AVE

CLAS0034

Tarifvertrag

zur Sicherung älterer Arbeitnehmer
vom 17. Juli 1974

Zwischen dem

Verband der Berliner Bekleidungsindustrie e.V.

und der

Deutschen Angestellten-Gewerkschaft

sowie der

Gewerkschaft Textil-Bekleidung, Berlin,

wird folgender Tarifvertrag abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Der Tarifvertrag erstreckt sich:

a) sachlich auf alle Betriebe der Bekleidungsindustrie (Damenoberbekleidungs-, Herren- und Knabenoberbekleidungs-, Kinder-, Kleinkinder- und Säuglingsbekleidungsindustrie, Damenwäsche- und Herrenwäsche-, Krawatten-, Schal-, Tücher-, Weißwaren-, Mieder- und Tischwäsche-, Sterbewäsche- und Mützenindustrie, Berufsbekleidungs- und Dienstbekleidungsindustrie);

b) persönlich auf alle kaufmännischen und technischen Angestellten. Ausgenommen sind Angestellte, die eine Tätigkeit ausüben, die über der Tätigkeit der Angestellten der Gruppe K 4 bzw. der Gruppe T 5 liegt.

c) räumlich auf das Gebiet des Landes Berlin.

§ 2 Kündigungsschutz

1. Einem Angestellten kann nach Vollendung des 55. Lebensjahres und nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mindestens 10 Jahren bis zur Bewilligung des Altersruhegeldes, längstens jedoch bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres, das Beschäftigungsverhältnis nur im Rahmen der nachfolgenden Gründe und Bestimmungen gekündigt werden:

   a) bei völliger Betriebsstillegung,

   b) bei Stillegung wesentlicher Betriebsteile,

   c) in anderen sachlich oder persönlichen begründeten Sonderfällen+),

   in Betrieben mit einem Betriebsrat jedoch nur dann, wenn der Betriebsrat nicht widerspricht.

   Erhebt der Betriebsrat Widerspruch, so hat er diesen sachlich zu begründen. Kommt zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat keine Einigung zustande, so werden die Tarifvertragsparteien angerufen. Bleiben auch deren Bemühungen erfolglos, so steht der Rechtsweg offen.

   Ausgenommen sind die Fälle, die eine begründete fristlose Entlassung rechtfertigen (§ 626 BGB in Verbindung zu § 102 des Betriebsverfassungsgesetzes).

2. Für Änderungskündigungen gelten die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes mit der Maßgabe, daß die von einer Maßnahme nach § 99 BetrVG betroffenen Angestellten Anspruch auf Leistungen nach § 3 (Ziff. 2 und 3) dieses Tarifvertrages haben.

§ 3 Gehaltssicherung

1. Die Gehaltssicherung wird erstmals wirksam mit Vollendung des 55. Lebensjahres und bei einer mindstens 10-jährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit.

2. Agestellte, die durch Änderungskündigung versetzt werden, haben Anspruch auf mindestens 95 % des Gehaltes (ohne Zuschläge), das sie vor der Änderungskündigung erhalten haben.

3. Bei künftigen Gehaltserhöhungen darf der betreffende Angestellte hinsichtlich des Erhöhungsbetrages nicht schlechter gestellt werden als die übrigen Angestellten seiner Gruppe.

4. Der Anspruch auf Leistungen nach Ziffern 2 und 3 besteht bis zur Bewilligung des Altersruhegeldes, längstens jedoch bis zur Vollendung des 63. Lebenjahres.

5. Unter Altersruhegeld im Sinne des § 2 Ziff. 1 ist auch vorgezogenes Altersruhegeld zu verstehen.

6. Der Angestellte darf eine seinem Leistungsvermögen entsprechende Arbeit nicht ausschlagen.

§ 4 Laufzeit

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. August 1974 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 2 Monaten zum Monatsende, erstmalig zum 31. Dezember 1975, 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 auch

zu einem Zeitpunkt vor dem 31.12.1975 kündigen. Beide Tarifvertragsparteien sind verpflichtet, in Verhandlungen über eine entsprechende Neuregelung einzutreten.

+)Protokollnotiz zu § 2 Ziff. 1 Buchstabe c):

Persönlich begründete Sonderfälle:

Beispiel: Zurückhaltung der Arbeitsleitung unter Ausnutzung der Schutzbestimmungen dieses Tarifvertrages.

Sachlich begründete Sonderfälle:

Beispiel: Fortfall des Arbeitsplatzes aus dringenden technischen Gründen oder anderen dringenden betrieblichen Gründen bei Nichtvorhandensein eines anderen zumutbaren Arbeitsplatzes.