

Zwischen dem

Gesamtverband der deutschen Textil- und  
Modeindustrie e. V. - Arbeitgeberverbund -

in Vollmacht für seine nachstehenden Mitgliedsverbände:

- Verband der Rheinischen Textil- und Bekleidungsindustrie e. V., Wuppertal
- Verband der Nordwestdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie e. V., Münster
- Verband der Textil- und Bekleidungsindustrie Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland e. V., Neustadt
- Südwesttextil e. V. - Verband der Südwestdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie, Stuttgart, einschließlich der Fachvereinigung Wirkerei-Strickerei Albstadt e. V., Albstadt
- Verband der Bayerischen Textil- und Bekleidungsindustrie e. V., München
- Arbeitgeberverband der Bekleidungsindustrie Aschaffenburg und Unterfranken e. V., Aschaffenburg
- Gesamtvereinigung Bekleidungsindustrie Niedersachsen und Bremen e. V., Oldenburg
- Arbeitgeberverband der Textilindustrie von Düren, Jülich, Euskirchen und Umgebung e. V., Düren

einerseits

und der IG Metall Vorstand, Frankfurt am Main

andererseits

wird folgender

**Tarifvertrag  
zur Förderung der Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit  
der deutschen Textil- und Bekleidungsindustrie**

geschlossen:

## § 1

- Dieser Tarifvertrag gilt: Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland ohne Berlin-West, alte Bundesländer.
- Fachlich: Für alle zur Textilindustrie und zur Bekleidungsindustrie gehörenden Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen.
- Persönlich: Für alle Beschäftigten mit Ausnahme der Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter.
- Ausgenommen sind:
- a) gesetzliche Vertreter juristischer Personen und leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs.3 BetrVG,
  - b) außertarifliche Angestellte im Sinne der regionalen Tarifverträge; in den Tarifbereichen der Bekleidungsindustrie Baden-Württemberg, Bayern, Berlin und Westfalen Angestellte mit einem Einkommen oberhalb der höchsten Tarifgruppe.

## § 2

1. Ziel dieser Vereinbarung ist es, am Standort Deutschland bestehende Arbeitsplätze zu sichern und neue Arbeitsplätze zu schaffen. Dies verlangt den Erhalt und die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, der Innovationsfähigkeit und der Investitionsbedingungen. Die Tarifvertragsparteien bekennen sich zu diesen Zielen und zu ihrer Aufgabe, den Rahmen für mehr Beschäftigung in Deutschland zu gestalten.
2. Die Betriebsparteien prüfen, ob die Maßnahmen im Rahmen der geltenden Bestimmungen ausgeschöpft sind, um Beschäftigung zu sichern und zu fördern. Die Tarifvertragsparteien beraten auf deren Wunsch die Betriebsparteien, welche Möglichkeiten hierzu im Rahmen der Tarifverträge bestehen.

Ist es unter Abwägung der sozialen und wirtschaftlichen Folgen erforderlich, durch abweichende Tarifregelung eine nachhaltige Verbesserung der Beschäftigungsentwicklung zu sichern, so werden die Tarifvertragsparteien nach gemeinsamer Prüfung mit den Betriebsparteien ergänzende Tarifregelungen vereinbaren oder es wird einvernehmlich befristet von tariflichen Mindeststandards abgewichen (z. B. Kürzung von Sonderzahlungen, Stundung von Ansprüchen, Erhöhung oder Absenkung der Arbeitszeit mit oder ohne vollen Lohnausgleich).

Voraussetzung hierfür ist eine umfassende Information mit den dazugehörigen Unterlagen. Die beteiligten Personen sind analog BetrVG zur Vertraulichkeit verpflichtet.

In die Gesamtbeurteilung sollen eventuelle Auswirkungen auf den Wettbewerb und die Beschäftigung in der Branche und der Region, soweit es um Betriebe gleicher Tarifzugehörigkeit geht, einfließen.

### § 3

1. Für die Monate Februar 2019 bis einschließlich Juli 2019 erhalten die Beschäftigten eine Einmalzahlung in Höhe von insgesamt 340,00 €; auszahlbar mit dem Entgelt für den Monat April 2019.

Die Auszubildenden erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von insgesamt 170,00 € für den gleichen Zeitraum.

Für die Monate Mai 2019 bis einschließlich Juli 2019 gilt die Zahlung als Vorschuss.

Beginnt oder endet das Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis in der Zeit vom 1. Februar 2019 bis 31. Juli 2019, so besteht der Anspruch jeweils zeitanteilig.

Teilzeitbeschäftigte haben einen Anspruch im Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit.

2. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann ein anderer Auszahlungsmodus vereinbart werden.
3. Die Einmalbeträge werden bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht berücksichtigt.
4. Arbeitgeber und Betriebsrat können aus wirtschaftlichen Gründen durch freiwillige Betriebsvereinbarung die Kürzung, Verschiebung oder den Wegfall des Einmalbetrages vereinbaren. Zuständig für den Abschluss der freiwilligen Betriebsvereinbarung ist der Betriebsrat. Dieser kann die zuständige Gewerkschaft hinzuziehen. Hiervon ausgenommen ist der Einmalbetrag für Auszubildende.

Voraussetzung ist, dass für die Zeit der Kürzung, Verschiebung oder des Wegfalls eine Beschäftigungszusage für alle Beschäftigten des Betriebes gegeben werden muss.

Bei guter wirtschaftlicher Lage können Arbeitgeber und Betriebsrat durch freiwillige Betriebsvereinbarung die jeweiligen monatlichen Einmalzahlungen bis auf das Doppelte anheben.

### § 4

Soweit vorstehend eine Beteiligung des Betriebsrates oder eine Betriebsvereinbarung vorgesehen ist, erfolgt die Regelung in Betrieben ohne Betriebsrat nach Anhörung der Beschäftigten.

## § 5

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Februar 2019 in Kraft. Er ersetzt den Tarifvertrag zur Förderung der Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit für die Deutsche Textil- und Bekleidungsindustrie vom 2. März 2017. Auf der Grundlage dieses Tarifvertrags getroffene Vereinbarungen gelten unverändert innerhalb der in ihnen bestimmten Laufzeit weiter.

Er kann mit einer Frist von zwei Monaten frühestens zum 31. Januar 2021 gekündigt werden. Wurden auf seiner Grundlage Vereinbarungen, insbesondere solche nach § 2 Nr. 2, getroffen, gelten diese unverändert innerhalb der in ihnen bestimmten Laufzeit weiter.

Bielefeld am 13. Februar 2019

Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie e. V. – Arbeitgeberverbund, Berlin

IG Metall,  
Vorstand, Frankfurt am Main