

**Manteltarifvertrag für Angestellte
vom 12. Januar 1978
in der Fassung vom 21. Februar 2011**

Zwischen dem

Verband der Nord-Westdeutschen Textilindustrie e.V. Münster

und der

Industrie-Gewerkschaft Metall, Bezirk Hannover

wird folgender Tarifvertrag abgeschlossen *):

**§ 1
Geltungsbereich**

Der Tarifvertrag erstreckt sich:

1. sachlich: auf alle Betriebe und Abteilungen mit textilindustrieller, textiltechnologischer und verwandter Fertigung. Miterfasst 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 alle kaufmännischen und technischen Angestellten sowie Meister. Nicht als Angestellte i.S.d. Vertrages gelten:

*) In Zusammenhang mit dem Bündnis für Arbeit und Ausbildung vom 18.3.96/4.4.96 wurden Bestimmungen über Arbeitszeit in das separat abgeschlossene Arbeitszeitabkommen übernommen und soweit erforderlich angepasst. Im Übrigen entspricht der MTV dem bisherigen Manteltarifvertrag.

- a. Vorstandsmitglieder und gesetzliche Vertreter von juristischen Personen und von Personengesamtheiten öffentlichen und privaten Rechts;
- b. leitende Angestellte, für die Sonderverträge vorliegen, die über den Rahmen dieser tarifvertraglichen Regelungen hinausgehen, wie Prokuristen, Handlungsbevollmächtigte, Betriebsleiter, Cheffingenieure, Chefchemiker.

Tarifgebunden sind gem. § 3 TVG die Mitglieder der vertragsschließenden Parteien.

3. räumlich:

auf die Länder Niedersachsen (ohne ehem. Reg.-Bez. Osnabrück) und Bremen

**§ 2
Beginn des Arbeitsverhältnisses**

1. Für die Einstellung sind die gesetzlichen Bestimmungen maßgebend, soweit vertraglich nichts anderes vereinbart ist.
2. Bei der Einstellung kann eine Probezeit bis zu drei Monaten bei den Tarifgruppen 5 bis 7 in begründeten Ausnahmefällen bis zu sechs 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:

Tarifliche Einstufung
Höhe des monatlichen Brutto-Gehalts

etwaige Zulagen und Bezeichnung ihrer Art, sowie Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit, soweit diese von der regelmäßigen tariflichen abweicht.

Änderungen des Inhalts des Anstellungsvertrages sind schriftlich festzulegen.

§ 3

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Für die Kündigung und Entlassung sind die gesetzlichen Bestimmungen maßgebend, soweit vertraglich nichts anderes vereinbart worden ist.
2. Die Kündigungsfrist für Angestellte beträgt 6 Wochen zum Quartalsschluss, soweit nichts anderes vereinbart worden ist.
3. Kündigungen bedürfen der Schriftform.

Bei der Kündigung von älteren Angestellten durch den Arbeitgeber ist der Tarifvertrag über Arbeitsplatz- und Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer vom 14. Mai 1974 in seiner jeweiligen Fassung zu beachten.

4. Während der Kündigungsfrist ist dem Angestellten angemessene Freizeit zur Bewerbung um eine neue Arbeitsstelle zu gewähren.
5. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Angestellte Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses über seine bisherige Tätigkeit. Das Zeugnis ist auf Verlangen des Angestellten auch auf Führung und Leistung auszudehnen.

Der Angestellte kann in begründeten Fällen die Erteilung eines Zwischenzeugnisses verlangen, das denselben Anforderungen zu entsprechen hat.

6. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind dem Angestellten die Arbeitspapiere oder eine entsprechende Bescheinigung auszuhändigen.

§ 4

Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses

1. Wird ein Angestellter aus Gründen, die nicht in seiner Person liegen, 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;
 - d) aus wichtigem Grund gem. § 62 BGB
3. Die Zeit der Unterbrechung gilt nicht als Zeit der Betriebszugehörigkeit.

§ 5

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 § 6 dieses Tarifvertrages enthalten.

§ 6

Kurzarbeit

1. Wenn die betrieblichen Verhältnisse es erfordern, insbesondere zur Vermeidung von Entlassungen, kann für den gesamten Betrieb, einzelne Betriebsabteilungen oder Teile derselben Kurzarbeit eingeführt werden.

Dabei müssen hinsichtlich des Umfangs der Kurzarbeit die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld (AFG) erfüllt sein. Der Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf es hierzu nicht.

Die Einführung der Kurzarbeit kann unter Beachtung des gesetzlichen Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates mit einer Ankündigungsfrist von einer Woche erfolgen. Entsprechendes gilt, wenn nach der Einführung von Kurzarbeit die Arbeitszeit weiter verkürzt werden soll.

2. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen die erforderliche Anmeldung der vorgesehenen Kurzarbeit beim Arbeitsamt rechtzeitig vorzunehmen, um die Gewährung des Kurzarbeitergeldes sicherzustellen.

Soweit möglich, ist das Kurzarbeitergeld vom Arbeitgeber zu den üblichen Gehaltszahlungsterminen als Vorschuss zu zahlen.

3. Wird einem Angestellten während der Kurzarbeit wegen Arbeitsmangels gekündigt, hat er für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf das volle Gehalt der regelmäßigen Arbeitszeit, wenn und soweit er für diese Zeit keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld hat.

Der Anspruch auf das volle Gehalt besteht nicht, wenn das Ausscheiden des Angestellten im Zuge einer anzeigepflichtigen Massenentlassung erfolgt.

Hat der Angestellte für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf das volle Gehalt, ist er verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitgebers auch während der Kurzarbeit voll zu arbeiten.

5

4. Mit der Verkürzung der Arbeitszeit tritt eine entsprechende Kürzung des Brutto-Monatsgehaltes ein.

Bei einer Verkürzung bis zu 4 Wochenstunden erfolgt jedoch keine Gehaltskürzung.

Der Arbeitgeber hat zum Kurzgehalt und dem daraus zu errechnenden Kurzarbeitergeld einen Zuschuss zu zahlen, damit der Angestellte 80 % des Nettogehalts erhält, das sich aus dem vereinbarten Monatsgehalt errechnet.

5. Die Bestimmungen der §§ 63 ff. Arbeitsförderungsgesetz sind zu beachten.
6. Die Bestimmungen dieses Paragraphen gelten ausschließlich für Kurzarbeit i.S.d. Arbeitsförderungsgesetzes.

Wird die Arbeitszeit aus anderen Gründen verkürzt, insbesondere gemäß § 4 Ziff. 1 des Arbeitszeitabkommens, kommt dieser Paragraph nicht zur Anwendung.

§ 7 *)

Mehr-, Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Mehrarbeit ist in dringenden Fällen und im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen zulässig.

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.

*) Protokollnotiz: Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass Ansprüche aus § 7 MTV einzelvertraglich entsprechend den tatsächlichen Gegebenheiten pauschaliert werden können.

6

2. Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit im Rahmen der tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen sowie Vor- und Nachholarbeit zum Ausgleich ausgefallener Arbeitszeit –ausgenommen Ziffer 1 Abs. 3 – bedürfen grundsätzlich der Vereinbarung mit dem Betriebsrat.

Mehr-, Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit, die aus dringenden wirtschaftlichen oder technischen Gründen unvorhergesehen notwendig wird, kann für einzelne Angestellte und in Reparaturfällen auch ohne vorherige Vereinbarung mit dem Betriebsrat von der Betriebsleitung angeordnet werden. Von diesen Fällen ist der Betriebsrat unverzüglich zu unterrichten.

Die von solchen Anordnungen betroffenen Angestellten sind verpflichtet, diesen Anordnungen Folge zu leisten.

3. Nachtarbeit ist die zwischen 20 und 6 Uhr geleistete Arbeit.
4. Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit von 0.00 bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit. Bei regelmäßiger Schichtarbeit kann eine Verschiebung des Zeitraumes der Sonn- und Feiertagsarbeit entsprechend den Schichtzeiten im Einvernehmen mit dem Betriebsrat angeordnet werden.
5. Für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sind den Angestellten für die Grundvergütung je Arbeitsstunde entsprechend dem jeweils geltenden Teilungsfaktor von zurzeit 1/162-tel des Brutto-Monatsgehalts folgende Zuschläge zu zahlen:

- a) Für die ersten 6 Stunden in der Woche 25 %, darüber hinaus 35 %.
- b) Für regelmäßige einschichtige und mehrschichtige Arbeit, die in die Nachtzeit fällt, mindestens 15 % je Stunde;

Für Wechselnachtschicht (echte 3. Schicht) 22 ½ %.

Regelmäßige mehrschichtige Arbeit liegt dann vor, wenn mindestens ein dreimaliger Wechsel der Schichten erfolgt.

- c) für Dauernachtschicht und sonstige Nachtarbeit

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 § 7 Ziff. 5 c zu zahlen ist, durchschnittlich eine Belastung von 30 % pro Stunde erreicht wird.

- d) Für Mehrarbeit im Anschluss an die Spätschicht ist außer dem tariflichen Mehrarbeitszuschlag ein Zuschlag von 30 % für sonstige Nachtarbeit zu zahlen. Wird in der Frühschicht Mehrarbeit geleistet und endet dadurch die Spätschicht entsprechend später, so ist die über das normale Schichtende hinaus geleistete Arbeitszeit ebenfalls mit einem Zuschlag von 30 % für sonstige Nachtarbeit zu vergüten.
- e) Für Sonntagsarbeit 50 %
- f) Für Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen, sofern sie auf einen Sonntag fallen, 100 %;

sofern sie auf einen gesetzlich zu bezahlenden Wochentag fallen, 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.

6. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge wird nur der jeweils höhere bezahlt. Dies gilt nicht, wenn Nachtarbeit mit Mehrarbeit zusammentrifft.

§ 8 Gehaltsregelung

1. Die Regelung der Tarifgehälter erfolgt aufgrund einer besonderen Gehaltsvereinbarung zwischen den Tarifvertragsparteien.

Dieser Regelung ist ein Gruppenplan zugrunde gelegt, der die Einstufung der Angestellten nach Tätigkeiten und Berufsausbildung vorsieht.

2. Die vereinbarten Tarifgehälter sind Mindestgehälter.
3. Bei der Einstufung in die einzelnen Gehaltsgruppen sind die Tätigkeitsmerkmale des Gruppenplans maßgebend. Dabei entscheidet nicht die berufliche oder betriebliche Bezeichnung, sondern ausschließlich die Art der Tätigkeit.

1. Übt ein Angestellter dauernd mehrere Tätigkeiten aus, die in verschiedene Gruppen eingestuft sind, so erfolgt seine Einstufung in diejenige Gruppe, die seiner überwiegenden Tätigkeit entspricht.

2. Bei vorübergehender Beschäftigung – aushilfs- oder vertretungsweise – mit den Aufgaben einer höheren Gehaltsgruppe entsteht bis zur Dauer von einem Monat kein Anspruch auf Höhergruppierung oder Ausgleichszahlung.

Vom 2. Monat an wird ein angemessener Ausgleich von mindestens 50 % des Unterschiedsbetrages zur nächsthöheren Tarifgehaltsgruppe gewährt.

Vom 3. Monat an ist das der höheren Gehaltsgruppe entsprechende Gehalt zu zahlen.

In beiden Fällen ist § 4 des Gehaltstarifvertrages (Aufrückklausel) zu beachten.

3. Tariflich bedingte Gehaltsänderungen treten am 1. des Monats in Kraft, in dem das maßgebende höhere Tätigkeitsjahr erreicht wird.
4. Die Gehaltszahlung erfolgt am letzten Arbeitstag für den abgelaufenen Monat; soweit keine abweichende Regelung betrieblich vereinbart wird.

§ 9

Gehaltszahlung bei Arbeitsverhinderung und Tod

Soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist, wird Gehalt nur für geleistete Arbeit gezahlt.

I. Arbeitsverhinderung

1. Ist der Angestellte durch Krankheit oder sonstige unvorhergesehene Ereignisse an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er dem Arbeitgeber unverzüglich – bei längerer Verhinderung spätestens innerhalb 3 Tagen – Mitteilung zu machen und dabei die Gründe und die voraussichtliche Dauer seiner Verhinderung anzugeben. Bei Krankheit hat der Angestellte auf Verlangen des Arbeitgebers seine Arbeitsunfähigkeit durch ärztliches Attest oder eine entsprechende Bescheinigung der Krankenkasse nachzuweisen. Ebenfalls ist auf Verlangen des Arbeitgebers der Termin der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit anzuzeigen.

- 2.a) Mit Wirkung ab 1. 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.
- c) entfallen ab 01.01.2000
- d) entfallen ab 01.01.2001
- e) Soweit in den vorstehenden Bestimmungen eine Betriebsvereinbarung vorgesehen ist, erfolgen Regelungen in Betrieben ohne Betriebsrat nach Anhörung der Belegschaft bzw. der betroffenen Arbeitnehmer.

II. Arbeitsversäumnis

1. Sofern eine sofortige ärztliche Behandlung während der Arbeitszeit notwendig wird, ist beim Aufsuchen des Arztes oder Zahnarztes dem Angestellten die hierfür erforderliche Freizeit zu gewähren.
2. Bei Gewährung von Freizeit zur Erfüllung gesetzlich auferlegter Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern, bei Vorladung vor Gerichten und Behörden, wird das Gehalt insoweit nicht gezahlt, als ein Verdienstausfall ersetzt wird.
3. Angestellten, die als Beschuldigte in Strafsachen oder als Partei in Zivilsachen geladen sind, wird nur die erforderliche Freizeit ohne Fortzahlung des Gehaltes gewährt.
4. In nachstehenden Fällen ist dem Angestellten nach mehr als 1- monatiger ununterbrochener Beschäftigung im Betrieb Freizeit ohne Gehaltskürzung und ohne Anrechnung auf den tariflichen Urlaubsanspruch zu gewähren bei:

- a) eigener Eheschließung für 2 Tage
- b) Niederkunft der Ehefrau für 2 Tage
- c) Silberhochzeit für 1 Tag
- d) Tod des Ehegatten bei häuslicher Gemeinschaft für 3 Tage
- e) Tod der Eltern, Schwiegereltern oder Kinder, soweit sie zum eigenen Haushalt gehören für 2 Tage
- f) Teilnahme an der Beerdigung von Eltern, Kindern, Geschwistern, Schwiegereltern, Großeltern und Enkelkindern, soweit nicht bereits durch e) abgegolten für 1 Tag
- g) Wohnungswechsel beim Vorhandensein oder Gründung einer eigenen Wohnung (möblierte Zimmer gelten nicht als eigene Wohnung) für 1 Tag

Der Anspruch auf bezahlte Freistellung besteht nur, wenn die Tage in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit dem Ereignis stehen.

III. Beihilfe im Todesfall

Im Todesfall wird das Gehalt des Angestellten nach 3jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit, bei Betriebsunfällen mit tödlichem Ausgang unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit, für den Sterbemonat und einen weiteren Monat an die nachstehend genannten Hinterbliebenen in folgender Reihenfolge gezahlt:

1. Ehegatten, von dem der Arbeitnehmer nicht dauernd getrennt gelebt hat,
2. unterhaltsberechtigter Kinder, für die gesetzliches Kindergeld gewährt wird,
3. Elternteile, an die der Arbeitnehmer steuerlich anerkannte Unterhaltsleistungen erbracht hat.

Sind mehrere Anspruchsberechtigte vorhanden, so wird der Arbeitgeber durch Zahlung an einen Anspruchsberechtigten von seiner Leistungspflicht befreit.

§ 10 Übergang von Schadensersatzansprüchen

Wird ein Angestellter körperlich verletzt, oder getötet, so geht ein Schadensersatzanspruch, der dem Angestellten oder seinen Hinterbliebenen infolge der Körperverletzung oder der Tötung gegen einen Dritten zuseht, insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser während einer auf der Körperverletzung beruhenden Arbeitsunfähigkeit das Gehalt zuzüglich der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung fortzuzahlen oder infolge der Tötung andere Leistungen zu gewähren hat.

§ 11 Zuschusszahlung bei Betriebsunfällen

Bei Betriebs- und Wegeunfällen, die der Angestellte nicht selbst grob fahrlässig verursacht hat und die eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als 6 Wochen zur Folge haben, wird von der 7. Woche bis zum Ablauf der 13. Woche ein Zuschuss zum Verletztengeld bis 100 % des Nettogehaltes gezahlt.

Sofern der Verletzte Ersatzansprüche gegen Dritte hat, gehen diese insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser Zuschüsse zum Verletztengeld zu leisten hat.

§ 12 Ausschlussfristen

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten nach Fälligkeit gegenüber dem Arbeitgeber oder seinem Vertreter bzw. gegenüber dem Angestellten schriftlich geltend zu machen.

Diese Ausschlussfrist gilt nicht für Ansprüche aus strafbaren Handlungen.

§ 13 Tarifausschuss

Zur Beilegung etwaiger Auslegungsschwierigkeiten, die bei der Durchführung der zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Verträge entstehen, kann ein Tarifausschuss gebildet werden, der von Fall zu Fall mit je 3 Vertretern der vertragsschließenden Parteien besetzt wird. Der Vorsitz wechselt. Anrufungsberechtigt sind die vertragsschließenden Verbände. Entstehende Kosten trägt jeder Verband selbst.

§ 14 Schlussbestimmungen

Dieser Tarifvertrag ist am 1. Januar 1980 in Kraft getreten und ist mit 3-monatiger Frist zum Quartalsende schriftlich kündbar.

Münster/Hannover, den 23. September 2000

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

Industrie-Gewerkschaft
Metall, Bezirk Hannover