

Zwischen  
dem Verband der Baden-Württembergischen Textilindustrie e. V.  
einschließlich der Fachvereinigung Wirkerei-Strickerei Albstadt e. V.

- einerseits -

und

der Gewerkschaft Textil-Bekleidung, Bezirk Baden-Württemberg,

- andererseits -

wird folgender

**TARIFVERTRAG**  
**zur Sicherung älterer Arbeitnehmer**  
(gewerbliche Arbeitnehmer)

vereinbart:

**§ 1 Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt:

1. **räumlich:** für das Land Baden-Württemberg sowie den bayerischen Kreis Lindau;
2. **räumlich:** für alle Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen, die Mitglied des Verbandes der Baden-Württembergischen Textilindustrie e. V. oder der Fachvereinigung Wirkerei-Strickerei Albstadt e. V. sind;
3. **persönlich:** für alle Arbeitnehmer, die arbeiterrentenversicherungspflichtige Tätigkeiten verrichten, ausgenommen Heimarbeiter.

Tarifgebunden sind gemäß § 3 TVG die Mitglieder des Verbandes der Baden-Württembergischen Textilindustrie e. V. oder der Fachvereinigung Wirkerei-Strickerei Albstadt e. V. und der Gewerkschaft Textil-Bekleidung.

**§ 2 Kündigungsschutz<sup>1</sup>**

- (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.

---

<sup>1</sup> geändert durch Tarifvertrag vom 13. November 2014

(2) Wenn der Betriebsrat im Rahmen des Anhörungsverfahrens nach § 102 BetrVG nicht widerspricht, kann von Ziff. 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.

Blieben auch deren Einigungsbemühungen erfolglos, kann der Arbeitgeber die Kündigung aussprechen.

(3) Bei 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) 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 Verdienstaussgleich 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 Verdienstaussgleich unberührt.

- (2) Bei Arbeitnehmern, die im Leistungslohn die bisherige Tätigkeit weiterhin verrichten, erhöht sich der tarifliche Monatsgrundlohn/Akkordrichtsatz um 10 %.<sup>2</sup>

Sie haben mindestens Anspruch auf ihren bisherigen persönlichen Durchschnittsverdienst, höchstens jedoch auf 120 % des für diese Tätigkeit maßgebenden tariflichen Monatsgrundlohnes-/Akkordrichtsatzes.

- (3) Der persönliche Durchschnittsverdienst (ohne Zuschläge) errechnet sich aus den letzten abgerechneten 6 vollen Monaten.
- (4) Tariflohnerhöhungen wirken sich bei den Ausgleichszahlungen entsprechend aus.
- (5) Der Anspruch auf Lohnsicherung besteht bis zur Bewilligung des Altersruhegeldes oder bis zu dem Zeitpunkt, zu dem Leistungen nach dem Tarifvertrag zur Erleichterung des Übergangs vom Arbeitsleben in den Ruhestand gewährt werden, längstens jedoch bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres.<sup>3</sup>

#### § 4 Sonstiges

- (1) Die Möglichkeit, vorgezogenes oder flexibles Altersruhegeld zu beantragen oder Leistungen nach dem Tarifvertrag zur Erleichterung des Übergangs vom Arbeitsleben in den Vorruhestand zu beziehen, bleibt durch die vorstehenden Regelungen unberührt.<sup>4</sup>
- (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. Mai 1980 in Kraft. Er läuft auf unbestimmte Zeit und kann mit einer Frist von zwei Monaten zum Monatsende gekündigt werden.<sup>5</sup>

Bad Krozingen, den 9. Mai 1974

Verband der  
Baden-Württembergischen  
Textilindustrie e. V.

Gewerkschaft  
Textil-Bekleidung  
Bezirk Baden-Württemberg

---

<sup>2</sup> geändert durch Tarifvertrag vom 5. November 1992

<sup>3</sup> geändert durch Tarifvertrag vom 12. Juni 1984

<sup>4</sup> geändert durch Tarifvertrag vom 12. Juni 1984

<sup>5</sup> geändert durch Tarifvertrag vom 6. Mai 1980

Zwischen  
dem Verband der Baden-Württembergischen Textilindustrie e. V. einschließlich der  
Fachvereinigung Wirkerei-Strickerei Albstadt e. V.

- einerseits -

und  
der Gewerkschaft Textil-Bekleidung, Bezirk Baden-Württemberg  
Deutschen Angestellten-Gewerkschaft, Landesverband Württem-  
berg-Baden und Landesverband Südbaden

- andererseits -

wird folgender

**TARIFVERTRAG**  
**zur Sicherung älterer Arbeitnehmer**  
(Angestellte)

vereinbart:

**§ 1 Geltungsbereich**

(1) Dieser Tarifvertrag gilt:

- a) **räumlich:** für das Land Baden-Württemberg und den bayerischen Kreis Lindau;
- b) **fachlich:** für alle Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen, die Mitglied des Verbandes der Baden-Württembergischen Textilindustrie e. V. oder der Fachvereinigung Wirkerei-Strickerei Albstadt e. V. sind;
- c) **persönlich:** für alle Angestellten. Ausgenommen sind Angestellte, deren regelmäßige Bezüge zu einem erheblichen Teil umsatz- oder gewinnbezogen sind, sowie unter den Geltungsbereich des Heimarbeitsgesetzes fallende Personenkreis.

(2) Nicht als Angestellte im Sinne dieses Tarifvertrages gelten

- a) in Betrieben einer juristischen Person die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist;
- b) die Gesellschafter einer offenen Handelsgesellschaft oder die Mitglieder einer anderen Personengesamtheit in deren Betrieben;
- c) die Prokuristen;

- d) die leitenden Angestellten, wenn sie zur selbständigen Einstellung oder Entlastung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt sind, sowie Angestellte mit einem Aufgabengebiet, das höhere Anforderungen stellt als die höchste tarifliche Beschäftigungsgruppe.<sup>1</sup>

Tarifgebunden sind gemäß § 3 Tarifvertragsgesetz die Mitglieder des Verbandes der Baden-Württembergischen Textilindustrie e. V. oder der Fachvereinigung Wirkerei-Strickerei Albstadt e. V. und der Gewerkschaft Textil-Bekleidung sowie der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft, Landesverband Württemberg-Baden und Landesverband Südbaden.

## § 2 Kündigungsschutz<sup>2</sup>

- (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.
- (2) Wenn der Betriebsrat im Rahmen des Anhörungsverfahrens nach § 102 BetrVG nicht widerspricht, kann von Ziff. 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) Bei Änderungskündigungen gelten die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes mit der Maßgabe, dass die von einer Maßnahme nach § 99 BetrVG betroffenen Angestellten Anspruch auf die Leistungen nach § 3 dieses Tarifvertrages haben.

## § 3 Gehaltssicherung

- (1) Angestellte, 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 in Hö-

---

<sup>1</sup> der letzte Halbsatz (Angestellte mit einem Aufgabengebiet, das höhere Anforderungen stellt als die höchste tarifliche Beschäftigungsgruppe) wird erst wirksam, wenn die derzeitige Abgrenzung der Tarifgruppen K 5/T 5 (siehe Anlage zu § 10 Abs. 1 MTV Angestellte) von den Tarifvertragsparteien überprüft wurde.

<sup>2</sup> geändert durch Tarifvertrag vom 13. November 2014

he des Unterschiedsbetrages zwischen dem Tarifgehalt der bisherigen und dem Tarifgehalt der neuen Tätigkeit.

Zulagen bleiben bei diesem Verdienstaussgleich unberührt, ausgenommen tarifliche Sozialzulagen / Verheiratetenzulagen und tarifliche Zulagen für die Meister in der Buntweberei, die Bestandteil des Tarifgehalts sind.

- (2) Tarifierhöhungen wirken sich bei den Ausgleichszahlungen entsprechend aus.
- (3) Der Anspruch auf Gehaltssicherung besteht bis zur Bewilligung des Altersruhegeldes oder bis zu dem Zeitpunkt, zu dem Leistungen nach dem Tarifvertrag zur Erleichterung des Übergangs vom Arbeitsleben in den Ruhestand gewährt werden, längstens jedoch bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres.<sup>3</sup>

#### **§ 4 Sonstiges**

- (1) Die Möglichkeit, vorgezogenes oder flexibles Altersruhegeld zu beantragen oder Leistungen nach dem Tarifvertrag zur Erleichterung des Übergangs vom Arbeitsleben in den Vorruhestand zu beziehen, bleibt durch die vorstehenden Regelungen unberührt.<sup>4</sup>
- (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. Mai 1980 in Kraft. Er läuft auf unbestimmte Zeit und kann mit einer Frist von zwei Monaten zum Monatsende gekündigt werden.<sup>5</sup>

Bad Krozingen, den 24. Mai 1974

Verband der  
Baden Württembergischen  
Textilindustrie e. V.

Gewerkschaft Textil-Bekleidung  
Bezirk Baden-Württemberg

Deutsche Angestellte-Gewerkschaft  
Landesverband Württemberg-Baden

Deutsche Angestellten-Gewerkschaft  
Landesverband Südbaden

---

<sup>3</sup> geändert durch Tarifvertrag vom 12. Juni 1984

<sup>4</sup> geändert durch Tarifvertrag vom 12. Juni 1984

<sup>5</sup> geändert durch Tarifvertrag vom 8. Mai 1980