

Altersteilzeit-Tarifvertrag

Zwischen dem Arbeitgeberverband energie- und versorgungswirtschaftlicher Unternehmen e.V. (AVEU), Hannover,

- einerseits -

und der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE), Hannover,

- andererseits -

werden folgende Regelungen zur Altersteilzeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - im Folgenden Arbeitnehmer genannt - der Tarifgruppe Energie des AVEU vereinbart:

§ 1

Geltungsbereich

1. Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmer, auf die der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der Tarifgruppe Energie des AVEU (MTV Energie) Anwendung findet, und die ab dem 01.10.2010 eine Altersteilzeitvereinbarung abschließen.
2. Betriebsvereinbarungen zur Altersteilzeit für ab dem 01.10.2010 getroffene Altersteilzeitvereinbarungen können von diesen Bestimmungen nur abweichen, soweit dies entweder im individuellen oder im kollektiven Vergleich für die Arbeitnehmer nicht ungünstiger ist.

§ 2

Voraussetzungen für Altersteilzeitarbeit

1. Die jeweiligen gesetzlichen Voraussetzungen für Altersteilzeit sind zu beachten.
2. Durch Betriebsvereinbarung kann geregelt werden, ob und inwieweit der Arbeitgeber verpflichtet ist, einen Antrag des Arbeitnehmers auf Vereinbarung von Altersteilzeit zu genehmigen, und unter welchen Voraussetzungen er berechtigt ist, den Antrag abzulehnen.

§ 3

Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

1. Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren beim Übergang in Altersteilzeitarbeit die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 8 Abs. 3 Altersteilzeitgesetz. Das Arbeitsverhältnis endet dann nach der Altersteilzeitarbeit zum vereinbarten Zeitpunkt. Es endet jedoch spätestens mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer die gesetzliche Regelaltersgrenze erreicht hat, oder vor dem Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer eine Rente wegen Alters ohne Abschläge beanspruchen kann. Es endet ferner vor dem Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer eine Altersrente - auch unter Hinnahme von Rentenabschlägen - bezieht.

Das Arbeitsverhältnis endet bei Eintritt der vollen Erwerbsminderung mit Ablauf des Monats, in welchem der Rentenbescheid dem Arbeitnehmer zugeht. Falls der Arbeitnehmer die Voraussetzungen der Erwerbsminderungsrente - auch zeitlich befristet - erfüllt, ist er verpflichtet, unverzüglich einen entsprechenden Rentenanspruch zu stellen und hiervon den Arbeitgeber schriftlich zu informieren. Während der Freistellungsphase i. S. von § 4 Nr. 2 führt der Eintritt der vollen Erwerbsminderung nicht zur automatischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

2. Durch diese Regelung wird der gesetzliche Kündigungsschutz nicht erweitert. Beim Altersteilzeit-Blockmodell darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis während der Freistellungsphase nicht betriebsbedingt mit einem Beendigungszeitpunkt kündigen, der in die verdienten Freizeitguthaben eingreift. Endet das Arbeitsverhältnis im Blockmodell vorzeitig, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen der erhaltenen Vergütung und dem fiktiven Entgelt, das er ohne Eintritt in die Altersteilzeit in dem Zeitraum seiner tatsächlichen Beschäftigung (Beschäftigungsphase) erzielt hätte. Dieser Anspruch steht beim Tod des Arbeitnehmers seinen Erben zu.

§ 4 Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers in Altersteilzeitarbeit beträgt nach dem Altersteilzeitgesetz die Hälfte seiner durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit der letzten 2 Jahre. Die Altersteilzeitarbeit muss eine versicherungspflichtige Beschäftigung sein.
2. Die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses anfallende Arbeitszeit kann im Blockmodell z. B. so verteilt werden, dass der Arbeitnehmer zunächst im Umfang seiner bisherigen Wochenarbeitszeit beschäftigt (Beschäftigungsphase) und anschließend im Rahmen des erworbenen Zeitguthabens von der Arbeit freigestellt wird (Freistellungsphase). Die ungleiche Verteilung der Arbeitszeit ist auch über einen Zeitraum von mehr als 3 Jahren bis zur maximal möglichen Dauer von Altersteilzeit zulässig.

Der Arbeitnehmer erwirbt in der Beschäftigungsphase Zeitguthaben auch an Tagen ohne tatsächliche Beschäftigung, soweit er einen Anspruch auf tarifliche Entgeltfortzahlung hat. Der Krankengeldzuschuss nach § 12 Nr. 2 MTV Energie oder § 12 Nr. 2 dieses Vertrages ist keine tarifliche Entgeltfortzahlung in diesem Sinn.

§ 5 Tätigkeit und altersteilzeitbedingte Versetzung

1. Die Art der Tätigkeit soll aus Anlass des Übergangs in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis so wenig wie möglich verändert werden.
2. Bei einer notwendigen altersteilzeitbedingten Versetzung hat der Arbeitgeber vorher den Arbeitnehmer über den Arbeitsplatz und über die Art der Tätigkeit zu unterrichten. Der neue Arbeitsplatz soll den Kenntnissen und Fähigkeiten des Arbeitnehmers entsprechen. Die bisherige tarifliche Eingruppierung bleibt gewährleistet.

§ 6 Vergütung

1. Der Arbeitnehmer erhält für die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses das zeitanteilige Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit (Altersteilzeitentgelt) und die Aufstockungszahlung nach § 7. Das Jubiläumsgeld nach § 15 MTV Energie wird in voller Höhe gezahlt. Besitzstandszulagen werden nur zeitanteilig gezahlt.
2. Die zeitanteilige Jahressonderzahlung wird auch in der Freistellungsphase eines Blockmodells gezahlt. Die Jahressonderzahlung kann auf die monatlichen Vergütungszahlungen verteilt werden.

3. Zuschläge werden nach Anfall gezahlt bzw. nach entsprechenden Betriebsvereinbarungen durch Freizeit abgegolten. Zeitzuschläge, Erschwerniszuschläge und Rufbereitschaftsvergütungen fallen im Blockmodell grundsätzlich nur in der Beschäftigungsphase an. Durch Betriebsvereinbarung kann für Blockmodelle der Altersteilzeit eine andere Verteilung der Zuschlagszahlungen über die Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses oder der pauschale Ausgleich der Schichtzuschläge durch eine erhöhte Aufstockungszahlung geregelt werden.
4. Tarifvertragliche Vergütungsabschlüsse gelten auch für Arbeitnehmer, die sich in der Freistellungsphase befinden.

§ 7

Aufstockungszahlung

1. Der Arbeitgeber hat das Netto-Altersteilzeitentgelt auf mindestens 80 % des um die gesetzlichen Abzüge, die bei Arbeitnehmern gewöhnlich anfallen, verminderten Vollzeitarbeitentgelts aufzustocken; die konkrete Höhe der Aufstockung ist durch Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglich festzulegen. Dabei ist jedoch mindestens die gesetzliche Aufstockungszahlung in Höhe von 20 % des Brutto-Altersteilzeitentgelts zu gewähren. Die 80 % werden errechnet, indem die Mindestnettoeträge der jeweiligen Mindestnettoetrags-Verordnung, die auf 70 % bezogen sind, mit 8/7 multipliziert werden. Vollzeitarbeitentgelt ist die Vergütung, die der Arbeitnehmer zum jeweiligen Zeitpunkt ohne Verminderung der Arbeitszeit erhalten hätte.

Alternativ kann durch Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglich eine Aufstockung um 30 % des Brutto-Altersteilzeitentgelts vereinbart werden.

2. Bemessungsgrundlage für die Aufstockungszahlung nach der 80%-Regelung gemäß Nr. 1 ist - unter Einbeziehung der Jahressonderzahlung - das fiktive monatliche beitragspflichtige Vollzeitarbeitentgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze.

Mehrarbeitsvergütungen und -zuschläge sowie beitragsfreie Entgeltbestandteile bleiben unberücksichtigt.

3. Die Aufstockungszahlung ist eine Bruttozahlung, die für den Arbeitnehmer derzeit steuer- und beitragsfrei ist; der Arbeitnehmer hat allerdings den Progressionsvorbehalt nach § 32 b EStG zu beachten.

§ 8

Beiträge zur Rentenversicherung

Neben den vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen für das Altersteilzeitentgelt entrichtet der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer nach § 3 Nr. 1 b ATG Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung vom Unterschiedsbetrag zwischen 90 % des beitragspflichtigen Vollzeitarbeitentgelts und dem Altersteilzeitentgelt. Dabei werden als Vollzeitarbeits- und Altersteilzeitentgelt sämtliche beitragspflichtigen Entgeltbestandteile berücksichtigt.

§ 9

Freizeitausgleich für Mehrarbeit

Mehrarbeit wird innerhalb der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses durch Freizeit ausgeglichen.

§ 10 Beschäftigungsverbot

1. Der Arbeitnehmer darf neben seiner Altersteilzeitarbeit keine Beschäftigung oder selbständige Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch überschreiten oder für die er aufgrund einer solchen Beschäftigung eine Entgeltersatzleistung erhält.
2. Bei einem Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze entfällt der Anspruch auf die Aufstockungszahlung nach § 7 und die zusätzlichen Rentenbeiträge nach § 8. Unberücksichtigt bleiben Tätigkeiten, die der Arbeitnehmer schon innerhalb der letzten 5 Jahre vor Beginn der Teilzeitarbeit ständig ausgeübt hat.

§ 11 Urlaub

Bei einem Blockmodell besteht in der Freistellungsphase kein Urlaubsanspruch. Im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung hat der Arbeitnehmer für jeden angefangenen Monat der Beschäftigung Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs. Der erworbene Urlaubsanspruch erlischt mit Beginn der Freistellung; die Abgeltung ist ausgeschlossen.

§ 12 Krankheit

1. Der Arbeitnehmer erhält im Krankheitsfall die Vergütung nach § 6 Nr. 1 dieses Vertrages während des Zeitraums der Vergütungsfortzahlung nach § 12 Nr. 1 MTV Energie.
2. Bezieht ein Arbeitnehmer Krankengeld, erhält er daneben auch weiterhin die Aufstockungszahlung nach § 7 Nr. 1 dieses Vertrages. Die Auszahlung übernimmt der Arbeitgeber, auch soweit der Arbeitnehmer Ansprüche nach § 10 Abs. 2 ATG gegenüber der Bundesagentur für Arbeit hat. Der Arbeitnehmer tritt dazu schriftlich seine Ansprüche an die Bundesagentur an den Arbeitgeber ab.
3. Neben dem Bezug der Aufstockungszahlung entfällt der Krankengeldzuschuss nach § 12 Nr. 2 MTV Energie.

§ 13 Soziale Absicherung

Es können Vereinbarungen zum Ausgleich von durch die Altersteilzeit entstehende Nachteile bei der Altersrente getroffen werden.

§ 14 Ausschluss einer Kürzung der Zusatzrente

Die Anwendung des m/n-Prinzips auf die tarifvertragliche Zusatzrente aus Anlass der Altersteilzeit ist ausgeschlossen.

**§ 15
Geltungsdauer**

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 01.10.2010 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Monatsende gekündigt werden, erstmals zum 31.12.2015. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Die vertragschließenden Gewerkschaften können die Kündigung nur gemeinsam aussprechen. Zum 01.10.2010 tritt der Altersteilzeit-Tarifvertrag vom 25.06.1998 außer Kraft; er wirkt für alle vor dem 01.10.2010 vereinbarten Altersteilzeit-Arbeitsverträge nach.
2. Verändert sich der Kostenumfang eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses durch geänderte gesetzliche Rahmenbedingungen in erheblicher Weise, passen die Vertragsparteien diesen Tarifvertrag mit dem Ziel an, den bisherigen Kostenumfang beizubehalten. Andernfalls läuft der Tarifvertrag 3 Monate nach Inkrafttreten der gesetzlichen Änderungen mit Nachwirkung aus.

Eine Änderung gilt als erheblich i. S. von Satz 1, wenn sich die Tarifparteien nicht einvernehmlich auf die Unerheblichkeit verständigen.

Hannover / Berlin, den 02.09.2010



Arbeitgeberverband energie- und
versorgungswirtschaftlicher Unter-
nehmen e.V. (AVEU), Hannover



Industriegewerkschaft Bergbau,
Chemie, Energie (IG BCE),
Hannover