

Tarifvertrag

zur Sicherung älterer Arbeitnehmer in der Bekleidungsindustrie
vom 13. Mai 1980 in der Fassung vom 13. November 2014

zwischen dem

Verband der Nordwestdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie e.V., Münster

einerseits,

und der

IG Metall, Bezirksleitung NRW, Düsseldorf,

andererseits,

wird folgender Tarifvertrag vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

räumlich: Für das Gebiet der Regierungsbezirke Arnsberg, Detmold und Münster.

fachlich: Für alle zur Bekleidungsindustrie gehörenden Betriebe und selbstständigen Betriebsabteilungen.

persönlich: a) für die gewerblichen Arbeitnehmer
b) für die kaufmännischen und technischen Angestellten sowie Meister, welche eine Tätigkeit ausüben, für die in dem für sie maßgebenden Gehaltstarifvertrag ein Tarifgehalt festgesetzt ist.

Ausgenommen sind der unter den Geltungsbereich des Heimarbeitsgesetzes fallende Personenkreis, ferner Angestellte, deren regelmäßigen Bezüge umsatz-, oder gewinnabhängig sind.

§ 2 Kündigungsschutz

1. Einem Arbeitnehmer kann nach Vollendung des 55. Lebensjahres und einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mindestens 10 Jahren bis zur Bewilligung des Altersruhegeldes, der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente bzw. des vorgezogenen Altersruhegeldes, längstens jedoch bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres, das Beschäftigungsverhältnis nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden.
2. Wenn der Betriebsrat im Rahmen des Anhörungsverfahrens nach § 102 BetrVG nicht widerspricht, kann von Ziffer 1 abgewichen werden:
 - a) in Fällen des § 111 BetrVG
 - b) in anderen sachlich begründbaren Fällen.

In Betrieben ohne Betriebsrat kann in vergleichbaren Fällen von Ziff. 1 abgewichen werden.

Erhebt der Betriebsrat Widerspruch, so gilt § 102 Abs. 3 BetrVG. Kommt zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat keine Einigung zustande, so werden die Tarifvertragsparteien angerufen. Bleiben auch deren Einigungsbemühungen erfolglos, kann der Arbeitgeber die Kündigung aussprechen.

3. Unberührt bleibt die Möglichkeit der Änderungskündigung mit den bestehenden gesetzlichen und tarifvertraglichen Fristen. Es gelten jedoch die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes mit der Maßgabe, dass die von einer Maßnahme nach § 99 BetrVG betroffenen Arbeitnehmer Anspruch auf die Leistungen nach § 3 dieses Tarifvertrages haben.

§ 3 Lohn- und Gehaltssicherung

1. Gewerbliche Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens 10 Jahre ununterbrochen angehören und an ihrem Arbeitsplatz verbleiben, haben Anspruch auf mindestens 95 Prozent ihres in den letzten sechs voll abgerechneten Monaten erzielten Durchschnittsstundenverdienstes (ohne Zuschläge für Mehrarbeit, Nachtarbeit, Feiertagsarbeit u. ä.).
2. Gewerbliche Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens 10 Jahre ununterbrochen angehören und die durch Änderungskündigung versetzt werden, haben Anspruch auf den Differenzbetrag, der sich aus dem Durchschnittsstundenverdienst der in ihrer neuen Tätigkeitsgruppe beschäftigten Arbeitnehmer und 95 Prozent des persönlichen Durchschnittsstundenverdienstes (ohne Zuschläge) der letzten sechs voll abgerechneten Monate vor der Versetzung ergibt.

Dieser so festgesetzte Ausgleichsbetrag (Stundenlohndifferenz x tarifliche Arbeitszeit) ist jeden Monat auszuführen, soweit Anspruch auf Lohnzahlung besteht und 95 Prozent des persönlichen Durchschnittsstundenverdienstes nach Abs. 1 nicht überschritten werden.

3. Angestellte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens 10 Jahre ununterbrochen angehören und die durch Änderungskündigung versetzt werden, haben Anspruch auf den Differenzbetrag, der sich aus dem Tarifgehalt ihrer neuen Tätigkeitsgruppe und 95 Prozent ihres letzten Monatsgehalts (ohne Zuschläge) vor der Versetzung ergibt.

Dieser so festgesetzte Ausgleichsbetrag ist jeden Monat auszuführen, soweit Anspruch auf Gehaltszahlung besteht und 95 Prozent des letzten Monatsgehältes (ohne Zuschläge) vor der Versetzung nicht überschritten werden.

4. Bei künftigen Lohn- bzw. Gehaltserhöhungen darf der betroffene Arbeitnehmer hinsichtlich des Erhöhungsbetrages nicht schlechter gestellt werden als die übrigen Arbeitnehmer seiner neuen Lohn- bzw. Gehaltsgruppe.
5. Der Anspruch auf Leistungen der Ziff. 1-4 besteht bis zur Bewilligung des Altersruhegeldes, der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente bzw. des vorgezogenen Altersruhegeldes, längstens jedoch bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres.
6. Etwaige Rentenzahlungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung und sonstige Verdienstaugleiche von anderer Seite (ausgenommen private Versicherungen des Arbeitnehmers), die nach Entstehen von Ansprüchen aus diesem Tarifvertrag gezahlt werden, können bei der Lohn- und Gehaltssicherung berücksichtigt werden. Rentenversicherungs- bzw. Verdienstaugleichsbetrag und Lohn- und Gehaltssicherung dürfen zusammen 95 Prozent nach Ziffer 1-3 nicht unterschreiten.
7. Der Arbeitnehmer darf eine seinem Leistungsvermögen entsprechende Arbeit nicht ausschlagen.

§ 4
Inkrafttreten und Kündigung

1. Vorstehender Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. November 2014 in Kraft. Er kann mit einer Kündigungsfrist von 2 Monaten zum Monatsende, erstmals zum 31. Januar 2017, gekündigt werden.
2. Ändern sich während der Laufzeit des Tarifvertrages die Voraussetzungen für den Bezug des Altersruhegeldes in der gesetzlichen Rentenversicherung oder sonstige gesetzliche Grundlagen zu diesem Abkommen, so kann jede Tarifvertragspartei das Abkommen mit sechsmonatiger Frist zum Halbjahresende kündigen. Beide Tarifvertragsparteien sind verpflichtet, in Verhandlungen über eine entsprechende Neuregelung einzutreten.
3. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, über eine Änderung der Zugangsvoraussetzungen für den TV Arbeitsplatz- und Verdienstsicherung zu reden, sofern entsprechende Änderungen für den Bereich Metall-/Elektro vereinbart werden.

Münster, Düsseldorf, den 13. November 2014

Verband der Nordwestdeutschen
Textil- und Bekleidungsindustrie e.V.
Münster

IG Metall, Bezirksleitung NRW
Düsseldorf