

Tarifvertrag zur Sicherung älterer Arbeitnehmer der Bekleidungsindustrie

Zwischen der

Bundesvereinigung der Arbeitgeber im Bundesverband Bekleidungsindustrie
e. V., Köln

für sich und die nachstehenden Verbände (§ 2 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz) handelnd:

Arbeitgeberverband der Bekleidungsindustrie Aschaffenburg und Unterfranken
e. V., Aschaffenburg

Verband der Bayerischen Bekleidungsindustrie e. V., München

Unternehmenschaft Bekleidungsindustrie Niederrhein, Krefeld

Verband der Bekleidungsindustrie Hessen e. V., Aschaffenburg,

Verband der Bekleidungsindustrie für Westfalen, Bielefeld

Landesverband der Bekleidungsindustrie Rheinland-Pfalz e. V., Neustadt

Verband der südwestdeutschen Bekleidungsindustrie e. V., Stuttgart

– einerseits –

und der

Gewerkschaft Textil-Bekleidung, Hauptvorstand, Düsseldorf

– andererseits –

wird folgender

Tarifvertrag

vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

Räumlich: Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland, soweit es beiderseits von den eingangs genannten Verbänden erfasst wird.

Fachlich: Für alle zur Bekleidungsindustrie gehörenden Betriebe und selbstständigen Betriebsabteilungen.

Persönlich: a) Für die gewerblichen Arbeitnehmer.

b) Für die kaufmännischen und technischen Angestellten sowie Meister, welche eine Tätigkeit ausüben, für die in dem für sie maßgebenden Gehaltstarifvertrag ein Tarifgehalt festgesetzt ist.

Ausgenommen ist der unter den Geltungsbereich des Heimarbeitgesetzes fallende Personenkreis, ferner Angestellte, deren regelmäßige Bezüge umsatz- oder gewinnabhängig sind.

§ 2 Kündigungsschutz

1. Einem Arbeitnehmer kann nach Vollendung des 55. Lebensjahres und einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mindestens zehn Jahren bis zur Bewilligung des Altersruhegeldes, der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente bzw. des vorgezogenen Altersruhegeldes, längstens jedoch bis zur Vollendung des 63. 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,

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.

Kommt zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat keine Einigung zu Stande, so werden die Tarifvertragsparteien angerufen. Bleiben auch deren Einigungsbemühungen erfolglos, kann der Arbeitgeber die Kündigung aussprechen.

3. Unberührt bleibt die Möglichkeit der Änderungskündigung mit den bestehenden gesetzlichen und tarifvertraglichen Fristen. Es gelten jedoch die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes mit der Maßgabe, dass die von einer Maßnahme nach § 99 BetrVG betroffenen Arbeitnehmer Anspruch auf die Leistungen nach § 3 dieses Tarifvertrages haben.

§ 3 Lohn- und Gehaltssicherung

1. Gewerbliche Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens zehn Jahre ununterbrochen angehören und an ihrem Arbeitsplatz verbleiben, haben Anspruch auf mindestens 95 % ihres in den letzten sechs voll abgerechneten Monaten erzielten Durchschnittsstundenverdienstes (ohne Zuschläge für Mehrarbeit, Nacharbeit, Feiertagsarbeit u. ä.).
2. Gewerbliche Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens zehn Jahre ununterbrochen angehören und die durch Änderungskündigung versetzt werden, haben Anspruch auf den Differenzbetrag, der sich aus dem Durchschnittsverdienst der in ihrer neuen Tätigkeitsgruppe beschäftigten Arbeitnehmer und 95 % des persönlichen Durchschnittsverdienstes (ohne Zuschläge) der letzten sechs voll abgerechneten Monate vor der Versetzung ergibt.

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

3. Angestellte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens zehn Jahre ununterbrochen angehören und die durch Änderungskündigung versetzt werden, haben Anspruch auf den Differenzbetrag, der sich aus dem Tarifgehalt ihrer neuen Tätigkeitsgruppe und 95 % ihres letzten Monatsgehalts (ohne Zuschläge) vor der Versetzung ergibt.

Dieser so festgesetzte Ausgleichsbetrag ist jeden Monat auszuzahlen, soweit Anspruch auf Gehaltszahlung besteht und 95 % des letzten Monatsgehalts (ohne Zuschläge) vor der Versetzung nicht überschritten werden.

4. Bei künftigen Lohn- bzw. Gehaltserhöhungen darf der betroffene Arbeitnehmer hinsichtlich des Erhöhungsbetrages nicht schlechter gestellt werden als die übrigen Arbeitnehmer seiner neuen Lohn- bzw. Gehaltsgruppe.
5. Der Anspruch auf Leistungen der Ziffer 1 - 4 besteht bis zur Bewilligung des Altersruhegeldes, der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente bzw. des vorgezogenen Altersruhegeldes, längstens jedoch bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres.

6. Etwaige Rentenzahlungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung und sonstige Verdienstaugleiche von anderer Seite (ausgenommen private Versicherungen des Arbeitnehmers), die nach Entstehen von Ansprüchen aus diesem Tarifvertrag gezahlt werden, können bei der Lohn- und Gehaltssicherung berücksichtigt werden.

Rentenversicherungs- bzw. Verdienstaugleichsbetrag und Lohn- und Gehaltssicherung dürfen zusammen mit 95 % nach Ziffer 1 - 3 nicht unterschreiten.

7. Der Arbeitnehmer darf eine seinem Leistungsvermögen entsprechende Arbeit nicht ausschlagen.

§ 4 Inkrafttreten und Kündigung

1. Vorstehender Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Februar 1997 in Kraft. Er kann mit einer Kündigungsfrist von zwei Monaten zum Monatsende, erstmals zum 30. April 1999, 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.
3. Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages tritt der Tarifvertrag zur Sicherung älterer Arbeitnehmer in der Bekleidungsindustrie vom 13. Mai 1980 außer Kraft.

Köln, den 4. Februar 1997

Bundesvereinigung der
Arbeitgeber im Bundesverband
Bekleidungsindustrie e. V., Köln

Gewerkschaft Textil-Bekleidung
Hauptvorstand, Düsseldorf