

11012/92

Tarifvertrag
zur Altersteilzeit-Arbeit und Beschäftigungsbrücke
für die Textilindustrie im Saarland
vom 12.9.2000, gültig ab 1.12.2000

Zwischen dem

Verband der Saarländischen Textil- und Lederindustrie e.V.,
Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken,

einerseits,

und der

Industriegewerkschaft Metall, Bezirksleitung Frankfurt,
Lyoner Straße 19, 60528 Frankfurt,

andererseits,

wird folgender

Tarifvertrag
zur Altersteilzeit-Arbeit und Beschäftigungsbrücke

geschlossen:

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

- räumlich:** für das Saarland,
- fachlich:** für sämtliche Betriebe und selbständigen Abteilungen der Textilindustrie,
- persönlich:** für alle im Betrieb beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer/innen und Angestellte.

Altersteilzeit-Arbeit

§ 2

Definition der Altersteilzeit

Arbeitnehmer/innen, die das 55. Lebensjahr vollendet und im aktuellen Arbeitsverhältnis in den letzten 5 Jahren vor Beginn der Altersteilzeit mindestens 1.080 Kalendertage in einer Vollzeit-Beschäftigung gestanden haben, können mit dem Arbeitgeber ein Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis nach Maßgabe des Altersteilzeit-Gesetzes und der nachfolgenden tariflichen Bedingungen vereinbaren.

§ 3

Einführung von Altersteilzeit

1. Arbeitgeber und Betriebsrat beraten über die Möglichkeit der Einführung von Altersteilzeit-Arbeitsverhältnissen.
2. Bei diesen Beratungen sind die wirtschaftliche Lage des Unternehmens/Betriebes und die sozialen Belange der betroffenen Arbeitnehmer/innen zu erörtern.
3. Nach diesen Beratungen kann eine Altersteilzeit-Regelung durch freiwillige Betriebsvereinbarung eingeführt werden.

In dieser Betriebsvereinbarung sind mindestens folgende Punkte festzulegen:

- a) Die Anzahl der Arbeitnehmer/innen, die im Rahmen einer betrieblichen Personalplanung an der Altersteilzeit teilnehmen können.
 - b) Kriterien, welche Arbeitnehmer-Gruppen bei einer Überschreitung der festgelegten Teilnehmerzahl bevorzugt an Altersteilzeit teilnehmen können.
Dabei sind Schwerbehinderte und/oder solche Arbeitnehmer/innen, die vor Beginn der Altersteilzeit regelmäßig in Schicht-Arbeit beschäftigt waren, vorrangig zu berücksichtigen.
 - c) Die Modelle der Altersteilzeit (Dauer, Beginn, Ende).
4. Das Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis ist einzelvertraglich - unter Beachtung der Bestimmungen dieses Tarifvertrages und der Betriebsvereinbarung - schriftlich zu vereinbaren.

§ 4

Dauer der Altersteilzeit

Das Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis beginnt frühestens mit Vollendung des 55. Lebensjahres und darf die Dauer von 2 Jahren nicht unter- und von 5 Jahren nicht überschreiten.

Die Dauer von 2 Jahren kann unterschritten werden, soweit der/die Arbeitnehmer/in kein Altersruhegeld nach Altersteilzeit (§ 38 SGB VI) in Anspruch nehmen will.

§ 5

Arbeitszeit während der Altersteilzeit

1. Während des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit die Hälfte der bisher vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin, jedoch nicht weniger als die nach § 2 Abs. 1 Nr. 2 Altersteilzeit-Gesetz festgelegte Mindest-Stundenzahl.
2. Die während der Gesamtdauer der Altersteilzeit-Arbeit zu erbringende Arbeitszeit kann durch Betriebsvereinbarung so verteilt werden, dass sie vollständig im ersten Abschnitt der Altersteilzeit-Arbeit geleistet wird (Arbeits-Phase) und der/die Arbeitnehmer/in anschließend von der Arbeitsleistung freigestellt (Freistellungs-Phase) wird (Block-Modell).
3. Mehrarbeit, die über die in § 5 Abs. 4 Altersteilzeit-Gesetz genannten Grenzen hinausgeht, ist ausgeschlossen.
4. Im Rahmen der Verhandlungen über die Einführung von Kurzarbeit im Sinne des Gesetzes (AFG / SGB III) haben die Betriebsparteien auch zu erörtern, ob Arbeitnehmer/innen mit Altersteilzeit einbezogen werden.

Diese Arbeitnehmer/innen sollen nach Möglichkeit nicht einbezogen werden.

§ 6

Altersteilzeit-Entgelt

1. Das monatliche Arbeits-Entgelt für eine/n Arbeitnehmer/in in Altersteilzeit (Altersteilzeit-Entgelt) bemisst sich nach den allgemeinen tariflichen Bestimmungen und wird, unabhängig von der Verteilung der Arbeitszeit, für die Gesamtdauer des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses (bei Arbeiter/innen als Monats-Entgelt) fortlaufend gezahlt.

Die festen Entgelt-Bestandteile (Monats-Entgelt / Gehalt) werden für die Gesamtdauer des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses auf der Basis der Hälfte der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit vor Beginn der Altersteilzeit gezahlt.

Die variablen Entgelt-Bestandteile werden entsprechend der geleisteten oder aus anderem Grund zu vergütenden Arbeitsstunden abgerechnet und je zur Hälfte in der Arbeits- und Freistellungs-Phase monatlich gezahlt.

Die in der Freistellungs-Phase zu berücksichtigenden hälftigen variablen Entgelt-Bestandteile werden aus dem Durchschnitt der letzten 12 Monate der Arbeits-Phase ermittelt.

2. Während der Arbeits-Phase besteht ein Anspruch auf 50 % des zusätzlichen Urlaubsgeldes und der tariflich abgesicherten betrieblichen Sonderzahlung, errechnet auf der Basis des Vollzeit-Monats-Entgeltes.

In der Freistellungs-Phase besteht kein Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld und die tariflich abgesicherte betriebliche Sonderzahlung.

Im Jahr des Wechsels von der Arbeits- in die Freistellungs-Phase entsteht ein Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsgeld und die tariflich abgesicherte betrieblichen Sonderzahlung anteilig, entsprechend der Dauer der Arbeits-Phase.

Urlaubsansprüche gelten mit der Freistellung als erfüllt.

Ansprüche auf das zusätzliche Urlaubsgeld für Resturlaubsansprüche aus der Arbeits-Phase sind im ersten Monat der Freistellungs-Phase auszusahlen.

Bei der Ermittlung des Bruttovollzeit-Arbeits-Entgeltes werden die tariflich abgesicherte betriebliche Sonderzahlung und das zusätzliche Urlaubsgeld nicht berücksichtigt.

3. Das Altersteilzeit-Entgelt nimmt während der Arbeits-Phase an der allgemeinen tariflichen Entwicklung teil.

Während der Freistellungs-Phase nimmt das Altersteilzeit-Entgelt nur zu 60 % an der allgemeinen tariflichen Entwicklung teil.

Dies gilt auch für gegebenenfalls vereinbarte tarifliche Erhöhungsbeträge im Lohn- bzw. Gehalts-Tarifvertrag.

4. Endet das Arbeitsverhältnis vorzeitig, hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den ausgezahlten Leistungen (Altersteilzeit-Entgelt und Aufstockungs-Betrag) und dem Entgelt für den Zeitraum seiner/ihrer tatsächlichen Beschäftigung.

Der/die Arbeitnehmer/in hat ebenfalls Anspruch auf den anteiligen Betrag für nicht ausbezahlte Sonderzahlung und erhöhtes Urlaubs-Entgelt.

Entsprechendes gilt für eingebrachte Eigenanteile.

Dies gilt auch bei einer Insolvenz des Arbeitgebers.

Bei Tod des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin steht dieser Anspruch seinen/ihren Erben zu.

Bei der Auszahlung sind die aktuellen Tarif-Entgelte zugrunde zu legen.

§ 7

Aufstockungs-Betrag ¹

Der/die Arbeitnehmer/in erhält einen Aufstockungs-Betrag nach Maßgabe von § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a) Altersteilzeit-Gesetz auf das Altersteilzeit-Entgelt.

Dieser ist jedoch so zu bemessen, dass das monatliche Netto-Entgelt mindestens 82 % des um die gesetzlichen Abzüge, die bei den Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen gewöhnlich anfallen, verminderten monatlichen Bruttovollzeit-Arbeits-Entgeltes beträgt.

Ist das Bruttovollzeit-Arbeits-Entgelt geringer als das nach dem Tarifvertrag zur Sicherung älterer Arbeitnehmer zu zahlende Entgelt, tritt dieses an die Stelle des Bruttovollzeit-Arbeits-Entgeltes.

§ 8

Beiträge zur Rentenversicherung

Der Arbeitgeber entrichtet für die Arbeitnehmer/innen in Altersteilzeit-Arbeit zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung entsprechend § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b) Altersteilzeit-Gesetz mindestens in Höhe des Betrages, der auf die Differenz zwischen

- dem Beitrag für 95 % des Bruttovollzeit-Arbeits-Entgeltes, einschließlich des zusätzlichen Urlaubsgeldes und der tariflich abgesicherten betrieblichen Sonderzahlung und
- dem Beitrag für das Altersteilzeit-Entgelt

entfällt.

¹ **Protokollnotiz:**

Der Aufstockungs-Betrag ist entsprechend zu erhöhen, falls ein/e Arbeitnehmer/in im unverblockten Modell mit gesetzlichen Leistungen netto mehr (Netto-Altersteilzeit-Entgelt und Aufstockungs-Betrag) erhält als ein/e entsprechende/r Arbeitnehmer/in nach dem tariflich verblockten Modell.

Ein Ausgleich von Rentenabschlägen bei vorzeitiger Inanspruchnahme von Altersrente findet nicht statt.

§ 9

Abfindung

Endet das Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis auf Wunsch des Arbeitgebers mit Vollendung des 60. und vor Vollendung des 63. Lebensjahres des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin, erhält diese/r für den Verlust seines/ihrer Arbeitsplatzes eine Abfindung im Sinne des § 3 Ziff. 9 EstG und der §§ 9 und 10 Kündigungsschutz-Gesetz nach folgender Regelung:

Die Abfindung beträgt bei einem Ausscheiden mit 60 Jahren das Dreifache des Bruttovollzeit-Monats-Entgeltes.²

Sie vermindert sich für jeden vollen Monat des Ausscheidens nach dem vollendeten 60. Lebensjahr um 1/36.

§ 10

Sonderregelungen

1. Falls eine Erstattung durch die Bundesanstalt für Arbeit nicht erfolgen wird, haben die Betriebsparteien die Möglichkeit, zur Inanspruchnahme der tariflichen Leistungen eine Eigenbeteiligung der betroffenen Personen in einer Betriebsvereinbarung festzulegen.

Kommt es im Nachhinein zu einer Erstattung durch die Bundesanstalt für Arbeit, hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Rückerstattung der Eigenbeteiligung.

2. Angestellte, die nicht unter den Geltungsbereich des Manteltarifvertrages fallen, können in die betrieblichen Regelungen zur Altersteilzeit mit einbezogen werden. Mit ihnen können auch abweichende Regelungen vereinbart werden.

Rechte von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen, die unter den Geltungsbereich des Manteltarifvertrages fallen, dürfen hiervon nicht berührt werden.

3. Außerdem bleiben unberührt Regelungen zu Altersteilzeit-Arbeitsverhältnissen in unverblockter Form.

² **Anmerkung:**

Die Höhe des Bruttovollzeit-Monats-Entgeltes ist jedoch auf die jeweilige Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung begrenzt.

§ 11

Altersteilzeit nach Vollendung des 61. Lebensjahres

1. Kommt eine freiwillige Betriebsvereinbarung nach § 3 Ziffer 3. nicht zustande, so haben Arbeitnehmer/innen, die das 61. Lebensjahr vollendet haben und die Voraussetzungen für die Erstattung durch die Bundesanstalt für Arbeit nach dem Altersteilzeit-Gesetz erfüllen, einen Anspruch auf ein Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis in Form des Block-Modells nach folgender Maßgabe:

- a) Das Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis dauert längstens 4 Jahre.

Es beginnt frühestens mit dem vollendeten 61. Lebensjahr und endet spätestens mit dem vollendeten 65. Lebensjahr.

Die Freistellungs-Phase beginnt frühestens mit dem vollendeten 63. Lebensjahr.

- b) Der/die Arbeitnehmer/in hat ein Wahlrecht zwischen nachfolgenden Möglichkeiten:

- Einem Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis entsprechend den tariflichen Bedingungen:
In diesem Fall muss der/die Arbeitnehmer/in jedoch einen Eigenbeitrag im Wert von 2,5 Bruttovollzeit-Monats-Entgelten für eine 4-jährige Altersteilzeit einbringen.
Bei einer kürzeren Laufzeit reduziert sich der Eigenbeitrag entsprechend.³
§ 6 Ziff. 4 gilt entsprechend.
- Will der/die Arbeitnehmer/in keinen Eigenbetrag einbringen, gelten die gesetzlichen Bedingungen.

2. In einer freiwilligen Betriebsvereinbarung haben die Betriebsparteien Kriterien (z.B. Schlüsselqualifikation des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin, Überforderungsschutz, fehlende Erstattungsfähigkeit durch die Bundesanstalt für Arbeit) festzulegen, die zu einer Ablehnung des Antrag des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin berechtigen.

Die Betriebsparteien haben sich über eine Ablehnung des individuellen Anspruchs zu einigen.

³ **Protokollnotiz:**

Die Eigenbeteiligung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin ist begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen den gesetzlichen Leistungen und den tariflichen Leistungen. Bringt er/sie darüber hinaus auf eigenen Wunsch und im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber trotzdem über 2,5 Bruttovollzeit-Monatsentgelte ein, ist der Aufstockungsbetrag entsprechend zu erhöhen.

Kommt eine Einigung nicht zustande, so kann die tarifliche Schlichtungsstelle nach Ziff. 3 angerufen werden.

3. Die Schlichtungsstelle hat innerhalb von 2 Wochen nach ihrer Anrufung zu entscheiden.

Die Schlichtungsstelle besteht aus dem/der Vorsitzenden und je einem/einer Beisitzer/in.

Die Tarifvertragsparteien benennen je 2 unparteiische Persönlichkeiten für den Schlichtungsstellen-Vorsitz (eine/n Vorsitzende/n und seinen/ihre Stellvertreter/in).

Der Vorsitz wechselt je Verfahren zwischen den Vorsitzenden beider Seiten.
Die Vorsitzenden können sich durch ihre/n Vertreter/in vertreten lassen.

Der erstmalige Vorsitz wird durch Los ermittelt.

Die Tarifvertragsparteien benennen je ein/e Beisitzer/in, der/die sich durch eine von den Tarifvertragsparteien bestimmte Person vertreten lassen kann. Sie können je eine weitere Person in die Schlichtung entsenden. Diese ist nicht stimmbe-rechtigt.

Die Reihenfolge der Schlichtungsverfahren bestimmt sich nach dem Zeitpunkt der Anrufung. Maßgeblich ist der Zeitpunkt des Zugangs bei der jeweils anderen Tarifvertragspartei.

Die Tarifvertragsparteien können die Einrichtung der Schlichtungsstelle auf ihre örtlich zuständigen Gliederungen delegieren.

Zur Vermeidung des Schlichtungsstellenverfahrens werden sich die Tarifvertragsparteien um eine betriebliche Regelung der Streitigkeit bemühen.
Der Fristablauf wird hierdurch nicht gehemmt.

§ 12

Langzeit-Konto

Zur Erfüllung der Eigenbeteiligung können die Betriebsparteien die Möglichkeiten von Langzeit-Konten vereinbaren, die zweckgerichtet zur Finanzierung der Altersteilzeit dienen. Die Arbeitnehmer/innen können in diese Langzeit-Konten Zeitguthaben und Zuschläge einbringen.

Die Einzelheiten werden in einer Betriebsvereinbarung geregelt.

Die Ansparzeit soll frühestens 5 Jahre vor Beginn des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses, darf jedoch nicht vor dem vollendeten 50. Lebensjahr beginnen.

§ 13

Abweichende Regelungen

Die Betriebsparteien können im Wege einer freiwilligen Betriebsvereinbarung

- durch insgesamt wertgleiche Regelungen ⁴
oder
- bei Gefährdung von Arbeitsplätzen durch Einführung von Altersteilzeit

abweichende betriebliche Regelungen zur Altersteilzeit vereinbaren.

§ 14

Ende des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses

Das Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis endet

- a) mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der/die Arbeitnehmer/in das 65. Lebensjahr vollendet hat
oder
- b) zu einem zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in vereinbarten anderen Zeitpunkt
oder
- c) mit Beginn des Kalendermonats, für den der/die Arbeitnehmer/in eine der in § 5 Abs. 1 Nr. 3 Altersteilzeit-Gesetz aufgeführten Leistungen bezieht
oder
- d) mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat für den der/die Arbeitnehmer/in eine ungeminderte Altersrente beanspruchen kann (§ 5 Abs 1 Nr. 2 Altersteilzeit-Gesetz).

⁴ **Protokollnotiz:**

Bei wertgleichen Regelungen, die die Wertgleichheit über eine kollektive Betrachtung erzielen, sind die sozialen Belange aller Beschäftigtengruppen angemessen zu berücksichtigen.

§ 15

Entgelt-Fortzahlung bei Krankheit in der Arbeits-Phase

Bei Arbeitsunfähigkeit und ärztlich veranlasster Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation wird das Altersteilzeit-Entgelt gemäß dieses Tarifvertrages fortgezahlt.

Nach Ablauf des Entgelt-Fortzahlungs-Zeitraumes zahlt der Arbeitgeber die Aufstockung des Altersteilzeit-Entgeltes nach diesem Tarifvertrag weiter. In diesem Fall tritt der/die Arbeitnehmer/in seinen/ihren Anspruch gegen das Arbeitsamt an den Arbeitgeber ab.

Wird ein Block-Modell nach diesem Tarifvertrag vereinbart, so ist der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet, 50 % der krankheitsbedingten Ausfallzeiten in der Arbeits-Phase, für die kein Anspruch auf Entgelt-Fortzahlung besteht, am Ende der Arbeits-Phase nachzuarbeiten.

Die Dauer der Freistellungs-Phase verkürzt sich entsprechend.

§ 16 ⁵

Insolvenzsicherung

Der Arbeitgeber berät geeignete Maßnahmen mit dem Betriebsrat und stellt sicher, dass im Falle der vorzeitigen Beendigung des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses durch Insolvenz des Arbeitgebers alle bis zu diesem Zeitpunkt entstandenen Ansprüche, einschließlich der darauf entfallenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung, gesichert sind.

Er weist gegenüber dem Betriebsrat bzw. soweit keine Betriebsvereinbarung besteht gegenüber dem/der Arbeitnehmer/in jährlich die ausreichende Sicherung nach.

Die Art der Sicherung kann betrieblich festgelegt werden.

⁵ **Protokollnotiz:**

Die Insolvenzsicherung von Langzeit-Konten nach § 12 erfolgt, sobald der Altersteilzeit-Arbeitvertrag abgeschlossen ist oder das zu diesem Zweck gebildete Guthaben 150 Stunden übersteigt.

§ 17

Nebentätigkeiten

Der/die Arbeitnehmer/in hat dem Arbeitgeber Nebentätigkeiten anzuzeigen.

Soweit durch sie die in § 5 Abs. 3 Altersteilzeit-Gesetz genannten Grenzen überschritten werden, bedürfen sie der Zustimmung des Arbeitgebers.

Bei einem Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenzen entfällt der Anspruch auf den Aufstockungs-Betrag sowie den zusätzlichen Rentenversicherungsbeitrag.

Soweit der/die Arbeitnehmer/in ohne Zustimmung des Arbeitgebers eine Nebentätigkeit ausübt, die die Grenzen des § 5 Abs. 3 Altersteilzeit-Gesetz überschreitet, hat er dem Arbeitgeber den Aufstockungs-Betrag sowie die zusätzlichen Rentenbeiträge insoweit zu erstatten.

§ 18

Benachteiligungsverbot

Aus Anlass einer Vereinbarung über ein Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis dürfen den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen keine Nachteile entstehen (z.B. keine Versetzung ohne sachliche Gründe).

Die Vorschriften über den Schutz älterer Arbeitnehmer/innen bleiben unberührt.

Änderungskündigungen mit dem Ziel, ein Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis herbeizuführen, sind unzulässig.

§ 19

Mitteilungs- und Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin

Beim Abschluss des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber den/die Arbeitnehmer/in auf die Folgen des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses allgemein und auf die sozialversicherungsrechtlichen Folgen von Änderungen über die Voraussetzungen sowie einer Verletzung seiner/ihrer Mitteilungs- und Mitwirkungspflichten hinzuweisen.

Meinungsverschiedenheiten, die in den Betrieben bei der rechtlichen Auslegung dieses Tarifvertrages entstehen, sollen den Tarifvertragsparteien vorgelegt werden.

Diese behandeln die Angelegenheit mit dem Ziel, eine einvernehmliche Regelung herbeizuführen.

Erfolgt keine Einigung, steht der Rechtsweg offen.

§ 20

Betriebsratslose Betriebe

In betriebsratslosen Betrieben können Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen Altersteilzeit-Arbeit nach den Bedingungen dieses Tarifvertrages einzelvertraglich vereinbaren.

Lehnt der Arbeitgeber den Wunsch des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin auf Abschluss eines Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses im Rahmen von § 11 ab, so werden auf Antrag des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin die beiderseitigen Organisationsvertreter/innen, unter Beteiligung der Arbeitsvertragsparteien, mit dem Ziel einer Einigung zusammentreten.

Kommt keine Einigung zustande, kann von jedem/jeder Organisationsvertreter/in die Schlichtungsstelle gem. § 11 Ziffer 3. angerufen werden.

Beschäftigungsbrücke

§ 21

Anspruch auf Altersteilzeit

1. Arbeitnehmer/innen, die das 57. Lebensjahr vollendet haben, haben nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Tarifvertrages Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeit-Vertrages mit mindestens 2-jähriger bis zu 6-jähriger verblockter Altersteilzeit.

Die Freistellungs-Phase beginnt spätestens mit dem auf die Vollendung des 60. Lebensjahres folgenden Monatsersten.

Der beanspruchte Altersteilzeit-Vertrag darf nicht vor diesem Termin enden.

2. Unabhängig von Ziffer 1. haben 59- und 60-jährige Arbeitnehmer/innen Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeit-Vertrages mit 2-jähriger verblockter Altersteilzeit.

3. Der Anspruch des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin auf Abschluss eines Altersteilzeit-Vertrages ist ausgeschlossen, wenn und solange 4 % (ab 1.5.2002 5 %) der Arbeitnehmer/innen des Betriebes von einer Altersteilzeit-Regelung Gebrauch machen oder diese Grenze durch den Abschluss eines Altersteilzeit-Vertrages überschritten würde ⁶.

Für die Berechnung der Zahl der Arbeitnehmer/innen ist der Durchschnitt der letzten zwölf Kalendermonate vor dem Beginn des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin maßgebend.

Hat ein Betrieb noch nicht zwölf Monate bestanden, ist der Durchschnitt der Kalendermonate während des Zeitraums des Bestehens des Betriebes maßgebend.

Bei der Feststellung der Zahl der Arbeitnehmer/innen bleiben Schwerbehinderte und Gleichgestellte im Sinne des Schwerbehinderten-Gesetzes sowie Auszubildende außer Ansatz.

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.

4. Der Anspruch des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin auf Abschluss eines Altersteilzeit-Vertrages ist auch ausgeschlossen, wenn bereits mehr Arbeitnehmer/innen des jeweiligen Jahrgangs des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin von einer Altersteilzeit-Regelung Gebrauch machen als ⁶

40 % des Jahrgangs der 57-Jährigen bzw.
50 % des Jahrgangs der 58-Jährigen bzw.
60 % des Jahrgangs der 59-Jährigen bzw.
70 % des Jahrgangs der 60-Jährigen ⁶

Die Betriebsparteien können durch eine freiwillige Vereinbarung, entsprechend § 3 Ziffer 3. b) dieses Tarifvertrages festlegen, wer bei mehreren geltend gemachten Ansprüchen im Fall des Erreichens oder Überschreitens der jeweiligen Quote innerhalb der Quote bevorzugt an der Altersteilzeit teilnehmen kann.

⁶ **Protokollnotiz zu § 21 Ziffer 3. Absatz 1 und Ziffer 4. Absatz 1:**
„Gebrauch machen von einer Altersteilzeit-Regelung“ liegt vor bei einem begonnenen Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis (der/die Arbeitnehmer/in befindet sich in der Arbeits- oder Freistellungs-Phase).
Zudem gilt als ein „Gebrauch machen von einer Altersteilzeit-Regelung“ bereits der rechtsverbindliche Abschluss eines Altersteilzeit-Vertrages.

Liegt eine solche Regelung nicht vor, haben die Arbeitnehmer/innen Vorrang, die einem früheren Geburtsjahrgang angehören, bei gleichem Geburtsjahrgang die Beschäftigten mit längerer Betriebszugehörigkeit, ansonsten die älteren Arbeitnehmer/innen innerhalb des Geburtsjahrgangs.

Die Betriebsparteien können durch freiwillige Betriebsvereinbarung - in betriebsratslosen Betrieben der Arbeitgeber - andere Bestands-Quoten oder besondere Zugangs-Quoten festlegen.

Die jeweilige Regelung bedarf zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

5. Liegt die Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen der Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen, im berechtigten betrieblichen Interesse (Arbeitnehmer/innen mit Schlüsselqualifikation) und ist ein angemessener Ersatz auf dem Arbeitsmarkt kurzfristig nicht zu finden, kann der Arbeitgeber den Anspruch auf unverblockte Altersteilzeit beschränken oder den Beginn der geltend gemachten Altersteilzeit um bis zu sechs Monate verschieben.

Im letzteren Fall beginnt, abweichend von § 21 Ziffer 1. Absatz 1 die Freistellungs-Phase spätestens mit dem Monatsersten des 7. Monats nach Vollendung des 60. Lebensjahres; ein Ende des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses nach dem Zeitpunkt des ungeminderten Rentenzugangs ist ausgeschlossen, weshalb sich in diesem Fall die Dauer des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses entsprechend verkürzt (nicht jedoch unter zwei Jahre).

Im Streitfall haben sich die Betriebsparteien mit der Angelegenheit zu befassen, mit dem Ziel, eine einvernehmliche Regelung zu finden.

6. Bei geltend gemachter 2-jähriger Altersteilzeit kann der Arbeitgeber den Anspruch bei Vorliegen betrieblicher Gründe auf unverblockte Altersteilzeit beschränken.

§ 22

Geltendmachung des Anspruchs

Der Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeit-Vertrages ist frühestens sechs Monate, spätestens vier Monate vor dem gewünschten Beginn des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses schriftlich zu beantragen.

Der Antrag muss den gewünschten Beginn und die Dauer des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses umfassen.

Der Beginn und der Wechsel in die Freistellungs-Phase müssen auf einem Monatsersten liegen.

Der Altersteilzeit-Vertrag ist spätestens zwei Monate vor dem gewünschten Beginn des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses schriftlich abzuschliessen oder der Arbeitgeber hat bis dahin die Ablehnung des Anspruchs schriftlich zu erklären.

Unabhängig von den vorstehenden Regelungen ist für die Bestimmungen des § 21 der Zeitpunkt des Beginns des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses entscheidend.

§ 23

Bedingungen des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses

Für alle nach den Bestimmungen dieses Tarifvertrages beanspruchten Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisse gelten neben den gesetzlichen Altersteilzeit-Bestimmungen die tariflichen Bedingungen und persönlichen Voraussetzungen dieses Tarifvertrages (§§ 2 ff., insbesondere §§ 6, 7 und 8, nicht jedoch § 10 Ziffer 1.), soweit dieser Tarifvertrag nichts Abweichendes festlegt.

Soweit nach § 21 Ziffern 5. und 6. eine unverblockte Altersteilzeit vereinbart wird, gelten die materiellen Rahmenbedingungen des Block-Modells nach §§ 2 ff. entsprechend.

§ 24

Abfindung

Der/die Arbeitnehmer/in erhält am Ende des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses für den Verlust seines/ihrer Arbeitsplatzes eine Abfindung.

Die Abfindung errechnet sich aus einem Betrag, der mit der Zahl der vollen Kalendermonate - höchstens mit 48 Kalendermonaten - multipliziert wird, die zwischen der Beendigung des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses und dem Zeitpunkt, an dem der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf ungeminderte Altersrente gehabt hätte (spätestens dem Zeitpunkt der Vollendung des 65. Lebensjahres), liegen.

Der Betrag beträgt 450,00 DM (230,08 Euro) / Monat für vor der Altersteilzeit in Vollzeit beschäftigte Arbeitnehmer/innen.

Der Betrag ist bei Teilzeitarbeit vor der Altersteilzeit entsprechend dem Verhältnis der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit zur tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit zu reduzieren.

§ 25

Vereinbarte Altersteilzeit

Auch wenn im Einzelfall nach den Bestimmungen dieses Tarifvertrages der Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses nicht gegeben ist, können

Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen ein bis zu 6-jährig verblocktes Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis mit der materiellen Ausstattung dieses Tarifvertrages vereinbaren.

Arbeitnehmer/innen mit Ansprüchen nach § 21 sind vorrangig zu berücksichtigen.

§ 26

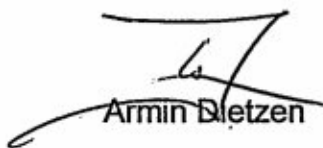
Schlussbestimmungen

Dieser Tarifvertrag tritt am 1.12.200 in Kraft.

Er kann mit dreimonatiger Frist, erstmals zum 31.12.2004, gekündigt werden.

Dillingen, den 12.9.2000

Verband der Saarländischen
Textil- und Lederindustrie e.V.



Armin Dietzen

Industriegewerkschaft Metall
Bezirksleitung Frankfurt



Dr. Klaus Mehrens



Wolfgang Kehr