

TARIFVERTRAG

ÜBER ARBEITSPLATZ- UND VERDIENSTSICHERUNG

FÜR ÄLTERE ARBEITNEHMER

IN DER BEKLEIDUNGSINDUSTRIE

VOM 28. JUNI 1974

TARIFVERTRAG ZUR SICHERUNG ÄLTERER ARBEITNEHMER

Zwischen der Arbeitsgemeinschaft der Norddeutschen Bekleidungsindustrie e.V., Hamburg

- einerseits -

und der Gewerkschaft Textil-Bekleidung,
Düsseldorf

- andererseits -

wird der nachstehende

Tarifvertrag zur Sicherung älterer Arbeitnehmer

vereinbart:

§ 1

Geltungsbereich

- a) 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 regelmäßige Bezüge umsatz- oder gewinnabhängig sind.

- b) fachlich/räumlich: für die Betriebe der Bekleidungsindustrie im Gebiet der Freien und Hansestadt Hamburg und des Landes Schleswig-Holstein.

§ 2

Kündigungsschutz

- 1) Einem Arbeitnehmer kann nach Vollendung des 55. Lebensjahres und einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mindestens 10 Jahren bis zur Bewilligung des Altersruhegeldes bzw. bis zum Inkrafttreten des vorgezogenen Altersruhegeldes, längstens jedoch bis zur Erfüllung der Voraussetzungen für das Altersruhegeld - z. Zt. für männliche Arbeitnehmer 63 Jahre, für weibliche Arbeitnehmer 60 Jahre -, das Beschäftigungsverhältnis nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden.

Bei Betriebsstillegung ist die ordentliche Kündigung nur unter den rechtlichen Voraussetzungen möglich, wie sie z. Zt. für Betriebsratsmitglieder bestehen.

2) Wenn der Betriebsrat nicht widerspricht, kann von Ziff. 1 abgewichen werden:

- a) bei Stilllegung wesentlicher Betriebsteile,
- b) in anderen sachlich begründeten Fällen.

Erhebt der Betriebsrat Widerspruch, so hat er diesen sachlich zu begründen. Kommt zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat keine Einigung zustande, so werden die Tarifparteien angerufen. Bleiben auch deren Einigungsbemühungen erfolglos, so steht der Rechtsweg offen.

3) Für Änderungskündigungen gelten die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes mit der Maßgabe, daß die von einer Maßnahme nach § 99 BetrVG betroffenen Arbeitnehmer Anspruch auf die Leistungen nach § 3 Ziff. 1 dieses Tarifvertrages haben.

§ 3

Lohn- und Gehaltssicherung

1) Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens 10 Jahre ununterbrochen angehören und durch eine Änderungskündigung versetzt werden, erhalten zur Verdienstsicherung eine Ausgleichszahlung. Diese beträgt:

- a) Bei einer Versetzung im Leistungslohn aus einer höheren in eine niedrigere Lohngruppe den Unterschiedsbetrag zwischen den beiden jeweils um 20 % erhöhten tariflichen Akkordrichtsätzen. Dieser Betrag wird dem vom Arbeitnehmer in seiner neuen Tätigkeit erzielten Verdienst angehängt.
- b) Bei einer Versetzung aus dem Leistungslohn in einen Zeitlohn den Unterschiedsbetrag, der sich errechnet aus dem tariflichen Zeitlohn seiner neuen Tätigkeit gegenüber dem persönlichen Durchschnittsverdienst für seine bisherige Tätigkeit, höchstens jedoch aus dem für die bisherige Tätigkeit, maßgeblichen tariflichen Akkordrichtsatz zuzüglich 20 %.
Zulagen bleiben bei diesem Verdienstaustausch unberührt.
- c) Bei einer Versetzung im Zeitlohn aus einer höheren in eine niedrigere Lohngruppe den Unterschiedsbetrag zwischen dem tariflichen Zeitlohn der bisherigen und dem tariflichen Zeitlohn der neuen Tätigkeit.
Zulagen bleiben bei diesem Verdienstaustausch unberührt.
- d) Bei einer Versetzung aus einer höheren Gehaltsgruppe in eine niedrigere Gehaltsgruppe erhält der Angestellte den Unterschiedsbetrag zwischen der bisherigen Gehaltsgruppe und der neuen Gehaltsgruppe.

Zulagen bleiben bei diesem Verdienstaustausch unberührt.

2) Bei Arbeitnehmern, die im Leistungslohn die bisherige Tätigkeit weiterhin verrichten, erhöht sich der tarifliche Akkordrichtsatz um 10 %. Sie haben Anspruch auf ihren bisherigen persönlichen Durchschnittsverdienst, höchstens jedoch auf 120 % des für die

se Tätigkeit maßgeblichen Akkordrichtsatzes.

- 3) Der persönliche Durchschnittsverdienst (ohne Zuschläge) errechnet sich aus den letzten abgerechneten sechs vollen Monaten.
- 4) Tariflohnerhöhungen wirken sich bei den Ausgleichszahlungen entsprechend aus.
- 5) Der Anspruch auf Lohn- und Gehaltssicherung besteht bis zur Bewilligung des Altersruhegeldes, längstens jedoch bis zur Vollendung des z. Zt. 63. bzw. 60. Lebensjahres im Sinne des § 2 Ziff. 1.

§ 4

Sonstiges

- 1) Die Möglichkeit, vorgezogenes oder flexibles Altersruhegeld zu beantragen, bleibt durch die vorstehenden Regelungen unberührt.
- 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.

§ 5

Laufzeit

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. August 1974 in Kraft und ist mit 2-monatiger Frist erstmals zum 31. Dezember 1978 kündbar.

Hamburg, den 28. Juni 1974

Arbeitsgemeinschaft der
Norddeutschen Bekleidungsindustrie
e.V.

Gewerkschaft
Textil-Bekleidung

Brämigk

Masing

Habicht