XII/Be/1 agü

6

11005/9

Original

AVE

ab: 1.12.84

Manteltarifvertrag

Angestellte

Zwischen der Gewerkschaft Textil-Bekleidung, Düsseldorf,

- einerseits -

und Vereinigung der Textilindustrie von Berlin e.V., Wichmannstraße 20, 1000 Berlin 30,

- andererseits -

1. Der Manteltarifvertrag für die kaufmännischen und technischen Angestellten der Textilindustrie im Land Berlin vom 22. April 1970 (MTV) wird wieder in Kraft gesetzt.

2. Der Manteltarifvertrag wirkt ab 1. 1. 1980. Die Kündigung vom 25. September 1979 ist gegenstandslos.

3. Der MTV ist auf unbestimmte Zeit geschlossen und kann mit einer Frist von einem Monat zum Schluß eines Kalendervierteljahres gekündigt werden, mit Ausnahme des § 2 MTV.

4. § 2 des Manteltarifvertrages - regelmäßige tarifvertragliche Arbeitszeit 40-Stunden-Woche - ist bis zum 30. April 1988 festgeschrieben und kann frühestens zum 30. April 1988 mit zweimonatiger Frist gekündigt werden.

Berlin, den 19. Juni 1984

Vereinigung der Textilindustrie von Berlin e.V.

H. Sorg

Gewerkschaft Textil-Bekleidung

Fred Habicht

DC.

MANTELTARIFVERTRAG

für die Angestellten der Textilindustrie im Lande Berlin

vom 22. April 1970

Zwischen der

Vereinigung der Textilindustrie von Berlin e.V.,
1 Berlin 30, Wichmannstr. 20,

einerseits

und der

Deutschen Angestellten-Gewerkschaft,
Landesverband Berlin,
1 Berlin 61, Bernburger Str. 24 - 25,

sowie der

Gewerkschaft Textil-Bekleidung,
Verwaltungsstelle Berlin,
1 Berlin 30, Keithstr. 1 - 3,

andererseits

wird folgender Manteltarifvertrag vereinbart:

§ 1

Geltungsbereich

1. Der räumliche Geltungsbereich des Tarifvertrages erstreckt sich auf alle Betriebe und Betriebsabteilungen der Textilindustrie im Lande Berlin.
2. Der persönliche Geltungsbereich des Tarifvertrages erstreckt sich auf alle kaufmännischen und technischen Angestellten einschließlich Werkmeister sowie Lehrlinge in einem Angestelltenberuf.
3. Der fachliche Geltungsbereich des Tarifvertrages erstreckt sich auf folgende Fachsparten:
   1) Wollindustrie: Wollwäscherei und -kämmerei, Reißwollherstellung, Kammgarn-, Strickgarn-, Streichgarnspinnerei, Wollweberei, Filzmattenflechterei, Herstellung von Krimmer- und Wollplüschen.
   2) Baumwollindustrie: Baumwollabfall-Verarbeitung, Baumwollspinnerei und -weberei, Velvetherstellung, Band- und Gardinenweberei.
   3) Bastfaserindustrie: Flachs- und Hanfrösterei, soweit sie nicht landwirtschaftliche Nebenbetriebe sind, Flachs-, Hanf- und Leinenspinnerei und -weberei.
   4) Seiden- und Kunstseidenindustrie: Seiden- und Plüschweberei.
   5) Jute- und Kokosindustrie: Jutespinnerei und -weberei, Sack- und Planherstellung sowie Stopferei, Kokosweberei.

6) Teppich-, Dekorations- und Möbelstoffindustrie.

7) Wirkerei und Strickerei einschl. der Wattelineherstellung und Strumpfreparatur.

8) Roßhaarindustrie.

9) Herstellung von Seilen, Netzen, Bindfäden und Textilriemen; Schlauch- und Treibriemenweberei einschl. der Seilerei und Tauwerkherstellung.

10) Watte- und Verbandstoffindustrie einschl. Damenbindenherstellung.

11) Lumpenreiß-, Sortier-, Karbonisier- und Drossieranstalten.

12) Textilveredelungs- und Ausrüstungsindustrie einschl. Hand-, Film- und Maschinendruckerei, Dekaturanstalten.

13) Posamenten-, Tapisserie-, Stickerei- und Fahnenindustrie, Flechterei, Uniformausstattung sowie Herstellung aufgemachter Garne, von Schulterpolstern und technischen Textilien, Zwirnerei und Spulerei.

14) Herstellung von Stepp- und Daunendecken, Kaffeewärmern, Matratzen, Kissen und ähnlichen Erzeugnissen.

15) Herstellung von Steppwaren und Autoschonbezügen.

§ 2

Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen ab 1. September 1970 41 Stunden.

   Ab 1. September 1971 beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen 40 Stunden.

2. Heiligabend und Silvester endet die Arbeitszeit um 13 Uhr.

3. Für die Arbeitszeit der Jugendlichen gelten die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

§ 3

Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonntags- und Feiertagsarbeit

1. Bei dringendem Bedarf ist im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonntags- und Feiertagsarbeit zu leisten.

2. Mehrarbeit ist die über die regelmäßige Arbeitszeit (§ 2) hinaus geleistete Arbeit.

3. Nachtarbeit ist die Arbeit in der Zeit von 20.00 Uhr bis 5.00 Uhr.

4. Sonntags- bzw. Feiertagsarbeit ist die Arbeit an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr.

§ 4

Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

1. Die Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sind in der nachstehend bestimmten Höhe, berechnet vom jeweiligen tatsächlichen Arbeitsverdienst, zu zahlen.
2. Für jede Mehrarbeitsstunde beträgt der Zuschlag 25 %.
3. Für Nachtarbeit sind folgende Zuschläge zu zahlen:
   a) für Nachtarbeit, die gleichzeitig Mehrarbeit ist, 5o %;
   b) für Nachtarbeit, die nicht gleichzeitig Mehrarbeit ist, 25%.
4. Bei Arbeit an Sonntagen beträgt der Zuschlag 5o %; bei Arbeit an gesetzlichen Feiertagen 1oo %, bei Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen lohnzahlungspflichtigen Wochentag fallen, 125 %.
5. Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur einer bzw. bei unterschiedlicher Höhe der höhere zu zahlen.
6. Der Anspruch auf Zahlung der Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit besteht nur, wenn die betreffende Arbeit vom Arbeitgeber bzw. seinem Vertreter oder Beauftragten ausdrücklich angeordnet wurde.
7. Die geleistete Mehrarbeit wird auf volle halbe Stunden aufgerundet.

§ 5

Berechnung der Vergütung für Einzelstunden

Die Berechnung der Vergütung für Einzelstunden erfolgt auf der Grundlage des Bruttomonatsgehaltes geteilt durch 174.

§ 6

Kurzarbeit

1. Bei Kurzarbeit im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen kann die Arbeitszeit für den Betrieb oder für einzelne Abteilungen, jedoch nicht für einzelne Arbeitnehmer, mit Zustimmung des Betriebsrates ohne Einhaltung der gesetzlichen oder tariflichen Kündigungsfrist herabgesetzt werden. Für einzelne Arbeitnehmer gilt die einzelvertragliche Kündigungsfrist.
2. Kurzarbeit, die 36 Stunden unterschreitet, ist mit einer Frist von 6 Arbeitstagen anzukündigen.
3. Ist Kurzarbeit eingeführt worden, so kann eine weitere Verkürzung der Arbeitszeit nur mit einer Frist von 6 Arbeitstagen angeordnet werden.
4. Soweit bei einer geringen Einschränkung der Arbeitszeit gemäß den gesetzlichen Vorschriften Kurzarbeiterunterstützung nicht gewährt wird, tritt eine Gehaltsminderung nicht ein.
   Für die Gewährung von Kurzarbeiterunterstützung sind die gesetzlichen Bestimmungen zu beachten.

§ 7

Arbeitsversäumnis

1. Ist ein Arbeitnehmer an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er dem Arbeitgeber unverzüglich, spätestens innerhalb von 48 Stunden, gerechnet von der ersten versäumten Arbeitsstunde an, eine Mitteilung über die Gründe zu machen, es sei denn, daß er ohne sein Verschulden unter Berücksichtigung aller Umstände zu einer unverzüglichen Mitteilung nicht in der Lage ist.

   Im Falle von Krankheit oder Unfall kann der Arbeitgeber verlangen, daß der Angestellte seine Arbeitsunfähigkeit innerhalb von 3 Tagen durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung nachweist.

2. Jeder Arbeitnehmer hat entsprechend den folgenden Bestimmungen Anspruch auf Fortzahlung des Gehaltes bei Arbeitsausfall infolge

   a) eigener Eheschließung — für 2 Tage
      eigener Silberhochzeit — für 1 Tag

   b) Todesfällen in der Familie
      - von Ehegatten, Eltern, Stiefeltern, Kindern und Geschwistern - — für 2 Tage
      - Großeltern und Schwiegereltern - — für 1 Tag

   c) Niederkunft der Ehefrau — für 2 Tage

   d) Wohnungswechsels bei Vorliegen eines eigenen Hausstandes — für 2 Tage
      - jedoch nicht mehr als einmal im Jahr -

   e) Vorladungen vor Behörden, falls nicht von diesen der Arbeitsausfall ersetzt wird, für den tatsächlich ausgefallenen Arbeitsverdienst. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer im Strafprozeß beschuldigt oder im Zivilprozeß Partei ist oder durch sein eigenes Verhalten die Verhandlungen vor den Behörden veranlaßt hat. Der Arbeitnehmer ist nicht berechtigt, auf die Vergütung der Behörde zu verzichten.

   f) Ausübung eines öffentlichen Amtes, soweit eine Vergütung damit nicht verbunden ist, für den tatsächlich entstandenen Verdienstausfall.

   g) Aufsuchen des Arztes, sofern die Behandlung während der Arbeitszeit unvermeidbar ist, jedoch nur für insgesamt höchstens 8 Stunden im Verlauf eines Krankheitsfalles.

   h) Für das Aufsuchen eines anderen Dienstverhältnisses während der Kündigungsfrist gilt die Vorschrift des § 629 BGB.

3. Der Anspruch auf Fortzahlung des Gehaltes besteht in den Fällen der Ziff. 2 d), e), f), g) und h) nicht während der Probezeit.

4. Beim Tode eines Angestellten wird den unterhaltsberechtigten Hinterbliebenen - und zwar dem Ehegatten oder, falls ein solcher nicht vorhanden ist, den Kindern des Angestellten das Gehalt bis zum Ende des Sterbemonats weitergezahlt; bei einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 8 Jahren wird ein zusätzliches Monatsgehalt gezahlt.

§ 8

Urlaub

Für den Urlaub gelten die jeweils gültigen tariflichen Bestimmungen.

§ 9

Betriebszugehörigkeit

1. Soweit die Dauer der Betriebszugehörigkeit zu berücksichtigen ist, gilt das Eintrittsdatum in den Betrieb.

2. Arbeitsunfähigkeit und Unterbrechung der Betriebszugehörigkeit gegen eigenen Willen werden bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit nur berücksichtigt, wenn sie die Dauer eines Jahres nicht überschreiten.

§ 1o

Kündigung

1. Die Kündigungsfrist beträgt im ersten Jahr der Tätigkeit 1 Monat zum Monatsende, ab zweitem Jahr gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

2. Die gesetzlichen Vorschriften über die fristlose Lösung eines Arbeitsverhältnisses bleiben unberührt.

3. Mit neu einzustellenden Arbeitnehmern kann eine Probezeit oder Aushilfsarbeit bis zu höchstens drei Monaten vereinbart werden.

§ 11

Verfallklausel

1. Ansprüche aus § 4 verfallen zwei Monate nach Schluß des Abrechnungszeitraumes, in dem die betreffende Arbeit geleistet wurde.

2. Ansprüche aus den §§ 5, 6 und 7 verfallen, sofern sie nicht
   a) bei Fortdauer des Beschäftigungsverhältnisses spätestens drei Monate nach Fälligkeit,
   b) bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses spätestens zwei Monate nach dem Ausscheiden geltend gemacht werden.

3. Ansprüche des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer wegen zu wenig berechneter Steuer- oder Sozialbeiträge verfallen, sofern sie auf einem Verschulden des Arbeitgebers beruhen, in drei Monaten nach Schluß derjenigen Gehaltsabrechnungsperiode, in der der Fehler entstanden ist.

4. Im übrigen verfallen alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis nach Ablauf von drei Monaten nach ihrer Entstehung.

5. Der Verfall in den Fällen der Ziffern 1 - 4 tritt ein, wenn die Ansprüche nicht innerhalb der angegebenen Fristen schriftlich geltend gemacht wurden.

§ 12

Betriebsrat

Die Rechte des Betriebsrates richten sich, soweit in diesem Manteltarifvertrag nicht bereits geregelt, nach den gesetzlichen Bestimmungen.

§ 13

Geltungsdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Mai 197o in Kraft. Er gilt auf unbestimmte Zeit geschlossen und kann mit einer Frist von drei Monaten, jeweils zum Schluß eines Kalenderhalbjahres, erstmalig indessen zum 31. Dezember 1972, gekündigt werden.

Bis zum 31. 8. 197o gilt § 2 (Arbeitszeit) des Manteltarifvertrages vom 15. 5. 1958 in der Fassung des Nachtrages Nr. 6 vom 1. 7. 1966.

Berlin, den 22. April 197o

Vereinigung der Textilindustrie von Berlin e.V.

Deutsche Angestellten Gewerkschaft Landesverband Berlin

Gewerkschaft Textil-Bekleidung Verwaltungsstelle Berlin

Zwischen der

Vereinigung der Textilindustrie von Berlin e.V.

und der

Gewerkschaft Textil-Bekleidung

wird folgender

T A R I F V E R T R A G

1. zur Änderung des MTV für die gewerblichen Arbeitnehmer der Berliner Textilindustrie,
2. des MTV für Angestellte, beide vom 22. April 1970,
3. des Arbeitszeitabkommens vom 21. Juni 1988

geschlossen:

1. Die regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit kann auch auf mehrere Wochen innerhalb eines Ausgleichszeitraums von längstens 26 Wochen anders verteilt werden, insbesondere auch im Rahmen von Freischichtenregelungen.

   Der § 4 der AZO bleibt davon unberührt.

2. Die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf die einzelnen Werktage sowie Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sind mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

3. Im übrigen bleiben die unter 1 - 3 genannten Tarifverträge unberührt.

Dieser Tarifvertrag ist mit zweimonatiger Frist jeweils zum 30. April, erstmals zum 30. April 1999, kündbar.

Berlin, den 07. September 1990

Vereinigung der Textilindustrie von Berlin e.V.

Gewerkschaft Textil-Bekleidung