

# **Mantel-TV für die kaufmännischen und technischen Angestellten einschließlich der Meister und Auszubildenden in der Textilindustrie Hamburg und Schleswig-Holstein vom 14.1.1972**

## **§ 1**

### **Geltungsbereich**

- a) räumlich: für die Freie und Hansestadt Hamburg und für das Land Schleswig-Holstein;
- b) 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 Gewerbezweigen gehören;
3. persönlich: für die kaufmännischen und technischen Angestellten einschließlich Meister und Auszubildende, die gem. § 3 Tarifvertragsgesetz Mitglieder der Tarifvertragsparteien sind.

## **§ 2**

### **Begründung, Änderung und Lösung des Arbeitsverhältnisses**

1. Einstellungen und Entlassungen von Angestellten erfolgen unter Beachtung des im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehenen Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates.
2. Bei der Einstellung kann eine Probezeit bis zu 3 Monaten vereinbart werden. Während der Probezeit kann mit einer Frist von einem Monat zum Schluß eines Kalendermonats gekündigt werden.
3. Mit dem Angestellten ist ein schriftlicher Anstellungsvertrag abzuschließen. Aus diesem muß hervorgehen: Personalien, Tag des Arbeitsbeginns, tarifliche Beschäftigungs- und Gehaltsgruppe, Höhe des monatlichen Gehalts, etwa vereinbarte Probezeit.
4. Die Kündigungsfrist für Angestellte beträgt 6 Wochen zum Quartalsschluß, soweit nichts anderes vereinbart ist, oder das Gesetz zum Schutze für ältere Angestellte Anwendung findet.
5. Während der Kündigungsfrist ist dem Angestellten 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 erfolgt, die nicht in dem Verhalten oder der Person des Angestellten lagen.  
Angestellte 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.
6. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhält der Angestellte seine Papiere schnellstmöglich zurück. Gleichzeitig ist eine Urlaubsbescheinigung auszuhändigen. Auf Verlangen wird dem Angestellten ein Zeugnis über Art und Dauer seiner Beschäftigung ausgestellt, das auf Wunsch auf Führung und Leistung auszudehnen ist. Auf Wunsch ist dem Angestellten jederzeit auch ein Zwischenzeugnis auszustellen.

## **§ 3**

### **Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses**

1. Wird ein Angestellter wegen betrieblicher Erfordernisse entlassen und erfolgt innerhalb von zwei Jahren seine Wiedereinstellung, so gilt das Arbeitsverhältnis bezüglich der im Betrieb erworbenen Rechte als nicht unterbrochen.
2. Das gleiche gilt, wenn das Arbeitsverhältnis durch Kündigung des Angestellten in folgenden Fällen beendet wird:
  - a) 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.

## **§ 4**

### **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 Verdienstaufschlag 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. In Notfällen und bei Inventur können die Angestellten vorübergehend nach Zustimmung des Betriebsrates zu anderer als zu der regelmäßigen Arbeitszeit im Rahmen der Arbeitszeitordnung herangezogen werden.

## § 5

### 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 sind - ausgenommen bei Teilzeitbeschäftigung - die Arbeitsstunden, die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistet werden, es sei denn, die regelmäßige tägliche Arbeitszeit wird wegen unentschuldigtem Fehlen 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.

## § 6

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

Die Vergütung von Überstunden für die Fälle des § 5 beträgt bei zur Zeit 40 Wochenarbeitsstunden 1/173 des gesamten Monatsgehalts zuzüglich folgender Zuschläge:

1. Der Mehrarbeitszuschlag beträgt für die ersten 6 Mehrarbeitsstunden in der Woche 25 % und für darüber hinausgehende Mehrarbeitsstunden 35 %.
  2. 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.
3. Der Nachtarbeitszuschlag beträgt, soweit es sich nicht um 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 § 6 Ziff. 3 d) zu zahlen ist, durchschnittlich eine Belastung von 30 % pro Stunde erreicht wird.

      - e) bei gelegentlicher Nachtarbeit 50 %.
    4. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge wird nur der jeweils höhere bezahlt. Dies gilt jedoch nicht für den Nachtarbeitszuschlag, dieser wird stets addiert.
    5. Für Teilzeitbeschäftigte gilt als Mehrarbeit die über die jeweils geltende tarifliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit.

## § 7

### Kurzarbeit

1. Zur Vermeidung von Entlassungen kann Kurzarbeit nur dann eingeführt werden, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen, die zur Gewährung von Kurzarbeitergeld notwendig sind, vorliegen.
2. Durch Vereinbarung mit dem Betriebsrat kann eine Kürzung der Arbeitszeit

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

## § 8

### Gehaltsregelung

1. Die Gehaltsregelung erfolgt aufgrund einer besonderen Gehaltsvereinbarung zwischen den Tarifvertragsparteien. Der Gehaltsregelung ist ein Gruppenplan zugrunde gelegt, der die Einstufung der Angestellten nach Tätigkeit und Berufsausbildung vorsieht. Der Gruppenplan ist Bestandteil dieses Manteltarifvertrages.
2. Für die Einreihung der Angestellten in die einzelnen Beschäftigungsgruppen ist ausschließlich die Art ihrer Tätigkeit maßgebend.
3. Übt ein Angestellter gleichzeitig mehrere Tätigkeiten aus, die in verschiedenen Gruppen eingereicht sind, so erfolgt seine Eingruppierung in diejenige Gruppe, die seiner überwiegenden Tätigkeit entspricht.
4. Bei vorübergehender aushilfs- oder vertretungsweise Wahrnehmung von Tätigkeiten in einer höheren Gehaltsgruppe ist ein Ausgleich in Höhe des Differenzbetrages des bisherigen Gehalts und der höheren Tarifgruppe zu zahlen, wenn die Beschäftigung in der höheren Gruppe mehr als drei Wochen dauert.
5. Gehaltsänderungen treten am 1. desjenigen Monats in Kraft, in dem eine höher bewertete Tätigkeit übernommen oder ein höheres Lebens- oder Berufsalter erreicht wird.

## § 9

### Arbeitsversäumnis

Eine Vergütung ausgefallener Arbeitszeit aus Gründen, die in der Person des Angestellten 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 Angestellten 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 Gehaltsausfall 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 Angestellte einen eigenen Hausstand führt oder gründet, 1 Tag.
10. Stirbt ein verheirateter Angestellter nach mindestens einjähriger Betriebszugehörigkeit, so ist an den Ehegatten bzw. an unterhaltsberechtigten Kindern 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 Angestellten ist der alleinstehende Angestellte gleichgestellt, soweit er Kinder oder Eltern hinterläßt, für die er allein unterhaltsverpflichtet war.

**§ 10**

**Arbeitsverhinderung**

1. Wird der Angestellte durch Krankheit oder einen sonstigen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so behält er den Anspruch auf das Gehalt bis zur Dauer von 6 Wochen, jedoch nicht über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.
2. Bei Erkrankungen, die mit Arbeitsunfähigkeit verbunden sind, ist der Angestellte verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich Mitteilung zu machen. Dieser ist berechtigt, die Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu verlangen.

**§ 11**

**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.

**§ 12**

**Besitzstand**

Bessere Arbeits- oder Gehaltsbedingungen bleiben unberührt.

**§ 13**

**Inkrafttreten und Laufzeit**

1. Dieser Tarifvertrag tritt mit dem 1.2.1972 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 31.12.1971 gekündigte Manteltarifvertrag für die kaufmännischen und technischen Angestellten einschließlich der Meister und Auszubildenden in der Textilindustrie Hamburg und Schleswig-Holstein vom 11.5.1971 außer Kraft.