

**Manteltarifvertrag für gewerbliche
Arbeitnehmer 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 Arbeiter(innen).

Tarifgebunden sind gem. § 3 TVG die Mitglieder der vertragsschließenden Parteien.
3. räumlich: auf die Länder Niedersachsen (ohne ehem. Reg.-Bez. Osnabrück) und Bremen

*) 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
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 § 4 dieses Tarifvertrages enthalten.

**§ 3
Zuschlagspflichtige Arbeit und Höhe der Zuschläge**

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.

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

Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, die aus dringenden wirtschaftlichen oder technischen Gründen unvorhergesehen notwendig wird, kann für einzelne Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer 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 – 24 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 Zeitlöhnern auf den Stundenverdienst, den Leistungslöhnern auf ihren Leistungslohn 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 % zum Stundenverdienst.

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 § 3 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.
7. Wächter und Pförtner haben Anspruch auf 4 arbeitsfreie Tage im Monat. Sie haben keinen Anspruch auf Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge.

§ 4 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 Lohnzahlungsterminen als Vorschuß zu zahlen.

3. Wird einem Arbeitnehmer während der Kurzarbeit wegen Arbeitsmangels gekündigt, hat er für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf den vollen Lohn der regelmäßigen Arbeitszeit, wenn und soweit er für diese Zeit keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld hat.

Der Anspruch auf den vollen Lohn besteht nicht, wenn das Ausscheiden des Arbeitnehmers im Zuge einer anzeigepflichtigen Massenentlassung erfolgt.

Hat der Arbeitnehmer für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf den vollen Lohn, ist er verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitgebers auch während der Kurzarbeit voll zu arbeiten.

4. Bei einer Verkürzung bis zu 4 Wochenstunden (und nicht mehr) ist die ausgefallene Arbeitszeit innerhalb der laufenden und der folgenden Lohnperiode zuschlagsfrei nachzuholen. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so muß der Lohnausfall in voller Höhe vergütet werden. – Diese Bestimmung gilt ausschließlich für den Fall einer Verkürzung bis zu 4 Wochenstunden. Bei einer weitergehenden Verkürzung ist Ziff. 4 Abs. 1 gegenstandslos.

Der Arbeitgeber hat zum Lohn, der sich aus der verkürzten Arbeitszeit ergibt und dem Kurzarbeitergeld nach dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG) einen Zuschuß zu zahlen, damit der Arbeitnehmer 80 % des Nettolohnes erhält, der sich aus dem Vollohn nach dem AFG errechnet.

5. 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.

§ 5 Arbeitsunterbrechung

1. Tritt für den Betrieb oder eine einzelne Betriebsabteilung ganz oder teilweise eine Arbeitsunterbrechung ein, die weder vom Arbeitnehmer noch vom Arbeitgeber zu vertreten ist, muß die ausgefallene Arbeitszeit nachgeholt werden, so dass ein Lohnausfall vermieden wird.
2. Kann innerhalb von 6 Wochen nach Beginn der Arbeitsunterbrechung die ausgefallene Arbeitszeit nicht oder nicht vollständig nachgeholt bzw. keine Ersatzarbeit bereitgestellt werden, so ist die tatsächlich ausgefallene Arbeitszeit, höchstens jedoch bis zur Dauer von 15 Stunden, mit dem persönlichen Durchschnittsverdienst zu vergüten.
3. Die Verteilung der Nachholarbeit ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Die nachgeholte Arbeitszeit innerhalb des Nachholzeitraumes ist überstundenzuschlagsfrei.

Ist die Nachholarbeit zugleich Nacharbeit, so ist ein Zuschlag von 20 % zu zahlen.

4. 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.

§ 6

Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses

1. Wird ein Arbeitnehmer ohne sein Verschulden 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;
 - d) aus wichtigem Grund nach geltendem Recht.
3. Die Zeit der Unterbrechung gilt nicht als Zeit der Betriebszugehörigkeit.

§ 7

Lohnzahlung bei Arbeitsverhinderung und Tod

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

I. Arbeitsverhinderung

1. Ist der Arbeitnehmer durch Krankheit oder sonstige unvorhergesehene Ereignisse an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er dem Arbeitgeber unverzüglich Mitteilung zu machen und dabei die Gründe und die voraussichtliche Dauer seiner Verhinderung anzugeben.
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 Arbeitnehmer die hierfür erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Lohnes zu gewähren. Die ausgefallene Arbeitszeit ist durch ärztliche Bestätigung nachzuweisen.
2. Bei Gewährung von Freizeit zur Erfüllung gesetzlich auferlegter Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern, bei Vorladung vor Gerichten und Behörden, wird der Lohn insoweit nicht gezahlt, als ein Verdienstausschlag ersetzt wird.
3. Arbeitnehmern, die als Beschuldigte in Strafsachen oder als Partei in Zivilsachen geladen sind, wird nur die erforderliche Freizeit ohne Fortzahlung des Lohnes gewährt.
4. In nachstehenden Fällen ist dem Arbeitnehmer nach mehr als einmonatiger Beschäftigung im Betrieb Freizeit (ohne Anrechnung auf den tariflichen Urlaubsanspruch) unter Fortzahlung des Lohnes 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 der 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 der Lohn des Arbeitnehmers 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.

§ 8

Zuschusszahlung bei Betriebsunfällen

Bei Betriebs- und Wegeunfällen, 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 bis zum Ablauf der 13. Woche ein Zuschuss zum Verletztengeld bis 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.

§ 9 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 Verdienstausschlag entsteht.
4. Soweit nach den Bestimmungen dieses Tarifvertrages ein Durchschnittsverdienst zu bezahlen ist, ist der Lohnabrechnungszeitraum (laufende oder letzte abgerechnete Lohnperiode) als

Bezugsgröße zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat generell zu vereinbaren.

§ 7 I. Ziff.2 bleibt unberührt.

B. Zeitlohn

1. Zeitlohnarbeiten sind solche, bei denen die Bezahlung der Arbeit nicht von einer bestimmten Leistung (Menge oder Zeit) abhängig gemacht wird.
2. Die Höhe des Zeitlohnes ist aus der Lohntabelle des Lohntarifvertrages ersichtlich.

Anm.: Ziff. 3 wurde mit dem Tarifabschluss v. 21. Feb. 2011 gestrichen

C. Leistungslohn

1. Akkordlohn

1. Akkordarbeit ist für solche Arbeiten zulässig, die sich ihrer Art nach dazu eignen, und für welche die entsprechenden technischen und betrieblichen Voraussetzungen gegeben sind.
In der Vereinbarung mit dem Betriebsrat sind Arbeitsplatz, Arbeitsumfang und Arbeitsablauf genau zu beschreiben.
2. Beim Akkordlohn ist die zur Ausführung der Leistungseinheit notwendige Zeit (Zeitakkord) oder der dafür zu zahlende Geldbetrag (Geld- bzw. Stückakkord) vorher zu ermitteln und mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.
3. Die Höhe des Akkordrichtsatzes ist aus dem jeweiligen Lohntarifvertrag ersichtlich. Der Akkordrichtsatz ist Berechnungsgrundlage bei der Ermittlung der Akkordsätze für Zeit- oder Geld- bzw. Stückakkorde.

Die Akkordsätze (Zeit- oder Geld- bzw. Stückakkord) sind zwischen Betriebsrat und Betriebsleitung so zu vereinbaren, dass bei Hergabe einer normalen Leistung unter den im Betrieb vorhandenen Arbeitsbedingungen der Akkordrichtsatz erreicht wird.

Als Normalleistung gilt jene menschliche Leistung, die von einem geeigneten, eingearbeiteten Arbeitnehmer erreicht werden kann, ohne dass auf die Dauer Gesundheitsschäden eintreten. Angemessene Zeiten für persönliche Bedürfnisse und Erholung sind beim Akkordsatz zu berücksichtigen.

Unter Beachtung dieses Grundsatzes unterliegt der Verdienst des Akkordarbeiters nach oben und unten keinen Beschränkungen.

Eine Unterschreitung des Akkordrichtsatzes ist nur möglich im Falle nachgewiesener nicht erbrachter Normalleistung.

4. Die Betriebsleitung hat den Arbeitnehmern vor Beginn der Arbeit den jeweiligen Akkordsatz sowie den Umfang der Arbeitsverrichtungen durch Aushang bekanntzugeben. Dies jedoch nur einmalig oder wenn der Umfang der Arbeitsverrichtungen sich ändert. Dem Betriebsrat sind auf Verlangen die für die Akkordfestsetzung notwendigen Unterlagen jederzeit vorzulegen, insbesondere Beschreibung von Arbeitsplatz, Arbeitsumfang und Arbeitsablauf, Berechnungsbogen für die Ermittlung von Vorgabezeit und Stellenzahl.

5. Arbeitsausfallzeiten wie Warten auf Material, Reparaturzeiten, sonstige arbeitsablaufbedingte Wartezeiten und Putzstunden werden, soweit sie nicht nachweislich in der Akkordberechnung berücksichtigt sind, mit dem persönlichen Durchschnittsverdienst bezahlt.

6. Bei einer Lohnminderung durch Materialverschlechterung, welche die im Akkordsatz berücksichtigten Schwankungen überschreitet, ist bei unverzüglicher Meldung der dadurch bedingte Unterschiedsbetrag bis zum tatsächlichen Stundendurchschnittsverdienst zu vergüten.

7. Wird ein ständig im Akkordlohn tätiger Arbeitnehmer vorübergehend im Zeitlohn beschäftigt, so hat er für die Dauer der Änderungskündigungsfrist Anspruch auf seinen tatsächlichen Stundendurchschnittsverdienst.

II. Prämienlohn

Prämienarbeit kann durch Vereinbarung mit dem Betriebsrat eingeführt werden.

Im Übrigen gelten die Bestimmungen des § 9 C I Ziff. 2-7 entsprechend.

D. Einigungsstelle

Kann zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat über die Anwendung der vorstehenden Bestimmungen (§ 9), soweit sie unter das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates laut § 87 BetrVG fallen, keine Einigung erzielt werden, entscheidet die Einigungsstelle nach § 76 BetrVG verbindlich.

§ 10

Lohnzahlung

1. Lohnabrechnungszeitraum und Lohnzahlungstermin werden zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat vereinbart.

Wöchentliche Lohnzahlungen dürfen nicht am Freitag oder Sonnabend vorgenommen werden. Eine Ausnahme davon ist möglich, wenn der Donnerstag ein Feiertag ist.

Erfolgt die Lohnabrechnung monatlich, so muss der Lohn bis spätestens zum 15. des folgenden Monats ausgezahlt bzw. überwiesen sein.

2. Jedem Arbeitnehmer ist bei der Lohnzahlung eine schriftliche Lohnabrechnung auszuhändigen, aus welcher der Lohnabrechnungszeitraum, die geleisteten Stunden, die Überstunden, der Bruttolohn sowie die einzelnen Abzüge ersichtlich sind.

Dem Arbeitnehmer muss die Möglichkeit gegeben werden, anhand der betrieblichen Lohnunterlagen die Zusammensetzung seines Lohnes nachzuprüfen.

3. Unstimmigkeiten zwischen Abrechnung und dem ausgezahlten oder überwiesenen Betrag sind sofort nach der Auszahlung oder Überweisung zu melden.
4. Ansprüche gegen die rechnerische Richtigkeit der Abrechnung sind spätestens innerhalb 6 Wochen nach der Lohnzahlung geltend zu machen.

§ 11

Geltendmachung von Ansprüchen

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten nach Fälligkeit gegenüber dem Arbeitgeber oder seinem Vertreter bzw. gegenüber dem Arbeitnehmer geltend zu machen; für Ansprüche aus § 9 MTV beträgt die Ausschlussfrist 6 Monate.

Diese Ausschlussfristen gelten nicht für Ansprüche aus strafbaren Handlungen.

§ 12

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 gewerbliche Arbeitnehmer beträgt 2 Wochen, soweit nichts anderes vereinbart worden ist.

3. Kündigt der Arbeitgeber, so beträgt die Kündigungsfrist für ältere Arbeitnehmer gem. § 622, Abs. 2, Satz 2, BGB:

Nach Vollendung des 40. Lebensjahres <u>und</u> 5-jähriger Betriebszugehörigkeit	1 Monat zum Monatsende
--	------------------------

Nach Vollendung des 45. Lebensjahres <u>und</u> 10-jähriger Betriebszugehörigkeit	2 Monate zum Monatsende
---	-------------------------

Nach Vollendung des 55. Lebensjahres <u>und</u> 20-jähriger Betriebszugehörigkeit	3 Monate zum Ende eines Kalender- vierteljahres
---	--

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

4. Beim Ausscheiden erhält der Arbeitnehmer eine Zwischenbescheinigung und Abschlagszahlung. Seine Arbeitspapiere erhält er unverzüglich nach Abschluss der letzten Abrechnung kostenlos zugestellt.

§ 13

Probezeit

Mit neu einzustellenden Arbeitnehmern kann eine Probezeit bis 4 Wochen, in begründeten Ausnahmefällen in Vereinbarung mit dem Betriebsrat bis zu 3 Monaten, vereinbart werden. Während dieser Zeit kann das Probearbeitsverhältnis mit täglicher Frist gekündigt werden.

§ 14

Zeugniserteilung

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses über seine bisherige Tätigkeit. Das Zeugnis ist auf Verlangen des Arbeitnehmers auch auf Führung und Leistung auszudehnen.

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

§ 15 Abzug der Gewerkschaftsbeiträge

Der Verband ist damit einverstanden, dass seine Mitgliedsfirmen auf Antrag der Gewerkschaft und mit Zustimmung der in der Gewerkschaft organisierten Arbeitnehmer die Gewerkschaftsbeiträge vom Lohn einbehalten und an die Gewerkschaft überweisen.

Im Falle einer solchen betrieblichen Regelung sind die Einzelheiten über die technische Durchführung des Beitragsabzugsverfahrens zwischen den einzelnen Betrieben und der örtlichen Gewerkschaft zu vereinbaren, wobei insbesondere zu vermerken ist, dass eine Haftung der Firmen aus dem Einzug der Gewerkschaftsbeiträge ausgeschlossen ist und die Mitglieder der Gewerkschaft Beanstandungen bei Beitragseinzug nur bei der Gewerkschaft geltend machen können.

Diese Absprache soll auch für die Zukunft Ausdruck der sachlichen Zusammenarbeit der Tarifvertragsparteien sein.

§ 16 Tarifausschuss

Zur Beilegung etwaiger Auslegungsschwierigkeiten, die bei 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.

§ 17 Schlussbestimmungen

Dieser Tarifvertrag ist am 1.3.1978 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