

Zwischen dem

Verband der Nord-Ostdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie e.V., Chemnitz,

und der

Industriegewerkschaft Metall, Vorstand, Frankfurt am Main

wird folgender

TARIFVERTRAG ZUR FÖRDERUNG EINER DEMOGRAFISCHEN ALTERSTEILZEIT

abgeschlossen.

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

Räumlich: Für die Bundesländer Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen sowie Berlin-Ost.

Fachlich: Für alle zur Textilindustrie gehörenden Betriebe und selbständigen Betriebsteile einschließlich Verkaufseinrichtungen.

Persönlich: Für alle Arbeitnehmer, sofern diese Mitglied der tarifschließenden Partei sind. Ausgenommen sind Heimarbeiter und gesetzliche Vertreter juristischer Personen sowie leitende Angestellte gemäß § 5, Abs.3 BetrVG.

§ 2 Vereinbarung eines Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses

- (1) Auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes vom 23. Juli 1996 in der jeweils geltenden Fassung kann durch schriftliche einzelvertragliche Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer eine Teilzeitbeschäftigung in Form eines Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses vereinbart werden, wenn der Arbeitnehmer die Voraussetzungen gemäß § 3 dieses Tarifvertrages erfüllt.
- (2) In der Vereinbarung über die Altersteilzeit kann nur das Blockzeitmodell (50 % Arbeitsphase, 50 % Freistellungsphase) vereinbart werden.
- (3) Kein Anspruch auf Altersteilzeit besteht, wenn
 - a) nach Halbierung der Arbeitszeit keine versicherungspflichtige Beschäftigung im Sinne des SGB III vorliegt,
 - b) vor Beginn des Bezuges von Altersruhegeld Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit in Anspruch genommen werden.

§ 3 Inanspruchnahme der Altersteilzeit und ATZ-Quote

- (1) Arbeitnehmer, die bei Antragstellung über eine mindestens 5-jährige Betriebszugehörigkeit (versicherungspflichtige Beschäftigung) bei dem Arbeitgeber verfügen, haben den Anspruch, mit dem Arbeitgeber nach Maßgabe des Altersteilzeitgesetzes und dieses Tarifvertrages ein Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis zu vereinbaren, sofern die Bedingungen gemäß dieses § 3 erfüllt sind und dieser Tarifvertrag gemäß §13 Ziffer 1.1. wirkt.
- (2) Während des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses beträgt die individuelle regelmäßige Arbeitszeit die Hälfte der bisherigen individuellen regelmäßigen Arbeitszeit.

Die während der Gesamtdauer des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses zu erbringende Arbeitszeit wird so verteilt, dass sie vollständig im 1. Abschnitt der Altersteilzeit geleistet wird (Arbeitsphase) und der Arbeitnehmer anschließend von der Arbeitsleistung freigestellt (Freistellungsphase) wird (Blockmodell).

Es muss sichergestellt werden, dass während der Arbeitsphase des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses grundsätzlich die Hälfte der bisherigen individuellen regelmäßigen Arbeitszeit erreicht wird (siehe § 9 Ziffer 1).

- (3) Der Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses ist ausgeschlossen, wenn und solange die Quote gemäß § 3 Ziffer 4.1 überschritten würde.
- (4.1) Die Quote wird einmal jährlich zwischen Gesamtbetriebsrat oder Betriebsrat und Geschäftsleitung ermittelt und vereinbart. In der Formel zur Ermittlung der Quote wird das Durchschnittsalter der Beschäftigten des Unternehmens im Jahr mit dem Divisor 9,6 ermittelt.

Berechnung:

Durchschnittsalter : 9,6 = ATZ-Quote in Prozent.

Bei der Berechnung des Durchschnittsalters werden alle tariflichen Arbeitnehmer einschließlich aller Auszubildenden berücksichtigt. Bei der Berechnung werden Arbeitnehmer, die sich in einem Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis befinden (Arbeits- und Freistellungsphase), nicht mit in die Berechnung einbezogen.

- (4.2) Für die Berechnung gelten folgende Rundungsregelungen:
 - Ermittlung Durchschnittsalter auf eine Kommastelle genau.
 - Ermittlung Quote nach Formel auf eine Kommastelle genau.
 - Ermittlung des tatsächlichen ATZ-Kontingents kaufmännisch auf volle Köpfe gerundet.

- 4.3) Es erfolgt eine stichtagsbezogene Berechnung der ATZ-Quote zum 31. Dezember des Vorjahres für das laufende Kalenderjahr.

Bestehende ATZ-Verhältnisse zum 31. Dezember des Vorjahres werden auf die ermittelte ATZ-Quote angerechnet.

- (4.4) Die Antragstellung des Arbeitnehmers muss schriftlich und unter Angabe des gewünschten Beginns des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses erfolgen. Beginn und Wechsel in die Freistellungsphase müssen auf einem Monatsersten liegen. Der Arbeitnehmer hat mit dem Antrag eine aktuelle Rentenauskunft vorzulegen.

Arbeitnehmer, für die ein Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis in Frage kommt, haben das Recht, vom Arbeitgeber eine Berechnung ihrer Vergütung in der Altersteilzeit zu verlangen.

- (4.5) Für den Fall, dass die ATZ-Quote bei mehreren geltend gemachten Ansprüchen überschritten würde, erfolgt durch die Betriebsparteien eine Festlegung, welche Antragsteller an der Altersteilzeit teilnehmen können. Diese Festlegung erfolgt bis zum 30. Juni des laufenden Kalenderjahres. Bei der Auswahl der Antragsteller ist nach folgender Reihenfolge zu verfahren:

- Rang 1: Besondere körperliche Belastungen (z.B. Schichtarbeit, Zwangshaltung, Heben, Tragen, Stehen, Lärm, Staub ...)
- Rang 2: Schwerbehinderung (ab GdB 50)
- Rang 3: Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Rang 4: Lebensalter (älter vor jünger)

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können zusätzliche oder abweichende Kriterien und/oder eine andere Reihenfolge der Kriterien festgelegt werden.

- (5) Sowohl die Ermittlung der ATZ-Quote gemäß § 3 Ziffer 4.1 als auch die Festlegung auf einzelne Arbeitnehmer gemäß § 3 Ziffer 4.5 erfolgt, wenn möglich, in der Betrachtung des Gesamtunternehmens.

Abweichende Regelungen zur Ermittlung und zur Verteilung des sich aus der ATZ-Quote ergebenden Kontingents auf einzelne Betriebe des Unternehmens sind durch freiwillige Vereinbarung der Betriebsparteien möglich.

- (6) Liegt die Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen der Kenntnisse und Fähigkeiten und Leistungen des Beschäftigten im berechtigten betrieblichen Interesse und ist eine Wiederbesetzung nicht möglich, so kann der Arbeitgeber einen angemeldeten Anspruch auf ein bestimmtes Modell beschränken oder den Beginn der geltend gemachten Altersteilzeit um bis zu neun Monate verschieben. Will der Arbeitgeber den Antrag auf Altersteilzeit ablehnen, entscheidet hierüber auf seinen Antrag der regionale oder zentrale Tarifausschuss oder eine hierzu eingerichtete Schiedsstelle.

§ 4 Dauer des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses

- (1) Das Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis darf die Dauer von 2 Jahren nicht unterschreiten und von 5 Jahren nicht überschreiten.

Das Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis muss generell in eine Altersrente münden.

- (2) Das Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis endet:
- a) mit Ablauf des zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbarten Zeitpunktes oder des Kalendermonates, in dem der Beschäftigte das Lebensalter zum Eintritt in die individuelle Regelaltersrente erreicht hat;
 - b) mit Beginn des Kalendermonats, für den der Arbeitnehmer eine der in § 5 Abs. 1 Nr. 3 Altersteilzeitgesetz aufgeführten Leistungen bezieht;
 - c) beim Tod des Arbeitnehmers während des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses.

§ 5 Altersteilzeit-Entgelt

- (1) Zum festen Altersteilzeitentgelt (Regelarbeitsentgelt) für die Altersteilzeit gehören alle der Lohnsteuer und der Sozialversicherung unterliegenden laufenden Bezüge. Dazu zählen Entgelt, vermögenswirksame Leistungen sowie Einmalzahlungen (z.B. betr. Sonderzahlung, zusätzliches Urlaubsgeld, etc.), soweit der Arbeitnehmer einen entsprechenden Anspruch besitzt und soweit sie dem monatlichen Altersteilzeitentgelt anteilig zugeschlagen werden, wobei damit der tarifliche Anspruch erfüllt ist.

Es besteht während der Arbeitsphase und während der Freizeitphase ein Anspruch auf 50 % des zusätzlichen Urlaubsgeldes und der tariflichen Jahressonderzahlung sowie der Leistung des Arbeitgebers zur betrieblichen Altersvorsorge.

Der Arbeitnehmer erhält für die Dauer des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses sein Altersteilzeitentgelt nach Maßgabe der verminderten durchschnittlichen individuellen regelmäßigen Arbeitszeit.

- (2) Die variablen Entgeltbestandteile (z. B. Akkord, Prämien, Erschwerniszulagen und sonstige Zulagen) werden entsprechend der geleisteten oder aus anderem Grund zu vergütenden Arbeitsstunden abgerechnet und im Blockmodell je zur Hälfte in der Arbeits- und Freistellungsphase monatlich gezahlt. Die in der Freistellungsphase zu berücksichtigenden hälftigen variablen Entgeltbestandteile werden aus dem Durchschnitt der letzten 12 Monate der Arbeitsphase ermittelt.
- (3) Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge berechnen sich nach dem tatsächlichen Umfang der geleisteten Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit während des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses.

Diese Zuschläge sind entsprechend den Bestimmungen im Manteltarifvertrag in dem Zeitraum zu zahlen, in dem die zuschlagspflichtige Arbeit geleistet wird, sofern betrieblich nicht etwas anderes vereinbart wird.

Diese Zuschläge sind nicht in die Aufstockungszahlung einzubeziehen.

- (4) Der Tarifanteil des Altersteilzeitentgelts nimmt zu 100 % an der allgemeinen tariflichen Entwicklung teil.
- (5) Endet das Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis nach dem Blockzeitmodell vorzeitig, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein etwaiges Wertguthaben. Dieses ist die Differenz zwischen den ausgezahlten Leistungen (Altersteilzeitentgelt und Aufstockungsbetrag) und dem vollen Entgelt für den Zeitraum seiner tatsächlichen Beschäftigung (während der Arbeitsphase), soweit dieses in der Freistellungsphase noch nicht aufgebraucht worden ist.

Bei Tod des Arbeitnehmers steht dieser Anspruch seinen gesetzlichen Erben zu.

§ 6 Aufstockungszahlung und Beiträge zur Rentenversicherung

- (1) Der Arbeitnehmer erhält für die Dauer des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses eine Aufstockung auf das während der Altersteilzeit gezahlte Arbeitsentgelt. Der Aufstockungsbetrag beträgt für alle Entgeltgruppen 20 Prozent des Regelarbeitsentgeltes der Entgeltgruppe 10 Zusatzstufe 3 in der Altersteilzeit.

Der Aufstockungsbetrag darf jedoch zusammen mit dem Nettoarbeitsentgelt in der Altersteilzeit monatlich 100 % des Nettoarbeitsentgelts, welches der Arbeitnehmer ohne Altersteilzeit erhalten hätte, nicht überschreiten.

- (2) Der Arbeitgeber entrichtet für die Dauer des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses für den Arbeitnehmer zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe b) Altersteilzeitgesetz.

§ 7 Entgeltfortzahlung bei Krankheit während der Arbeitsphase

- (1) Bei Arbeitsunfähigkeit und ärztlich veranlassten Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation wird das Altersteilzeitentgelt gem. § 6 dieses Tarifvertrages sowie gemäß der Bestimmungen des § 9 Manteltarifvertrag fortgezahlt.
- (2) Nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraumes zahlt der Arbeitgeber die Aufstockung gemäß § 6 Ziffer 1 und 2 dieses Tarifvertrages weiter.
- (3) Im Blockzeitmodell hat der Arbeitnehmer die Pflicht, 50 v. H. der krankheitsbedingten Ausfallzeiten in der Arbeitsphase, für die kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, am Ende der Arbeitsphase nachzuarbeiten. Die Dauer der Freistellungsphase verkürzt sich entsprechend. Verzichtet der Arbeitgeber auf Nacharbeit, bleibt er zeitgleich zur Zahlung des vereinbarten Altersteilzeitentgeltes gemäß § 6 verpflichtet.

§ 8 Besondere Bestimmungen für Arbeitnehmer in Altersteilzeit

Arbeitnehmer in einem Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis sind von evtl. Kurzarbeit auszunehmen.

§ 9 Mehrarbeit, Nebenbeschäftigungsverbot

- (1) Mehrarbeit in der Arbeitsphase, die über die in § 5 Abs. 4 Altersteilzeitgesetz genannte Grenze hinausgeht, ist ausgeschlossen. Ggf. ist ein Zeitausgleich über ein Arbeitszeitkonto vorzunehmen.

Im Blockzeitmodell gilt die Arbeitsphase als Ausgleichszeitraum.

- (2) Nebentätigkeiten sind vom Arbeitnehmer dem Arbeitgeber anzuzeigen.
- (3) Der Arbeitnehmer darf neben seiner Altersteilzeit keine Beschäftigung oder selbständige Tätigkeiten ausüben, die die in § 5 Abs. 3 Altersteilzeitgesetz genannten Grenzen überschreiten. Bei einem Überschreiten der Grenzen entfällt der Anspruch auf den Aufstockungsbetrag sowie auf die zusätzlichen Rentenbeiträge. Evtl. geleistete Zahlungen sind vom Arbeitnehmer zu erstatten.

§ 10 Urlaub

Für die Arbeitnehmer, die in einem Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis stehen, besteht kein Urlaubsanspruch für die Zeit der Freistellungsphase. Im Kalenderjahr des Überganges von der Beschäftigung zur Freistellung hat der Beschäftigte für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel seines Jahresurlaubs.

§ 11 Insolvenzschutz

Der Arbeitgeber hat gegenüber dem Arbeitnehmer beim Abschluss des Altersteilzeitvertrages den Nachweis zu erbringen, dass er die im Blockmodell entstandenen und noch nicht erfüllten Ansprüche des Arbeitnehmers aus der Arbeitsphase (Wertguthaben), einschließlich der darauf entfallenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung nach § 8 a Altersteilzeitgesetz insolvenzgesichert hat.

§ 12 Abweichende Regelungen

Die Betriebsparteien können mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien abweichende Regelungen vereinbaren, falls diese diesem Tarifvertrag wertgleich oder für den Arbeitnehmer günstiger sind.

§ 13 Inkrafttreten und Laufzeit

1. Zum 1. Januar 2015 wird dieser Tarifvertrag zur Förderung einer demografischen Altersteilzeit in der Textilindustrie Ost in Kraft gesetzt.
2. Dieser Altersteilzeit-Tarifvertrag hat eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2016. Er entfaltet keine Nachwirkung. Für Arbeitnehmer, die bis zu diesem Zeitpunkt in das Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis eingetreten sind, gelten die Bestimmungen dieses Tarifvertrages bis zur Beendigung des jeweiligen Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses weiter.
3. Ändern sich während der Laufzeit dieses Tarifvertrages die Bestimmungen des Altersteilzeitgesetzes werden die Tarifvertragsparteien auf Antrag einer Seite über eine Anpassung der tariflichen Bestimmungen in Verhandlungen eintreten.

Chemnitz, 13. November 2014

Verband der Nord-Ostdeutschen
Textil- u. Bekleidungsindustrie e.V.

IG Metall Vorstand

Chemnitz

Frankfurt am Main

**Protokollnotiz zum Tarifvertrag zur Förderung einer demografischen
Altersteilzeit, § 6 Abs. 1 vom 13.11.2014**

Für die Ermittlung des gemäß § 6 Abs. 1 Tarifvertrag Altersteilzeit für die Dauer des Altersteilzeitverhältnisses zu zahlenden Aufstockungsbetrages in Höhe von 20 % des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeit in der Entgeltgruppe 10, Zusatzstufe 3 gilt Folgendes:

Die Höhe des Aufstockungsbetrages wird auf der Grundlage des zu Beginn der Aktivphase des jeweiligen Altersteilzeitverhältnisses geltenden Regelarbeitsentgeltes für die Altersteilzeit in der Entgeltgruppe 10 (Hauptstufe), Zusatzstufe 3, einmalig ermittelt und in dieser Höhe für die gesamte Dauer dieses Altersteilzeitverhältnisses festgeschrieben. Tarifierhöhungen der Entgelte während der Altersteilzeit haben auf den festgeschriebenen Aufstockungsbetrag somit keinen Einfluss.

Ein verbindliches Beispiel für die Berechnung des Aufstockungsbetrages gemäß § 6 Abs. 1 ist bei den Tarifvertragsparteien hinterlegt.

Chemnitz, den 18.05.2015

Verband der Nord-Ostdeutschen
Textil- und Bekleidungsindustrie e.V.
Chemnitz

IG Metall
Vorstand
Frankfurt am Main

Beispiel

für die Ermittlung des Aufstockungsbetrages gem. § 6 Abs. 1 Tarifvertrag
Altersteilzeit vom 13.11.2014 entsprechend Protokollnotiz vom 18.05.2015:

- Dauer der Altsteilzeit 01.05.2015 - 30.04.2019
- Regelarbeitsentgelt für die Altersteilzeit in der Entgeltgruppe 10, Zusatzstufe 3 am 01.05.2015 (= 50 % des Vollzeitarbeitsentgelts) = 2.008,50 €
- Aufstockungsbetrag 20 % des Regelarbeitsentgelts = 402 € (gerundeter Wert)
- Der so ermittelte Aufstockungsbetrag von 402 € wird in dieser Höhe
- unabhängig von eventuell zwischenzeitlich erfolgten Tarifierhöhungen -
unverändert bis zum Ende dieses Altersteilzeitverhältnisses am 30.04.2019
gezahlt.

Chemnitz, den 18.05.2015

Verband der Nord-Ostdeutschen
Textil- und Bekleidungsindustrie e.V.
Chemnitz

IG Metall
Vorstand
Frankfurt am Main