung und Leistung auszudehnen. In begründeten Fällen ist der fremden Hilfskraft auf ihr Verlangen ein Zwischenzeugnis zu erteilen.

(4) Wird das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber gekündigt, so ist der hiervon betroffenen fremden Hilfskraft für die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz bei Fortzahlung des persönlichen Durchschnittsverdienstes die erforderliche Freizeit zu gewähren.

(5) Durch Ausgleichsquittung kann die fremde Hilfskraft nicht auf Ansprüche verzichten, die während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses oder aus Anlass seiner Beendigung entstanden sind. Einzelarbeitsvertragliche Abmachungen über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im gegenseitigen Einvernehmen oder über eine Abfindung zur Abgeltung aller Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis bleiben davon unberührt.

§ 52

Anrechnung früherer Betriebszugehörigkeit

(1) Die frühere Beschäftigungszeit einer fremden Hilfskraft bei demselben Arbeitgeber wird auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit angerechnet, wenn

- das Arbeitsverhältnis nach mindestens dreijähriger Betriebszugehörigkeit wegen betriebsbedingter Erfordernisse durch den Arbeitgeber gekündigt wurde, die Wiederbegründung des Arbeitsverhältnisses jedoch innerhalb zweier Jahre erfolgt,
- das Arbeitsverhältnis auf Grund von Kurzarbeit von mehr als sechs Wochen durch die fremde Hilfskraft gekündigt wurde und nicht länger als zwei Jahre unterbrochen war,
- das Arbeitsverhältnis unmittelbar nach einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme bei demselben Arbeitgeber wieder aufgenommen wird,
- bei Niederkunft das Arbeitsverhältnis nach Ablauf des Zeitraumes, in dem eine Kündigung unzulässig ist, nicht länger als drei Jahre unterbrochen war, ohne dass die fremde Hilfskraft in dieser Zeit erwerbstätig gewesen ist,



- e) das Arbeitsverhältnis aus gesundheitlichen Gründen der fremden Hilfskraft oder wegen der Pflegebedürftigkeit von Kindern, Ehegatten oder Eltern nicht länger als drei Jahre unterbrochen war und die fremde Hilfskraft in solchen Fällen ein amtsärztliches Attest vorgelegt hat, ohne dass die fremde Hilfskraft in dieser Zeit erwerbstätig gewesen ist.
- (2) Eine frühere Betriebszugehörigkeit wird nicht angerechnet, wenn das Arbeitsverhältnis durch eine begründete fristlose Entlassung oder durch Vertragsbruch der fremden Hilfskraft beendet wurde.
- (3) Die Unterbrechungszeiten bleiben bei Berechnung der Dauer der Betriebszugehörigkeit unberücksichtigt. § 10 Absatz 2 des Mutterschutzgesetzes bleibt unberührt.
- (4) Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung sind von dieser Regelung ausgenommen. Insoweit gelten die gesetzlichen Regelungen einschließlich des § 10 Absatz 2 des Mutterschutzgesetzes.

XIII. Abschnitt: Schlussbestimmungen, Ausschlussfristen

§ 53

Ausschlussfristen

- (1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erlöschen bei bestehendem Arbeitsverhältnis für beide Seiten, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht worden sind.
- Ansprüche auf vermögenswirksame Leistungen müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Bei der Anlageform „Bausparverträge“ erlöschen die Ansprüche jedoch erst mit Ablauf des 31. März des folgenden Jahres.
- (2) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erlöschen die beiderseitigen Ansprüche, die innerhalb des in Absatz 1 genannten Zeitraums fällig geworden sind, wenn sie nicht innerhalb eines Monats nach Zugang der Endabrechnung schriftlich geltend gemacht worden sind.
- (3) Differenzen der Lohnabrechnung werden nach § 15 Absatz 9 Satz 1 und 2 behandelt.
- (4) Die Bestimmungen der §§ 138, 157 und 242 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleiben unberührt.

§ 54

Aushändigung der bindenden Festsetzung

Die Bestimmungen des § 53 werden nur dann wirksam, wenn diese bindende Festsetzung und ihre evtl. Änderungen der fremden Hilfskraft gegen Unterschriftsleistung jeweils nach Inkrafttreten ausgehändigt werden.

§ 55

Wirkung der bindenden Festsetzung für Auszubildende

- (1) Auf die gewerblichen Auszubildenden finden die §§ 2, 4, 5, 6, 10, 11, 13 Absatz 1, §§ 14, 15, 53 und 54 dieser bindenden Festsetzung sinngemäß Anwendung.
- (2) Hierbei sind die für die Auszubildenden geltenden Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes und des Jugendarbeitsschutzgesetzes zu beachten.
- (3) Die Mehrarbeitsvergütung beträgt je Mehrarbeitsstunde 1/100 der monatlichen Ausbildungsvergütung.

§ 56

Inkrafttreten

Die bindende Festsetzung tritt mit Wirkung vom 1. Oktober 2013 in Kraft. Gleichzeitig tritt die bindende Festsetzung vom 7. September 2011 (BAAnz. 2012 S. 827) außer Kraft.

Bonn, den 7. Oktober 2013

Entgeltausschuss für Bekleidung und Wäsche

Willi Frenzel	Franz Naebbers
Maria Greipl	Johann Braxenthaler
Günther Brand	Alois Ilg

Vorsitzende

Dr. Margit Langer

Anmerkung:

Die bindende Festsetzung ist unter H 12003/61 in das gemäß § 6 des Tarifvertragsgesetzes beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales geführte Tarifregister eingetragen worden.



Lohnschema

Lohngruppe I

Einfache Tätigkeiten, die ohne Ausbildung und Anlernzeit nach Anweisung und Übung von bis zu zwei Tagen ausgeführt werden können.

Folgende Tätigkeiten gelten als Richtbeispiele:

D. Allgemeine Arbeiten in der Fertigung

1. Nähmaterial verteilen
2. Heftfäden und/oder Klammern entfernen, ohne Qualitätskontrolle

Lohngruppe II

Tätigkeiten, die ohne Ausbildung im Allgemeinen nach einer Anlernzeit von bis zu sechs Wochen ausgeführt werden können.

Folgende Tätigkeiten gelten als Richtbeispiele:

A. Zuschnittarbeiten

1. Markierungen anbringen
2. Sprühen oder Pudern ohne Auflegen
3. Stempeln (Aufstempeln von Kennbezeichnungen ohne laufende Nummerierung)
4. Bündeln, Sortieren

D. Allgemeine Arbeiten in der Fertigung

1. Ausgleichendes Verschneiden oder Anzeichnen
2. Teile wenden, ohne Pressen (Wäsche und Krawatten)
3. Zuknöpfen
4. Fäden verknoten

Lohngruppe III

Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten voraussetzen, wie sie im Allgemeinen im ersten Jahr der Berufsausbildung oder nach einer Anlernzeit von bis zu 12 Wochen erworben werden können.

Folgende Tätigkeiten gelten als Richtbeispiele:

A. Zuschnittarbeiten

1. Einfaches Lagen legen mit vollautomatischen Legemaschinen ohne Beachtung von Fehlern
2. Schnittlagebilder vervielfältigen
3. Stanzen von Zusätzen und kleinen Teilen (uni)
4. Ablängen von Bändern
5. Etikettieren
6. Perforieren
7. Abräumarbeiten an vollautomatischen Schneidetischen ohne Einrichtungsarbeiten

B. Näharbeiten

1. Einfache Nähtätigkeiten, wie
 - Paspelstreifen auf Taschenbeutel nähen, Verstärkungen, Taschenbesetzen, vorgebugte Teile (außer Taschen) glatt aufnähen
 - Teile stückeln mit geraden Nähten
 - Schnittkanten versäubern mit Anschlag (eine Materiallage)
 - Etiketten an zwei Seiten anheften
2. Einfache Handnäharbeiten wie:
 - Annähen von Schleifen
 - Steppfäden von Hand vernähen
 - Knöpfe annähen ohne Stiel (durchgenäht)

C. Bügelarbeiten

1. Glattbügeln von Futter an Hosen und Röcken
2. Plätten von Miederwaren



3. Pressen von Krawatten
 4. Fixieren
 5. Nähte ausbügeln an kleinen Teilen (Besetzen, Unterkragen, Oberkragen)
 6. Nähte ausbügeln oder umbügeln an Futter
 7. Bügeln von kleinen Teilen (Patten, Taschen, Leisten mit Vorrichtung und kurze Nähte an Gürteln und Besetzen)
 8. Pressen von Kragen und Manschetten bei Hemden (Ein-Masch.bed.)
 9. Hosenumschläge aufziehen auf Spezialvorrichtung und pressen
- D. Allgemeine Arbeiten in der Fertigung
1. Nachsehen bei Wäsche oder Arbeitsbekleidung³
 2. Teile wenden (soweit nicht zur Lohngruppe II oder IV gehörend)
 3. Haken, Ösen, Druckknöpfe stanzen
 4. Gürtel einziehen
 5. Anzeichnen von Knopfsitzen (ausgenommen II-reihige Teile)
 6. Beschicken und/oder Bevorraten von Finishgeräten

Lohngruppe IV

Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten voraussetzen, wie sie im Allgemeinen durch eine zweijährige Berufsausbildung oder auf andere entsprechende Weise erworben werden können.

Folgende Tätigkeiten gelten als Richtbeispiele:

A. Zuschnittarbeiten

1. Lagen legen von Hand oder teilautomatisch
2. Zuschnitt auf Muster oder Webkante ausrichten
3. Stanzen, soweit nicht zur Lohngruppe III oder IV gehörend
4. Herausschneiden von Untermaterial

B. Näharbeiten

1. Nähen an Nähmaschinen, Halbautomaten oder Automaten
2. Handnäharbeiten
3. Schweißen und Kleben von Nähten

C. Bügelarbeiten

1. Hemden pressen, legen und stecken
2. Bügeln von nicht eingesetzten Ärmeln
3. Nähte ausbügeln und bügeln von Kleinteilen einschließlich umbügeln von verstärzten Gürteln, zum Beispiel Binddegürtel ohne Vorrichtung
4. Futterbügeln an fertigen Großstücken⁴ bei offenem Futtersaum
5. Nachbügeln von Futter an fertigen Stücken
6. Einführen von Stoffen in Plissiermaschine
7. Aufziehen auf die Dämpfpuppe

D. Allgemeine Arbeiten in der Fertigung

1. Wenden von Mänteln bei geschlossenem Futtersaum
2. Nachsehen von Teilen auf Fäden und Fehler
3. Anzeichnen von Knopfsitzen bei II-reihigen Teilen

E. Sonstige Arbeiten

Bedienen von Hilfsgeräten in Lager und/oder Versand, zum Beispiel Haubenmaschine, Verschnürmaschine ohne Heben der Pakete

Lohngruppe V

Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten im Beruf voraussetzen, wie sie durch eine zweijährige Berufsausbildung mit Berufserfahrung oder auf andere entsprechende Weise erworben werden können.

Folgende Tätigkeiten gelten als Richtbeispiele:

³ Unter „Arbeitsbekleidung“ fallen: ein- und zweiteiliger Arbeitsanzug, Berufsmantel, Latzhose, Arbeitsschürze, mit geringer Anforderung an die Arbeitsgenauigkeit.

⁴ Großstücke sind zum Beispiel Sakko, Kostümjacke, Damenblazer, Mantel. Brautkleider in aufwändiger Verarbeitung.



A. Zuschnittarbeiten

1. Stanzen von großen Teilen
2. Herausschneiden mit Maschine, mit Schablonenführung
3. Lagen legen von Hand bei Karos
4. Stufenlagen und/oder Hügellagen legen
5. Auflegen und Aufzeichnen von Schnittteilen nach Schnittlagebildern
6. Einrichtung für die Fertigung

B. Näharbeiten

1. Nähen von Teilungsnähten im Vorderteil und Rückenteil mit formgebender Weitenverteilung bei gegenläufigen Stoffkonturen
2. Ausgesparte Teile (Blenden) einpassen
3. Aufgesetzte Tasche hohl aufnähen
4. Aufnähen der Brustleistentasche bei Streifen oder Karo, soweit auf Muster zu achten ist
5. Paspeltaschen und Paspelknopflöcher einarbeiten (keine Fertigung mit Automaten, Spezialmaschinen und/oder sonstigen Maschinen mit Zusatzgeräten)
6. Taschen einarbeiten an Nähanlagen mit selbständiger Eingabe der Steuerdaten und Werkzeugwechsel und/oder -richten, bei unterschiedlichen Taschenformen
7. Schulternaht nähen mit Weitenverteilung
8. Nicht vorgeheftete Kanten bei Streifen oder Karos verstürzen
9. Nicht vorgeheftete Kanten an Großstücken⁴
10. Unterkragen aufsetzen an Großstücken⁴ mit Weitenverteilung
11. Verstürzte Kragen, mit Spiegelnaht aufsetzen
12. Kimonoteile einpassen
13. Kugelärmel vorkräuseln mit Lisierband
14. Ärmel einnähen (außer Wäsche und Arbeitskleidung)³
15. Musterteile⁵ anfertigen in der Musterabteilung⁶

C. Bügelarbeiten

1. Formbügeln
2. Plissieren
3. Nähte ausbügeln an Großstücken⁴ in haka-mäßiger Verarbeitung
4. Fertigbügeln von Blusen, Röcken, Kleidern, Hosen
5. Futter bügeln am fertigen Stück, bei geschlossenem Futtersaum
6. Formgebendes Bügeln auf der Dämpfpuppe
7. Fertigbügeln oder Nachbügeln von Großstücken⁴ und/oder Hosenoberteilen in haka-mäßiger Verarbeitung mit programmgesteuerten Maschinen, soweit nur eine Maschine bedient wird
8. Nachbügeln am fertigen Stück
9. Kantennähte aus- und umbügeln an Großstücken⁴
10. Kanten bügeln an Großstücken⁴

D. Allgemeine Arbeiten in der Fertigung

Formgebendes Verschneiden oder Anzeichnen

Lohngruppe VI

Tätigkeiten, die nach allgemeinen Anweisungen teilweise selbständig ausgeführt werden und berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten voraussetzen, wie sie im Allgemeinen durch eine dreijährige Berufsausbildung erworben werden; die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten können auch durch eine andere entsprechende Ausbildung oder Berufserfahrung erworben sein.

Folgende Tätigkeiten gelten als Richtbeispiele:

A. Zuschnittarbeiten

1. Herausschneiden mit Maschine, zum Beispiel Bandmesser, ohne Schablonenführung
2. Herausschneiden von Hand

⁵ Die komplette Anfertigung von Verdopplungen ist entsprechend zu behandeln.

⁶ Musterabteilung bezieht sich nicht auf die räumliche Trennung, sondern auf die Tätigkeit der Arbeitnehmer.



3. Dem Cutter Schneidmaterial (Schnittlagen) zum Ausschneiden heranführen und die vorgegebenen Steuerdaten eingeben und Schneideansatzpunkte einjustieren

B. Näharbeiten

1. Musterteile (Erstmuster/Prototypen) komplett⁷ anfertigen in der Musterabteilung⁶
2. Nicht vorgeheftete Kugellärmel mit Weitenverteilung in Großstücken⁴ einnähen
3. Springertätigkeit, die Tätigkeiten bis einschließlich der Lohngruppe IV umfasst

C. Bügelarbeiten

1. Fertigbügeln und/oder Nachbügeln von Großstücken⁴ und Hosenoberteilen in haka-mäßiger Verarbeitung
2. Fertigbügeln von Röcken, Hosen, Kleidern, Blusen, das an die Bügelarbeit besondere Anforderungen stellt
3. Fertigbügeln von Großstücken⁴ und/oder Hosenoberteilen in haka-mäßiger Verarbeitung mit programmgesteuerten Maschinen, wenn mehr als eine Maschine bedient wird
4. Bügeln an Großbügelanlagen
5. Musterteile⁵ in der Musterabteilung⁶ bügeln

D. Allgemeine Arbeiten in der Fertigung

Fasson- und/oder Schoßarbeiten bei Frack und Smoking

E. Sonstige Arbeiten

Einfache Handwerkstätigkeiten

Lohngruppe VII

Tätigkeiten mit Verantwortung für ein Arbeitsgebiet, die nach allgemeinen Anweisungen selbständig ausgeführt werden und für die eine dreijährige Berufsausbildung und entsprechende Berufserfahrung erforderlich sind; die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten können auch durch eine andere entsprechende Ausbildung oder Berufserfahrung erworben sein.

Folgende Tätigkeiten gelten als Richtbeispiele:

A. Zuschnittarbeiten

1. Aufzeichnen ohne Schnittlagebilder
2. Schnittlagebilder ohne Vorlage erstellen

B. Näharbeiten

1. Großstücke⁴ als Musterteile (Erstmuster/Prototypen) komplett⁷ anfertigen in der Musterabteilung⁶
2. Springertätigkeit

D. Allgemeine Arbeiten in der Fertigung

1. Ausführen von Änderungsarbeiten an fertigen Großstücken⁴
2. Kunststopfen

E. Sonstige Arbeiten

1. Führen von Kraftfahrzeugen einschließlich Wartung und/oder Reparaturen
2. Handwerker/-innen und Mechaniker/innen, die auf Anweisung selbständig Handwerkstätigkeiten ausführen

Lohngruppe VIII

Tätigkeiten mit erweiterter Verantwortung für ein Arbeitsgebiet, die nach allgemeinen Anweisungen selbständig ausgeführt werden, und über die Merkmale der Lohngruppe VII hinausgehen.

Folgende Tätigkeiten gelten als Richtbeispiele:

A. Zuschnittarbeiten

Aufzeichnen von Einzelschnitten mit Maßänderung oder Haltungskorrektur

E. Sonstige Arbeiten

1. Mechaniker/-innen für elektronische und pneumatische Steuerungselemente und Spezialmaschinen
2. Abnahme

⁷ Ausgenommen sind kleinere Vor-, Neben-, Teil- oder Abschlussarbeiten (zum Beispiel an Knopflochmaschinen, Taschenautomaten, Durchnäharbeiten mit AMF, Endbügeln), die im Grundsatz die komplette Anfertigung nicht aufheben.



Flexibler Einsatz

Richtbeispiele für Arbeitsbereiche nach § 26 Flexibler Einsatz

Arbeitsbereiche (kombinierte Tätigkeiten)	Lohngruppe
Bekleidungsfertigung allgemein	
1. Seitennähte schließen, Taschen an Taschenautomat einarbeiten, Teilungsnähte nähen	V V o. VI V
2. Ärmel einnähen, Kanten verstürzen	V o. VI o. VII V o. VI
3. Rückenmittelnähte nähen, vordere Ärmelnähte nähen, Ärmelschlitze nähen, Kragen aufnähen	V V V V o. VI
4. Versäuberungsarbeiten, aufgesetzte Tasche hohl annähen, Reißverschluss einarbeiten, Ärmel einnähen	IV o. V VI V V o. VI o. VII
5. Rückenmittelnähte nähen, Ärmelschlitze nähen, Reißverschluss einarbeiten, Knopflöcher nähen (auch blindes Knopfloch)	V V V V
6. Kanten und Säume mit Heftmaschine heften, Kanten, Ärmelnähte, Patten, Armriegel mit Ein- und/oder Zweinadelmaschine steppen, Kanten mit AMF-Maschine durchnähen	V V V
7. Schließen von gegenkonturigen Nähten, wie zum Beispiel eingestürzte Kragen, Kugelärmel und Verstärzarbeiten, wie zum Beispiel Patten	VI o. VII V o. VI
8. Kanten verstürzen, Kragen aufnähen an versch. Spezialmaschinen	V o. VI V o. VI
9. Teile einfassen, Blenden annähen, Kanten oder Nähte steppen, Teilungsnähte schließen	V V o. VI V V
10. Taschen verschiedenster Formen ganz anfertigen, zum Beispiel Leistentaschen, Pattentaschen, Paspeltaschen, aufgesetzte Taschen	V o. VI
Nur Hosenfertigung	
1. Linke Vorderhose: Schlitzleiste aufsteppen, 2 Bundfalten abnähen Bundfalte übersteppen, Taschenbeutel annähen und Tascheneingriffe einknipsen, Tascheneingriffe steppen	V V V V V
2. Gesäßnähte nähen, Gesäßnähte ausbügeln, Knopflöcher einarbeiten	V V V
3. Säume ketteln, Stoßband annähen, rechtes Schlitzfutter umbügeln, Knöpfe annähen	IV o. V V V V
4. Seiten- u. Schrittnähte schließen, Seitennähte übersteppen, Seiten- u. Schrittnähte aus- und/oder überbügeln, Reißverschluss einnähen	V V V V



Arbeitsbereiche (kombinierte Tätigkeiten)	Lohngruppe
Nur DOB-Fertigung	
1. Konturennähte rollieren,	V
Nähen mit Fadengummi,	V
Bänder/Blenden aufnähen/einsetzen,	V o. VI
Säume schließen	V
2. Reißverschluss annähen,	V
gerade Kanten rollieren (beidseitig eingeschlossenes Einfassen),	V
Passen absteppen,	V
Passen smoken,	V
Polostreifen annähen	V
3. Rundumfalten bei plissiertem Rock abnähen (mit Maßkontrolle),	V
Futter an Bund annähen,	V
Bund aufnähen und/oder durchsteppen	V
4. Gummibunde ankräuseln,	V
Gummibunde riegeln,	V
leichte Zwischenbügelarbeiten,	V
Ärmel einnähen (offen),	VI
Säume ketteln,	IV o. V
Ärmel- und Seitennähte schließen	V
5. Kanten verstürzen,	V o. VI
Kanten steppen und	V
Futter nach dem Fertigbügeln einstürzen (einfüttern)	V
Nur Blusenfertigung	
1. Schließen der Oberarmnaht mit Safety-Maschine,	V
Kragen aufnähen mit Doppelsteppstich,	V o. VI
Manschette vornähen und ausfertigen	V
2. Taschen einarbeiten oder aufsteppen,	V o. VI
Ärmelschlitz fertigen (Hemdenschlitz),	V
Kanten oder Armloch steppen	V