

Tarifvertrag

zur

B e s c h ä f t i g u n g s b r ü c k e

für die
Beschäftigten
in der

niedersächsischen Metallindustrie

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

Anspruch auf Altersteilzeit

1. Beschäftigte, die das 57. Lebensjahr vollendet haben, haben nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Tarifvertrages Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages mit mindestens zweijähriger bis zu sechsjähriger verblockter Altersteilzeit.

Die Freistellungsphase beginnt spätestens mit dem auf die Vollendung des 60. Lebensjahres folgenden Monatsersten. Der beanspruchte Altersteilzeitvertrag darf nicht vor diesem Termin enden.

2. Unabhängig von Nr. 1 haben 59- und 60-jährige Beschäftigte Anspruch auf Abschluß eines Altersteilzeitvertrages mit zweijähriger verblockter Altersteilzeit.
3. Der Anspruch des Beschäftigten auf Abschluß eines Altersteilzeitvertrages ist ausgeschlossen, wenn und solange 4 % (ab 1. Mai 2002 5 %) der Beschäftigten des Betriebes von einer Altersteilzeitregelung Gebrauch machen**)oder diese Grenze durch den Abschluß eines Altersteilzeitvertrages überschritten würde.

Für die Berechnung der Zahl der Beschäftigten ist der Durchschnitt der letzten zwölf Kalendermonate vor dem 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 und Gleichgestellte im Sinne des Schwerbehindertengesetzes 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.

*) 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 Gemeinsamen Manteltarifvertrages fallen, werden hiervon nicht berührt.

**) „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.

4. Der Anspruch des Beschäftigten auf Abschluß eines Altersteilzeitvertrages ist auch ausgeschlossen, wenn bereits mehr Beschäftigte des jeweiligen Jahrgangs des Beschäftigten von einer Altersteilzeitregelung Gebrauch machen**) als

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

Die Betriebsparteien können durch eine freiwillige Vereinbarung entsprechend § 3 Nr. 3 b) des Tarifvertrages zur Altersteilzeit 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.

Die Betriebsparteien können durch freiwillige Betriebsvereinbarung - in betriebsratslosen Betrieben der Arbeitgeber - andere Bestandsquoten oder besondere Zugangsquoten 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 (Beschäftigte mit Schlüsselqualifikation), und ist ein angemessener Ersatz auf dem Arbeitsmarkt kurzfristig nicht zu finden, kann der Arbeitgeber den Anspruch auf unblockte Altersteilzeit beschränken oder den Beginn der geltend gemachten Altersteilzeit um bis zu sechs Monate verschieben. Im letzteren Fall beginnt abweichend von § 2 Nr. 1 Absatz 2 die Freistellungsphase spätestens mit dem Monatsersten des 7. Monats nach Vollendung des 60. Lebensjahres; ein Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nach dem Zeitpunkt des ungeminderten Rentenzugangs ist ausgeschlossen, weshalb sich in diesem Fall die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses entsprechend verkürzt (nicht jedoch unter zwei Jahre).
6. Bei geltend gemachter zweijähriger Altersteilzeit kann der Arbeitgeber den Anspruch bei Vorliegen betrieblicher Gründe auf unblockte Altersteilzeit beschränken.

**) Siehe Protokollnotiz Seite 2.

§ 3

Betriebsvereinbarungsmodell

1. Der Anspruch ist ausgeschlossen, wenn in dem Betrieb gemäß Nr. 2 und 4 eine freiwillige Betriebsvereinbarung zur Altersteilzeit nach § 3 ff. des Tarifvertrages zur Altersteilzeit besteht.
2. Wird eine freiwillige Betriebsvereinbarung zur Altersteilzeit nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages abgeschlossen, sind die Betriebsparteien verpflichtet, die Zugangskriterien / die materielle Ausstattung entsprechend den Regelungen dieses Tarifvertrages in die freiwillige Betriebsvereinbarung zu integrieren.
Wertgleiche Regelungen gemäß § 13 des Tarifvertrages zur Altersteilzeit sind zulässig.
3. Bei Gefährdung von Arbeitsplätzen durch geltend gemachte Ansprüche auf Altersteilzeit aufgrund dieses Tarifvertrages werden sich die Tarifvertragsparteien darum bemühen, Sonderregelungen zu finden.
4. Besteht eine Betriebsvereinbarung zur Altersteilzeit bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages, sind die Betriebsparteien verpflichtet zu überprüfen, ob und inwieweit die neuen Zugangskriterien / die materielle Ausstattung entsprechend den Regelungen dieses Tarifvertrages in die freiwillige Betriebsvereinbarung integriert werden können. Beiden Betriebsparteien steht ein bis zum 30. September 2000 befristetes Sonderkündigungsrecht zum 31. Dezember 2000 zu. Wird nach einer Kündigung keine Anpassung der freiwilligen Betriebsvereinbarung bis 31. Dezember 2000 vereinbart, gelten die Regelungen dieses Tarifvertrages.

§ 4

Geltendmachung des Anspruchs

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 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. Auf die Ablehnungsgründe gem. § 2 ist hinzuweisen.

Unabhängig von den vorstehenden Regelungen ist für die Bestimmungen des § 2 der Zeitpunkt des Beginns des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses entscheidend.

§ 5

Bedingungen des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

Für alle nach den Bestimmungen dieses Tarifvertrages beanspruchten Altersteilzeitarbeitsverhältnisse gelten neben den gesetzlichen Altersteilzeit

bestimmungen die tariflichen Bedingungen und persönlichen Voraussetzungen des Tarifvertrages zur Altersteilzeit (§§ 2 ff., insbesondere §§ 6, 7 und 8, nicht jedoch § 10 Nr. 1), soweit dieser Tarifvertrag nichts Abweichendes festlegt.

Soweit nach § 2 Nr. 5 und 6 eine unverblockte Altersteilzeit vereinbart wird, gelten die materiellen Rahmenbedingungen des Blockmodells nach § 2 ff. Tarifvertrag zur Altersteilzeit entsprechend.

§ 6 Abfindung

Der Beschäftigte erhält am Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses für den Verlust seines 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 Altersteilzeitarbeitsverhältnisses und dem Zeitpunkt, an dem der Beschäftigte Anspruch auf ungeminderte Altersrente gehabt hätte (spätestens dem Zeitpunkt der Vollendung des 65. Lebensjahres), liegen.

Der Betrag beträgt 450 DM (230,08 EURO) / Monat für vor der Altersteilzeit in Vollzeit Beschäftigte.

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 § 3 Nr. 1 Gemeinsamer Manteltarifvertrag zu reduzieren.

§ 7 Vereinbarte Altersteilzeit

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 6jährig verblocktes Altersteilzeitarbeitsverhältnis mit der materiellen Ausstattung dieses Tarifvertrages vereinbaren.

Beschäftigte mit Ansprüchen nach § 2 sind vorrangig zu berücksichtigen.

§ 8 Einzelstreitigkeiten

1. Im Streitfall haben sich die Betriebsparteien mit der Angelegenheit zu befassen mit dem Ziel, eine einvernehmliche Regelung zu finden.
2. Gelingt dies nicht, sind die Tarifvertragsparteien hinzuzuziehen.

§ 9 Verlängerung der Regelungen zur Arbeitszeitdauer

Die Mindestlaufzeit der Bestimmungen über die Dauer der Arbeitszeit in § 3 Ziffern 1, 2, 7, 9, 10 Gemeinsamer Manteltarifvertrag vom 17. Oktober 1994, in der Fassung vom 9. November 1998, wird bis zum 30. April 2003 verlängert.

§ 10 Schlußbestimmungen

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Mai 2000 in Kraft und kann mit dreimonatiger Frist, erstmals zum 30. April 2003, gekündigt werden.
2. Eine Kündigung dieses Tarifvertrages hat die zeitgleiche Beendigung der Bestimmungen über die Dauer der Arbeitszeit in § 3 Ziffern 1, 2, 7, 9, 10 Gemeinsamer Manteltarifvertrag zur Folge.

Umgekehrt hat eine Kündigung dieser manteltarifvertraglichen Bestimmungen die zeitgleiche Beendigung dieses Tarifvertrages zur Folge.

Hannover, 31. März 2000

Verband der Metallindustriellen
Niedersachsens e. V.

Industriegewerkschaft Metall
Bezirksleitung Hannover

Stang

Kröncke

Meine

Manthey