

TARIFVERTRAG

ÜBER ARBEITSPLATZ- UND VERDIENSTSICHERUNG

FÜR ÄLTERE ARBEITNEHMER

VOM 13.11.2014

TARIFVERTRAG ZUR SICHERUNG ÄLTERER ARBEITNEHMER

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

und der

IG Metall Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

wird der nachstehende

Tarifvertrag zur Sicherung älterer Arbeitnehmer vereinbart.

§ 1

Geltungsbereich

1. sachlich: auf alle Betriebe und Abteilungen mit textilindustrieller, textiltechnologischer und verwandter Fertigung. Miterfasst sind – auch sofern sie einem Textilbetrieb angegliedert sind oder mit ihm in Konzernverbindung stehen – Betriebe/Abteilungen mit Ersatz- und Ergänzungsfertigung bzw. Servicefunktion sowie sonstige Betriebe und Abteilungen, in denen Textilien, Natur-, Kunst- und synthetische Fasern bzw. – stoffe be- und verarbeitet werden.
2. persönlich: auf alle Arbeiter(innen).

Tarifgebunden sind gem. § 3 TVG die Mitglieder der vertragsschließenden Parteien.

3. räumlich: auf die Länder Niedersachsen (ohne ehem.Reg.-Bez. Osnabrück) und Bremen

§ 2 Kündigungsschutz

1. Einem Arbeitnehmer kann nach Vollendung des 55. Lebensjahres und einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mindestens 10 Jahren bis zur Bewilligung des Altersruhegeldes, längstens jedoch bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres das Beschäftigungsverhältnis nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden.

Bei Betriebsstilllegung ist die ordentliche Kündigung erst zum Zeitpunkt der endgültigen Produktionseinstellung zulässig.

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.

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.

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. 2, 4 und 5 dieses Tarifvertrages haben.

§ 3 Lohn- und Gehaltssicherung

1. Gewerbliche Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens 10 Jahre angehören und an ihrem Arbeitsplatz verbleiben, haben Anspruch auf mindestens 95 % ihres in den letzten sechs voll abgerechneten Monaten erzielten Durchschnittsstundenverdienstes (ohne Zuschläge).

2. Gewerbliche Arbeitnehmer, die durch Änderungskündigung versetzt werden, haben Anspruch auf den Differenzbetrag, der sich aus dem Durchschnittsstundenverdienst der in ihrer neuen Tätigkeitsgruppe beschäftigten Arbeitnehmer und 95 % 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 % des persönlichen Durchschnittsstundenverdienstes nach Abs. 1 nicht überschritten werden.

3. Angestellte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens 10 Jahre angehören und an ihrem Arbeitsplatz verbleiben, haben Anspruch auf mindestens 95 % ihres letzten Monatsgehalts (ohne Zuschläge).

4. Angestellte, die durch Änderungskündigung versetzt werden, haben Anspruch auf den Differenzbetrag, der sich aus dem Tarifgehalt ihrer neuen Tätigkeitsgruppe und 95 % ihres letzten Monatsgehalts (ohne Zuschläge) vor der Versetzung ergibt.

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

5. Bei künftigen Lohn- und Gehaltserhöhungen darf der betroffene Arbeitnehmer hinsichtlich des Erhöhungsbetrages nicht schlechter gestellt werden, als die übrigen Arbeitnehmer seiner neuen Lohn- bzw. Gehaltsgruppe.

6. Der Anspruch auf Leistungen der Ziffern 1 – 5 besteht bis zur Bewilligung des Altersruhegeldes, längstens jedoch bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres.

§ 4

Inkrafttreten und Kündigung

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 01.11.2014 in Kraft und kann mit einer Kündigungsfrist von 2 Monaten, erstmals zum 31.01.2017, gekündigt werden.

Mit in-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages tritt der Tarifvertrag über Arbeitsplatz- und Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer vom 14.05.1974 außer Kraft.

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.

Hannover/Münster, den 13. November 2014

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

IG Metall Bezirk
Niedersachsen und
Sachsen-Anhalt