

# **Altersteilzeittarifvertrag**

**für die  
Beschäftigten  
in der**

**niedersächsischen Metallindustrie**

**vom 22. Juli 1998**

**i.d.F. vom 31. März 2000**

**gültig ab 1. Mai 2000**

**Verband der Metallindustriellen  
Niedersachsens e. V., Hannover**

**Industriegewerkschaft Metall  
Bezirksleitung Hannover**

## **§ 1**

### **Geltungsbereich**

Für diesen Tarifvertrag gilt der Geltungsbereich des Gemeinsamen Manteltarifvertrages.\*)

## **§ 2**

### **Definition**

- (1) Beschäftigte, die das 55. Lebensjahr vollendet und im aktuellen Arbeitsverhältnis in den letzten 5 Jahren vor Beginn der Altersteilzeit mindestens 1080 Kalendertage eine Beschäftigung ausgeübt haben, können mit dem Arbeitgeber Altersteilzeitarbeit nach Maßgabe des Altersteilzeitgesetzes (ATZG) und der nachfolgenden tariflichen Bedingungen vereinbaren.

## **§ 3**

### **Einführung**

- (1) Arbeitgeber und Betriebsrat beraten über die Möglichkeit der Einführung von Altersteilzeitarbeit.
- (2) Bei diesen Beratungen sind die wirtschaftliche Lage des Unternehmens/Betriebes und die sozialen Belange der betroffenen Beschäftigten zu erörtern.
- (3) Nach diesen Beratungen kann eine Altersteilzeitregelung durch freiwillige Betriebsvereinbarung eingeführt werden. In dieser Betriebsvereinbarung sind mindestens folgende Punkte festzulegen:
  - a) Die Anzahl der Beschäftigten, die im Rahmen einer betrieblichen Personalplanung an der Altersteilzeit teilnehmen können.

---

\*) Außertarifliche Angestellte einschließlich der leitenden Angestellten können in die betrieblichen Regelungen zur Altersteilzeit mit einbezogen werden. Mit ihnen können auch abweichende Regelungen vereinbart werden. Rechte von Beschäftigten, die unter den Geltungsbereich des GMTV fallen, werden hiervon nicht berührt.

- b) Kriterien, welche Beschäftigtengruppen bei einer Überschreitung der festgelegten Teilnehmerzahl bevorzugt an Altersteilzeit teilnehmen können. Dabei sind Schwerbehinderte und/oder solche Beschäftigte, die vor Beginn der Altersteilzeit regelmäßig in Schichtarbeit beschäftigt waren, vorrangig zu berücksichtigen.
  - c) Die Modelle der Altersteilzeit (Dauer, Beginn und Ende).
- (4) Die Vereinbarung über die Altersteilzeitarbeit im Blockmodell (§ 5 (2)) ist einzelvertraglich unter Beachtung der Bestimmungen dieses Tarifvertrages und der Betriebsvereinbarung schriftlich zu vereinbaren.

Bei Regelungen von Altersteilzeitarbeit in unverblockter Form gelten die Bestimmungen dieses Tarifvertrages nicht.

#### **§ 4**

##### **Dauer der Altersteilzeit**

Die Altersteilzeitarbeit beginnt frühestens mit Vollendung des 55. Lebensjahres und darf die Dauer von zwei Jahren nicht unter- und von sechs Jahren nicht überschreiten. Die Dauer von zwei Jahren kann unterschritten werden, soweit der Beschäftigte kein Altersruhegeld nach der Altersteilzeitarbeit (§ 38 SGB VI) in Anspruch nehmen will.

#### **§ 5**

##### **Arbeitszeit während der Altersteilzeit**

- (1) Während der Altersteilzeitarbeit beträgt die wöchentliche regelmäßige Arbeitszeit die Hälfte der bisher vereinbarten wöchentlichen regelmäßigen Arbeitszeit des Beschäftigten, jedoch nicht weniger als 15 Stunden pro Woche gem. § 8 (1) Ziff. 1 SGB IV.
- (2) Die während der Gesamtdauer der Altersteilzeitarbeit zu erbringende Arbeitszeit kann durch Betriebsvereinbarung 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).

- (3) Mehrarbeit, die über die in § 5 Abs. 4 ATZG genannten Grenzen hinausgeht, ist ausgeschlossen.
- (4) Im Rahmen der Verhandlungen über die Einführung von Kurzarbeit im Sinne des Gesetzes oder über die Absenkung der Arbeitszeit im Sinne des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung in der jeweils gültigen Fassung haben die Betriebsparteien auch zu erörtern, ob Beschäftigte mit Altersteilzeit einbezogen werden. Diese Beschäftigten sollen nach Möglichkeit nicht einbezogen werden.

## **§ 6**

### **Altersteilzeitentgelt**

- (1) Das Monatsentgelt für einen Beschäftigten in Altersteilzeit (Altersteilzeitentgelt) berechnet sich nach den tariflichen Bestimmungen (§ 8 GMTV) und wird unabhängig von der Verteilung der Arbeitszeit für die Gesamtdauer der Altersteilzeitarbeit fortlaufend gezahlt.

Das gleichmäßige Monatsentgelt wird für die Gesamtdauer der Altersteilzeitarbeit auf der Basis der Hälfte der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 3 GMTV), die vor Beginn der Altersteilzeit vereinbart war, gezahlt.

Die variablen Entgeltbestandteile werden entsprechend der geleisteten oder aus anderem Grund zu vergütenden Arbeitsstunden abgerechnet und 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.

- (2) Die Betriebsparteien können auch folgendes vereinbaren: Das Altersteilzeitentgelt und der Aufstockungsbetrag gemäß § 7 werden auf der Grundlage des Monatsentgeltes der letzten 12 Monate vor Beginn der Altersteilzeitarbeit festgelegt. Das Gesamtentgelt (Altersteilzeitentgelt und Aufstockungsbetrag) wird für die Dauer der Altersteilzeitarbeit gezahlt, wobei Tarifierhöhungen gemäß Ziffer (5) berücksichtigt werden.

Die Betriebsparteien können vereinbaren, daß die zusätzliche Urlaubsvergütung und/oder Sonderzahlung anteilig monatlich ausgezahlt wird.

Bei einer Änderung der Steuerklasse, die vom Arbeitnehmer nicht zu beeinflussen ist, wird der Aufstockungsbetrag geändert. Bei Beschäftigten im Leistungslohn kann bei offensichtlich mißbräuchlichem Leistungsverhalten das Altersteilzeitentgelt geändert werden.

Streitfälle werden zunächst von den Betriebsparteien behandelt. Erfolgt hier keine Einigung, werden die Tarifvertragsparteien hinzugezogen und vereinbaren eine abschließende Regelung.

- (3) Bei Verdienstsicherung ist die Basis für die Berechnung des Altersteilzeitentgelts das gesicherte Einkommen gem. § 14 (3) GMTV.

Für Beschäftigte, die einen Altersteilzeitvertrag abgeschlossen haben und danach unter die Regelungen des § 14 GMTV fallen, beträgt die Verdienstsicherung abweichend von § 14 Abs. 3 GMTV 82 % des bisherigen Einkommens.

- (4) Während der Arbeitsphase besteht ein Anspruch auf die Hälfte der zusätzlichen Urlaubsvergütung und die Hälfte der tariflich abgesicherten betrieblichen Sonderzahlung, errechnet auf der Basis des bisherigen Monatsentgelts gem. § 9 (2) GMTV.

In der Freistellungsphase besteht kein Anspruch auf zusätzliche Urlaubsvergütung und die Sonderzahlung. Im Jahr des Wechsels von der Arbeits- in die Freistellungsphase entsteht ein Anspruch auf die zusätzliche Urlaubsvergütung und die tariflich abgesicherte betriebliche Sonderzahlung anteilig entsprechend der Dauer der Arbeitsphase.

Bei der Ermittlung des bisherigen Monatsentgelts werden die Sonderzahlung und die zusätzliche Urlaubsvergütung nicht berücksichtigt.

Urlaubsansprüche gelten mit der Freistellung als erfüllt. Ansprüche auf zusätzliche Urlaubsvergütung für Resturlaubsansprüche aus der Arbeitsphase sind im ersten Monat der Freistellungsphase auszus zahlen.

- (5) Das Altersteilzeitentgelt nimmt während der Arbeitsphase an der allgemeinen tariflichen Entwicklung teil. Während der Freistellungsphase nimmt das Altersteilzeitentgelt nur zu 60 % an der allgemeinen tariflichen Entwicklung teil. Dies gilt auch für gegebenenfalls vereinbarte tarifliche

Erhöhungsbeträge im Tarifvertrag über Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen.

- (6) Endet die Altersteilzeitarbeit 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. Der Beschäftigte hat ebenfalls Anspruch auf den Betrag für die anteilige nicht ausbezahlte Sonderzahlung und das zusätzliche Urlaubsgeld. Entsprechendes gilt für eingebrachte Eigenanteile. Dies gilt auch bei Tod des Beschäftigten und bei einer Insolvenz des Arbeitgebers. Bei der Auszahlung sind die aktuellen Tarifentgelte zugrunde zu legen.

## **§ 7**

### **Aufstockungsbetrag**

- (1) Der Beschäftigte erhält einen Aufstockungsbetrag nach Maßgabe von § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a ATZG auf das Altersteilzeitentgelt. Dieser ist jedoch so zu bemessen, daß das monatliche Nettoentgelt mindestens 82 % des um die gesetzlichen Abzüge, die bei den Beschäftigten gewöhnlich anfallen, verminderten monatlichen Bruttoarbeitsentgeltes beträgt.
- (2) Der Aufstockungsbetrag ist entsprechend zu erhöhen, falls ein Beschäftigter im unverblockten Modell mit gesetzlichen Leistungen netto mehr (Netto-Altersteilzeitentgelt und Aufstockungsbetrag) erhält als ein entsprechender Beschäftigter nach dem tariflichen verblockten Modell.

## **§ 8**

### **Beiträge zur Rentenversicherung**

- (1) Der Arbeitgeber entrichtet für die Beschäftigten in Altersteilzeitarbeit zusätzliche Beträge zur gesetzlichen Rentenversicherung entsprechend § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b ATZG mindestens in Höhe des Betrags, der auf die Differenz zwischen dem Beitrag für 95 % des vor Beginn der Altersteilzeit gezahlten Bruttoarbeitsentgelts einschließlich des ausgezahlten zusätzlichen Urlaubsgeldes und der tariflich abgesicherten betrieblichen Sonderzahlung und dem für das Altersteilzeitentgelt entfällt.

- (2) Ein Ausgleich von Rentenabschlägen bei vorzeitiger Inanspruchnahme von Altersrente findet nicht statt.

## **§ 9**

### **Abfindung**

- (1) Endet die Altersteilzeitarbeit auf Veranlassung des Arbeitgebers mit Vollendung des 60. und vor Vollendung des 63. Lebensjahres der Beschäftigten, erhält dieser für den Verlust seines Arbeitsplatzes eine Abfindung im Sinne des § 3, Ziff. 9 EStG und der §§ 9 und 10 Kündigungsschutzgesetz nach folgender Regelung:
- (2) Die Abfindung beträgt bei einem Ausscheiden mit 60 Jahren das Dreifache des vor Beginn der Altersteilzeit gezahlten Bruttomonatsentgelts. Sie vermindert sich für jeden vollen Monat des Ausscheidens nach dem vollendeten 60. Lebensjahr um 1/36.

Die Höhe des Bruttoarbeitsentgeltes ist jedoch auf die jeweilige Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung begrenzt

## **§ 10**

### **Sonderregelungen**

- (1) Falls eine Erstattung durch die Bundesanstalt für Arbeit (BA) nicht erfolgen wird, haben die Betriebsparteien die Möglichkeit, zur Inanspruchnahme der tariflichen Leistungen eine Eigenbeteiligung der betroffenen Personen in einer Betriebsvereinbarung festzulegen.
- (2) Kommt es im nachhinein zu einer Erstattung durch die BA, hat der Beschäftigte Anspruch auf Rückerstattung der Eigenbeteiligung.
- (3) Bei bereits abgeschlossenen Altersteilzeitvereinbarungen können Eigenbeiträge des Arbeitnehmers bei einer späteren Entscheidung des Arbeitgebers, den Arbeitsplatz nicht mehr wieder zu besetzen, nicht mehr erhoben werden. In eine einmal bestehende Altersteilzeitvereinbarung kann also durch eine nachträgliche Betriebsvereinbarung über Eigen

beiträge der Arbeitnehmer nicht aus Gründen eingegriffen werden, die der Arbeitgeber setzt.

## **§ 11**

### **Altersteilzeit nach Vollendung des 61. Lebensjahres**

Kommt eine freiwillige Betriebsvereinbarung nach § 3 Ziff. 3 nicht zustande, so haben Beschäftigte, die das 61. Lebensjahr vollendet haben und die persönlichen Voraussetzungen für die Erstattung durch die BA nach dem Altersteilzeitgesetz erfüllen, einen Anspruch auf Abschluß einer Vereinbarung von Altersteilzeitarbeit in Form des Blockmodells nach folgender Maßgabe:

(1) Die Altersteilzeitarbeit dauert längstens 4 Jahre. Sie beginnt frühestens mit dem vollendeten 61. Lebensjahr und endet spätestens mit dem vollendeten 65. Lebensjahr. Die Freistellungsphase beginnt frühestens mit dem vollendeten 63. Lebensjahr.

(2) Der Beschäftigte hat ein Wahlrecht zwischen nachfolgenden Möglichkeiten:

a) Einer Altersteilzeitarbeit entsprechend den tariflichen Bedingungen. In diesem Fall muß der Beschäftigte jedoch einen Eigenbeitrag im Wert von 2,5 Bruttovollzeitmonatsentgelten für eine 4-jährige Altersteilzeit einbringen. Bei einer kürzeren Laufzeit reduziert sich der Eigenbeitrag entsprechend. § 6 Ziff. 6 gilt entsprechend.

Der Eigenbeitrag des Arbeitnehmers in Höhe von 2,5 Bruttovollzeitmonatsentgelten ist auf den Unterschiedsbetrag zwischen den gesetzlichen und den tariflichen Leistungen begrenzt. Bringt der Arbeitnehmer darüber hinaus auf eigenen Wunsch und im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber trotzdem bis zu 2,5 Bruttovollzeitmonatsentgelte ein, ist der Aufstockungsbetrag entsprechend zu erhöhen.

b) Will der Beschäftigte keinen Eigenbeitrag einbringen, gelten die gesetzlichen Bedingungen.

(3) In einer freiwilligen Betriebsvereinbarung haben die Betriebsparteien Kriterien (z. B. Schlüsselqualifikation der Beschäftigten, Überforderungsschutz, fehlende Erstattungsfähigkeit durch die Bundesanstalt für Arbeit)



festzulegen, die zu einer Ablehnung des Antrags des Beschäftigten berechtigen.

Die Betriebsparteien haben sich über eine Ablehnung des individuellen Anspruchs zu einigen. Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet die tarifliche Schlichtungsstelle gemäß § 30 (1) GMTV.

- (4) Die Existenz einer Betriebsvereinbarung über Ausschlußkriterien ist nicht Voraussetzung für den Anspruch der 61jährigen. Will der Arbeitgeber einen Anspruch des Arbeitnehmers ablehnen, muß er auch ohne eine Betriebsvereinbarung „Kriterien“ die Zustimmung des Betriebsrates und ggf. der tariflichen Schlichtungsstelle einholen.

## **§ 12**

### **Langzeitkonto**

- (1) Zur Erfüllung der Eigenbeteiligung können die Betriebsparteien die Möglichkeit von Langzeitkonten vereinbaren, die zweckgerichtet zur Finanzierung der Altersteilzeit dienen. Die Beschäftigten können in diese Langzeitkonten Zeitguthaben und Zuschläge einbringen. Die Einzelheiten werden in einer Betriebsvereinbarung geregelt.
- (2) Die Ansparzeit soll frühestens 5 Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit, darf jedoch nicht vor dem vollendeten 50. Lebensjahr beginnen.

## **§ 13**

### **Abweichende Regelung**

Die Betriebsparteien können im Weg einer freiwilligen Betriebsvereinbarung

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

abweichende betriebliche Regelungen zur Altersteilzeit vereinbaren.

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

## **§ 14**

### **Ende der Altersteilzeitarbeit**

Die Altersteilzeitarbeit endet:

- a) mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Beschäftigte das 65. Lebensjahr 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 ATZG 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 ATZG).

## **§ 15**

### **Entgeltfortzahlung bei Krankheit in der Arbeitsphase\*)**

Bei Arbeitsunfähigkeit und Kur während der Arbeitsphase gilt der § 12 GMTV entsprechend. Dabei entspricht das Altersteilzeitentgelt den 100 % der Entgeltfortzahlung.

Die Tarifvertragsparteien empfehlen den Betriebsparteien – bis zu einer gesetzlichen Regelung –, Fälle von lang andauernder Krankheit bei Arbeitnehmern mit Altersteilzeit zu regeln.

---

\*) Die Tarifvertragsparteien prüfen, ob eine Erstattung gemäß § 10 Abs. 2 ATZG auch für Aufstockungszahlungen im Blockmodell möglich ist. Ist dies der Fall, wird der Aufstockungsbetrag in gesetzlicher Höhe auch bei einer Erkrankung in der Arbeitsphase nach Ablauf der Zeiträume § 12 GMTV gezahlt. Insoweit tritt der Beschäftigte seine Ansprüche gegenüber der BA an den Arbeitgeber ab.

## **§ 16**

### **Insolvenzversicherung**

- (1) Der Arbeitgeber berät geeignete Maßnahmen mit dem Betriebsrat und stellt sicher, daß im Fall der vorzeitigen Beendigung der Altersteilzeitarbeit 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 Beschäftigten jährlich die ausreichende Sicherung nach.

- (2) Die Art der Sicherung kann betrieblich festgelegt werden.
- (3) Die Insolvenzversicherung von Langzeitkonten nach § 12 erfolgt, sobald der Altersteilzeitarbeitsvertrag abgeschlossen ist oder das zu diesem Zweck gebildete Guthaben 150 Stunden übersteigt.

## **§ 17**

### **Nebentätigkeiten**

- (1) Der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber Nebentätigkeiten anzuzeigen. Soweit durch sie die in § 5 Abs. 3 ATZG genannten Grenzen überschritten werden, bedürfen sie der Zustimmung des Arbeitgebers.
- (2) Bei einem Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenzen entfällt der Anspruch auf den Aufstockungsbetrag sowie den zusätzlichen Rentenversicherungsbeitrag.
- (3) Soweit der Beschäftigte ohne Zustimmung des Arbeitgebers eine Nebentätigkeit ausübt, die die Grenzen des § 5 Abs. 3 ATZG überschreitet, hat er dem Arbeitgeber den Aufstockungsbetrag sowie die zusätzlichen Rentenbeiträge insoweit zu erstatten.

## **§ 18**

### **Benachteiligungsverbot**

Aus Anlaß einer Vereinbarung über Altersteilzeitarbeit dürfen den Beschäftigten keine Nachteile entstehen. Versetzungen auf einen anderen Arbeitsplatz oder eine andere Tätigkeit sollen ausgeschlossen bleiben.

Die tariflichen Vorschriften zum Schutz älterer Arbeitnehmer bleiben unberührt.

## **§ 19**

### **Mitteilungs- und Mitwirkungspflichten des Beschäftigten**

- (1) Beim Abschluß der Vereinbarung über die Altersteilzeitarbeit hat der Arbeitgeber den Beschäftigten auf die Folgen der Altersteilzeitarbeit allgemein und auf die sozialversicherungsrechtlichen Folgen von Änderungen über die Voraussetzungen sowie einer Verletzung seiner Mitteilungs- und Mitwirkungspflichten hinzuweisen.
- (2) In betriebsratslosen Betrieben können Arbeitgeber und Beschäftigte Altersteilzeitarbeit nach den Bedingungen dieses Tarifvertrages einzelvertraglich vereinbaren.

## **§ 20**

### **Schlußbestimmungen**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Mai 2000 in Kraft und kann mit einmonatiger Frist zum Monatsende, erstmals zum 30. April 2003, gekündigt werden.
- (2) Ändern sich während der Laufzeit dieses Tarifvertrages die Bestimmungen des ATZG oder die für die Berechnung der tariflichen Leistungen maßgebenden sonstigen Vorschriften, werden die Tarifvertragsparteien auf Antrag einer Seite in Verhandlungen über die Anpassung der tariflichen Bestimmungen eintreten.

- (3) Die tariflichen Bestimmungen zur Altersteilzeit treten an dem Tage außer Kraft, an dem die Befristung der Förderungsfähigkeit des ATZG (§ 16) endet. Für Arbeitnehmer, für die bis zu diesem Zeitpunkt die Altersteilzeitarbeit begonnen hat, gelten die tariflichen Bestimmungen weiter.

Im übrigen wird die Nachwirkung dieses Tarifvertrages ausgeschlossen.

Hannover, 31. März 2000

Verband der Metallindustriellen  
Niedersachsens e. V.

Industriegewerkschaft Metall  
Bezirksleitung Hannover

Stang

Kröncke

Meine

Manthey