

**Manteltarifvertrag  
für die Angestellten der Textilindustrie  
in Hamburg und Schleswig-Holstein**

**vom 14. Januar 1972**

**in der Fassung vom 4. April 1996**

Zwischen dem

**Verband der Nord-Westdeutschen Textilindustrie e.V., Münster**  
und der

**Industriegewerkschaft Metall, Bezirk Küste, Hamburg**  
wird folgender Tarifvertrag abgeschlossen \*):

**§ 1  
Geltungsbereich**

Der Tarifvertrag erstreckt sich:

1. sachlich: auf alle Betriebe und Abteilungen mit textilindustrieller, textil-technologischer und verwandter Fertigung. Miteinfaßt sind - auch sofern sie einem Textilbetrieb angegliedert sind oder mit ihm in Konzernverbindung stehen - Betriebe/Abteilungen mit Ersatz- und Ergänzungsfertigung bzw. Servicefunktion sowie sonstige Betriebe und Abteilungen, in denen Textilien, Natur-, Kunst- und synthetische Fasern bzw. -stoffe be- und verarbeitet werden.
2. persönlich: auf die kaufmännischen und technischen Angestellten einschließlich Meister und Auszubildende.  
  
Tarifgebunden sind gem. § 3 TVG die Mitglieder der vertragsschließenden Parteien.
3. räumlich: auf das Gebiet der Freien und Hansestadt Hamburg und das Land Schleswig-Holstein

---

\*) In Zusammenhang mit dem Bündnis für Arbeit und Ausbildung vom 18.3.96/4.4.1996 wurden Bestimmungen über Arbeitszeit in das separat abgeschlossene Arbeitszeitabkommen übernommen und soweit erforderlich angepaßt. Im übrigen entspricht der MTV dem bisherigen Manteltarifvertrag.

§ 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 Aussetzungen 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**

Fragen der Arbeitszeit sind in dem Arbeitszeitabkommen (einschl. Jahresarbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung) vom 4.4.1996 geregelt.

Regelungen über eine Verkürzung der Arbeitszeit sind in § 7 dieses Tarifvertrages enthalten.

#### **§ 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 liegt vor, wenn und soweit die für den Vollzeit-Arbeitnehmer maßgebliche tarifliche bzw. betrieblich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit überschritten wird. Das gleiche gilt für nicht ausgeglichene Zeitguthaben, sofern dies vom Arbeitnehmer nicht zu vertreten ist, bei Ausscheiden des Arbeitnehmers oder nach Ablauf des Ausgleichszeitraumes, wenn keine Übertragung vereinbart ist.
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 und 24.00 Uhr.
4. Schichtarbeit liegt vor, wenn regelmäßig wechselnd 2- oder 3schichtig (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 Mehrarbeitsstunden für die Fälle des §5 Ziff. 1 beträgt bei 37 Wochenarbeitsstunden 1/162-tel des gesamten \*) Monatsgehalts zuzüglich folgender Zuschläge:

---

\*) einschließlich Prämien und übertariflicher Gehaltsteile

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 § 4 Ziff. 4 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) auf unter 30 Stunden je Woche mit einer Frist von 6 Tagen eingeführt werden.

Die Mitwirkung des Betriebsrats 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.
4. Die Bestimmungen dieses Paragraphen gelten ausschließlich für Kurzarbeit i.S.d. Arbeitsförderungsgesetzes.

Wird die Arbeitszeit aus anderen Gründen verkürzt, insbesondere gemäß § 3 Ziff. 1 des Arbeitszeitabkommens, kommt dieser Paragraph nicht zur Anwendung.

§ 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 eingereiht 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 Gehaltsaufschlag einschließlich 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, Schwiegereltern und Großeltern, soweit nicht bereits durch Ziffer 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 unterhaltsberechtigende 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 Angestellten ist der alleinstehende Angestellte gleichgestellt, soweit er Kinder oder Eltern hinterläßt, für die er allein unterhaltsverpflichtet war.

**§ 10**  
**Entgeltfortzahlung bei Krankheit**  
**Arbeitsverhinderung**

1. a) Mit Wirkung ab 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 maßgeblichen tariflichen regelmäßigen oder davon abweichenden vereinbarten Arbeitszeit zusteht.

Durch Vereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat kann für die Entgeltberechnung auch das durchschnittliche Arbeitsentgelt eines Zeitraumes, z.B. 13 Wochen bzw. 3 Monate, zugrundegelegt werden.

Mehrarbeitsvergütungen und –zuschläge bleiben bei jeder Berechnungsart außer Ansatz.

Der Anspruch nach Absatz 1 entsteht nach 4-wöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.

- b) Zeiten von Krankheit und Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation dürfen, unabhängig von der gesetzlichen Regelung, nicht auf den Urlaub angerechnet werden.
2. Soweit in den vorstehenden Bestimmungen eine Betriebsvereinbarung vorgesehen ist, erfolgen Regelungen in Betrieben ohne Betriebsrat nach Anhörung der Belegschaft bzw. der betroffenen Arbeitnehmer.
3. Bei Erkrankungen, die mit Arbeitsunfähigkeit verbunden sind, ist der Angestellte verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich Meldung 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**

Dieser Tarifvertrag ist am 14.02.1972 in Kraft getreten und ist mit 3-monatiger Frist zum Quartalsende schriftlich kündbar.

Münster/Hamburg, den 04.04.1996 / 23.09.2000

gez. VERBAND DER NORD-WEST  
DEUTSCHEN TEXTILINDUSTRIE e.V.  
Münster

gez. INDUSTRIEGEWERKSCHAFT  
METALL, Bezirk Küste,  
Hamburg