XII/Ü/44 Ang

Original 11007/4

E

M a n t e l t a r i f v e r t r a g

für die Angestellten der Textilindustrie
in Hamburg und Schleswig-Holstein

Fürtla ab 1.7.72
" SH ab 1.1.73

Zwischen dem

Verband der Textilindustrie für Hamburg und Schleswig-Holstein e.V.

- auf Arbeitgeberseite -

und der

Gewerkschaft Textil - Bekleidung, Düsseldorf

- auf Arbeitnehmerseite -

wird folgender Manteltarifvertrag abgeschlossen:

geändert d. 44 i, eb

§ 1
Geltungsbereich

a) r ä u m l i c h :

für die Freie und Hansestadt Hamburg und für das Land Schleswig-Holstein;

b) f a c h l i c h :

auf alle zur Textilindustrie gehörenden Betriebe, Nebenbetriebe und Betriebsabteilungen einschließlich aller Nähereiabteilungen und Nähereibetriebe, die mit einem Textilbetrieb verbunden sind, sowie die Ersatz- und Ergänzungsfertigungen in Textilbetrieben, auch wenn diese an sich zu anderen Gewerbezweigen gehören;

c) p e r s ö n l i c h :

für die kaufmännischen und technischen Angestellten einschließlich Meister und Lehrlinge, die gemäß § 3 Tarifvertragsgesetz Mitglieder der Tarifvertragsparteien sind.

§ 2
Begründung, Änderung und Lösung des Arbeitsverhältnisses

1. Einstellungen und Entlassungen von Angestellten erfolgen unter Beachtung des im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehenen Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates.

-/2

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 Gehaltes,
   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 erfolgte, 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 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.

3. Die Zeit der Unterbrechung gilt nicht als Zeit der Betriebszugehörigkeit.

-/3

§ 4
Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen wird in einem gesonderten Arbeitszeitabkommen geregelt.

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

3. Der 24. und 31. Dezember sollen möglichst arbeitsfrei bleiben. Dadurch entstehender Verdienstausfall ist durch zu vereinbarende Vor- und/oder Nachholarbeit in der Zeit vom 1. 11. - 31. 1. auszugleichen.

   Diese Stunden sind mehrarbeitszuschlagsfrei.

   Wer unentschuldigt+) dieser Vor- oder Nachholarbeit fernbleibt, verliert seinen gesetzlichen Anspruch auf Feiertagsbezahlung.

4. In Notfällen und bei Inventur können die Angestellten vorübergehend nach Zustimmung des Betriebsrates zu anderer als zu der regelmäßigen Arbeitszeit im Rahmen der Arbeitszeitordnung herangezogen werden.

§ 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 sind - ausgenommen bei Teilzeitbeschäftigung - die Arbeitsstunden, die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistet werden, es sei denn, die regelmäßige tägliche Arbeitszeit wird wegen unentschuldigten Fehlens nicht erfüllt. In diesem Falle können die innerhalb einer Doppelwoche++) liegenden Fehlstunden mit Überstunden dieses Zeitraumes verrechnet werden. Mehrarbeit, mit Ausnahme dringender Fälle, ist mindestens einen Tag vorher bekanntzugeben.

2. Nachtarbeit ist die Arbeitszeit von 20.oo bis 6.oo Uhr.

3. Sonn- und Feiertagsarbeit ist die Arbeit an Sonn- und Feiertagen zwischen 0.oo und 24.oo Uhr.

4. Schichtarbeit liegt vor, wenn regelmäßig wechselnd 2- oder 3-schichtig (Früh-, Spät-, Nachtschicht) gearbeitet wird. Die Regelmäßigkeit setzt mindestens einen dreimaligen Wechsel der Schichten voraus.

+) Die Entschuldigung muß begründet sein im Sinne der Rechtsprechung zum Bundesfeiertagsgesetz vom 2.8.1951.

++) Die Doppelwoche beginnt jeweils an dem Montag der Woche, in der der Angestellte unentschuldigt gefehlt hat.

§ 6

Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonntags-, Feiertags- und Schichtarbeit

Die Vergütung von Überstunden für die Fälle des § 5 beträgt bei z. Zt. 40 Wochenarbeitsstunden 1/173 des gesamten +) Monatsgehalts zuzüglich folgender Zuschläge:

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 %.

3.) Der Nachtarbeitszuschlag beträgt, soweit es sich nicht um Teilzeitbeschäftigte handelt:

a) bei regelmäßig einschichtiger - ausgenommen Dauernachtschicht - oder zweischichtiger Arbeit (das gilt auch beim Dreischichtrhytmus) 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.oo Uhr, soweit sie sich aus einer Schichtverlegung ergeben.

d) Bei Dauernachtschicht oder vorrübergehender Nachtarbeit, wenn sie für mindestens 5 aufeinanderfolgende Arbeitstage vereinbart ist 30 %

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 Ar-

+) einschließlich Prämien und übertariflicher Gehaltsteile

beitszeit

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.

§ 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 vertretungsweiser 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 Verdienstausfall vergütet, höchstens jedoch für 1 Arbeitstag im Verlauf eines Krank-

heitsfalles 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 Gehaltsausfall einschl. 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 Ziff. 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 unterhaltsberechtigte 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

Arbeitsverhinderung

1. Wird der Angestellte durch Krankheit oder einen sonstigen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so behält er den Anspruch auf das Gehalt bis zur Dauer von 6 Wochen, jedoch nicht über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

2. Bei Erkrankungen, die mit Arbeitsunfähigkeit verbunden sind, ist der Angestellte verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich Mitteilung 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

1. Dieser Tarifvertrag tritt mit dem 1. Februar 1972 in Kraft und ist erstmals mit dreimonatiger Frist zum 31. 12. 1975 kündbar. Für die Zeit danach kann dieser Tarifvertrag mit einer Frist von 3 Monaten zu jedem Quartalsende schriftlich gekündigt werden.

2. Mit Inkrafttreten dieses Manteltarifvertrages tritt der zum 31. 12. 1971 gekündigte Manteltarifvertrag für die kaufmännischen und technischen Angestellten einschließlich der Meister und Auszubildenden in der Textilindustrie Hamburg und Schleswig-Holstein vom 11. 5. 1971 außer Kraft.

/ 42 Ausg. einzel

Bad Bramstedt, den 14. Januar 1972

Verband der Textilindustrie für Hamburg und Schleswig-Holstein e.V.

- Bartram - - Masing -

Bartram Masing

Gewerkschaft Textil-Bekleidung

Habicht

- Habicht -

Gruppenplan

Kaufmännische Angestellte

K 1: Angestellte mit einfacher oder schematischer Tätigkeit, für die eine abgeschlossene Berufsausbildung nicht erforderlich ist (Hilfskräfte).

K 2: Angestellte, deren Tätigkeit gründliche, in der Regel in einer abgeschlossenen Berufsausbildung erworbene Kenntnis im Beruf voraussetzt und in einer sachgemäßen Erledigung genau umgrenzter Aufgaben entsprechend eingehender Anweisungen besteht (Fachkräfte). Einer kaufmännischen Lehre sollen Kenntnisse und Leistungen gleich erachtet werden, die in beruflicher Tätigkeit erworben sind und denjenigen der Angestellten mit kaufmännischer Lehre entsprechen.

K 3: Angestellte mit besonderen Fachkenntnissen, Erfahrungen und Fähigkeiten, die die ihnen übertragenen Aufgaben und Fähigkeiten selbständig im Rahmen allgemeiner Anweisungen erledigen, ohne daß sie jedoch Verantwortung für das Ergebnis der Tätigkeit anderer Angestellter tragen (Sachbearbeiter).

K 4: Angestellte, die auch schwierige Geschäftsvorfälle aufgrund ihrer Sachkunde, ihrer Erfahrung und ihres Überblicks über angrenzende Arbeitsgebiete sowie aufgrund laufender Verfolgung der behördlichen Vorschriften und Bestimmungen selbständig und verantwortlich bearbeiten und ihrer Führung anvertraute Angestellte anderer Tarifgruppen zweckentsprechend anzusetzen, zu unterweisen und leistungsfähig zu entwickeln vermögen (Abteilungsleiter), zum Beispiel Werbeleiter, Verkaufsleiter, Filialleiter mit mehreren Beschäftigten.

Technische Angestellte

T 1: Technische Angestellte mit einfachen oder schematischen Tätigkeiten, für die eine abgeschlossen Berufsausbildung nicht erforderlich ist (Technische Hilfskräfte, Hilfszeichner, Licht- und Zeichnungspauser, Archivangestellte ohne Lehre, Laboratoriumsgehilfen ohne Lehre).

T 2: Gelernte technische Angestellte mit abgeschlossener Berufsausbildung. Der Berufsausbildung werden im Beruf erworbene entsprechende Kenntnisse gleichgestellt. (Zeichner, Hilfstechniker für Werkstätten, technische Besteller und Terminbearbeiter, Laboranten, Lehrzeit oder Anlernzeit in einem anerkannten Anlernberuf.)

T 3: Technische Angestellte, deren Tätigkeit gründliche Kenntnisse im Beruf voraussetzt und in einer sachgemäßen Erledigung genau umgrenzter Aufgaben entsprechend eingehender Anweisung besteht. Die Kenntnisse können erworben sein:

a) in einer abgeschlossenen Berufsausbildung und durch erfolgreichen Besuch einer technischen Fachschule oder

b) in einer mehrjährigen erfolgreichen Berufstätigkeit und privatem Selbststudium.
(Detailkonstrukteure, Zeichner, Laboranten, soweit nicht unter T 2, Techniker für Werkstättenbüros, Vorkalkulatoren.)

T 4: Technische Angestellte mit besonderen Fachkenntnissen, Erfahrungen und Fähigkeiten, die die ihnen übertragenen Arbeiten im Rahmen allgemeiner Anweisung erledigen, ohne daß sie jedoch Verantwortung für das Ergebnis der Tätigkeit anderer Angestellter tragen.

(Selbständig arbeitende Konstrukteure, Reise- und Projektierungsingenieure, reine Montageingenieure, erste Betriebsassistenten, Werkstattingenieure, Kalkulatoren, Laboranten und Chemotechniker.)

T 5: Technische Angestellte, die auch schwierige Aufgaben aufgrund ihrer Sachkunde, ihrer Erfahrung und ihres Überblicks selbständig und verantwortlich bearbeiten und ihrer Führung anvertraute Angestellte anderer Tätigkeitsgruppen zweckentsprechend anzusetzen, zu unterweisen und leistungsfähig zu entwickeln vermögen.

(Leitende Konstrukture, Chemiker und Ingenieure, Reise- und Projektionsingenieure, Montageingenieure, Werkstattingenieure, soweit nicht unter T 4.)

Werkmeister

W 1: Untermeister und Hilfsmeister sind Betriebsangestellte ohne Berufsausbildung, die einem Werkmeister unterstellt sind.

W 2: Werkmeister und Hilfsmeister mit abgeschlossener Lehre bzw. durch mehrjährige Tätigkeit erworbene Kenntnisse.

W 3: Werkmeister und Richtmeister sind Betriebsangestellte, die eine Werkstatt oder den Fabrikationsprozeß des Betriebes oder einer Abteilung verantwortlich überwachen, mit abgeschlossener Lehre bzw. durch mehrjährige Tätigkeit erworbene Fachkenntnisse.

W 4: Obermeister und Richtmeister sind Betriebsangestellte, die einer größeren Abteilung vorstehen.

XII/ü/44 el

11007/7

Original

Tarifvertrag

Zwischen dem

Verband der Textilindustrie für Hamburg und Schleswig-Holstein e.V.

und der

Gewerkschaft Textil-Bekleidung, Düsseldorf

wird folgender Tarifvertrag abgeschlossen:

Ziff. 5 gründet d. zu 44 el

§ 1

Der fachliche Geltungsbereich aller unten aufgeführten und zwischen dem Verband der Textilindustrie für Hamburg und Schleswig-Holstein e.V., Hamburg, und der Gewerkschaft Textil-Bekleidung, Düsseldorf, geschlossenen Tarifverträge werden in fachlichem Geltungsbereich wie folgt abgeändert:

Sämtliche Tarifverträge gelten fachlich für die Betriebe der Textilindustrie, ausgenommen der Netzindustrie.

Von dieser fachlichen Einschränkung werden erfaßt:

1. Der Lohntarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in Hamburg und Schleswig-Holstein vom 2.5.1972. /44 d
2. Der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer einschließlich der Lehrlinge in Hamburg vom 14. Juli 1970. /Ha/14 Erb ~~SH/65 Erb~~
3. Der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer einschließlich der gewerblichen Lehrlinge in Schleswig-Holstein vom ~~2.5.1972~~. 14.7.1970 /SH/65 Erb
4. Das Arbeitszeitabkommen für die gewerblichen Arbeitnehmer in Hamburg und Schleswig-Holstein einschl. der Lehrlinge vom 22. Mai 1972. /44 f
5. Der Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen vom 2.5.1972. /44 h
6. Der Gehaltstarifvertrag für die kaufmännischen und technischen Angestellten einschl. Meister in Hamburg und Schleswig-Holstein vom 2.5.1972. /44 g
7. Der Manteltarifvertrag für die Angestellten in Hamburg und Schleswig-Holstein vom 14.1.1972. /44 Ang
8. Das Arbeitszeitabkommen für die kaufmännischen und technischen Angestellten einschließlich der Meister und Lehrlinge in Hamburg und Schleswig-Holstein vom 14.1.1972. /44 a
9. Der Urlaubstarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer, die kaufmännischen und technischen Angestellten sowie die Auszubildenden in Hamburg und Schleswig-Holstein vom 9.10.1972. /44 k
10. Der Tarifvertrag über Lehrlingsvergütungen für die kaufmännischen und technischen und gewerblichen Lehrlinge und Anlernlinge vom 2.5.1972. /44 e

§ 2

Der den fachlichen Geltungsbereich ändernde Tarifvertrag vom 19.6.1972 wird aufgehoben.

/44 i a. Kr. eingeb.

Hamburg, den 9. Oktober 1972

Verband der Textilindustrie
f. Hamburg u. Schleswig-Holstein e.V.

Masing

Gewerkschaft
Textil-Bekleidung

Habicht

zu XII/ü/44 el

11007/8

Zwischen dem

Verband der Textilindustrie für Hamburg
und Schleswig-Holstein e.V.

und der

Gewerkschaft Textil-Bekleidung, Düsseldorf,

wird folgende

Protokollnotiz

zum Tarifvertrag über den fachlichen Geltungsbereich vom 9.Oktober 1972 /44 el

vereinbart :

§ 1 Ziffer 5 des Tarifvertrages wird wie folgt geändert :

5. Der Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen vom 20.5.1972.

Hamburg, den 14.Nov.1972

Verband der Textilindustrie
f. Hamburg u.Schleswig-Holstein e.V.

Masing

Gewerkschaft
Textil-Bekleidung

Habicht

Bundesanzeiger Nr. 4o vom 27.2.1973

Land Schleswig-Holstein

Bekanntmachung über die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen für die Textilindustrie

Vom 29. Januar 1973

Auf Grund des § 5 Abs. 1 und 6 des Tarifvertragsgesetzes in der Fassung vom 25. August 1969 (Bundesgesetzbl. I S. 1323) erkläre ich im Einvernehmen mit dem Tarifausschuß die nachstehend aufgeführten Tarifverträge für den Bereich des Landes Schleswig-Holstein mit Wirkung vom 1. Januar 1973 für allgemeinverbindlich:

1. Manteltarifvertrag vom 14. Juli 1970 in der Fassung der Änderungstarifverträge vom 3. September 1970 und 9. Oktober 1972

   für die im Lande Schleswig-Holstein in den Betrieben der Textilindustrie — ausgenommen der Netzindustrie — beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer einschließlich der Lehrlinge

2. Lohntarifvertrag vom 2. Mai 1972 in der Fassung des Änderungstarifvertrages vom 9. Oktober 1972

   einschließlich der dazugehörigen Lohntabelle und der Lohngruppenverzeichnisse für die im Gebiet der Freien und Hansestadt Hamburg und des Landes Schleswig-Holstein in den Betrieben der Textilindustrie — ausgenommen der Netzindustrie — beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer,

3. Arbeitszeitabkommen vom 2. Mai 1972 in der Fassung des Änderungstarifvertrages vom 9. Oktober 1972

   für die vorstehend unter Nummer 2 genannten Arbeitnehmer einschließlich der Auszubildenden,

4. Manteltarifvertrag vom 14. Januar 1972 in der Fassung des Änderungstarifvertrages vom 9. Oktober 1972

   für die im Gebiet der Freien und Hansestadt Hamburg und des Landes Schleswig-Holstein in den Betrieben der Textilindustrie — ausgenommen der Netzindustrie — beschäftigten kaufmännischen und technischen Angestellten einschließlich Meister und Auszubildende,

5. Gehaltstarifvertrag vom 2. Mai 1972 in der Fassung des Änderungstarifvertrages vom 9. Oktober 1972

   einschließlich des Gruppenplanes für die vorstehend unter Nummer 4 genannten Arbeitnehmer ausschließlich der Auszubildenden,

6. Arbeitszeitabkommen vom 14. Januar 1972 in der Fassung des Änderungstarifvertrages vom 9. Oktober 1972

   für die vorstehend unter Nummer 4 genannten Arbeitnehmer,

7. Tarifvertrag vom 2. Mai 1972 über Ausbildungsvergütungen in der Fassung des Änderungstarifvertrages vom 9. Oktober 1972

   für die im Gebiet der Freien und Hansestadt Hamburg und des Landes Schleswig-Holstein in den Betrieben der Textilindustrie — ausgenommen der Netzindustrie — beschäftigten

   a) kaufmännisch, b) technisch und c) gewerblich Auszubildenden,

8. Urlaubsvereinbarung vom 9. Oktober 1972

   für die im Gebiet der Freien und Hansestadt Hamburg und des Landes Schleswig-Holstein in den Betrieben der Textilindustrie — ausgenommen der Netzindustrie — beschäftigten Arbeitnehmer (Arbeiter, Angestellte, Auszubildende),

9. Tarifvertrag vom 20. Mai 1972 über vermögenswirksame Leistungen in der Textilindustrie in der Fassung des Änderungstarifvertrages vom 9. Oktober 1972 und der Protokollnotiz vom 14. November 1972

   für die im Gebiet der Freien und Hansestadt Hamburg und des Landes Schleswig-Holstein in den Betrieben der Textilindustrie — ausgenommen der Netzindustrie — beschäftigten Arbeitnehmer (Arbeiter, Angestellte, Auszubildende), die Anspruch auf Arbeitnehmer-Sparzulage nach § 12 Abs. 1 des Dritten Vermögensbildungsgesetzes haben.

Abschließende Parteien:

Verband der Textilindustrie für Hamburg und Schleswig-Holstein e.V., 2 Hamburg 20, Loogestraße 26,

einerseits,

und Gewerkschaft Textil-Bekleidung, 4 Düsseldorf, Roßstraße 94,

andererseits.

Kiel, den 29. Januar 1973
IX 22 A — 29215/XII

Der Sozialminister
des Landes Schleswig-Holstein
In Vertretung
Dr. Beske

V 11007162

Neuregelung der Entgeltfortzahlung ab 1. Januar 2001

zur Umsetzung des zentralen Verhandlungsergebnisses vom 23. September 2000

Zwischen den Tarifvertragsparteien

Verband der Nord-Westdeutschen Textilindustrie, Münster

und

Industriegewerkschaft Metall, Bezirk Küste, Hamburg

werden für den Tarifbereich Hamburg und Schleswig-Holstein

nachfolgende Änderungen, die in die bestehenden Manteltarifverträge eingefügt werden, mit Wirkung zum 1. Januar 2001 vereinbart:

1. **Zu § 8, Ziff. 1 d) MTV/gewerbliche Arbeitnehmer vom 14. Juli 1970, zuletzt geändert am 26. Mai 1999:**

   § 8, Ziff. 1 d) entfällt ab dem 01.01.2001.

2. **§ 15, MTV/gewerbliche Arbeitnehmer „Schlußbestimmungen"**

   § 15 lautet ab 01.01.2001 wie folgt:

   „Dieser Tarifvertrag ist am 14.07.1970 in Kraft getreten und ist mit 3-monatiger Frist zum Quartalsende schriftlich kündbar."

3. **Zu § 10, 1 d) MTV/Angestellte vom 14. Januar 1972, zuletzt geändert am 26. Mai 1999.**

   § 10, 1 d) entfällt ab dem 01.01.2001.

4. **Zu § 13 MTV / Angestellte „Inkrafttreten und Laufzeit"**

   § 13 lautet ab 01.01.2001 wie folgt:

   „Dieser Tarifvertrag ist am 14. Januar 1972 in Kraft getreten und ist mit 3-monatiger Frist zum Quartalsende schriftlich kündbar."

Münster/Hamburg, den 23. September 2000

VERBAND DER NORD-WEST-DEUTSCHEN TEXTILINDUSTRIE e.V. Münster	INDUSTRIEGEWERKSCHAFT METALL, BEZIRK KÜSTE, Hamburg

H. Bielefeld Dr. H. Giese F. Teichmüller M. Zeumer