

Manteltarifvertrag
für die Angestellten der Bekleidungsindustrie in Westfalen
vom 27. 4. 1971 in der Fassung vom 26. Mai 1999

Zwischen dem

Verband der Nord-Westdeutschen Bekleidungsindustrie, Bielefeld

und

der IG Metall, Bezirksleitung NRW

wird folgender Tarifvertrag abgeschlossen:

§ 1

Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt:

1. Räumlich: Für das Gebiet der Regierungsbezirke Arnsberg, Detmold und Münster.
2. Fachlich: Für die Betriebe der Bekleidungsindustrie einschließlich der Hilfs- und Nebenbetriebe.
3. Persönlich: Für alle dort beschäftigten Angestellten und die für Angestelltenberufe Auszubildenden.

§ 2

Einstellung

1. Bei der Einstellung sind die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen zu beachten.
2. Bei Einstellung von Angestellten sind die Anstellungsbedingungen, wie Art der Tätigkeiten, Gehaltsgruppe und Monatsgehalt mit allen tariflichen und sonstigen Zulagen auf gegliedert schriftlich festzulegen und von den Parteien zu unterzeichnen.
3. Änderungen und Ergänzungen der Anstellungsbedingungen bedürfen der Schriftform.
4. Eine Probezeit muß schriftlich vereinbart werden, sie darf 3 Monate nicht überschreiten. Wird über die Weiterbeschäftigung nicht mindestens 1 Woche vor Ablauf der Probezeit eine Erklärung abgegeben, so gilt die Anstellung als fest auf unbestimmte Zeit.
5. Hat der Arbeitgeber eine persönliche Vorstellung des Angestellten verlangt, so trägt er die Kosten.
6. Eine Beschäftigung zur Aushilfe darf die Dauer von 3 Monaten nicht überschreiten. Darüber hinausgehende Anstellungsverhältnisse sind unbefristete Anstellungsverhältnisse.

§ 3

Arbeitszeit

Geregelt im Tarifvertrag über Jahresarbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung für die Angestellten der Bekleidungsindustrie in Westfalen vom 18. März 1996.

§ 4

Zuschlagpflichtige Mehrarbeit

Geregelt im Tarifvertrag über Jahresarbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung für die Angestellten der Bekleidungsindustrie in Westfalen vom 18. März 1996.

§ 5

Nachtarbeit

Geregelt im Tarifvertrag über Jahresarbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung für die Angestellten der Bekleidungsindustrie in Westfalen vom 18. März 1996.

§ 6

Sonn- und Feiertagsarbeit

Geregelt im Tarifvertrag über Jahresarbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung für die Angestellten der Bekleidungsindustrie in Westfalen vom 18. März 1996.

§ 7

Vergütung der Mehr-, Schicht- und Nachtarbeit sowie der Arbeit an Sonn- und Feiertagen

1. Die Vergütung von Mehrarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit erfolgt je Arbeitsstunde mit dem im § 3 festgelegten Teilungsfaktor des tatsächlichen effektiven Monatsgehaltes und einem Zuschlag.
2. Bei Nacht- bzw. Schichtarbeit wird ein Zuschlag gezahlt. Der Zuschlag errechnet sich aus dem durch den Teilungsfaktor festzustellenden Stundenverdienst.
3. Die Zuschläge betragen:

a)	für Mehrarbeit	
	bis zu 6 Stunden wöchentlich	25 %
	von der 7. Stunde an	35 %
b)	bei Schichtarbeit	
	für die 2. Schicht	15 %
c)	für Nachtarbeit	25 %
d)	für Arbeit an Sonntagen	50 %
e)	für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Sonntag fallen,	100 %
f)	für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Wochentag fallen,	150 %.

4. Ist Nacht- bzw. Schichtarbeit zugleich zuschlagpflichtige Mehrarbeit, so ist der Mehrarbeitszuschlag zusätzlich zu gewähren.

Die Zahlung von Sonntags- bzw. Feiertagszuschlag schließt den Mehrarbeitszuschlag aus.

5. Bei Mehrarbeit, die nicht im unmittelbaren Anschluß an die regelmäßige Arbeitszeit erfolgt, besteht Anspruch auf Vergütung für mindestens 3 Stunden.

§ 8

Kurzarbeit

1. Eine Verkürzung der Arbeitszeit liegt unter Beachtung des § 3 dieses Tarifvertrages und der dort zugelassenen Regelungen vor, wenn die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit unterschritten wird.
2. Die Betriebsleitung kann für den ganzen Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen eine Verkürzung der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit mit einer Ankündigungsfrist von 3 Tagen nach vorheriger Anhörung des Betriebsrates anordnen, wenn die Verkürzung wöchentlich 4 Stunden für die Dauer von 2 Wochen nicht überschreitet.
3. Darüber hinaus kann in Vereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit für den ganzen Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen mit einer Ankündigungsfrist von 6 Tagen um mehr als 4 Stunden wöchentlich oder für eine längere Dauer als 2 Wochen verkürzt werden. Die vereinbarte Verkürzung der Arbeitszeit endet in jedem Fall mit Einstellung der Zahlung von Kurzarbeitergeld.
4. Ist die Verkürzung unter Beachtung von Ziff. 3 befristet und geht der Betrieb innerhalb dieser Zeit zu längerer Arbeit bis zur Vollarbeit über, so kann eine erneut notwendig werdende Verkürzung der Arbeit bis zum alten Umfang ohne vorherige Ankündigung und ohne Vereinbarung mit dem Betriebsrat erfolgen.
5. Die Kürzung des Monatsgehaltes wird ohne Rücksicht auf die Kündigungsfrist des Einzelarbeitsverhältnisses mit Ablauf einer Frist von mindestens 14 Kalendertagen jeweils zum 1. oder 16. eines Monats wirksam.

6. Bei der Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit um
höchstens 4 Stunden

darf eine Kürzung des Monatsgehaltes nicht erfolgen.

Beträgt die wöchentliche Arbeitszeitverkürzung

mehr als 4 Stunden,

so ist eine Kürzung des vereinbarten Monatsgehaltes für jede fehlende Arbeitsstunde um den in § 3 festgelegten Teilungsfaktor zulässig.

Wird die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt des Monats auf weniger als zwei Drittel der tariflichen Arbeitszeit verkürzt, darf eine weitere Gehaltskürzung nicht eintreten.

Die Angestellten haben, unabhängig vom Kurzarbeitergeld gem. §§ 63 ff. AFG, Anspruch auf mindestens zwei Drittel ihres Monatsgehaltes.

3. Dauert die Kurzarbeit länger als 2 Monate, so können die betroffenen Angestellten das Arbeitsverhältnis mit Monatsfrist zum Monatsende kündigen.
4. Angestellte, denen während der Kurzarbeit gekündigt wird, erhalten für den letzten Monat vor dem Ausscheiden die vollen Monatsbezüge ohne Rücksicht auf etwaige Kurzarbeit.

Angestellten, denen bereits vor Einführung der Kurzarbeit gekündigt war, wird während der Kündigungszeit bzw. Kurzarbeit das volle Gehalt weitergezahlt. Beträgt die Kündigungsfrist 3 Monate oder mehr, so erhalten sie die vollen Monatsbezüge nur für die halbe Kündigungsfrist.

§ 9

Gehaltsregelung

1. Die Untergliederung der Tätigkeiten in Gehaltsgruppen und die Vereinbarung der Tarifgehälter erfolgen in einem besonderen Vertrag. Die darin aufgeführten Beispiele sind weder erschöpfend noch für jeden Betrieb zutreffend.

Für die Einstufung des einzelnen Angestellten ist ausschließlich seine Tätigkeit entscheidend, auf die Berufsbezeichnung kommt es nicht an.

2. Jeder Angestellte ist in die Gehaltsgruppe einzustufen, die der von ihm überwiegend ausgeübten Tätigkeit entspricht.
3. Etwaige Schwierigkeiten, die sich aus der Eingruppierung ergeben, werden gemeinschaftlich zwischen den beiderseitigen Tarifparteien unter Hinzuziehung der Betriebsleitung und des Betriebsrates geklärt.
4. Bei der Gehaltsbemessung sind die übrigen Tätigkeiten, soweit sie höherwertig sind, entsprechend zu vergüten.
5. Vorübergehende Vertretung in einer höheren Gruppe durch einen Angestellten einer niedrigeren Gruppe begründet keinen Anspruch auf die höheren tariflichen Gehaltsbezüge, wenn die Vertretung nicht länger als 1 Monat im Kalenderjahr andauert.
6. Ändert sich die ausgeübte Tätigkeit des Angestellten in der Weise, daß sie überwiegend den Merkmalen einer höheren Gehaltsgruppe entspricht, so ist die Höhergruppierung vorzunehmen.
7. Bei Ereignissen, die nach dem Tarifvertrag eine Erhöhung der Einkommensbezüge bedingen, tritt die Erhöhung am 1. des laufenden Monats in Kraft.
8. Teilzeitbeschäftigte erhalten Bezüge entsprechend der Dauer ihrer Tätigkeit.
9. Die Tarifgehälter sind Mindestgehälter.

Zulagen müssen so bezeichnet sein, daß ersichtlich ist, aus welchem Grunde sie gewährt werden.
10. Reisenden, die ausschließlich für ein Unternehmen tätig und hinsichtlich ihrer Arbeit an dessen Weisungen gebunden sind, ist, falls sie ganz oder teilweise gegen Provision beschäftigt werden, ein Mindesteinkommen entsprechend den Sätzen der Gruppe, in der sie ihrer Tätigkeit nach einzugruppiert sind, zu gewährleisten.

Das Monatseinkommen gilt als gewährt, wenn es den Durchschnitt im Kalenderjahr erreicht.

Der Ersatz der reinen Reisespesen bleibt bei der Gehaltsbemessung außer Ansatz.

§ 10

Gehaltszahlung

1. Der Gehaltszahlungszeitraum beträgt 1 Monat. Art, Zeit sowie Ort der Gehaltszahlung sind in Vereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat festzulegen.
2. Nach Ablauf der Gehaltszahlung ist dem Angestellten eine schriftliche Abrechnung auszuhandigen.

Diese hat zu enthalten:

- a) die Bruttobezüge, bei variablen Bezügen in Aufgliederung,
 - b) die gesetzlichen Abzüge sowie andere Abzüge, wozu der Arbeitgeber aufgrund einer Vereinbarung verpflichtet ist,
 - c) das Netto Gehalt.
3. Offenbare Unrichtigkeiten sind sofort nach Erhalt der Gehaltsabrechnung geltend zu machen.

Sachliche Beanstandungen gegen die Gehaltsabrechnung müssen spätestens innerhalb von einem Monat vorgebracht werden.

4. Sollte die monatliche Gehaltsabrechnung bei Kurzarbeit i. S. d. AFG zu Nachteilen bei der Zahlung des Kurzarbeitergeldes führen, so ist der das Kurzarbeitergeld berechnenden Stelle eine halbmonatliche Gehaltsabrechnung zu geben.

§ 11

Gehaltszahlung im Sterbefall

1. Im Todesfall ist das Gehalt des Angestellten an die nachstehend aufgeführten Hinterbliebenen in folgender Reihenfolge zu zahlen:
 - a) An den überlebenden Ehegatten,
 - b) an die Kinder, soweit für sie Lohnsteuerermäßigung gewährt wird,
 - c) an die unterhaltsberechtigten Eltern.

Bei mehreren Anspruchsberechtigten der Ziff. b) oder c) kann der Arbeitgeber mit befreiender Wirkung an einen der Anspruchsberechtigten zahlen.

2. Die Gehaltsfortzahlungsverpflichtung erstreckt sich auf den Sterbemonat und den darauf folgenden Monat.

Darüber hinaus wird bei Unfällen innerhalb der Arbeitszeit mit Todesfolge ein weiteres Monatsgehalt gezahlt.

§ 12 *)

Gehaltsfortzahlung und Mitteilungspflicht

*) in der bis 31.12.1999 geltenden Fassung.
Ab 01.01.2000 entfällt Ziff. 3 Abs. 3 - 8

bei Arbeitsverhinderung

1. Ist ein Angestellter an der Arbeitsleistung durch Krankheit verhindert, so hat er dies unverzüglich, spätestens binnen 3 Tagen der Betriebsleitung anzuzeigen.
2. Das gleiche gilt, wenn ein Angestellter aus anderen in seiner Person liegenden Gründen an der Arbeitsleistung verhindert ist.
3. Mit Wirkung ab dem 01. März 1997 bemißt sich die Höhe des Entgelts bis zur Dauer von 6 Wochen bei unverschuldeter mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit und bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, unabhängig von der jeweiligen gesetzlichen Regelung, nach dem Arbeitsentgelt, das dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden tariflichen regelmäßigen oder davon abweichend vereinbarten Arbeitszeit zusteht. Für die Entgeltberechnung kann auch das durchschnittliche Arbeitsentgelt eines Zeitraums zugrunde gelegt werden. Für diesen Fall gelten die manteltariflichen Bestimmungen zur Berechnung des Durchschnittsentgelts. Mehrarbeitsstunden und -zuschläge bleiben bei jeder Berechnungsart außer Ansatz.

Der Anspruch nach Abs. 1 entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.

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:

Für einen entgeltfortzahlungspflichtigen Tag einer Arbeitsunfähigkeit oder einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation kann dem Arbeitnehmer ein Betrag im Umfang von 1,5 Stunden-Entgelten auf die Jahressonderzahlung in Anrechnung gebetracht werden. Ist die Arbeitszeit kürzer oder länger als 37 Stunden, so ist der dem Anrechnungsbeitrag zugrundezulegende Stundensatz entsprechend zu ändern.

Die Anrechnung erfolgt nach folgender Maßgabe: für den ersten Krankheitsfall im Kalenderjahr erfolgt sie bis zu 4 Arbeitsunfähigkeitstagen, für die folgenden drei Krankheitsfälle im Kalenderjahr bis zu 3 Arbeitsunfähigkeitstagen.

Durch Betriebsvereinbarung oder, sofern eine solche nicht abgeschlossen wurde, auf Verlangen des Arbeitnehmers kann anstelle der Anrechnung das Arbeitszeitkonto mit einer entsprechenden Zeitschuld belastet werden. Der Ausgleich dieser Zeitschuld erfolgt nach den tariflichen Arbeitszeitbestimmungen.

Der Ausgleich kann auch erfolgen

- a) durch Verrechnung mit ganzen Urlaubstagen oder mit Bruchteilen von Urlaubstagen,
- b) durch Nachholarbeit.

Im Falle der Verrechnung mit Bruchteilen von Urlaubstagen findet § 5 Abs. 2 BUrlG keine Anwendung. Für die Nachholarbeit fallen keine Mehrarbeitszuschläge an. Für die Ausübung des Wahlrechts findet § 4 a Abs. 1 Satz 1 EFZG entsprechende Anwendung. Ein Ausgleich durch Nachholarbeit ist nur mit Einwilligung des Arbeitgebers möglich. Bei dem Ausgleich durch Urlaub ist § 4 a Abs. 3 EFZG zu beachten.

4. Überschreitet die Arbeitsverhinderung gem. Ziff. 3 oder 4 den Zeitraum von 6 Wochen, so erhält der Angestellte einmal im laufenden Kalenderjahr vom Beginn der 7. Woche an einen Zuschuß zu den Leistungen des Sozialversicherungsträgers in Höhe von 5 % des Bruttomonatsverdienstes.

Der Zuschuß zusammen mit den Bezügen des Sozialversicherungsträger soll 95 % des vordem bezogenen Nettogehaltes nicht überschreiten. Freiwillige Leistungen dieser Art können auf den Zuschuß angerechnet werden.

Leistungen, die dem Angestellten infolge eigener zusätzlicher Beitragsleistungen zufließen, bleiben bei der Feststellung des Zuschusses unberücksichtigt.

6. Der Zuschuß wird gezahlt:

nach einer Betriebszugehörigkeit von

- 3 Jahren bis zur Dauer von 1 Monat,
- 5 Jahren bis zur Dauer von 2 Monaten,
- 10 Jahren bis zur Dauer von 3 Monaten,
- 15 Jahren bis zur Dauer von 4 Monaten,
- 20 Jahren bis zur Dauer von 5 Monaten.

7. Ein Angestellter hat Anspruch auf Fortzahlung seines Gehaltes in folgenden Fällen:

- a) bei Vorladung vor Behörden, falls nicht anderweitig ein Anspruch auf Ersatz des Verdienstausfalles besteht; dies gilt nicht, wenn der Angestellte Beteiligter 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 10 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 der Angestellte zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege seines erkrankten Kindes der Arbeit fernbleibt und eine andere im Haushalt des Angestellten lebende Person die Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege nicht übernehmen kann, bis zu 3 Tagen im Jahr.

In entsprechenden Fällen haben Angestellte für Kinder bis zu 12 Jahren für die Dauer des Anspruchs nach § 45 Abs. 2 SGB V Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung.

8.1) Wird das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber gekündigt, so ist dem hiervon betroffenen Angestellten für die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz bei Fortzahlung des Gehaltes die erforderliche Freizeit zu gewähren.

§ 13²⁾

Bezahlte Freistellung aus besonderem Anlaß

1. Jeder Angestellte hat unter Fortzahlung seines Gehaltes Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit, wenn er diese wegen folgender Ereignisse versäumt:

- a) bei eigener Eheschließung für 2 Tage

- | | | |
|----|--|--------------------|
| b) | bei eigener Silberhochzeit | für 1 Tag |
| c) | bei Eheschließung von Kinder 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 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 Ziff. 1 aufgeführtes Ereignis auf einen arbeitsfreien Tag, so ist die Freizeit im zeitlichen Zusammenhang, z. B. an dem unmittelbar nachfolgenden oder vorhergehenden Arbeitstag, zu gewähren.
 3. Der Anspruch auf bezahlte Freistellung entfällt, wenn der Angestellte am letzten Tag vor oder am ersten Tag nach dem Ereignis unentschuldig der Arbeit fernbleibt.

§ 14

Kündigung

1. Jede Kündigung setzt die Einhaltung der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen voraus.
2. Innerhalb eines Probearbeitsverhältnisses ist die Kündigung mit Monatsfrist zum Monatsende zulässig.
3. Die Kündigung muß in schriftlicher Form erfolgen.
4. Nach der Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist dem Angestellten eine angemessene Freizeit zur Bewerbung um einen neuen Arbeitsplatz zu gewähren. Ein Gehaltsabzug erfolgt nicht.
5. Ausscheidende Angestellte können auf Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis durch Ausgleichsquittung nicht verzichten. Auflösungsverträge sind zulässig.
6. Wenn in Folge erheblicher, insbesondere technischer oder organisatorischer Umgestaltung, die der Kostenersparnis dient, Arbeitsplätze von Angestellten wegfallen oder sich ändern, sind den betroffenen Angestellten nach Möglichkeit andere geeignete, zumutbare Arbeitsplätze anzubieten.

- a) Wird im Zusammenhang mit diesem Angebot eine Umschulung notwendig, so darf sich der betreffende Angestellte den erforderlichen Maßnahmen nicht entziehen.

Werden durch Maßnahmen des Arbeitsförderungsgesetzes nicht die Nettobezüge erreicht oder übersteigen die Kosten die Erstattungsbeträge, so trägt der Arbeitgeber den Differenzbetrag.

- b) Angestellte, die infolge dieser Maßnahme auf einen Arbeitsplatz mit geringeren Gehaltsbezügen umgesetzt werden, erhalten für die Dauer der Kündigungszeit und zusätzlich für die in der Tabelle nach d) festgelegten Fristen ihr vereinbartes Gehalt weiter.
- c) Angestellte, die als Folge dieser Maßnahmen entlassen werden, erhalten eine Abfindung.
- d) Anspruch auf Verlängerung der Weiterzahlung des Gehaltes oder auf eine Abfindung haben Angestellte, die bei Ausspruch der Kündigung das 45. Lebensjahr vollendet und mindestens 10 Jahre ununterbrochen dem Betrieb angehört haben.

Angestellte, die das 65. Lebensjahr vollendet haben, haben keinen Anspruch. Der Anspruch auf Weiterzahlung bzw. auf Abfindung besteht bei einer

Betriebszugehörigkeit und von	vollendetem Lebensjahr			
	45.	50.	55.	60.
10 Jahren	2	3	4	5
15 Jahren	3	4	5	6
20 Jahren	4	5	6	7
25 Jahren	5	6	7	8

Monate bzw. Monatsverdienste.

- e) Die Abfindung wird bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig.

Die Leistung gilt als Abfindung i.S.d. §§ 9 und 10 des Kündigungsschutzgesetzes oder entsprechender gesetzlicher Regelungen.

§ 15

Zeugnis

1. Unbeschadet des Anspruchs auf ein endgültiges Zeugnis, ist dem Angestellten auf Wunsch in begründeten Fällen ein Zwischenzeugnis auszustellen.
2. Das Zeugnis hat Auskunft zu geben über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses und die ausgeübte Tätigkeit.
Auf Verlangen des Angestellten ist das Zeugnis auf Leistung und Führung auszudehnen.

§ 16

Betriebszugehörigkeit

Bei Berechnung der Betriebszugehörigkeitsdauer wird die Dauer früherer Betriebszugehörigkeit angerechnet, wenn diese durch Umstände unterbrochen wurde, die der Angestellte nicht zu vertreten hat.

§ 17

Wettbewerbsabreden

Werden Wettbewerbsabreden getroffen, so müssen sie den Bestimmungen der §§ 74 - 75 f des Handelsgesetzbuches entsprechen.

§ 18

Erlöschen von Ansprüchen

1. Bei bestehendem Arbeitsverhältnis erlöschen Ansprüche auf Vergütung jedweder Art, wenn sie nicht innerhalb von 2 Monaten nach Gehaltsabrechnung geltend gemacht worden sind.
2. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erlöschen alle beiderseitigen Ansprüche aus diesem, wenn sie nicht innerhalb von 2 Monaten nach dem tatsächlichen Ausscheiden aus dem Betrieb schriftlich geltend gemacht worden sind, und innerhalb eines weiteren Monats Klage erhoben wird.
3. Bei Reisenden beginnen die Fristen nach Ziff. 1 und 2 mit Erhalt der Endabrechnung.

§ 19

Schlußbestimmungen

1. Dieser Manteltarifvertrag tritt am 1. 05. 1996 in Kraft. § 12 Ziff. 3 – Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall – wurde geändert durch Tarifvertrag vom 26.05.1999 und gilt mit Wirkung ab 01.01.2000.
2. Die Bestimmungen dieses Vertrages sind Mindestbedingungen und können zugunsten der Angestellten erweitert, nicht aber eingeeengt werden. Bestehende für die Angestellten günstigere Bedingungen dürfen nicht zu ihren Ungunsten verändert werden.
3. Wenn und soweit bessere gesetzliche Regelungen eintreten, werden diese durch diesen Vertrag nicht berührt.
4. Dieser Vertrag kann von jeder Vertragspartei mit dreimonatiger Frist zum Jahresende gekündigt werden, erstmals zum 31. 12. 1974.
5. Hält bei ungekündigtem Vertrag eine der vertragsschließenden Parteien eine Änderung oder Ergänzung des Manteltarifvertrages oder einzelner Bestimmungen für notwendig, so verpflichten sich die übrigen Vertragsparteien, alsbald in Verhandlungen einzutreten.
6. Die §§ 12 und 13 wurden eingefügt bzw. geändert durch Tarifverträge vom 13. Mai 1980 bzw. 26.05.1999. Die bisherigen Bestimmungen entfallen.
§ 12 Ziff. 3 Abs. 3 – 8 tritt mit Wirkung ab 01.01.2000 außer Kraft.

Die §§ 8 und 19 wurden ergänzt und geändert durch Tarifverträge vom 24. 10. 1989 und 7. 6. 1991.

7. Die §§ 3 - 6 sind geregelt im Tarifvertrag über Jahresarbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung für die Angestellten der Bekleidungsindustrie in Westfalen vom 18. 03. 1996.

§ 19 Ziff. 4 S. 2 und die Protokollnotiz zu § 3 entfallen.

- 1) **Protokollnotiz zu § 12 Ziff. 8:**

Der § 629 Bürgerliches Gesetzbuch bleibt im übrigen unberührt.

2) **Protokollnotiz zu § 13:**

- I. Die gem. § 13 Ziff. 1c) zu gewährende bezahlte Freistellung bei Eheschließung von Kindern und Geschwistern setzt die Teilnahme des Anspruchsberechtigten an dem Ereignis voraus.
- II. a) Ein Anspruch auf bezahlte Freistellung aus besonderem Anlaß nach § 13 besteht nicht, wenn das Ereignis in die Zeit von Arbeitsunfähigkeit oder von unbezahlter Freistellung fällt.
b) Gem. § 13 Ziff. 2 besteht Anspruch auf bezahlte Freistellung auch dann, wenn die in Ziff. 1 aufgeführten Ereignisse in den bezahlten Urlaub fallen. Dies gilt nicht bei der Teilnahme an der Eheschließung von Geschwistern.
- III. Die zeitliche Festlegung der Freistellung gem. § 13 Ziff. 2 erfolgt im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber.

Bad Nauheim/Bielefeld, 26. Mai 1999

Verband der Nord-Westdeutschen
Bekleidungsindustrie e. V.

IG Metall
Bezirksleitung NRW