

Mantel-TV für die gewerblichen Arbeitnehmer (einschließlich Lehrlinge) der Textilindustrie in den Ländern Hamburg und Schleswig-Holstein vom 14.7.1970

§ 1

Geltungsbereich

Der Geltungsbereich des Manteltarifvertrages erstreckt sich

1. räumlich: auf das Gebiet der Freien und Hansestadt Hamburg und das Land Schleswig-Holstein;
2. fachlich: auf alle zur Textilindustrie gehörenden Betriebe, Nebenbetriebe und Betriebsabteilungen einschließlich aller Nähereiabteilungen und Nähereibetriebe, die mit einem Textilbetrieb verbunden sind, sowie die Ersatz- und Ergänzungsfertigungen in Textilbetrieben, auch wenn diese an sich zu anderen Gewerbebezügen gehören;
3. persönlich: auf alle Betriebe und gewerblichen Arbeitnehmer einschl. Lehrlinge, die gem. § 3 Tarifvertragsgesetz Mitglieder der Tarifvertragsparteien sind.

§ 2

Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen wird in einem gesonderten Arbeitszeitabkommen geregelt.
2. Die Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf die einzelnen Werktage sowie Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sind mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.
3. Der 24. und 31. Dezember sollen möglichst arbeitsfrei bleiben. Dadurch entstehender Lohnausfall ist durch zu vereinbarende Vor- und/oder Nachholarbeit in der Zeit vom 1.11. - 31.1. auszugleichen. Diese Stunden sind mehrarbeitszuschlagsfrei. Wer unentschuldigt dieser Vor- oder Nachholarbeit fernbleibt, verliert seinen gesetzlichen Anspruch auf Feiertagsbezahlung.
4. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für Pförtner und Wächter unterliegt der Vereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat und soll 50 Stunden je Woche nicht überschreiten.
Werden Pförtner und Wächter jedoch mit zusätzlichen Nebentätigkeiten beschäftigt, so sind die über die tarifliche Wochenarbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden zuschlagspflichtige Mehrarbeit.
Die Arbeitszeit der Kraftfahrer, Heizer und Maschinisten wird zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat geregelt.
5. Die regelmäßig an Sonn- und/oder Feiertagen beschäftigten Arbeitnehmer haben innerhalb von 4 Wochen Anspruch auf eine Freizeit von 4 Tagen.

§ 3

Mehr-, Nacht-, Sonntags-, Feiertags- und Schichtarbeit

Mehr-, Nacht-, Sonntags-, Feiertags- und Schichtarbeit ist im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

1. Mehrarbeit ist in dringenden Fällen und im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen zulässig. Mehrarbeit sind - ausgenommen bei Teilzeitbeschäftigung - die Arbeitsstunden, die über die regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinaus geleistet werden, es sei denn, die regelmäßige betriebliche Arbeitszeit wird wegen unentschuldigtem Fehlens nicht erfüllt. In diesem Falle können die innerhalb einer Doppelwoche liegenden Fehlstunden mit Überstunden dieses Zeitraumes verrechnet werden. Mehrarbeit, mit Ausnahme dringender Fälle, ist mindestens einen Tag vorher bekanntzugeben.
2. Nachtarbeit ist die Arbeitszeit von 20.00 bis 6.00 Uhr.
3. Sonn- und Feiertagsarbeit ist die Arbeit an Sonn- und Feiertagen zwischen 0.00 und 24.00

Uhr.

4. Schichtarbeit liegt vor, wenn regelmäßig wechselnd 2- oder 3-schichtig (Früh-, Spät-, Nachtschicht) gearbeitet wird. Die Regelmäßigkeit setzt mindestens einen dreimaligen Wechsel der Schichten voraus.

§ 4

Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonntags-, Feiertags und Schichtarbeit

Für die nachstehend genannten Zuschläge ist der jeweilige persönliche Durchschnittsstundenverdienst Berechnungsgrundlage. Als Berechnungszeitraum soll die laufende Lohnperiode zugrunde gelegt werden.

1. Der Mehrarbeitszuschlag beträgt für die ersten 6 Mehrarbeitsstunden in der Woche 25 % und für darüber hinausgehende Mehrarbeitsstunden 35 %.
2. Für Pförtner und Wächter (§ 2 Ziff. 4) gilt als Mehrarbeit die über 50 Wochenstunden hinaus geleistete Arbeitszeit. Für Kraftfahrer, Heizer und Maschinisten gilt als Mehrarbeit die über die gem. § 2 Ziff. 4 vereinbarte regelmäßige Wochenarbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit. Für Teilzeitbeschäftigte gilt als Mehrarbeit die über die jeweils geltende tarifliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit.
3. Der Zuschlag für Sonntagsarbeit beträgt 50 %.
Für Arbeiten an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Sonntag oder arbeitsfreien Werktag fällt, beträgt der Zuschlag 100 %, sobald er auf einen gesetzlich zu bezahlenden Wochentag fällt, 150 %.
Davon abweichend kann durch Betriebsvereinbarung ein einheitlicher Zuschlag für Feiertagsarbeit von 125 % sowohl für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, sofern sie auf einen Sonntag fallen, als auch für Arbeit an gesetzlichen Wochenfeiertagen festgelegt werden.
4. Der Nachtarbeitszuschlag beträgt, soweit es sich nicht um Pförtner, Wächter oder Teilzeitbeschäftigte handelt:
 - a) bei regelmäßig einschichtiger - ausgenommen Dauernachtschicht - oder zweischichtiger Arbeit (das gilt auch beim Dreischichtrythmus) in den Nachtstunden 10 %,
 - b) bei Wechselnachtschicht (echte dritte Schicht) 20 %, c) bei Mehrarbeit im Anschluß an die Spätschicht in den Nachtstunden 25 %.
Dasselbe gilt für Arbeitszeiten nach 23.00 Uhr, soweit sie sich aus einer Schichtverlegung ergeben.
 - d) Bei Dauernachtschicht oder vorübergehender Nachtarbeit, wenn sie für mindestens 5 aufeinanderfolgende Arbeitstage vereinbart ist,
 - zwischen 20.00 Uhr und 22.00 Uhr 30 %,
 - zwischen 22.00 Uhr und 24.00 Uhr 25 %,
 - zwischen 0.00 Uhr und 4.00 Uhr 35 %,
 - zwischen 4.00 Uhr und 6.00 Uhr 25 %.
 Abweichend hiervon kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung der Zuschlag umverteilt werden, indem in der Zeit von 0.00 Uhr bis 4.00 Uhr eine Erhöhung auf maximal 40 % erfolgt, wenn durch eine entsprechende Reduzierung während der anderen Schichtstunden, für die der Zuschlag nach § 4 Ziff. 4 d) zu zahlen ist, durchschnittlich eine Belastung von 30 % pro Stunde erreicht wird.
 - e) bei gelegentlicher Nachtarbeit 50 %.
5. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge wird nur der jeweils höhere bezahlt. Dies gilt jedoch nicht für den Nachtarbeitszuschlag, dieser wird stets addiert.
6. Günstigere örtliche oder betriebliche Regelungen bleiben unberührt.
Für das Stadtgebiet Neumünster (in den Grenzen von 1951) gilt folgende Sonderregelung:
Anstelle des Nachtarbeitszuschlages der Ziff. 4 a) wird bei Wechselschicht für die 2. Schicht (Spätschicht) bis 23.00 Uhr ein Schichtzuschlag von 5 % gezahlt.

Bei Eineinhalbschicht-Arbeitszeit (Laufschicht) wird für die Schicht von 6.00 bis 10.00 Uhr und von 14.30 bis 18.30 Uhr sowie für die Schicht von 10.00 bis 18.30 Uhr je ein Zuschlag von 2 1/2 % gezahlt. Eine entsprechende Regelung gilt für zeitliche Verschiebungen.

§ 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 je Woche mit einer Frist von 6 Tagen eingeführt werden. Die Mitwirkung des Betriebsrates 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.

§ 6

Arbeitsunterbrechung

1. Soweit nicht nachstehend etwas anderes bestimmt ist, wird Lohn nur für geleistete Arbeit gezahlt.
 2. Ausgefallene Arbeitszeit, die weder der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer zu vertreten hat, ist zur Vermeidung von Lohnausfall innerhalb von fünf Wochen, gerechnet vom Tage des Ereignisses an, nachzuholen. Die Nachholarbeit ist innerhalb dieses Zeitraumes überstundenzuschlagsfrei. Über diesen Zeitpunkt hinaus besteht keine Nachholpflicht der Beschäftigten. Hat der Arbeitgeber die ausgefallene Arbeitszeit nicht nachholen lassen, so ist er zur Bezahlung der ausgefallenen Arbeitszeit verpflichtet, jedoch nicht über 2 Arbeitstage hinaus.
 3. Ist die Arbeitsunterbrechung von dem Arbeitnehmer zu vertreten, so besteht kein Lohnanspruch.
- Ist die Arbeitsunterbrechung von dem Arbeitgeber zu vertreten, so besteht Lohnanspruch gemäß § 615 BGB.

§ 7

Arbeitsversäumnis

Eine Vergütung ausgefallener Arbeitszeit aus Gründen, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, findet nur nach Maßgabe folgender Bestimmungen statt bei:

1. Aufsuchen des Arztes. Sofern eine sofortige Behandlung während der Arbeitszeit unumgänglich ist, wird beim erstmaligen Aufsuchen des Arztes oder Zahnarztes der tatsächlich entstandene Verdienstaufschlag vergütet, höchstens jedoch für 1 Arbeitstag im Verlauf eines Krankheitsfalles und höchstens für acht Tage im Verlauf eines Kalenderjahres. Dem erstmaligen Aufsuchen des Arztes sind gleichgestellt fachärztlich notwendige Behandlungen oder ärztlicherseits angeordnete Laboruntersuchungen.
2. Von Arbeitnehmern nicht veranlaßten und nicht verschuldeten Vorladungen zu einer Behörde oder bei Bekleidung eines öffentlichen Ehrenamtes, jedoch nur in den Fällen, in denen die betreffende öffentliche Dienststelle eine Vergütung für entgangenen Arbeitsverdienst nicht bezahlt, der tatsächliche Lohnausfall einschl. Arbeitgeber-Anteile.
3. eigener Eheschließung 2 Tage
4. Silberhochzeit 1 Tag

- | | |
|--|--------|
| 5. Niederkunft der Ehefrau | 2 Tage |
| 6. Tod des Ehegatten bei häuslicher Gemeinschaft | 3 Tage |
| 7. Sterbefällen der Kinder, Stief- und Adoptivkinder, Eltern und Schwiegereltern bei häuslicher Gemeinschaft | 2 Tage |
| 8. Teilnahme an der Beerdigung von Eltern, Kindern, Geschwistern und Großeltern, soweit nicht bereits durch Ziff. 7 abgegolten, | 1 Tag |
| 9. Wohnungswechsel, soweit der Arbeitnehmer einen eigenen Hausstand führt oder gründet, | 1 Tag. |
| 10. Stirbt ein verheirateter Arbeitnehmer nach mindestens einjähriger Betriebszugehörigkeit, so ist an den Ehegatten bzw. an unterhaltsberechtigten Kinder der Durchschnittsverdienst für 2 Wochen weiterzuzahlen. Diese Zahlung erhöht sich auf 4 Wochen nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit. | |

Bei Betriebsunfällen mit tödlichem Ausgang erfolgt diese Zahlung für 4 Wochen ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit.

Den verheirateten Arbeitnehmern ist der alleinstehende Arbeitnehmer gleichgestellt, soweit er Kinder oder Eltern hinterläßt, für die er allein unterhaltsverpflichtet war. Zahlungen aus betrieblichen Unterstützungskassen oder Pensionskassen können auf vorstehende Zahlungen für die Dauer der Lohnfortzahlung im Sinne des Abs. 1 angerechnet werden, sofern diese Einrichtungen ausschließlich vom Arbeitgeber getragen werden.

11. Während der Kündigungsfrist ist dem Arbeitnehmer eine angemessene Zeit zum Suchen eines neuen Arbeitsplatzes zu gewähren. Die dadurch ausfallende Arbeitszeit ist bis zu einem Arbeitstag zu vergüten, wenn die Kündigung durch den Arbeitgeber und aus Gründen erfolgte, die nicht in dem Verhalten oder der Person des Arbeitnehmers lagen.

Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 10 Jahren und einem Alter von über 50 Jahren erhalten, soweit dies notwendig ist, bis zu 2 Tagen Arbeitszeit vergütet.

§ 8

Höhe des fortzuzahlenden Entgelts im Krankheitsfall

1. In Abänderung des § 2 Abs. 1 LFG wird die Berechnung des Krankengeldes für den in § 1 Abs. 1 LFG bezeichneten Zeitraum wie folgt festgelegt:

- a) für volle Kalenderwochen der Erkrankung nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten Lohnabrechnungsperioden von 13 Wochen (bei anderer als monatlicher Lohnabrechnung, der diesem Zeitraum annähernd entsprechenden Lohnabrechnungsperioden) vor Beginn der Erkrankung erhalten hat;
- b) für einzelne Krankheitstage verbleibt es bei der gesetzlichen Berechnung nach dem ausfallenden Arbeitsentgelt (lohnausfallprinzip).

2. Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraumes eintreten, ist vom erhöhten Verdienst auszugehen.

Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während der Krankheit eintreten, sind vom Tage der Erhöhung zu berücksichtigen.

Verdienstverkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des fortzuzahlenden Arbeitsentgeltes außer Betracht.

§ 9

Zuschußzahlung bei Betriebsunfällen

Bei Betriebsunfällen (ausgenommen Wegeunfälle), die der Arbeitnehmer nicht selbst grob fahrlässig verursacht hat und die eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als 6 Wochen zur Folge haben, wird von der 7. Woche ab bis zum Ablauf der 13. Woche ein Zuschuß zum Verletztengeld bis zu 100 % des Nettolohnes gezahlt. Sofern der Verletzte Ersatzansprüche gegen Dritte hat, gehen diese insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser Zuschüsse zum Verletztengeld zu leisten hat.

§ 10

Entlohnung

A. Allgemeine Bestimmungen

1. Die Entlohnung kann nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen je nach der Organisation des Arbeitsablaufs und den Voraussetzungen der Arbeit am Arbeitsplatz im Zeit-, Akkord- oder Prämienlohn erfolgen. Eine Änderung bestehender Entlohnungsarten (Zeit-, Akkord- oder Prämienlohn) und -methoden (zum Beispiel Refa, Bedaux usw.) oder ihre erstmalige Festlegung ist zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren.

2. Führt ein Arbeitnehmer innerhalb einer Betriebsabteilung betriebsüblich Arbeiten verschiedener Lohngruppen oder Entlohnungsarten aus, so sind die Arbeiten nach Maßgabe der tatsächlich verrichteten Tätigkeiten anteilmäßig zu entlohnen, wenn nicht betrieblich ein Lohn zwischen den betreffenden Lohngruppen vereinbart ist.

Änderungen im Arbeitseinsatz, die sich aus saisonalen Schwankungen ergeben, begründen keine Betriebsüblichkeit.

In allen übrigen Fällen bedarf eine Verschlechterung der bisherigen Lohnbedingungen der Abänderungskündigung.

3. Wird in einem Betrieb oder in einer Betriebsabteilung durchgehend in 3 Schichten gearbeitet, so ist durch Betriebsvereinbarung sicherzustellen, daß durch die Einhaltung der gesetzlichen Pausen kein Verdienstaufschlag entsteht.

4. Soweit nach den Bestimmungen dieses Tarifvertrages ein Durchschnittsverdienst zu bezahlen ist und nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart wurde, ist der Lohnabrechnungszeitraum (laufende oder letzte abgerechnete Lohnperiode) als Bezugsgröße zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat generell zu vereinbaren.

B. Zeitlohn (hier nicht abgedruckt)

C. Akkordlohn (hier nicht abgedruckt)

D. Prämienarbeit (hier nicht abgedruckt)

E. Einigungsstelle

Kann zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat über die Anwendung der vorstehenden Bestimmungen (§ 10), soweit sie unter das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates laut § 56 BVG fallen, keine Einigung erzielt werden, entscheidet die Einigungsstelle nach § 50 BVG verbindlich.

§ 11

Lohnzahlung

1. Der Lohnabrechnungszeitraum wird jeweils mit dem Betriebsrat vereinbart.

Lohnabrechnungszeitraum, Art, Zeit sowie der Ort der Lohnabrechnung und Lohnzahlung werden zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat vereinbart.

2. Die Lohnabrechnung muß den Lohnabrechnungszeitraum, die Arbeitsstunden, Überstunden, bezahlte Urlaubszeiten, Feiertagsbezahlungen, die Höhe des Stundenlohnes (Zeit-, Akkord-, Prämienlohn), die notwendigen Zuschläge sowie die

Abzüge enthalten.

3. Unstimmigkeiten zwischen der Abrechnung und dem bar ausgezahlten Lohnbetrag sind sofort zu melden.

Ansprüche gegen die rechnerische Richtigkeit der Abrechnung sind spätestens innerhalb vier Wochen nach der Lohnauszahlung geltend zu machen.

4. Der Betriebsrat kann durch ein beauftragtes Betriebsratsmitglied jederzeit die Lohnunterlagen einsehen.

§ 12

Begründung, Änderung und Lösung des Arbeitsverhältnisses

1. Einstellungen und Entlassungen von gewerblichen Arbeitnehmern erfolgen unter Beachtung des im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehenen Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates. Neueingestellten Arbeitnehmern soll ein schriftlicher Einstellungsbescheid ausgehändigt werden. Ein Durchschlag davon ist dem Betriebsrat zuzuleiten. Aus dem Einstellungsbescheid müssen ersichtlich sein:

a) Personalien,

b) Tag des Arbeitsbeginns, Dauer der Probezeit, eventuelle Befristung des Arbeitsverhältnisses,

c) Tätigkeitsbezeichnung und Lohngruppeneinstufung.

2. Die Kündigungsfrist beträgt 2 Wochen zum Wochenschluß.

3. Für ältere Arbeitnehmer gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen (§ 622 ff. BGB).

4. Bei Einstellungen sind nach Möglichkeit Arbeitnehmer, die ohne eigenes Verschulden aus dem Betrieb entlassen worden sind, bevorzugt einzustellen.

5. Mit neu einzustellenden Arbeitnehmern kann eine Probezeit bis zu höchstens 28 Tagen vereinbart werden.

Innerhalb der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit eintägiger Frist gekündigt werden.

Die Einstellung von Beschäftigten auf eine befristete Zeit über 4 Wochen hinaus muß mit dem Betriebsrat geregelt sein. Wird der Arbeitnehmer über eine Befristung hinaus beschäftigt, gilt die Kündigungsfrist der Ziff. 2.

6. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhält der Arbeitnehmer seine Papiere schnellstmöglich zurück. Gleichzeitig ist eine Urlaubsbescheinigung auszuhandigen. Auf Verlangen wird dem Arbeitnehmer ein Zeugnis über Art und Dauer seiner Beschäftigung ausgestellt, das auf Wunsch auf Führung und Leistung auszudehnen ist. Auf Wunsch ist dem Arbeitnehmer jederzeit auch ein Zwischenzeugnis auszustellen.

§ 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.

§ 14

Geltendmachung von Ansprüchen

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb einer Ausschlußfrist von 3 Monaten nach Fälligkeit gegenüber dem Arbeitgeber oder seinem Vertreter geltend zu machen; für Ansprüche aus § 10 des Manteltarifvertrages beträgt die Ausschlußfrist 6 Monate.

§ 15

Inkrafttreten und Laufzeit

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1.10.1970 in Kraft und ist erstmals mit dreimonatiger Frist zum 31.12.1975 kündbar. Für die Zeit danach kann dieser Tarifvertrag mit einer Frist von 3 Monaten zu jedem Quartalsende schriftlich gekündigt werden.
2. Mit Inkrafttreten dieses Manteltarifvertrages tritt der zum 30.9.1966 gekündigte Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Textilindustrie in Hamburg und Schleswig-Holstein vom 29.11.1951 außer Kraft.