

**Einlageblatt zu den
Erläuterungen
zum Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen (vwl.)
in der Textilindustrie**

Der nachstehende Text ersetzt die bisherigen Erläuterungen zu § 1: Geltungsbereich

§ 1: Geltungsbereich

Vertrags- räumlich: für die Tarifbereiche, die von den vorstehenden Verbänden erfaßt werden,
text

fachlich: für die Betriebe der Textilindustrie,
persönlich ¹⁾: für die Tarifbereiche der Verbände Ziff. 1–3, 6 und 9, für alle gewerblichen Arbeitnehmer, für die Angestellten (kaufmännische und technische Angestellte sowie Meister), soweit sie unter den persönlichen Geltungsbereich der regionalen Gehaltstarifverträge fallen, sowie für die Auszubildenden. Ausgenommen sind die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten,

für die Tarifbereiche der Verbände Ziff. 4, 5, 7 und 8 für alle gewerblichen Arbeitnehmer, für die Angestellten (kaufmännische und technische Angestellte sowie Meister), soweit sie unter den persönlichen Geltungsbereich der regionalen Manteltarifverträge fallen, sowie für die Auszubildenden. Ausgenommen sind die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten.

Räumlich / fachlich: Der Tarifvertrag gilt bundeseinheitlich in den Tarifbereichen der beteiligten Verbände.

Persönlich: Der persönliche Geltungsbereich ist eigenständig geregelt. Erfaßt werden alle Arbeitnehmer, auch ausländische, also

Arbeiter,
kaufmännische und technische Angestellte sowie Meister,
soweit sie unter den Geltungsbereich der regionalen Gehalts- / (Verbände Ziff. 1–3, 6 und 9) bzw. Manteltarifverträge (Verbände Ziff. 4, 5, 7 und 8) fallen,

¹⁾ Durch den Tarifvertrag vom 7. Juli 1976 geänderte Fassung, gültig ab 1. Oktober 1976. Ein entsprechendes Abkommen wurde am 16. Juli 1976 von den Verbänden Ziff. 1–7 und 9 auch mit der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft abgeschlossen.

Auszubildende, dazu gehören nicht Volontäre und Praktikanten.

Ausgenommen sind die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten.

Einen unmittelbaren tarifrechtlichen Anspruch auf die vWL haben die nach § 3 Abs. 1 TVG tarifgebundenen Arbeitnehmer, also die Mitglieder der vertragsschließenden Gewerkschaften GTB und DAG.

In der betrieblichen Praxis werden Tarifverträge auch auf die Arbeitsverhältnisse der nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer, d. h. der gewerkschaftlich nicht organisierten Arbeitnehmer, angewendet. Dies geschieht oft aufgrund einer entsprechenden Vereinbarung im Rahmen des Arbeitsvertrages oder auf anderer Grundlage, z. B. aufgrund einer entsprechenden betrieblichen Übung. Soweit hiernach alle für den betreffenden Verbandsbereich geltenden Tarifverträge auch auf die Arbeitsverhältnisse der nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer anzuwenden sind, müssen auch diesen Arbeitnehmern die tariflich vereinbarten vWL gewährt werden.

Der Arbeitgeber darf vWL den nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern auch nur zu den Bedingungen des Tarifvertrages anbieten und gewähren, d. h. z. B. nur unter den Voraussetzungen einer sechsmonatigen Beschäftigungsdauer. Die wortgetreue Anwendung des Tarifvertrages ist wegen der strengen Auslegung des Gleichbehandlungsgrundsatzes gemäß § 5 VermBG durch die Finanzverwaltung geboten. Gewährt der Arbeitgeber vWL in Abweichung des Tarifvertrages an Arbeitnehmer, die keinen tarifvertraglichen Anspruch haben, z. B. Heimarbeitern oder kurzzeitig Beschäftigten, muß er die vWL zur Vermeidung eines Verstoßes gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz allen Arbeitnehmern anbieten, also z. B. auch den außertariflichen leitenden Angestellten. Die tariflichen Anspruchsvoraussetzungen und Ausnahmeregelungen werden damit gegenstandslos.

Vom Geltungsbereich des Tarifvertrages nicht erfaßt und damit vom Bezug der vWL ausgeschlossen sind Inhaber, Organmitglieder und Vertreter juristischer Personen, gesetzliche Vertreter von Personalgesellschaften sowie solche Angestellte, die vom Geltungsbereich der Gehalts- bzw. Manteltarifverträge nicht erfaßt werden.

Auch bei dem vom tariflichen Geltungsbereich ausgeschlossenen Personenkreis ist der Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten, d. h. die freiwillige Gewährung von vWL an einen außertariflichen leitenden Angestellten hätte die oben erwähnte Konsequenz, daß auch allen übrigen Arbeitnehmern vWL anzubieten sind.