



IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

Tarifvertrag
zur Förderung der Altersteilzeit

Textil- und Bekleidungsindustrie

Abschluss:	01.04.2023
Gültig ab:	01.03.2023
Gültig bis:	28.02.2025 ohne Nachwirkung

Zwischen dem

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

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
- Verband der Textil- und Bekleidungsindustrie Berlin und Brandenburg e. V., Berlin
- 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 Altersteilzeit

geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt: Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland einschließlich 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 Anspruch auf Altersteilzeit

1. Beschäftigte, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens zehn Jahre ununterbrochen angehören, haben Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Tarifvertrages.
2. Der Anspruch der/des Beschäftigten auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages ist ausgeschlossen, wenn und solange 2 % der Beschäftigten des Betriebes von einer Altersteilzeitregelung Gebrauch machen oder diese Grenze durch den Abschluss eines Altersteilzeitvertrages überschritten würde.

Das Ergebnis der Quotenberechnung wird in Betrieben mit mehr als 150 Beschäftigten kaufmännisch gerundet. Für die Ermittlung der Anzahl der Beschäftigten werden analog die Regeln dieses Tarifvertrages gemäß § 2 Ziffer 2 angewandt.

Die Betriebsparteien können durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung – in betriebsratslosen Betrieben kann der Arbeitgeber – andere Bestandsquoten oder besondere Zugangsquoten festlegen. Die jeweilige Regelung bedarf zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

Für die Berechnung der Zahl der Beschäftigten ist der Durchschnitt der letzten 12 Kalendermonate vor Abschluss des Altersteilzeitvertrages mit der/dem Beschäftigten maßgebend.

Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bleiben

- Schwerbehinderte und Gleichgestellte im Sinne des Schwerbehindertengesetzes,
- Auszubildende,

außer Ansatz.¹

Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden sind mit 0,5 und mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.

Für den Fall, dass die Altersteilzeit-Quote bei mehreren geltend gemachten Ansprüchen überschritten würde, erfolgt durch die Betriebsparteien eine Festlegung, welche Antragstellerinnen und Antragsteller an der Altersteilzeit teilnehmen können. Kommt zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat keine Einigung zustande, so kann der Arbeitgeber den Landesschlichter anrufen. Sollte es keinen Landesschlichter geben, so soll der Direktor der Landesarbeitsagentur als Schlichter fungieren.

Bei der Auswahl der Antragstellerinnen und Antragsteller ist, wenn eine freiwillige Betriebsvereinbarung nichts anderes regelt, nach folgender Reihenfolge zu verfahren:

- Beschäftigte mit längerer Betriebs- bzw. Unternehmenszugehörigkeit,
- Beschäftigte in Nacht-Schichtarbeit,
- Beschäftigte in Drei- und Mehr-Schicht-Systemen,
- Beschäftigte mit besonderen messbaren Belastungen,
- Schwerbehinderte oder Beschäftigte mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen für die zu erbringende Tätigkeit,
- Beschäftigte eines früheren Geburtsjahrganges.

¹ Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass bei der Ermittlung der Quote im Betrieb beschäftigte Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer nicht berücksichtigt werden. (Protokollnotiz vom 19.01.2015/20.01.2015)

3. Liegt die Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen der Kenntnisse und Fähigkeiten und Leistungen der/des Beschäftigten im berechtigten betrieblichen Interesse, so kann der Arbeitgeber nach Beratung mit dem Betriebsrat einen angemeldeten Anspruch
 - auf ein bestimmtes Modell beschränken,
 - den Beginn der geltend gemachten Altersteilzeit um bis zu 12 Monate verschieben, oder
 - die beantragte Laufzeit des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses reduzieren.

Der Arbeitgeber kann den Antrag auf Altersteilzeit im Einvernehmen mit dem Betriebsrat ablehnen. Kommt zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat keine Einigung zustande, so kann der Arbeitgeber den Landesschlichter anrufen. Sollte es keinen Landesschlichter geben, so soll der Direktor der Landesarbeitsagentur als Schlichter fungieren.

4. Aus wirtschaftlichen Gründen, beispielsweise bei
 - drohender bilanzieller Überschuldung
 - Gefährdung von Kreditverträgen
 - Verschlechterung der Bankenratings
 - anhaltender oder konkret drohender Verlustsituation

kann durch abweichende tarifliche Vereinbarungen die Quote für den Abschluss von Altersteilzeit-Verträgen oder die Zahl der abzuschließenden Altersteilzeit-Verträge begrenzt oder der Tarifvertrag Altersteilzeit insgesamt außer Kraft gesetzt werden.

Die Voraussetzungen sind durch entsprechende Unterlagen nachzuweisen.

§ 3 Dauer und Ende des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses

1. Das Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis darf die Dauer von 24 Kalendermonaten nicht unter- und von fünf Jahren nicht überschreiten.
2. Das Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis endet insbesondere
 - a) zu dem zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem vereinbarten Zeitpunkt,
 - b) mit Beginn des Kalendermonats, für den die/der Beschäftigte eine der in § 5 Abs. 1 Nr. 3 ATG aufgeführten Leistungen bezieht,

- c) mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, in dem die/der Beschäftigte eine Altersrente ohne Abschlag oder eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens beanspruchen kann (§ 5 Abs. 1 Nr. 2 ATG), oder
 - d) durch ordentliche und außerordentliche Kündigung.
3. Mit der Beendigung des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses endet das Arbeitsverhältnis.²
 4. Endet das Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis nach dem Blockmodell (Definition § 5 Nr. 2) vorzeitig, so hat die/der Beschäftigte Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den ausbezahlten Leistungen (Altersteilzeitentgelt und Aufstockungsbetrag) und dem Entgelt für den Zeitraum seiner tatsächlichen Beschäftigung (Arbeitsphase). Bei Tod der/des Beschäftigten steht dieser Anspruch ihren/seinen Erben zu.

§ 4 Abschluss des Altersteilzeit-Arbeitsvertrages

1. Das Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis ist schriftlich zu vereinbaren. Dabei sind die Bestimmungen dieses Tarifvertrages und einer eventuellen freiwilligen Betriebsvereinbarung zu beachten, in der Modelle der Altersteilzeit sowie Kriterien, welche Beschäftigtengruppen bevorzugt an Altersteilzeit teilnehmen können, verabredet werden können.
2. Der Antrag auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages ist schriftlich beim Arbeitgeber zu stellen. Er kann frühestens 6 Monate, muss jedoch spätestens 3 Monate vor dem angestrebten Beginn des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses, der vor dem Ende der Laufzeit des Tarifvertrages liegen muss, gestellt werden.
3. Innerhalb einer Frist von 2 Monaten nach Eingang des Antrages hat der Arbeitgeber der/dem Beschäftigten schriftlich mitzuteilen, ob er dem Antrag entspricht bzw. ein Ausschlussgrund gemäß dieses Tarifvertrages oder einer freiwilligen Betriebsvereinbarung vorliegt.
4. Der Beginn des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses sowie, bei Vereinbarung des Blockmodells, der Beginn der Freistellungsphase haben auf einem Monatsersten zu liegen.
5. Der Betriebsrat kann Vorschläge für den Abschluss von Altersteilzeit-Arbeitsverhältnissen vorlegen, die zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu beraten sind.

² Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass zum Ende des ATZ-Arbeitsverhältnisses ein Anspruch auf Bezug einer Altersrente bestehen muss. (Protokollnotiz 19.01.2015/20.01.2015)

§ 5 Arbeitszeit während der Altersteilzeit

1. Während des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses beträgt die wöchentliche regelmäßige Arbeitszeit die Hälfte der bisherigen individuellen durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im Rahmen der tariflichen Bestimmungen (Teilzeitmodell). Dabei dürfen die Grenzen der Versicherungspflicht nach dem SGB III nicht unterschritten werden.

Die Verteilung der Arbeitszeit kann innerhalb eines Jahreszeitraumes flexibel vereinbart werden. Dabei muss nur sichergestellt werden, dass im Zeitraum der Altersteilzeit durchschnittlich die Hälfte der bisherigen individuellen wöchentlichen Arbeitszeit erreicht wird.

2. Die während der Gesamtdauer der Altersteilzeitarbeit zu erbringende Arbeitszeit kann so verteilt werden, dass sie vollständig im ersten Abschnitt der Altersteilzeitarbeit geleistet wird (Arbeitsphase) und die/der Beschäftigte anschließend von der Arbeitsleistung freigestellt (Freistellungsphase) wird (Blockmodell).

Im Blockmodell gilt die Arbeitsphase als Ausgleichszeitraum.

3. Die während der Gesamtdauer der Altersteilzeit zu erbringende Arbeitszeit kann unter Beachtung von Nr. 1 auch stufenweise, beispielsweise jährlich, abgesenkt werden.

§ 6 Altersteilzeitentgelt

1. Zum festen Altersteilzeitentgelt gehören alle der Lohnsteuer und der Sozialversicherung unterliegenden laufenden Bezüge. Dazu zählen Lohn und Gehalt, soweit die/der Beschäftigte einen entsprechenden Anspruch besitzt.

Die/der Beschäftigte erhält für die Dauer des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses ihr/sein Altersteilzeitentgelt nach Maßgabe der verminderten durchschnittlichen individuellen regelmäßigen Arbeitszeit. Das Altersteilzeitentgelt ist unabhängig von der konkreten Verteilung der Arbeitszeit fortlaufend zu zahlen.

2. Im Teilzeitmodell (§ 5 Nr. 1) erhält die/der Beschäftigte die vermögenswirksamen Leistungen anteilig entsprechend dem Verhältnis ihrer/seiner Arbeitszeit während des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses zur tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit.

Im Blockmodell (§ 5 Nr. 2) werden die vermögenswirksamen Leistungen in voller Höhe für die Arbeitsphase ausbezahlt, für die Zeit der Freistellungsphase hat die/der Beschäftigte keinen Anspruch aus dem Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen.

3. Variable Entgeltbestandteile (zum Beispiel Akkord, Prämien, Zulagen) werden entsprechend der geleisteten oder aus anderen Gründen zu vergütenden Arbeitsstunden ermittelt und im Blockmodell je zur Hälfte in der Arbeits- und Freistellungsphase monatlich gezahlt. Die in der Freistellungsphase zu berücksichtigenden hälftigen variablen Entgeltbestandteile werden aus dem Durchschnitt der Arbeitsphase ermittelt.
4. Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge berechnen sich nach dem tatsächlichen Umfang der geleisteten Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit. Sie sind entsprechend den regionalen Manteltarifvertragsbestimmungen in dem Zeitraum zu zahlen, in dem die zuschlagspflichtige Arbeit geleistet wird, sofern betrieblich nicht etwas anderes vereinbart wird.
5. Beim Blockmodell besteht während der Arbeitsphase und während der Freizeitphase ein Anspruch auf 50 % des zusätzlichen Urlaubsgeldes und der tariflichen Jahressonderzahlung. Für Beschäftigte im Teilzeitmodell gelten die tariflichen Bestimmungen.
6. Das Altersteilzeitentgelt nimmt an der allgemeinen tariflichen Entwicklung teil. Wird die tarifliche Erhöhung der Entgelte ganz oder teilweise gemäß den tariflichen Bestimmungen ausgesetzt oder betrieblich nicht wirksam, so gilt dies auch für das Altersteilzeitentgelt.
7. Beschäftigte in Altersteilzeit sind von der Kurzarbeit auszunehmen oder der Arbeitgeber zahlt der/dem Beschäftigten für die Dauer der Kurzarbeit die Aufstockungszahlung gemäß § 7.
8. Beschäftigte in Altersteilzeit sind von der Absenkung der Arbeitszeit gemäß den Arbeitszeitabkommen auszunehmen.

§ 7 Aufstockungsbetrag und Beitrag zur Rentenversicherung

1. Die/der Beschäftigte erhält für die Dauer des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses eine Aufstockung in Höhe von Euro 650,00 (brutto bei Vollzeit; Teilzeit anteilig) auf das während der Altersteilzeit gezahlte Arbeitsentgelt, mindestens jedoch in Höhe von 20 Prozent des für die Altersteilzeitarbeit gezahlten Regelarbeitsentgelts (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a) ATG).

Der Aufstockungsbetrag darf jedoch zusammen mit dem Nettoarbeitsentgelt in der Altersteilzeit monatlich 100 % des Nettoarbeitsentgeltes, welches die/der Beschäftigte ohne Altersteilzeit erhalten hätte, nicht überschreiten.

2. Die/der Beschäftigte, deren/dessen Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis ab dem 1. Oktober 2023 beginnt (§ 4 Ziff. 4) erhält einen Aufstockungsbetrag in Höhe von Euro 700,00 nach Maßgabe von § 7 Ziff. 1.
3. Die/der Beschäftigte, deren/dessen Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis ab dem 1. September 2024 beginnt (§ 4 Ziff. 4) erhält einen Aufstockungsbetrag in Höhe von Euro 750,00 nach Maßgabe von § 7 Ziff. 1.

4. Der Arbeitgeber entrichtet für den Beschäftigten in Altersteilzeit zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung entsprechend § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe b) ATG.

§ 8 Entgeltfortzahlung bei Krankheit während der Arbeitsphase

1. Bei Arbeitsunfähigkeit mit Entgeltfortzahlungsanspruch und ärztlich veranlassten Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation mit Entgeltfortzahlungsanspruch werden das Altersteilzeitentgelt und der Aufstockungsbetrag fortgezahlt.
2. Wird ein Blockmodell gemäß § 5 Nr. 2 vereinbart, so ist die/der Beschäftigte verpflichtet, 50 % der krankheitsbedingten Ausfallzeiten in der Arbeitsphase, für die kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, am Ende der Arbeitsphase nachzuarbeiten. Die Dauer der Freistellungsphase verkürzt sich entsprechend.

§ 9 Mehrarbeit und Nebenbeschäftigungsverbote

1. Wird für den Altersteilzeitbeschäftigten über den in § 5 festgelegten Umfang der Altersteilzeitarbeit hinaus notwendige zusätzliche Arbeit angeordnet, ist diese innerhalb einer Frist von 6 Monaten durch entsprechende Freizeit auszugleichen. Kann der Ausgleich wegen Krankheit, Urlaub oder aus ähnlichen Gründen nicht erfolgen, ist er in den darauffolgenden 6 Monaten vorzunehmen.

Mehrarbeit, die über die in § 5 Abs. 4 ATG festgelegten Grenzen hinausgeht, ist nicht zulässig.

2. Die/der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber Nebentätigkeiten anzuzeigen.

Die/der Beschäftigte darf neben ihrer/seiner Altersteilzeit keine Beschäftigungen oder selbstständige Tätigkeiten ausüben, die die in § 5 Abs. 3 ATG genannten Grenzen überschreiten. Dabei bleiben Tätigkeiten unberührt, die die/der Beschäftigte bereits innerhalb der letzten 5 Jahre vor Beginn der Altersteilzeit ständig ausgeübt hat.

Bei einem Überschreiten der in § 5 Abs. 3 ATG genannten Grenzen entfällt der Anspruch auf den Aufstockungsbetrag sowie auf die zusätzlichen Rentenbeiträge. Eventuell geleistete Zahlungen sind zu erstatten. In diesem Fall gelten die Aufstockungsbeträge und die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge als Vorschuss, der ohne Rücksicht auf die Pfändungsfreigrenzen zu verrechnen und zurückzuzahlen ist.

§ 10 Urlaub

In der Freistellungsphase des Blockmodells gilt der Urlaub als genommen. Im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung hat die/der Beschäftigte für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel ihres/seines Jahresurlaubs.

§ 11 Mitwirkungs- und Erstattungspflichten

1. Die/der Beschäftigte in Altersteilzeitarbeit hat Änderungen der sie/ihn betreffenden Verhältnisse, die ihren/seinen Vergütungsanspruch oder den Anspruch auf Aufstockungszahlung berühren können, dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.
2. Sie/er ist verpflichtet, frühestmöglich den Antrag auf eine Rente ohne versicherungsmathematischen Abschlag wegen Alters oder vergleichbare Leistungen, die zur Beendigung des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses führen (§ 3 Nr. 2), zu stellen und den Arbeitgeber hierüber unverzüglich zu unterrichten. Auf Verlangen des Arbeitgebers hat die/der Beschäftigte den frühesten Zeitpunkt glaubhaft zu machen, ab dem sie/er eine solche Altersrente oder eine vergleichbare Leistung beanspruchen kann.
3. Erfüllt die/der Beschäftigte ihre/seine Mitwirkungs- und Mitteilungspflicht nicht, oder gibt sie/er unrichtige oder unvollständige Angaben oder Auskünfte, die ihren/seinen Vergütungsanspruch oder ihren/seinen Anspruch auf Aufstockungszahlung berühren können, hat der Arbeitgeber ein Zurückbehaltungsrecht. Zu Unrecht empfangene Leistungen gelten als Entgeltvorschuss, den die/der Beschäftigte zurückzuerstatten hat, oder den der Arbeitgeber mit Zahlungsforderungen verrechnen kann.
4. Beträgt die wöchentliche regelmäßige Arbeitszeit einer/eines Altersteilzeit-Beschäftigten weniger als 15 Stunden und besteht Sozialversicherungspflicht nur wegen der Höhe des Entgelts, so ist die/der Beschäftigte verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen, wenn er sich beim Arbeitsamt arbeitslos meldet. Ab dem Zeitpunkt der Arbeitslosenmeldung entfallen die Zahlungspflichten des Arbeitgebers nach § 7 dieses Tarifvertrages.

§ 12 Insolvenzschutz

Der Arbeitgeber hat gegenüber der/dem Beschäftigten beim Abschluss des Altersteilzeitvertrages den Nachweis zu erbringen, dass er die im Blockmodell entstandenen und noch nicht erfüllten Ansprüche der/des Beschäftigten aus der Arbeitsphase (Wertguthaben), einschließlich der darauf entfallenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung insolvenzgesichert hat.

§ 13 Abweichende Regelungen

1. Bestehende betriebliche Regelungen werden durch diesen Tarifvertrag nicht verdrängt, wenn sie mindestens wertgleich sind.
2. Betrieblich kann von den Bestimmungen dieses Tarifvertrages durch wertgleiche Regelungen abgewichen werden.
3. Mit Angestellten, die nicht unter den Geltungsbereich der Tarifverträge fallen, können betrieblich oder einzelvertraglich Altersteilzeitverträge gemäß den Bestimmungen dieses Tarifvertrages abgeschlossen werden. Mit ihnen können auch abweichende Regelungen vereinbart werden. Die Altersteilzeitverträge werden nicht auf die Quote gemäß § 2 angerechnet.

§ 14 Inkrafttreten und Laufzeit

1. Dieser Altersteilzeit-Tarifvertrag tritt am 1. März 2023 in Kraft.
2. Ändern sich während der Laufzeit dieses Tarifvertrages die Bestimmungen des Altersteilzeitgesetzes (ATG) oder die für die Berechnung der tariflichen Leistungen maßgebenden sonstigen Vorschriften und werden dadurch die Wirksamkeit und/oder die Belastungen durch diesen Tarifvertrag nachhaltig berührt, werden die Tarifvertragsparteien auf Antrag einer Seite in Verhandlungen über eine Anpassung der tariflichen Bestimmungen eintreten mit dem Ziel, die Belastungsverteilung dieses Tarifvertrages aufrechtzuerhalten bzw. wiederherzustellen.
3. Dieser Tarifvertrag endet am 28. Februar 2025 ohne Nachwirkung. Für Beschäftigte, deren Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis während der Laufzeit dieses Tarifvertrages bis zu diesem Zeitpunkt nach den Regeln dieses Tarifvertrages begonnen hat, gelten die Bestimmungen dieses Tarifvertrages weiter.

Für Beschäftigte, die sich während der Laufzeit dieses Tarifvertrages noch nach den Regelungen des Tarifvertrages zur Förderung der Altersteilzeit vom 13. November 2014 in einem laufenden Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis befinden, gelten ausschließlich die Regelungen jenes Tarifvertrages weiter.

Für Beschäftigte, die sich während der Laufzeit dieses Tarifvertrages noch nach den Regelungen des Tarifvertrages zur Förderung der Altersteilzeit vom 2. März 2017 in einem laufenden Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis befinden, gelten ausschließlich die Regelungen jenes Tarifvertrages weiter.

Für Beschäftigte, die sich während der Laufzeit dieses Tarifvertrages noch nach den Regelungen des Tarifvertrages zur Förderung der Altersteilzeit vom 13. Februar 2019 in einem laufenden Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis befinden, gelten ausschließlich die Regelungen jenes Tarifvertrages weiter.

Für Beschäftigte, die sich während der Laufzeit dieses Tarifvertrages noch nach den Regelungen des Tarifvertrages zur Förderung der Altersteilzeit vom 16. Februar 2021 in einem laufenden Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis befinden, gelten ausschließlich die Regelungen jenes Tarifvertrages weiter.

Billerbeck, am 01. April 2023

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

IG Metall,
Vorstand, Frankfurt am Main