

Manteltarifvertrag für die Angestellten und Meister vom 31. Dezember 1985 i. d. ab 01. Januar 2001 geltenden Fassung¹⁾

Der Verband der Nord-Westdeutschen Textilindustrie e.V., Münster, hat
– mit der Industrie-Gewerkschaft Metall, Düsseldorf und
– mit der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft, Düsseldorf
folgenden, sonst gleichlautenden Tarifvertrag abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Der Manteltarifvertrag erstreckt sich:

1. sachlich: auf alle Betriebe und Abteilungen mit textilindustrieller, textiltechnologischer 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 und Meister, sofern ihr Entgelt nicht die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung übersteigt, sowie die kaufmännischen und technischen Auszubildenden.
3. räumlich: auf die Regierungsbezirke Münster, Detmold, Arnsberg (ohne Schwelm) und auf den ehem. Regierungsbezirk Osnabrück sowie den Ortsteil Dingden der Gemeinde Hamminkeln im Regierungsbezirk Düsseldorf.

§ 2 Arbeitszeit

Fragen der Arbeitszeit sind in dem Tarifvertrag „Arbeitszeitabkommen (einschl. Jahresarbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung)“ geregelt.

Regelungen über eine Verkürzung der Arbeitszeit enthält § 4 dieses Tarifvertrages.

§ 3 Zuschläge

1. Mehrarbeitszuschläge

Die Zuschläge für die zuschlagspflichtigen Mehrarbeitsstunden betragen:

- | | |
|--|------|
| a) für die ersten 5 Stunden in der Woche | 25 % |
| b) für jede weitere Stunde | 35 % |

¹⁾ In Umsetzung des Bündnisses für Beschäftigung und Ausbildung vom 4. April 1996 wurden die im bisherigen MTV enthaltenen Bestimmungen über Arbeitszeitfragen (regelmäßige Arbeitszeit, zuschlagspflichtige Mehrarbeit, Nacht- sowie Sonn- und Feiertagsarbeit) in das neu geschaffene Arbeitszeitabkommen (einschl. Jahresarbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung) übernommen. Als Folge daraus wurden die verbliebenen Paragraphen neu numeriert.

2. Nachtarbeitszuschlag

Der Nachtarbeitszuschlag beträgt:

- | | |
|--|--------|
| a) bei Arbeit in ständiger Nachtschicht für die dritte Schicht | |
| zwischen 22.00 Uhr und 24.00 Uhr | 25 % |
| zwischen 0.00 Uhr und 4.00 Uhr | 30 % |
| zwischen 4.00 Uhr und 6.00 Uhr | 25 % |
| b) bei Nachtarbeit in Wechselschicht für die dritte Schicht | 22,5 % |
| c) bei sonstiger regelmäßiger Nachtarbeit | 12,5 % |
| d) bei Nachtarbeit, die ausnahmsweise geleistet wird, | |
| zwischen 20.00 und 22.00 Uhr | 15 % |
| zwischen 22.00 und 6.00 Uhr | 27,5 % |

Teilzeitkräfte erhalten Nachtschichtzuschläge nur dann, wenn sie mindestens 4 Stunden pro Tag arbeiten oder regelmäßig im Produktionsbereich im Rahmen eines Schichtenplans eingesetzt werden.

3. Die Zuschläge für Sonn- bzw. Feiertagsarbeit betragen bei Arbeit

- | | |
|---|-------|
| a) an Sonntagen | 50 % |
| b) an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Sonntag fallen | 100 % |
| c) an gesetzlichen Wochenfeiertagen | 150 % |

Davon abweichend kann durch Betriebsvereinbarung ein einheitlicher Zuschlag für Feiertagsarbeit von 125 % sowohl für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Sonntag fällt, als auch für Arbeit an gesetzlichen Wochenfeiertagen festgelegt werden. Die Zahlung von Sonn- bzw. Feiertagszuschlag schließt den Mehrarbeitszuschlag aus.

4. Die Zuschläge werden vom tatsächlich gezahlten Effektivgehalt des laufenden Monats berechnet.²⁾

Durch Betriebsvereinbarung kann eine andere Regelung getroffen werden.

§ 4

Verkürzung der Arbeitszeit

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 Betriebsrats 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. Mit der Kurzarbeit tritt eine entsprechende Kürzung des Brutto-Monatsgehalts ein.

Wird die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt des Monats auf weniger als 28 Stunden gekürzt, darf eine weitere Gehaltskürzung nicht einreten.

²⁾ Bei Berechnung eines tariflichen Zuschlags bleiben andere Zuschläge des § 3 außer Ansatz (Bestätigungsschreiben vom 2./13.1.1986)

4. Wird einem Angestellten während der Kurzarbeit wegen Arbeitsmangel gekündigt, erhält er für die Dauer der Kündigungsfrist 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 Anspruch auf das volle Gehalt, ist er verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitgebers auch während der Kurzarbeit voll zu arbeiten.

§ 5

Mitteilungspflicht bei Arbeitsverhinderung, Entgeltfortzahlung bei Krankheit

1. Ist ein Angestellter an der Arbeitsleistung durch Krankheit verhindert, hat er dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit unverzüglich anzuzeigen und vor Ablauf des dritten Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über diese sowie deren voraussichtliche Dauer nachzureichen.
2. Ist ein Angestellter aus anderen Gründen an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er dies und die voraussichtliche Dauer dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
- 3.³⁾ 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 4wöchiger 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) Soweit in den vorstehenden Bestimmungen eine Betriebsvereinbarung vorgesehen ist, erfolgen Regelungen in Betrieben ohne Betriebsrat nach Anhörung der Belegschaft bzw. der betroffenen Arbeitnehmer.

³⁾ In Umsetzung des Bündnisses für Beschäftigung und Ausbildung vom 14.02.1997 wurden die in § 5 Ziff. 3 enthaltenen Bestimmungen über die Neuregelung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall eingefügt.

**§ 6
Arbeitsversäumnis**

1. Soweit dieser Tarifvertrag oder im Einzelfall das Gesetz nichts anderes bestimmt, ist der Angestellte bei unverzüglicher Mitteilung in folgenden Fällen von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung seines Gehaltes befreit:
 - a) bei eigener Eheschließung für 2 Tage
 - b) bei der Teilnahme an der Eheschließung von Geschwistern für 1 Tag
 - c) bei eigener Silberhochzeit für 1 Tag
 - d) bei der Teilnahme an der Eheschließung von Kindern für 1 Tag
 - e) bei der Niederkunft der Ehefrau für 2 Tage
fällt die Niederkunft auf einen arbeitsfreien Tag für 1 Tag
 - f) beim Tod des Ehegatten, sofern die Eheleute nicht dauernd getrennt gelebt haben für 3 Tage
 - g) bei Teilnahme an der Beisetzung von Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Geschwistern, Kindern, Enkelkindern für 1 Tag
Diese Freistellung erhöht sich, wenn unverheiratete Kinder, Eltern oder Schwiegereltern des Angestellten mit diesem in einem gemeinsamen Haushalt gelebt haben auf 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 jeweils für 1 Tag.
2. Fallen die genannten Tatbestände in den Urlaub, so besteht kein Anspruch nach dieser Bestimmung. Etwas anderes gilt nur in den Fällen der Buchstaben e), f), g) und i).
3. Ein Anspruch auf bezahlte Freistellung besteht nur, wenn diese in unmittelbarem zeitlichem Zusammenhang mit dem Ereignis steht.
4. Sofern eine sofortige ärztliche Behandlung während der Arbeitszeit notwendig wird sowie bei einer ärztlich angeordneten Untersuchung oder Behandlung, die allein aus medizinischen Gründen nur während der Arbeitszeit möglich ist, wird ausfallende Arbeitszeit bis zu 8 Stunden im Kalendervierteljahr (Quartal) vergütet.
5. Zur Erfüllung gesetzlich auferlegter Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern wird im erforderlichen Umfang unbezahlte Freistellung gewährt.

§ 7 Arbeitsunterbrechung

1. Bei Arbeitsunterbrechung kann die Betriebsleitung
 - a) Arbeitsbereitschaft in Anspruch nehmen oder zumutbare Ersatzarbeit zuweisen oder
 - b) bei Arbeitsunterbrechungen, die nicht auf Verschulden der Betriebsleitung beruhen und nicht nur einzelne Angestellte betreffen, den Angestellten von der Arbeit freistellen und innerhalb von 6 Wochen nach Beseitigung der Störung Nachholung der ausgefallenen Arbeitszeit ohne Zahlung eines Mehrarbeitszuschlages verlangen.

Beträgt die Freistellung von der Arbeit nicht mehr als 2 Arbeitsstunden und muß die Arbeit von dem betreffenden Angestellten am gleichen Tag wieder aufgenommen werden, so ist der Gehaltsausfall zu bezahlen, ohne daß die ausgefallene Arbeitszeit nachgeholt werden muß. Die Zeit der in Anspruch genommenen Arbeitsbereitschaft muß nicht nachgeholt werden.
2. Die Verteilung der Nachholarbeit erfolgt durch Vereinbarung mit dem Betriebsrat. Wird die Nachholung nicht oder nicht vollständig verlangt, so ist die ausgefallene Arbeitszeit den Angestellten, die kein Verschulden an der Arbeitsunterbrechung trifft, bis zu 16 Stunden zu vergüten.

Angestellte, die verlangte Nachholarbeit nicht leisten, haben keinen Anspruch auf Vergütung der ausgefallenen Arbeitszeit.
3. Arbeitgeber und Betriebsrat sollen die Möglichkeit der Vereinbarung von Kurzarbeit prüfen.

Wird Kurzarbeit vereinbart, gilt § 4 entsprechend ohne Ankündigungsfrist.
4. Arbeitszeit, in der Arbeitsbereitschaft verlangt oder Ersatzarbeit geleistet wird, und ausgefallene Arbeitszeit, für die ein Anspruch auf Vergütung besteht, wird mit dem Durchschnittsverdienst der laufenden Gehaltsperiode bezahlt.

§ 8 Gehaltsregelung

1. Die Tarifparteien bejahen eine ordnungsgemäße Berufsausbildung und fördern diese.
2. Maßgebend für die Gehaltszahlungen ist der jeweilige Gehaltstarif, dessen Tarifgehälter Mindestsätze sind. Zulagen sind dem Gehalt zuzurechnen.⁴⁾

⁴⁾ Pauschalierte Abgeltungen gesetzlicher oder tariflicher Zuschläge sind keine Zulagen (Bestätigungsschreiben vom 2./13.1.1986)

3. Die Einstufung in die Gehaltsgruppen richtet sich nach dem Gruppenplan. Die darin aufgeführten Beispiele sind weder erschöpfend noch für jeden Betrieb zutreffend. Für die Eingruppierung des einzelnen Angestellten ist ausschließlich seine Tätigkeit entscheidend. Auf die Berufsbezeichnung kommt es nicht an.
4. Aushilfsweise Tätigkeit oder vorübergehende Stellvertretung in einer höheren Gruppe durch einen Angestellten einer niedrigeren Gruppe begründet keinen Anspruch auf die höheren Gehaltsbezüge, wenn die aushilfsweise Tätigkeit oder vorübergehende Stellvertretung nicht länger als 2 Monate im Kalenderjahr andauert.
5. Führt ein Angestellter mehrere Tätigkeiten aus, die unter verschiedene Gehaltsgruppen fallen, so ist für seine Eingruppierung die überwiegende Tätigkeit maßgebend.

Tätigkeiten, die in einer höheren Gehaltsgruppe ausgeübt werden, ohne daß sie überwiegen, sind mit einer entsprechenden Tätigkeitszulage zu vergüten.

5. Bei Ereignissen, die nach dem Tarifvertrag eine Veränderung der Einkommensbezüge bedingen, tritt die Veränderung am 1. des laufenden Monats in Kraft.
7. Beim Aufrücken in eine höhere Gruppe oder höhere Altersstufe können Zulagen angerechnet werden.
8. Teilzeitbeschäftigte erhalten Bezüge entsprechend der Dauer ihrer Tätigkeit nach Maßgabe des jeweils geltenden tariflichen Teilungsfaktors je Stunde.
9. 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 Monateinkommen gilt als gewährt, wenn es den Durchschnitt halbjährlich erreicht. Der Ersatz der reinen Reisespesen bleibt bei der Gehaltsbemessung außer Ansatz.

Provisionen sind monatlich abzurechnen. Durch Vertrag kann der Abrechnungszeitraum bis zu 6 Monaten verlängert werden.

Spesen sind, sofern nichts anderes vereinbart ist, unverzüglich nach Beendigung der Dienstreise abzurechnen.

§ 9

Minderleistung

Die tariflichen Gehaltssätze dürfen nur unterschritten werden, wenn ein Angestellter infolge körperlicher oder geistiger Beschaffenheit für die übertragene Tätigkeit offensichtlich minderleistungsfähig ist. Die zulässige Gehaltsminderung richtet sich nach dem Grad der Minderleistungsfähigkeit. Sie ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festzusetzen und dem Angestellten schriftlich mitzuteilen. Die Gewerkschaften können widersprechen. Kriegsbeschädigte oder Schwerbehinderte gelten nicht ohne weiteres als minderleistungsfähig.

§ 10

Einstellung

1. Bei der Einstellung kann eine Probezeit von drei Kalendermonaten vereinbart werden. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einmonatiger Frist jeweils zum Monatsende gekündigt werden.

Die Bestimmungen des Schwerbehindertengesetzes über eine längere Probezeit bleiben davon unberührt.

2. Mit Angestellten, die zur Aushilfe eingestellt werden, ist dieses schriftlich zu vereinbaren.

Dabei kann eine Kündigungsfrist von einer Woche festgelegt werden. Wird ein Arbeitsverhältnis zur Aushilfe über die Dauer eines Beschäftigungsmonats hinaus verlängert, so gilt es als für unbestimmte Zeit abgeschlossen.

3. Bei Angestellten, mit denen ein Arbeitsverhältnis auf Zeit oder für einen bestimmten Zweck begründet werden soll, ist dieses schriftlich zu vereinbaren. Das Arbeitsverhältnis endet dann ohne Kündigung nach Ablauf der vereinbarten Frist oder mit Erreichen des Zweckes.
4. Der Arbeitgeber hat den Angestellten über die Sozialversicherungspflicht oder -freiheit so weit wie möglich aufzuklären.
5. Der Inhalt des Arbeitsvertrages – Arbeitsbeginn, Arbeitsbereich und/oder Tätigkeit, Art und Zusammensetzung des Gehaltes etc. – ist dem Angestellten vor Aufnahme seiner Tätigkeit schriftlich zu bestätigen.

Der neu eingestellte Angestellte ist über die für seinen Arbeitsbereich gültigen Betriebsvereinbarungen aufzuklären. Entsprechendes gilt auch bei Versetzungen und Umgruppierungen von Angestellten.

§ 11

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Hinsichtlich der Kündigungsfristen gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Die Kündigung muß schriftlich erfolgen.
2. Die Fristen betragen nach Vollendung des 25. Lebensjahres des Angestellten und anschließender ununterbrochener Betriebszugehörigkeit von

5 Jahren	3 Monate
8 Jahren	4 Monate
10 Jahren	5 Monate
12 Jahren	6 Monate

zum Quartalsschuß.

3. Die gesetzlichen Bestimmungen über die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses bleiben unberührt (§ 626 BGB).
4. Wird das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber gekündigt, so ist dem betroffenen Angestellten für die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz in angemessenem Umfang ausfallende Arbeitszeit mit dem persönlichen Gehaltsanteil zu vergüten.
5. Ausscheidende Angestellte können auf Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis durch Ausgleichsquittung nicht verzichten.

§ 12

Zeugnis

Der Angestellte hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein Zeugnis. Es hat Auskunft zu geben über Art und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses sowie über die ausgeübte Tätigkeit.

Auf Verlangen des Angestellten ist das Zeugnis auf seine Führung und Leistung auszudehnen.

In begründeten Fällen ist dem Angestellten auf sein Verlangen ein Zwischenzeugnis zu erteilen.

§ 13

Anrechnung früherer Betriebszugehörigkeit

1. Wird ein Angestellter aus betrieblichen Gründen entlassen und erfolgt innerhalb von 2 Jahren seine Wiedereinstellung in demselben Betrieb oder in einem anderen Betrieb desselben Unternehmens, so wird die frühere Betriebszugehörigkeit angerechnet.
2. Das gleiche gilt, wenn das Arbeitsverhältnis durch Kündigung des Angestellten aus gesundheitlichen Gründen aufgrund eines amtsärztlichen Attestes beendet wurde.
3. Wird das Arbeitsverhältnis einer Angestellten nach einer Entbindung von ihr gekündigt (vgl. § 10 Abs. II MuSchG) und erfolgt innerhalb von 4 Jahren nach der Entbindung eine Wiedereinstellung, so wird die frühere Betriebszugehörigkeit angerechnet. Dies gilt nicht, wenn die Angestellte in dieser Zeit erwerbstätig gewesen ist.
4. Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung sind von dieser Regelung ausgeschlossen.
5. Die Zeit der Unterbrechung zählt nicht als Zeit der Betriebszugehörigkeit.

§ 14

Zahlungen im Todesfall

1. Im Todesfall ist das restliche Gehalt des Angestellten mit befreiender Wirkung auf das bisher für die Gehaltszahlung angegebene Konto zu überweisen.
Bei Barzahlung ist das restliche Gehalt des Angestellten den nachstehenden Personen in folgender Reihenfolge zu zahlen:
 - a) an den überlebenden Ehegatten, sofern die Eheleute nicht dauernd getrennt gelebt haben
 - b) an Kinder
 - c) an Eltern oder Elternteile
 - d) an andere erbberechtigte Personen, die dem Arbeitgeber bekannt sind oder bekanntgemacht werden.Bei mehreren Anspruchsberechtigten der Buchstaben b, c oder d kann der Arbeitgeber mit befreiender Wirkung an einen der Anspruchsberechtigten zahlen.
2. Hinterläßt der Angestellte
 - a) einen Ehegatten, von dem er nicht dauernd getrennt gelebt hat, oder
 - b) Kinder, soweit für sie Lohnsteuerermäßigung gewährt wird, oder
 - c) Eltern oder Elternteile, sofern und soweit der Unterhalt für diese steuerlich berücksichtigt ist,so ist eine Unterstützung zu zahlen.
3. Als Unterstützung wird das Gehalt des Angestellten bei einer Betriebszugehörigkeit bis zu 3 Jahren für die Dauer eines Monats,
bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 3 Jahren für den laufenden Monat, sowie eines weiteren Monats, mindestens für 1,5 Monate,
bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 10 Jahren für den laufenden Monat, sowie für zwei weitere Monate, mindestens für 2,5 Monate weitergezahlt.
4. Bei Wege- und Betriebsunfällen im Sinne der Reichsversicherungsordnung (RVO) wird im Todesfall ein Monatsgehalt zusätzlich weitergezahlt.

5. Unter Gehalt im Sinne dieser Bestimmung ist das durchschnittliche Effektivgehalt der letzten drei Gehaltsperioden vor dem Ereignis zu verstehen.
6. Auf die nach dieser Bestimmung zu erbringenden Zahlungen werden Leistungen angerechnet, die aus Anlaß des Todesfalles vom Arbeitgeber oder aus allein vom Arbeitgeber getragenen Unterstützungseinrichtungen erbracht werden. Für die Zahlung ist Ziff. 1 entsprechend anzuwenden.

§ 15 Gehaltszahlung

1. Die Art der Gehaltszahlung, bar oder bargeldlos, sowie der Gehaltszahlungszeitraum (längstens 1 Monat) und der Gehaltszahlungstermin, sind mit dem Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren.

Bei bargeldloser Gehaltszahlung bestimmt der Angestellte das Geldinstitut, bei dem er sein Gehaltskonto eröffnen will.

Gebühren der Geldinstitute im Zusammenhang mit bargeldloser Gehaltszahlung werden in der nachgewiesenen Höhe bis zu 1,50 DM/Monat vom Arbeitgeber erstattet.

Der Arbeitgeber hat das Gehalt so rechtzeitig zu überweisen, daß der Angestellte am vereinbarten Gehaltszahlungstermin über das Geld verfügen kann.

2. Nach Ablauf des der Gehaltsabrechnung zugrundeliegenden Zeitraumes ist dem Angestellten eine schriftliche Abrechnung zu geben. Diese hat mindestens zu enthalten

- a) den Gehaltsabrechnungszeitraum
- b) die Zahl der geleisteten sowie bezahlten Arbeitsstunden
- c) die jeweiligen Verdienste
- d) die Zuschläge und Gehaltsminderungen
- e) den Bruttoverdienst
- f) die gesetzlichen sowie vereinbarten Abzüge
- g) den Nettoverdienst (Auszahlungsbetrag).

Sachliche Beanstandungen gegen die Gehaltsabrechnung sollen spätestens innerhalb von 2 Wochen vorgebracht werden.

§ 16 Mitbestimmung des Betriebsrates/Einigungsstelle

1. Wird bei Anwendung dieses Tarifvertrages in Fragen des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats keine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat erzielt, so entscheidet eine nach § 76 BetrVG zu bildende Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.
2. Regelungen dieses Tarifvertrages sind abschließend im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes.

Dem Betriebsrat ist ein Exemplar der mit ihm schriftlich getroffenen Vereinbarungen auszuhändigen.

§ 17 Besitzstandsklausel

Soweit in Betrieben günstigere Regelungen (durch Einzelarbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarung) bestehen, dürfen sie aus Anlaß der Einführung dieses Mantel-tarifvertrages nicht zu Lasten der Angestellten verändert werden.

§ 18
Ausschlußfristen

1. Bei bestehendem Arbeitsverhältnis erlöschen alle beiderseitigen Ansprüche, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach Erteilung der 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.
3. Der Arbeitgeber kann sich auf diese Ausschlußfristen nicht berufen, wenn und solange er die tariflich vorgeschriebene Bekanntgabe von Tarifbedingungen unterlassen hat und dies für die Nichtgeltendmachung ursächlich war.
4. Bleibt die Geltendmachung erfolglos, gilt die zweijährige Verjährungsfrist gem. § 196 Ziff. 9 BGB entsprechend. Sie beginnt mit dem Schluß des Kalenderjahres, in welchem der Anspruch entstanden ist.
5. Ausschlußfristen gelten nicht bei Tatbeständen strafrechtlicher Art.

§ 19
Laufzeit

Dieser MTV tritt am 1.1.1986 in Kraft. Er kann von jeder Seite mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31.12.1990 schriftlich gekündigt werden.

Münster, den 23. September 2000

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

INDUSTRIE-GEWERKSCHAFT
METALL,
Düsseldorf

DEUTSCHE ANGESTELLTEN-
GEWERKSCHAFT
Düsseldorf