XX/SL/13 af

Tarifvertrag

zur Sicherung älterer Arbeitnehmer

11012/2

AVE

Zwischen dem

Verband der Saarländischen Textil- und Lederindustrie e.V., Saarbrücken,

einerseits

und der

Gewerkschaft Textil-Bekleidung, Bezirk Frankfurt am Main,

andererseits

wird vereinbart:

ov

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

a) räumlich: für das Saarland,

b) fachlich: für alle zur Bekleidungs-, Wäsche- und Miederindustrie gehörenden Betriebe und selbständigen Abteilungen sowie alle Betriebe der Textilindustrie, der Matratzenindustrie und der Stepp- und Daunendeckenindustrie, die Mitglied des Verbandes der Saarländischen Textil- und Lederindustrie sind,

c) 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 sind der unter den Geltungsbereich des Heimarbeitergesetzes 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 10 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 nicht innerhalb einer Woche widerspricht, kann von Ziff. 1 abgewichen werden:

   a) bei Stillegung von wesentlichen Betriebsteilen,

   b) in anderen sachlich begründeten Fällen (z.B. aus dringlichen betrieblichen Gründen).

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 Einigungsbemühungen erfolglos, so steht der Rechtsweg offen.

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 10 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, Nachtarbeit, Feiertagsarbeit und ähnliches).

2. Gewerbliche Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens 10 Jahre ununterbrochen angehören und die durch Änderungskündigung versetzt werden, haben Anspruch auf den Differenzbetrag, der sich aus dem Durchschnittsstundenverdienst der in ihrer neuen Tätigkeitsgruppe beschäftigten Arbeitnehmer und 95 % des persönlichen Durchschnittsstundenverdienstes (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 Durchschnittsstundenverdienstes nach Abs. 1 nicht überschritten werden.

3. Angestellte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens 10 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 Ziffern 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 Verdienstausgleiche 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. Verdienstausgleichsbetrag und Lohn- und Gehaltssicherung dürfen zusammen 95 % nach Ziff. 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. Mai 1975 in Kraft. Er kann mit einer Kündigungsfrist von 6 Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31.12.1979 gekündigt werden.

2. Ändern sich während der Laufzeit des Tarifvertrages die Voraussetzungen für den Bezug des Altersruhegeldes in der gesetzlichen Rentenversicherung oder sonstige gesetzlichen 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.

Saarbrücken, den 30. Oktober 1974

VERBAND DER SAARLÄNDISCHEN TEXTIL- UND LEDERINDUSTRIE E.V.

(Dr. Beck)

GEWERKSCHAFT TEXTIL-BEKLEIDUNG BEZIRKSLEITUNG FRANKFURT /MAIN

(Fritz Kaiser)