



Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Zweite Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie (Zweite Textilarbeitsbedingungenverordnung – 2. TextilArbbV)

Vom 27. November 2015

Auf Grund des § 7a Absatz 1 und 4 in Verbindung mit Absatz 2 und 3 und § 7 Absatz 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, von denen § 7a durch Artikel 6 Nummer 7 des Gesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) eingefügt worden ist, verordnet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, nachdem es den in den Geltungsbereich dieser Verordnung fallenden und den möglicherweise von ihr betroffenen Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, den Parteien des Tarifvertrags nach § 1 Satz 1 dieser Verordnung sowie allen am Ausgang des Verfahrens interessierten Gewerkschaften, Vereinigungen der Arbeitgeber und paritätisch besetzten Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen, Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme gegeben hat sowie der Tarifausschuss befasst war:

§ 1

Zwingende Arbeitsbedingungen

Die in der Anlage 1 zu dieser Verordnung aufgeführten Rechtsnormen des Tarifvertrags zur Regelung der Mindestentgelte für Arbeitnehmer in der Textil- und Bekleidungsindustrie der Bundesrepublik Deutschland vom 19. August 2015, abgeschlossen zwischen dem Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie e.V., Arbeitgeberverband, Reinhardtstraße 12 – 14, 10117 Berlin, einerseits und der Industriegewerkschaft Metall, Vorstand, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60519 Frankfurt am Main, andererseits, finden auf alle nicht an ihn gebundenen Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Anwendung, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung überwiegend Tätigkeiten erbringt, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fallen. Die Rechtsnormen des Tarifvertrags gelten auch für Arbeitsverhältnisse zwischen einem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland und seinen im Geltungsbereich dieser Verordnung beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen. Wird ein Leiharbeiter oder eine Leiharbeiterin von einem Entleiher mit Tätigkeiten beschäftigt, die in den Geltungsbereich dieser Verordnung fallen, so hat der Verleiher ihm oder ihr nach § 8 Absatz 3 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes zumindest die nach dieser Verordnung vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen zu gewähren; dies gilt auch dann, wenn der Betrieb des Entleihers nicht in den fachlichen Geltungsbereich dieser Verordnung fällt.

§ 2

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Diese Verordnung tritt am 1. Dezember 2015 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Textilarbeitsbedingungenverordnung vom 29. Dezember 2014 (BAnz AT 31.12.2014 V1) außer Kraft.

(2) Diese Verordnung tritt am 31. Dezember 2017 außer Kraft.

Berlin, den 27. November 2015

Die Bundesministerin
für Arbeit und Soziales

Andrea Nahles



Anlage
(zu § 1)

**Rechtsnormen
des Tarifvertrags zur Regelung der Mindestentgelte
für Arbeitnehmer in der Textil- und Bekleidungsindustrie der Bundesrepublik Deutschland
vom 19. August 2015**

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

Räumlich: für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

Fachlich: für alle Betriebe und selbstständigen Betriebsabteilungen einschließlich Verkaufseinrichtungen der Textil- und Bekleidungsindustrie.

Persönlich: für alle gewerblichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Ausnahme von Personen im Sinne von § 2 Absatz 1 und 2 des Jugendarbeitsschutzgesetzes ohne abgeschlossene Berufsausbildung.

§ 2

Mindeststundenlohn

Es gilt das im Mindestlohngesetz festgelegte Mindestentgelt je Stunde.

Für die Bundesländer Sachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern und Brandenburg sowie Berlin-Ost beträgt der Mindeststundenlohn hiervon abweichend:

ab dem 1. Januar 2015 7,50 Euro

ab dem 1. Januar 2016 8,25 Euro

ab dem 1. November 2016 8,75 Euro

ab dem 1. Januar 2017 die gegebenenfalls gesetzlich neu festgesetzte Höhe, mindestens aber 8,75 Euro.

In den übrigen Bundesländern gilt ab dem 1. Januar 2015 der gesetzliche Mindestlohn.

Im Übrigen gilt der Mindestlohn des Arbeitsorts. Auswärts beschäftigte Arbeitnehmer behalten jedoch den Anspruch auf das Entgelt ihres Einstellungsorts, soweit dieses höher ist.

§ 3

Weitere Bestimmungen

1. Höhere Ansprüche aufgrund anderer Tarifverträge oder einzelvertraglicher Vereinbarungen bleiben unberührt.
2. Der Abrechnungszeitraum für den Mindestlohn ist jeweils der Kalendermonat. Der Anspruch auf den Mindestlohn wird spätestens am 15. des Folgemonats fällig.
3. Abweichend von Nummer 2 können Arbeitsstunden, die über die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistet und in ein auf einer Betriebsvereinbarung oder auf einer schriftlichen individuellen Vereinbarung beruhendes Arbeitszeitkonto eingestellt werden, innerhalb eines bis zu 12 Monate betragenden Ausgleichszeitraums nach ihrer monatlichen Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder Bezahlung ausgeglichen werden, soweit der Anspruch auf das Arbeitsentgelt für die geleisteten Arbeitsstunden nach § 2 nicht bereits durch Zahlung eines verstetigten Arbeitsentgelts erfüllt ist.

Arbeitgeber und Betriebsrat können in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung vereinbaren, dass am Ende des Ausgleichszeitraums bestehende Minus- und Pluszeiten auf den nächsten Ausgleichszeitraum einmalig übertragen werden.

Für alle Betriebe und selbstständigen Betriebsabteilungen, einschließlich Verkaufseinrichtungen der Textilindustrie kann die vorgenannte einmalige Übertragung bestehender Minus- und Pluszeiten auf den nächsten Ausgleichszeitraum auch durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden. Die Vereinbarung über die Übertragung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer muss schriftlich erfolgen.

Wird keine Übertragung des Zeitguthabens vereinbart, sind etwaige Zeitguthaben abzugelten.

Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden etwaige Arbeitszeitguthaben oder Arbeitszeitschulden ausgeglichen. Der Ausgleich erfolgt vorrangig in Zeit.

4. Die Nummern 2 und 3 gelten nicht für Wertguthabenvereinbarungen im Sinne des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und nicht für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse im Sinne des Altersteilzeitgesetzes und/oder im Sinne der für die Textil- und Bekleidungsindustrie jeweils geltenden Tarifverträge zur Förderung der Altersteilzeit. Satz 1 gilt entsprechend für eine im Hinblick auf den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vergleichbare ausländische Regelung.
5. Für die Vergütungsansprüche aus Arbeitszeitkonten oder Urlaubsabgeltung ist mindestens der im Zeitpunkt des Ausgleichs bzw. der Abgeltung geltende Mindestlohn maßgebend.