

## **Tarifvertrag**

### **zur Sicherung älterer Arbeitnehmer (Arbeiter) vom 23.05.1974 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**

1. sachlich: auf alle zur Textilindustrie gehörenden Betriebe, Nebenbetriebe und selbständigen Betriebsabteilungen einschließlich aller Nähereiabteilungen und Nähereibetriebe, die einem Textilbetrieb angegliedert sind oder in Konzernverbindung mit einem Textilbetrieb stehen und einschließlich der Ersatz- und Ergänzungsfertigungen in Textilbetrieben, auch wenn diese an sich zu anderen Gewerbezweigen gehören.
  
2. persönlich: auf alle Arbeiter(innen)  
  
Tarifgebunden sind gem. § 3 TVG die Mitglieder der vertrags-schließenden Parteien.
  
3. räumlich: auf die Regierungsbezirke Münster, Detmold, Arnsberg (ohne Schwelm) und Osnabrück

#### **§ 2**

#### **Kündigungsschutz**

1. Einem gewerblichen 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 Betriebsstilllegungen 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.

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 und 3 dieses Tarifvertrages haben.

### **§ 3 Lohnsicherung**

1. Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens 10 Jahre ununterbrochen angehören und an ihrem Arbeitsplatz verbleiben, haben Anspruch auf mindestens 95 Prozent ihres in den letzten sechs voll abgerechneten Monaten erzielten Durchschnittsstundenverdienstes (ohne Zuschläge).
2. 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 Prozent des persönlichen Durchschnittsstundenverdienstes (ohne Zuschläge) der letzten sechs voll abgerechneten Monate vor der Versetzung ergibt.

Dieser so festgesetzte Ausgleichsbetrag (Stundenlohndifferenz x tarifliche Arbeitszeit) ist allmonatlich auszuzahlen, soweit Anspruch auf Lohnzahlung besteht und 95 Prozent des persönlichen Durchschnittsstundenverdienstes nach Abs. 1 nicht überschritten werden.

3. Bei künftigen Lohnerhöhungen darf der betroffene Arbeitnehmer hinsichtlich des Erhöhungsbetrages nicht schlechter gestellt werden als die übrigen Arbeitnehmer seiner neuen Lohngruppe.
4. Der Anspruch auf Leistungen der Ziff. 1-3 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