

IG Metall
Vorstand
Frankfurt am Main

009 02 100 394 022 00

Baden-Württemberg

Industrie: Arbeiter und Angestellte

Metallindustrie

Abschluss:	03.09.2008
gültig ab:	01.01.2010
kündbar zum:	6 Mo. z. ME 31.12.2016

**Tarifvertrag zum
flexiblen Übergang in die Rente**

Zwischen dem

Verband der Metall- und Elektroindustrie
Baden-Württemberg e. V.
- Südwestmetall -

und der

Industriegewerkschaft Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

wird folgender

**Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente
für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg**

vereinbart:

§ 1

Geltungsbereich

- 1.1 Dieser Tarifvertrag gilt:
 - 1.1.1 räumlich:
für das Land Baden-Württemberg mit den Tarifgebieten Nordwürttemberg/Nordbaden, Südwürttemberg-Hohenzollern und Südbaden;
 - 1.1.2 fachlich:
für alle Betriebe, die selbst oder deren Inhaber Mitglied des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V., Stuttgart, sind;
 - 1.1.3 persönlich:
für alle Beschäftigten in diesen Betrieben, die Mitglied der IG Metall sind.
 - 1.1.3.1 Nicht als Beschäftigte im Sinne dieses Tarifvertrages gelten die Vorstandsmitglieder und gesetzlichen Vertreter von juristischen Personen und von Personengesamtheiten des privaten Rechts, ferner die Geschäftsführer und deren Stellvertreter, alle Prokuristen und leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG.
 - 1.1.3.2 Ausgenommen sind die in Heimarbeit Beschäftigten und die Auszubildenden.
- 1.2 Der Tarifvertrag regelt die Mindestbedingungen der Arbeitsverhältnisse.

Im Einzelarbeitsvertrag können für den Beschäftigten günstigere Regelungen vereinbart werden.

Die Rechte des Betriebsrates bleiben unberührt, soweit nicht durch diesen Tarifvertrag eine abschließende Regelung getroffen ist.

§ 2

Allgemeine Regelungen zur Altersteilzeit

- 2.1 Beschäftigte, die das 57. Lebensjahr vollendet und im aktuellen Arbeitsverhältnis in den letzten 5 Jahren vor Beginn der Altersteilzeit mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach SGB III (Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung) gestanden haben, können mit dem Arbeitgeber ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach Maßgabe des Altersteilzeitgesetzes und der nachfolgenden tariflichen Bedingungen vereinbaren.
- 2.2 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 der Beschäftigte anschließend von der Arbeitsleistung freigestellt (Freistellungsphase) wird (Blockmodell). Soweit nicht anders bestimmt, regelt dieser Tarifvertrag nur das Blockmodell der Altersteilzeit.
- 2.3 Der Tarifvertrag ermöglicht eine Verblockung bis zu einer Dauer von 6 Jahren. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann eine Verblockung für über 6 Jahre hinausgehende Zeiträume vereinbart werden, für die die tariflichen Konditionen nicht eingehalten werden müssen.
- Eine Dauer von unter zwei Jahren ist möglich, soweit der Beschäftigte kein Altersruhegeld nach Altersteilzeit (§ 237 SGB VI) in Anspruch nehmen will.
- 2.4 Das jeweilige Altersteilzeitarbeitsverhältnis ist einzelvertraglich unter Beachtung der Bestimmungen dieses Tarifvertrages und der Betriebsvereinbarung schriftlich zu vereinbaren.
- 2.5 Regelungen zu Altersteilzeitarbeitsverhältnissen in unverblockter Form bleiben unberührt.

§ 3

Betriebsvereinbarung zur Altersteilzeit

- 3.1 Arbeitgeber und Betriebsrat beraten über die Möglichkeiten, wie Altersteilzeit im Rahmen der Personalplanung genutzt werden kann.
- 3.2 Bei diesen Beratungen sind die wirtschaftliche Lage des Unternehmens/ Betriebes und die sozialen Belange der betroffenen Beschäftigten zu erörtern.
- 3.3 Im Betrieb kann eine freiwillige Betriebsvereinbarung zur Altersteilzeit geschlossen werden. In dieser Betriebsvereinbarung sind mindestens folgende Punkte festzulegen:
- a) die Anzahl der Beschäftigten, die an der Altersteilzeit teilnehmen können,
 - b) Kriterien, welche Beschäftigtengruppen bei einer Überschreitung der festgelegten Teilnehmerzahl bevorzugt an Altersteilzeit teilnehmen können,
 - c) die Modelle der Altersteilzeit (Dauer, Beginn und Ende).

Die Bedingungen dieses Tarifvertrages sind insgesamt wertgleich abzubilden (s. a. 18.2).

- 3.4 Betriebsvereinbarungen zur Altersteilzeit, die am 31.12.2009 Bestand hatten, können auf der Basis der bis dahin geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen unverändert fortgeführt werden und verdrängen die Regelungen dieses Tarifvertrages (s. a.18.3). Die Tarifverträge zur Altersteilzeit (s. a. 18.5) sind für diese Fälle weiterhin die Rechtsgrundlage.

Die Betriebsparteien sind verpflichtet zu überprüfen, ob und inwieweit die neuen Zugangskriterien / die materielle Ausstattung entsprechend den Regelungen dieses Tarifvertrages in die bestehende Betriebsvereinbarung integriert werden können.

§ 4

Arbeitszeit während der Altersteilzeit

- 4.1 Während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 7 MTV Beschäftigte) – unter Beachtung der Bestimmung des § 6 Abs. 2 Altersteilzeitgesetz – die Hälfte der bisherigen individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des Beschäftigten, wobei eine versicherungspflichtige Beschäftigung nach SGB III vorliegen muss.
- 4.2 Mehrarbeit, die über die in § 5 Abs. 4 Altersteilzeitgesetz genannten Grenzen hinausgeht, ist ausgeschlossen.
- 4.3 Im Rahmen der Verhandlungen über die Einführung von Kurzarbeit im Sinne des Gesetzes oder über die Absenkung oder Erhöhung der Arbeitszeit aufgrund tarifvertraglicher Bestimmungen haben die Betriebsparteien auch zu erörtern, ob Beschäftigte mit Altersteilzeitarbeit einbezogen werden. Diese Beschäftigten sollen nach Möglichkeit nicht einbezogen werden.

§ 5

Altersteilzeitentgelt

- 5.1 Das Altersteilzeitentgelt bemisst sich nach den allgemeinen tariflichen Bestimmungen und wird unabhängig von der Verteilung der Arbeitszeit für die Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses fortlaufend gezahlt.
- 5.2 Die Alterssicherung erfolgt mit der Maßgabe, dass das laufende Entgelt innerhalb des nach § 6.9 MTV Beschäftigte zu regelnden Vergleichszeitraums auf der Basis des bisherigen Monatsentgelts mit dem bisherigen Alterssicherungsbetrag verglichen wird.

In der Freistellungsphase wird der Alterssicherungsbetrag dahingehend abgeändert, dass die zeitabhängigen und leistungsabhängigen variablen Entgeltbestandteile aus dem Durchschnitt der letzten 12 Monate vor Beginn der Freistellungsphase zugrunde gelegt werden. Der Bruttoaufstockungsprozentsatz ist in diesem Fall neu zu berechnen.

- 5.3 Ansprüche auf das zusätzliche Urlaubsgeld und die tariflich abgesicherte betriebliche Sonderzahlung bestehen während der Altersteilzeit nicht.

In einer freiwilligen Betriebsvereinbarung kann geregelt werden, dass der Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsgeld und auf die tariflich abgesicherte betriebliche Sonderzahlung im Jahr des Wechsels vom bisherigen Arbeitsverhältnis in die Altersteilzeit entsprechend der Dauer des bisherigen Arbeitsverhältnisses zeitanteilig besteht. Der auf das bisherige Arbeitsverhältnis entfallende Anteil wird für den Fall, dass er während der Altersteilzeit ausgezahlt wird, nicht aufgestockt.

- 5.4 Das Altersteilzeitentgelt nimmt während der Altersteilzeit an der all-gemeinen tariflichen Entwicklung teil.

- 5.5 Endet das Altersteilzeitarbeitsverhältnis vorzeitig, hat der Beschäftigte Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den ausgezahlten Leistungen (Altersteilzeitentgelt und Aufstockungsbetrag) und dem Entgelt für den Zeitraum seiner tatsächlichen Beschäftigung.

Dies gilt auch bei einer Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses infolge Tod des Beschäftigten oder infolge einer Insolvenz des Arbeitgebers.

Bei der Auszahlung sind die aktuellen Tarifentgelte zugrunde zu legen¹

§ 6

Aufstockungsbetrag

- 6.1 Die Beschäftigten erhalten einen Aufstockungsbetrag auf das Regelarbeitsentgelt nach Maßgabe von § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a) AtG mindestens in Höhe des nach der in Ziff. 6.2 beschriebenen Methode ermittelten Bruttoaufstockungsprozentsatzes. Der Bruttoaufstockungsprozentsatz wird zu Beginn der Altersteilzeit auf individueller Basis ermittelt und bleibt während der gesamten Laufzeit des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses gleich.

- 6.2 Der individuelle Bruttoaufstockungsprozentsatz wird wie folgt ermittelt:

Zunächst wird ein auf das Regelarbeitsentgelt bezogener Bruttoaufstockungsprozentsatz so ermittelt, dass das monatliche Nettoentgelt während der Altersteilzeit mindestens 82 % des um die gesetzlichen Abzüge, die bei Arbeitnehmern gewöhnlich anfallen, verminderten doppelten Regelarbeitsentgelt entsprechend § 6 Abs. 1 AtG beträgt. Basis für die Berechnung ist der erste Monat der Altersteilzeit.

Variable Entgeltbestandteile werden bei der Berechnung des Regelarbeitsentgelts nach Ziff. 6.2 Abs. 2 entsprechend der geleisteten oder aus anderem Grund vergüteten Arbeitsstunden zur Hälfte berücksichtigt.

¹ Protokollnotiz:

Restliche Zeitguthaben aus Arbeitszeitkonten zur betrieblichen Arbeitszeitflexibilisierung sind während der Arbeitsphase der Altersteilzeit zu gewähren. Sollte dies aus betrieblichen oder krankheitsbedingten Gründen nicht möglich sein, sind sie vor Beginn der Freistellungsphase abzugelten.

Anschließend wird der nach Absatz 2 ermittelte Prozentsatz x wie folgt modifiziert:

- Steuerklasse I/IV	$(x - 10\% - \text{Punkte}) * 1,99$
- Steuerklasse II	$(x - 8\% - \text{Punkte}) * 1,77$
- Steuerklasse III	$(x - 5\% - \text{Punkte}) * 1,376$
- Steuerklasse V	$(x - 10\% - \text{Punkte}) * 2,365$
- Steuerklasse VI	$(x - 10\% - \text{Punkte}) * 2,31$

Das in der Anlage enthaltene Rechenbeispiel zur Ermittlung des individuellen Bruttoaufstockungsprozentsatzes ist verbindlicher Bestandteil des Tarifvertrages.

§ 7

Beiträge zur Rentenversicherung

- 7.1 Der Arbeitgeber entrichtet für die Beschäftigten in Altersteilzeit zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung entsprechend § 3 Abs. 1 Nr. 1b) AtG in der ab dem 01.07.2004 geltenden Fassung mindestens in Höhe des Beitrags, der auf 90 % des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit entfällt, begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 95 % der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze.
- 7.2 Ein Ausgleich von Rentenabschlägen bei vorzeitiger Inanspruchnahme von Altersrente findet nicht statt.

§ 8

Abfindung

Beschäftigte, deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis auf Wunsch des Arbeitgebers vor dem frühestmöglichen Beginn einer ungeminderten Altersrente endet, erhalten am Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses für den Verlust des Arbeitsplatzes für jeden vollen Monat zwischen Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses und dem Beginn ihrer ungeminderten Altersrente, maximal jedoch für 24 Monate, eine Abfindung in Höhe von 250,-- €

Der Betrag ist bei Teilzeitarbeit vor der Altersteilzeit entsprechend dem Verhältnis der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 6 Abs. 2 Altersteilzeitgesetz zur tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 7.1 MTV Beschäftigte zu reduzieren.

§ 9

Entgeltfortzahlung bei Krankheit in der Arbeitsphase

Bei Arbeitsunfähigkeit und Kur während der Arbeitsphase gelten die §§ 12.3 und 12.4 MTV Beschäftigte entsprechend. Anstelle des tariflichen Zuschusses zum Krankengeld erhält der Beschäftigte einen Aufstockungsbetrag, für dessen Berechnung § 6 dieses Vertrages heranzuziehen ist, sowie zusätzliche Beiträge zur Rentenversicherung nach § 7 im jeweiligen tariflichen Umfang.

§ 10

Benachteiligungsverbot

Aus Anlass einer Vereinbarung über ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis dürfen den Beschäftigten keine Nachteile entstehen. Insbesondere sollen aus diesem Anlass Versetzungen auf einen anderen Arbeitsplatz oder die Übertragung einer anderen Tätigkeit ausgeschlossen bleiben.

Die Vorschriften zur Sicherung des Grundentgeltanspruchs nach dem ERA-TV finden Anwendung.

§ 11

Nebentätigkeiten

Der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber Nebentätigkeiten anzuzeigen.

Soweit der Beschäftigte eine Nebentätigkeit ausübt, die die Grenzen des § 5 Abs. 3 Altersteilzeitgesetz überschreitet, hat er dem Arbeitgeber die Kosten für die Aufstockungsbeträge sowie die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge insoweit zu erstatten.

§ 12

Informationspflicht des Arbeitgebers und Mitteilungs- und Mitwirkungspflichten des Beschäftigten

Beim Abschluss des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber den Beschäftigten auf die Folgen des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses allgemein und auf die sozialversicherungsrechtlichen Folgen von Änderungen über die Voraussetzungen sowie einer Verletzung seiner Mitteilungs- und Mitwirkungspflichten hinzuweisen.

§ 13

Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis endet:

- a) mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Beschäftigte das Lebensalter zum Eintritt in die individuelle Regelaltersrente vollendet hat,

oder
- b) zu einem zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten vereinbarten anderen Zeitpunkt,

oder
- c) mit Beginn des Kalendermonats, für den der Beschäftigte eine der in § 5 Abs. 1 Nr. 3 Altersteilzeitgesetz aufgeführten Leistungen bezieht,

oder
- d) mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, für den der Beschäftigte eine ungeminderte Altersrente beanspruchen kann (§ 5 Abs. 1 Nr. 2 Altersteilzeitgesetz).

§ 14

Anspruch

- 14.1 Soweit im Betrieb keine freiwillige Betriebsvereinbarung nach § 3 besteht oder nach § 16 vereinbart wird, haben die Beschäftigten Ansprüche nach den folgenden Regelungen.
- 14.1.1 Für Beschäftigte eines Betriebes besteht ein Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages nach den folgenden Bestimmungen.

Voraussetzung ist eine Betriebszugehörigkeit des Beschäftigten von mindestens 12 Jahren.

Der Anspruch eines Beschäftigten auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages nach Ziff. 14.2 und/oder 14.3 ist ausgeschlossen, wenn und solange 4 % der Beschäftigten des Betriebes von einer Altersteilzeitregelung Gebrauch machen oder diese Grenze durch den Abschluss eines Altersteilzeitvertrages überschritten würde².

Der Anspruch gem. Ziff. 14.2 ist bis zu seiner maximalen Höhe von 2,5 % bevorzugt zu berücksichtigen.

² „Gebrauch machen von einer Altersteilzeitregelung“ liegt vor bei einem begonnenen Altersteilzeitarbeitsverhältnis (der Beschäftigte befindet sich in der Arbeits- oder Freistellungsphase). Zudem gilt als ein „Gebrauch machen von einer Altersteilzeitregelung“ bereits der rechtsverbindliche Abschluss eines Altersteilzeitvertrages innerhalb der Fristen des 14.4.4 Abs.1, s. a. 14.4.4 Abs. 3.

14.1.2 Für die Berechnung der Zahl der Beschäftigten ist der Durchschnitt der letzten zwölf Kalendermonate vor dem beabsichtigten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses des Beschäftigten 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 Beschäftigten bleiben schwerbehinderte Menschen oder Gleichgestellte im Sinne des SGB IX 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.

14.2 Beschäftigte, die

- während der letzten 12 Jahre mindestens 9 Jahre beim derzeitigen Arbeitgeber
 - regelmäßig³ in drei oder mehr Schichten mit Nachtschicht oder nur in Nachtschicht gearbeitet haben⁴
 - oder
 - unter besonders starken Umgebungseinflüssen gearbeitet haben, die über mittlere Belastungen erheblich hinausgehen
 - oder
- während der letzten 15 Jahre mindestens 12 Jahre beim derzeitigen Arbeitgeber in Wechselschicht⁵ gearbeitet haben,

haben einen Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages zu folgenden Bedingungen:

- 14.2.1 Der Anspruch besteht auf eine bis zu sechsjährige verblockte Altersteilzeit frühestens ab Vollendung des 57. Lebensjahres.
- 14.2.2 Beschäftigte nach 14.2 haben einen Anspruch auf eine Abfindung, die sich nach § 8 berechnet, soweit das Altersteilzeitarbeitsverhältnis eine Laufzeit von 24 Monaten nicht unterschreitet.
- 14.2.3 Der Anspruch nach 14.2 ist ausgeschlossen, wenn und solange 2,5 % der Beschäftigten des Betriebes von einer Altersteilzeitregelung nach Ziff. 14.2 Gebrauch machen oder diese Grenze durch den Abschluss eines Altersteilzeitvertrages überschritten würde.
- 14.3 Im Übrigen haben Beschäftigte, die die persönlichen Voraussetzungen nach § 2.1 erfüllen, einen Anspruch nach den folgenden Bedingungen:

³ Regelmäßig im Sinne dieser Vereinbarung meint grundsätzlich „dauerhaft“, wobei kurzfristiges Aussetzen unschädlich ist.

⁴ Nachtschicht im Sinne dieser Vereinbarung liegt vor, wenn die Schicht nach der Uhrzeit beginnt, ab der nach der jeweiligen tarifvertraglichen Regelung Nachtzuschläge zu zahlen sind.

⁵ Wechselschichtarbeit im Sinne dieser Vereinbarung liegt vor, wenn in zwei Schichten (z.B. Früh- und Spätschicht) oder in drei und mehr Schichten (Früh-, Spät- und Nachtschicht) im regelmäßigen Wechsel gearbeitet wurde.

- 14.3.1 Der Anspruch besteht auf eine bis zu vierjährige verblockte Altersteilzeit.
- 14.3.2 Die Altersteilzeit muss dem frühestmöglichen Beginn einer ungeminderten Altersrente unmittelbar vorangehen. Sie kann nicht über diesen Zeitpunkt hinaus beantragt werden.
- 14.3.3 Der Anspruch nach 14.3 ist ausgeschlossen, wenn und solange 2,5 % der Beschäftigten des Betriebes von einer Altersteilzeitregelung nach Ziff. 14.3 Gebrauch machen oder diese Grenze durch den Abschluss eines Altersteilzeitvertrages überschritten würde.

Lehnt der Arbeitgeber den ansonsten berechtigten Anspruch eines Beschäftigten auf Altersteilzeit nach 14.3 mit der Begründung ab, die Quote von 2,5 % werde überschritten und wird gleichzeitig die allgemeine Quote von 4 % nach 14.1.1 unterschritten, hat er wertgleich ein Finanzierungsvolumen (s. u.) der jährlichen tariflichen Lohn- und Gehaltssumme für einen der folgenden Zwecke zu verwenden:

- Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze zur Erhöhung der Ausbildungsquote
- Förderung der persönlichen Weiterbildung der Beschäftigten im Sinne von § 5 TV Qualifizierung (z. B. durch bezahlte Freistellung, Stipendien)

Dabei erfordert Wertgleichheit folgendes Finanzierungsvolumen:

Für je 0,1 %-Punkte unterhalb 4 % bezogen auf die im Betrieb zum Zeitpunkt der Ablehnung erreichte Quote, sind dabei 0,02 % der tariflichen Bruttoentgeltsumme des Betriebes aufzuwenden.

Der Betriebsrat wird darüber im Fall einer solchen Ablehnung rechtzeitig informiert. Mit dem Betriebsrat wird diese alternative Verwendung des Finanzierungsvolumens im Vorfeld beraten. Dem Betriebsrat wird zudem jährlich ein Nachweis über die Mittelverwendung übergeben. Der Arbeitgeber ist an seine Entscheidung und daraus sich ergebende Maßnahmen bis zum Ende des jeweiligen folgenden Kalenderjahres gebunden.

Der Betriebsrat kann nach einer solchen Ablehnung statt der alternativen Mittelverwendung die Auszahlung des anteiligen Finanzierungsvolumens verlangen. Macht er dies geltend, erhöht sich die tarifliche Sonderzahlung der Beschäftigten je 0,1 %-Punkte unterhalb 4 % bezogen auf die im Betrieb zum Zeitpunkt der Ablehnung erreichte Quote um 0,132 Prozentpunkte. Erfolgt diese Geltendmachung nur für einen Teil des Kalenderjahres, erfolgt eine anteilige Erhöhung der Sonderzahlung.

- 14.4 Weitere Regelungen zu den Ansprüchen
- 14.4.1 Liegt die Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen der Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen im berechtigten betrieblichen Interesse (Beschäftigte mit Schlüsselqualifikationen) und ist ein angemessener Ersatz auf dem Arbeitsmarkt kurzfristig nicht zu finden,

oder bei Beschäftigten mit Fachhochschul- oder Hochschulqualifikation⁶ kann der Arbeitgeber den Beschäftigten auf das unverblockte Modell verweisen. Soweit in diesem Fall eine unverblockte Altersteilzeit vereinbart wird, gelten die materiellen Rahmenbedingungen des ursprünglich beanspruchten Anspruchmodells.

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

- 14.4.2 Die Betriebsparteien können durch eine freiwillige Vereinbarung 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.

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

- 14.4.3 Bei geltend gemachter zweijähriger Altersteilzeit kann der Arbeitgeber den Anspruch bei Vorliegen betrieblicher Gründe auf unverblockte Altersteilzeit beschränken. Es gelten die materiellen Rahmenbedingungen des jeweiligen Blockmodells entsprechend.

- 14.4.4 Der Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages ist frühestens sechs Monate, spätestens vier Monate vor dem gewünschten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses schriftlich zu beantragen. Der Antrag muss den gewünschten Beginn und die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses umfassen. Der Beschäftigte hat mit dem Antrag eine aktuelle Rentenauskunft vorzulegen. Der Beginn und der Wechsel in die Freistellungsphase müssen auf einem Monatsersten liegen.

Der Altersteilzeitvertrag ist spätestens zwei Monate vor dem gewünschten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses 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 Anspruchs der Zeitpunkt des beabsichtigten Beginns des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses entscheidend.

- 14.4.5 Auch wenn im Einzelfall nach den Bestimmungen dieses Tarifvertrages der Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nicht gegeben ist, können Arbeitgeber und Beschäftigter ein bis zu 6-jähriges verblocktes Altersteilzeitarbeitsverhältnis vereinbaren.

Diese Altersteilzeitverträge sind auf die Quoten nach § 14 anzurechnen. Eine Anrechnung auf die Quote nach Ziff. 14.2.3 erfolgt, soweit der Beschäftigte die Voraussetzungen nach Ziff. 14.2 erfüllen würde.

Eine Anrechnung erfolgt jedoch nur, wenn sie frühestens 6 Monate vor dem vereinbarten Beginn der Altersteilzeit vereinbart wurden.

⁶ In Baden - Württemberg gilt dies für Beschäftigte ab der EG 14.

§ 15

Sonderregelungen

- 15.1 Für leitende Führungskräfte und für Beschäftigte mit einem Monatsverdienst, der höher ist als 137,5 % der höchsten Tarifentgeltgruppe, kann eine abweichende Regelung vereinbart werden.
- 15.2 Bei Gefährdung von Arbeitsplätzen durch geltend gemachte Ansprüche auf Altersteilzeit aufgrund dieses Tarifvertrages, werden sich die Tarifvertragsparteien darum bemühen, Sonderregelungen zu finden.
- 15.3 Durch freiwillige Gesamtbetriebsvereinbarung kann der Geltungsbereich einer Vereinbarung zur Altersteilzeit auf mehrere Betriebe eines Unternehmens ausgeweitet werden. Dies betrifft auch die Quoten nach § 14.

§ 16

Abweichende Regelungen

- 16.1 Die Betriebsparteien können in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung durch insgesamt wertgleiche Regelungen abweichende betriebliche Regelungen zur Altersteilzeit vereinbaren.
- Bei wertgleichen Regelungen, die die Wertgleichheit über eine kollektive Betrachtung erzielen, sind die sozialen Belange aller Beschäftigtengruppen angemessen zu berücksichtigen.
- 16.2 In der freiwilligen Betriebsvereinbarung kann ein zusätzliches wert-gleiches Einbringen von übertariflichen Bestandteilen und/oder über-tariflicher Leistungen für eine höhere Quote bzw. bessere materielle Ausstattung vereinbart werden, soweit damit andere tarifliche Regelungen nicht tangiert sind.
- Abweichend von tariflichen Bestimmungen kann vereinbart werden, dass zur Erhöhung der Quote oder zur Erhöhung der Quote und zur Verbesserung der materiellen Konditionen der Altersteilzeit ein wert-gleiches Zeitguthaben von bis zu 20 Guthabenstunden aus bestehenden Arbeitszeitkonten zur betrieblichen Arbeitszeitflexibilisierung ausgebucht wird.
- 16.3 Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann vereinbart werden, statt der tariflichen Altersteilzeit andere insgesamt wertgleiche Zwecke für eine demographiefeste Personalpolitik vorzusehen. Diese können sein:
- die Erhöhung der betrieblichen Ausbildungsquote durch zusätzliche Ausbildungsplätze und/oder
 - zur Förderung der persönlichen Weiterbildung i. S. von § 5 TV Qualifizierung (z. B. durch bezahlte Freistellung, Stipendien)
- Die Betriebsparteien können durch freiwillige Betriebsvereinbarung weitere Verwendungszwecke vereinbaren.
- 16.4 Die Betriebsparteien können auch eine Auszahlung mindestens in Höhe entsprechend Ziff. 14.3.3 letzter Absatz vereinbaren.

- 16.5 In Betrieben ohne Anspruchsberechtigte nach § 14 kann der Betriebsrat Gespräche zu einer Betriebsvereinbarung nach Ziff. 16.3 sowie ggf. nach Ziff. 16.4 verlangen.
- 16.6 In Betrieben ohne Betriebsrat kann der Arbeitgeber insgesamt wertgleiche Regelungen anbieten.

§ 17

Übergangsbestimmungen

Bis zum 31.12. 2009 in Umsetzung befindliche Altersteilzeitverträge werden auf die Quote von 4 % nach 14.1.1 angerechnet und auf der Basis der bis dahin geltenden Bestimmungen unverändert fortgeführt.

§ 18

In-Kraft-Treten, Außer-Kraft-Treten und Kündigung des Tarifvertrages

- 18.1 Dieser Tarifvertrag tritt frühestens am 01.01.2010 in Kraft.

Voraussetzung ist, dass die Tarifvertragsparteien einen Teil der Kosten des „TV zum flexiblen Übergang in die Rente“ durch das einmalige Einbringen eines Tarifvolumens von 0,4 % im Rahmen einer allgemeinen Tarifierhöhung kompensieren.
- 18.2 Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass dem Arbeitgeber durch den „TV zum flexiblen Übergang in die Rente“ Kosten mindestens in gleicher Höhe entstehen.
Dieses Gesamtvolumen ist auch Bezugspunkt für wertgleiche Regelungen im Sinne des Tarifvertrags.
- 18.3 Dieses Gesamtvolumen steht auch zur Finanzierung fortbestehender Betriebsvereinbarungen nach Ziff. 3.4 zur Verfügung. Berechnungen und Nachweise erfolgen nicht.
- 18.4 Ziff. 14.3.3 Abs. 2 ff gilt insoweit nicht, als die Quote mangels Geltendmachung von Ansprüchen oder mangels Anspruchsberechtigten nicht in Anspruch genommen wird.
- 18.5 Dieser Tarifvertrag ersetzt den Tarifvertrag zur Altersteilzeit vom 14. Juni 2005, den Tarifvertrag zur Beschäftigungsbrücke vom 14. Juni 2005 und den Tarifvertrag zum Bruttoaufstockungsmodell Altersteilzeit vom 29. September 2004. Sie gelten auch über den 31.12.2009 weiter für fortgeführte Betriebsvereinbarungen gem. Ziff. 3.4.
- 18.6 Er kann mit einer Kündigungsfrist von 6 Monaten zum Monatsende, erstmals zum 31.12.2016 gekündigt werden.

- 18.7 2016 werden der frühestmögliche Beginn der Altersteilzeit für die Beschäftigten gemäß Ziff. 14.2 auf der Basis der dann geltenden Rentenzugangsregelungen und die Höhe der Abfindung gemäß § 8 dieses Tarifvertrags in die Rente überprüft.
- 18.8 Ändern sich wesentliche gesetzliche Rahmenbedingungen der Altersteilzeit (insbesondere Steuer- und Beitragsfreiheit der Aufstockungsbeträge, Rentenzugänge), nehmen die Tarifvertragsparteien unverzüglich Verhandlungen mit dem Ziel auf, eine mögliche Fortführung unter Berücksichtigung der Auswirkungen der Änderungen zu prüfen und zu vereinbaren.
Führen diese 6 Monate nach In-Kraft-Treten der gesetzlichen Änderungen nicht zu einer entsprechenden Regelung, tritt dieser Tarifvertrag mit Ablauf der 6 Monate ohne Nachwirkung außer Kraft.
- 18.9 Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages gelten nach dem jeweiligen Beendigungszeitpunkt weiter für die auf seiner Basis abgeschlossenen Altersteilzeitarbeitsverhältnisse und Betriebsvereinbarungen, soweit sie zur Durchführung solcher Altersteilzeitarbeitsverhältnisse erforderlich sind. Im Übrigen ist die Nachwirkung ausgeschlossen.
- 18.10 Mit Wirksamwerden der Kündigung gem. 18.6 oder der Beendigung nach 18.8 erhöhen sich die Werte der Entgelttabellen des jeweils geltenden Entgeltabkommens um 0,4 %. Die Tarifvertragsparteien werden im Zusammenhang mit der Kündigung gem. 18.6 bzw. im Rahmen ihrer Verhandlungen gem. 18.8 prüfen, ob anstatt dieser Tabellenerhöhung eine anderweitige Verwendung (z. B. für die betriebliche Altersversorgung) in Betracht kommt.

Stuttgart, 3. September 2008

Verband der Metall- und Elektroindustrie
Baden-Württemberg e.V.
- Südwestmetall -

Unterschriften

Industriegewerkschaft Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

Unterschriften

Protokollnotiz:

Dieser Tarifvertrag wird von der IG Metall auch namens und im Auftrag der Gewerkschaft ver.di für die dort organisierten Mitglieder geschlossen, die am 2. Juli 2001 Mitglied der DAG waren.

Anlage: Rechenbeispiel zu Ziff.6.2

Protokollnotiz Vertrauensschutz

Protokollnotiz

zum Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente

für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg

Altersteilzeitverträge, die auf Grundlage des RV-Altersgrenzenanpassungsgesetzes im Rahmen von Vertrauensschutzregelungen vor dem 01.01.2007 abgeschlossen worden sind und erst ab dem 01.01.2010 umgesetzt werden, werden auf die Quote von 4 % nach 14.1.1 angerechnet und auf Basis der bis zum 31.12.2009 geltenden Bestimmungen durchgeführt. Der Tarifvertrag zur Altersteilzeit vom 14. Juni 2005, der Tarifvertrag zur Beschäftigungsbrücke vom 14. Juni 2005 und der Tarifvertrag zum Bruttoaufstockungsmodell vom 29. September 2004 gelten insoweit weiter.

Stuttgart, den 3. September 2008

Verband der Metall- und Elektroindustrie
Baden-Württemberg e.V.,
- Südwestmetall –

Unterschriften

IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

Unterschriften

Sideletter

zum Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente vom 3. September 2008

Der Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V., - Südwestmetall –

und

die IG Metall Baden-Württemberg, Bezirksleitung Baden-Württemberg

stellen zu Ziffer 14.2 des Tarifvertrags zum flexiblen Übergang in die Rente vom 2. September 2008 fest, dass die aufgeführte Bedingung besonders starker Umgebungseinflüsse, die über mittlere Belastungen erheblich hinausgehen, in den drei Tarifgebieten Baden-Württenbergs Belastungen durch Umgebungseinflüsse im Sinne von 3.3 der Anlage 2 zum ERA-TV entsprechen, die mit drei Belastungspunkten erfüllt sind.

Stuttgart, den 3. September 2008

Verband der Metall- und Elektroindustrie
Baden-Württemberg e.V.,
- Südwestmetall –

Unterschriften

IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

Unterschriften

TV FlexÜ
Anlage
Rechenbeispiel Ermittlung Bruttoaufstockungsprozentsatz

	Verfahrensbeschreibung	Beispiel: EG7 BaWü, Steuerklasse 3, Kinder 0, Kirchensteuer 0, Leistungsentgelt 15%, Schichtzuschläge 0
1.	Ermittlung des doppelten Regelarbeitsentgelts gemäß § 6.2 Abs. 1 und 2 TV FlexÜ ohne Urlaubsgeld und Sonderzahlung unter Berücksichtigung des Alterssicherungsbetrages	2.793,93 €
2.	Ermittlung von pauschaliert 82% des Nettoentgelts auf Basis der Mindestnettoentgelttabelle	1.629,38 €
3.	Ermittlung des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeit (i. d. R. 50% von Ziffer 1)	1.396,97 €
4.	Ermittlung des individuellen ATZ-Nettoentgelts (hier: 1.109,19 €)	1.109,19 €
5.	Ermittlung des Aufstockungsbetrages auf 82% des Nettoentgelts (Ziffer 2 - Ziffer 4)	520,19 €
6.	Umrechnung dieses Betrages in %-Satz des ATZ-Regelarbeitsentgelts (Ziffer 3) als Bruttoaufstockungsprozentsatz gemäß § 6.2 Abs. 1 TV FlexÜ (Ziffer 5 / Ziffer 3*100)	37,24%
7.	Modifikation dieses %-Satzes durch Anwendung der Formel gemäß § 6.2 TV FlexÜ Abs. 3, Ergebnis kaufmännisch gerundet auf 1 Nachkommastelle	$(37,24\% - 5\text{-Punkte}) * 1,376$
	Dieser Bruttoaufstockungsprozentsatz bleibt während der gesamten Laufzeit des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses konstant	44,4%
8.	Monatlich Berechnung des Aufstockungsbetrages durch Multiplikation des jeweils gültigen ATZ-Regelarbeitsentgelt mit diesem Aufstockungsprozentsatz	620,25 €

Dieses Rechenbeispiel basiert auf dem Tarifstand vom 01.06.2008 und einer tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Std. / Woche