

Tarifvertrag
zur Sicherung älterer Arbeitnehmer
für Angestellte
vom 24.6.1974 in der Fassung vom 13. November 2014

zwischen dem

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

und der

IG Metall, Bezirksleistung NRW, Düsseldorf,

wird folgender Tarifvertrag vereinbart:

§ 1
Geltungsbereich

Wie Gehaltstarifvertrag vom 24. Juni 1974.

Ausgenommen sind Angestellte, deren regelmäßige Bezüge umsatz- und/oder gewinnabhängig sind.

§ 2
Kündigungsschutz

1. Einem Angestellten 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 Betriebsstillegungen ist die ordentliche Kündigung erst zum Zeitpunkt der endgültigen Produktionseinstellung zulässig. Endgültige Produktionseinstellung bedeutet Einstellung der Produktion oder der Tätigkeit der Abteilung in der der Arbeitnehmer im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung beschäftigt ist.

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 Einigungsbestrebungen erfolglos, kann der Arbeitgeber die Kündigung aussprechen.

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 und 2 dieses Tarifvertrages haben.

§ 3 Lohnsicherung

1. 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 Monatsgehalt unter Zugrundelegung der tariflichen Arbeitszeit (ohne Zuschläge) vor der Versetzung ergibt.

Dieser so festgesetzte Ausgleichsbetrag ist jeden Monat auszubezahlen, soweit Anspruch auf Gehaltszahlung besteht und 95 Prozent des letzten Monatsgehalts unter Zugrundelegung der tariflichen Arbeitszeit(ohne Zuschläge) vor der Versetzung nicht überschritten werden.

2. Bei künftigen Gehaltserhöhungen darf der betroffene Arbeitnehmer hinsichtlich des Erhöhungsbetrages nicht schlechter gestellt werden als die übrigen Angestellten seiner Gruppe.

3. Der Anspruch auf Leistungen der Ziff. 1 und 2 besteht bis zur Bewilligung des Altersruhegeldes, längstens jedoch bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres.

§ 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.

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