

Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit

mit der IG Bergbau, Chemie, Energie

**vom 17. Juli 1996
in der Fassung vom 27. September 2008**

§ 1 Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt

1. *räumlich*:
für die Bundesrepublik Deutschland,
2. *persönlich*:
für die den Tarifvertragsparteien angehörenden Mitglieder, nämlich Arbeitgeber und in deren Betrieben tätige Arbeitnehmer, nicht aber für Arbeitnehmer, deren Aufgabengebiet höhere Anforderungen stellt als die höchste tarifliche Beschäftigungsgruppe verlangt und deren Entgelt und allgemeine Arbeitsbedingungen im Ganzen gesehen die tariflichen Mindestbestimmungen überschreiten, wenn sie durch Einzelvertrag aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrages unter Mitbestimmung des Betriebsrates gemäß §§ 99 ff. BetrVG herausgenommen worden sind.
3. *fachlich*:
für den jeweiligen manteltarifvertraglichen Geltungsbereich.

§ 2 Voraussetzungen der Altersteilzeitarbeit

Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1.080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch gestanden haben, können vom Arbeitgeber eine Teilzeitbeschäftigung (Altersteilzeitarbeitsverhältnis) von bis zu 6 Jahren Dauer verlangen. Kein Anspruch auf Altersteilzeit besteht, wenn nach Halbierung der Arbeitszeit keine versicherungspflichtige Beschäftigung im Sinne des SGB III vorliegt.

Der Arbeitgeber kann ein Teilzeitverlangen des Arbeitnehmers auf das Altersteilzeitarbeitsmodell I aus betriebsbedingten Gründen ablehnen, wenn er ihm stattdessen eine Beschäftigung nach dem Altersteilzeitarbeitsmodell II anbietet.

§ 3 Ausschluss des Anspruchs

Der Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages ist ausgeschlossen, wenn und solange 5 % der Arbeitnehmer des Betriebes von einer Altersteilzeitregelung Gebrauch machen oder diese Grenze durch den Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages überschritten würde.

Der Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages für die Altersjahrgänge der 55-Jährigen bis 58-Jährigen ist ferner ausgeschlossen, wenn

mehr als 30 % des Jahrgangs der 55-Jährigen,
mehr als 40 % des Jahrgangs der 56-Jährigen,
mehr als 50 % des Jahrgangs der 57-Jährigen oder
mehr als 60 % des Jahrgangs der 58-Jährigen

ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis abgeschlossen haben.

Für die Berechnung der Zahl der Arbeitnehmer ist der Durchschnitt der letzten 12 Kalendermonate vor dem Beginn der Altersteilzeit des Arbeitnehmers maßgebend. Schwerbehinderte und Gleichgestellte im Sinne des Schwerbehindertengesetzes sowie Auszubildende werden nicht mitgezählt. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden sind mit 0,5 und mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.

Soweit die 5%-Grenze oder die Grenzen des Absatzes 2 erreicht oder überschritten werden würden, haben die Arbeitnehmer Vorrang, die einem früheren Geburtsjahrgang angehören, bei gleichem Geburtsjahrgang die Arbeitnehmer mit längerer Betriebszugehörigkeit, bei gleichem Geburtsjahrgang und gleicher Betriebszugehörigkeit die älteren Arbeitnehmer. Andere Auswahlkriterien finden keine Anwendung.

§ 4 Antrag

1. Der Antrag auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages ist beim Arbeitgeber schriftlich zu stellen. Er kann frühestens drei Monate, muss jedoch spätestens zwei Monate vor dem vom Arbeitnehmer angestrebten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses gestellt werden.
2. Innerhalb einer Frist von zwei Monaten seit Eingang des Antrages hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen, ob er dem Antrag entspricht oder einer der Ausschlussgründe des § 3 vorliegt.
3. Durch Betriebsvereinbarung können das Antragsverfahren und die Antragsfrist abweichend geregelt werden.

§ 5 Dauer und Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

1. Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis darf die Dauer von 24 Kalendermonaten nicht unterschreiten. Die Mindestdauer kann jedoch unterschritten werden, wenn der Arbeitnehmer vorher Anspruch auf eine ungeminderte Altersrente hat.

Aufgrund einer freiwilligen Betriebsvereinbarung oder mit Zustimmung des Betriebsrates einzelvertraglich können Altersteilzeitarbeitsverhältnisse mit mehr als 6 Jahren Dauer vereinbart werden. Dabei darf im Durchschnitt eines Zeitraumes von 6 Jahren, der innerhalb des Gesamtzeitraums der vereinbarten Altersteilzeitarbeit liegen muss, die wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers die Hälfte seiner bisherigen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschreiten.

2. Es endet mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer eine Rente wegen Alters, eine Knappschaftsausgleichsleistung, eine ähnliche Leistung öffentlich-rechtlicher Art oder, wenn er von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist, eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens beanspruchen kann; dies gilt nicht für Renten, die vor dem für den Arbeitnehmer maßgebenden Rentenalter in Anspruch genommen werden können. Es endet ferner mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer die Altersteilzeit beendet, spätestens jedoch, wenn er die für ihn geltende gesetzliche Altersgrenze für die Regelaltersrente erreicht hat.

Ein abweichender Zeitpunkt für die Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses kann unter Berücksichtigung der Mindestdauer von 24 Kalendermonaten vereinbart werden, jedoch zu keinem späteren Zeitpunkt als nach Absatz 1.

Durch diese Regelung wird der gesetzliche Kündigungsschutz nicht erweitert. Beim Altersteilzeitarbeitsmodell II (§ 6 Ziffer 4) darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, ab dem der Arbeitnehmer von der Arbeit freigestellt ist, nicht kündigen.

Bei Abschluss des Altersteilzeitarbeitsvertrages ist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung zu einem der nach Absatz 1 oder Absatz 2 zulässigen Zeitpunkte zu treffen, in dem der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Rente nach Altersteilzeitarbeit hat.

3. Endet ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach dem Altersteilzeitarbeitsmodell II vorzeitig, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen der erhaltenen Vergütung und dem Entgelt für den Zeitraum seiner tatsächlichen Beschäftigung, das er ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte. Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge bleiben hierbei außer Betracht.

Bei Tod des Arbeitnehmers steht dieser Anspruch seinen Erben zu.

§ 6 Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers in Altersteilzeitarbeit beträgt die Hälfte seiner bisherigen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Soweit vor Beginn der Altersteilzeitarbeit die Arbeitszeit nach § 2 I Ziffer 3 MTV geregelt war, beträgt die wöchentliche Arbeitszeit die Hälfte der vereinbarten Arbeitszeit.

Zugrunde zu legen ist höchstens die Arbeitszeit, die im Durchschnitt der letzten 24 Monate vor dem Übergang in die Altersteilzeit vereinbart war.

Für Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit sich nach § 5 I MTV richtet, ist die regelmäßige wöchentliche Gesamtarbeitszeit so festzulegen, dass sie der Hälfte der Gesamtarbeitszeit vergleichbarer Arbeitnehmer in Vollzeitarbeit entspricht.

Für Arbeitnehmer, deren höchstens 24-stündige Anwesenheitszeiten im Betrieb sich unterteilen in Arbeit, Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsruhe, halbiert sich die Zahl der jährlich nach § 5 II Ziffer 1 Abs. 2 MTV vorgesehenen Anwesenheitszeiten.

2. Die manteltarifvertraglichen Vorschriften über Altersfreizeiten finden keine Anwendung.
3. Durch Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglich können alle Formen eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses vereinbart werden, die den Bestimmungen des Altersteilzeitgesetzes entsprechen (Altersteilzeitarbeitsmodell I).
4. Durch Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglich kann vereinbart werden, dass die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses anfallende Arbeitszeit so verteilt wird, dass sie in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet und der Arbeitnehmer anschließend entsprechend der von ihm erworbenen Zeitguthaben von der Arbeit freigestellt wird (Altersteilzeitarbeitsmodell II).
5. In den Fällen der Ziffern 3 und 4 gilt für § 7 d Absatz 1 Ziffer 2 des Sozialgesetzbuches IV ein Zeitraum von 36 Monaten.
6. Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die ab dem 01.07.2004 beginnen, setzen eine Regelung zur Insolvenzsicherung voraus, die gemäß den gesetzlichen Bestimmungen nachzuweisen ist.

§ 7

Tätigkeit und Eingruppierung

Beim Übergang in ein Teilzeitarbeitsverhältnis soll die Art der Tätigkeit auf dem Teilzeitarbeitsplatz so wenig wie möglich verändert werden. Bei einer notwendig werdenden Umsetzung 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.

§ 8

Vergütung

Der Arbeitnehmer erhält für die Dauer des Teilzeitarbeitsverhältnisses das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit sowie die Aufstockungszahlung nach § 9.

Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge für Arbeitnehmer in vollkontinuierlicher und teilkontinuierlicher Wechselschichtarbeit berechnen sich nach dem tatsächlichen Umfang der geleisteten Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit. Sie sind, soweit sie steuerfrei sind, nicht in die Aufstockungszahlung einzubeziehen.

Für Arbeitnehmer in vollkontinuierlicher Wechselschicht¹⁾ sind beim Altersteilzeitarbeitsmodell II steuerpflichtige Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge in der Arbeitsphase zur Hälfte Teil des Arbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit und insoweit in die Bemessungsgrundlage für die Aufstockungszahlung einzubeziehen. In der Freistellungsphase wird zur pauschalen Abgeltung der steuerpflichtigen Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit um 5 % erhöht.

Beim Altersteilzeitarbeitsmodell II wirken sich Entgeltänderungen auch während der Freistellungsphase auf das Arbeitsentgelt aus.

§ 9 Aufstockungszahlung

1. Für den durch den Übergang auf die Altersteilzeitbeschäftigung ausfallenden Teil seiner bisherigen regelmäßigen Arbeitszeit erhält der Arbeitnehmer bei einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis bis zu 6 Jahren Dauer eine Aufstockungszahlung in Höhe von 40 % des Arbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit. Das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit ist dabei auf mindestens 85 %, höchstens jedoch auf 100 %²⁾ des um die gesetzlichen Abzüge, die bei Arbeitnehmern gewöhnlich anfallen, verminderten Arbeitsentgelts³⁾, das der Arbeitnehmer ohne Eintritt in die Altersteilzeitarbeit erzielt hätte, aufzustocken⁴⁾.

Bei einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis von bis zu sechs Jahren Dauer kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung oder nach Beratung durch den Betriebsrat einzelvertraglich abweichend von Absatz 1 geregelt werden, dass die Aufstockungszahlungen für Arbeitnehmer in vollkontinuierlicher Wechselschichtarbeit im Altersteilzeitarbeitsmodell II anderweitig verteilt werden. Dabei muss sichergestellt sein, dass die laufenden Aufstockungszahlungen 20 % des Arbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit nicht unterschreiten und bezogen auf die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses 40 % des Arbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit erreichen.

2. Liegen die Voraussetzungen des § 9 III oder IV Manteltarifvertrag vor, erhält der Arbeitnehmer eine Aufstockungszahlung in Höhe des tariflichen Zuschusses bzw. der tariflichen Zuwendung.

¹⁾ Vollkontinuierlich in diesem Sinne sind Arbeitsplätze, die kontinuierlich auch an Sonn- und Feiertagen besetzt sind.

²⁾ Diese Begrenzung gilt nicht für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die vor Inkrafttreten dieser Neufassung des Tarifvertrages abgeschlossen worden sind.

³⁾ Bei einem Arbeitnehmer, der im Inland weder einen Wohnsitz noch seinen gewöhnlichen Aufenthalt hat und deshalb im Inland nicht lohnsteuerpflichtig ist, ist das Nettoeinkommen zugrunde zu legen, das sich bei einem vergleichbaren, im Inland lohnsteuerpflichtigen Arbeitnehmer ergeben würde.

⁴⁾ Berührt die Einbeziehung der Jahresleistung, der vermögenswirksamen Leistungen und des zusätzlichen Urlaubsgeldes in die Bemessungsgrundlage für die Aufstockungsleistung betriebliche Regelungen, sind diese so umzugestalten, dass die Änderung des Tarifvertrages wirksam wird. Treten hierbei Meinungsverschiedenheiten auf, die betrieblich nicht zu bereinigen sind, werden die Tarifvertragsparteien eingeschaltet.

Die Neuregelung bezieht sich nur auf noch nicht erbrachte Leistungen der vorgenannten Art.

3. Bezieht ein Arbeitnehmer Kranken- oder Krankentagegeld von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen, zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Dauer des Kranken- oder Krankentagegeldbezuges eine Aufstockungsleistung in Höhe von 30 % des Arbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit. Insoweit tritt der Arbeitgeber für die Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit nach § 10 Absatz 2 Altersteilzeitgesetz in Vorlage. Etwaige Ansprüche des Arbeitnehmers gegen die Bundesanstalt für Arbeit gehen damit auf den Arbeitgeber über.

§ 10

Beiträge zur Rentenversicherung

Neben den vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen für das Altersteilzeitarbeitsverhältnis entrichtet der Arbeitgeber bei einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis bis zu 6 Jahre für den Arbeitnehmer gemäß § 3 Ziffer 1b des Altersteilzeitgesetzes Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen 90 % des Entgelts, das der Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn seine Arbeitszeit nicht durch das Altersteilzeitarbeitsverhältnis vermindert worden wäre, und dem Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit, höchstens jedoch bis zur Beitragsbemessungsgrenze.

§ 11

Abfindungsregelung

Endet das Altersteilzeitarbeitsverhältnis vor Vollendung des 65. Lebensjahres des Arbeitnehmers, erhält dieser für den Verlust seines Arbeitsplatzes eine Abfindung. Die Abfindung errechnet sich aus einem Betrag, der mit der Zahl der vollen Kalendermonate – höchstens jedoch mit 48 Kalendermonaten – multipliziert wird, die zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dem Zeitpunkt, an dem der Arbeitnehmer Anspruch auf ungeminderte Altersrente gehabt hätte, liegen. Der Betrag beläuft sich bei Arbeitnehmern in vollkontinuierlicher Wechselschicht gemäß § 4 III Ziffer 1 MTV auf 383,47 €, bei Arbeitnehmern in teilkontinuierlicher Wechselschicht und Arbeitnehmern in Zwei-Schicht-Arbeit, wenn sie regelmäßig auch Spätschichten leisten, sowie Arbeitnehmern mit bis zu 24stündigen Anwesenheitszeiten gemäß § 5 II MTV auf 281,21 €, bei anderen Arbeitnehmern auf 230,08 €. Maßgebend für den Status des Arbeitnehmers ist dessen Tätigkeit im Kalendermonat vor Beginn der Altersteilzeit. Die Abfindung wird bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig.

Altersteilzeitbeschäftigte, die vor dem Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses in Teilzeit beschäftigt waren, haben einen Anspruch auf anteilige Abfindung im Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit als Teilzeitbeschäftigte zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit.

Arbeitgeber und Betriebsrat können zum Ausgleich von Rentenabschlägen anstelle der Abfindungsregelung nach Absatz 1 abweichende betriebliche Regelungen treffen.

Soweit bestehende betriebliche Regelungen einen Ausgleich für gesetzliche Rentenabschläge für Altersteilzeitbeschäftigte vorsehen, die von der Regelung des Absatz 1 erfasst werden, ist der Abfindungsanspruch insoweit erfüllt.

Die Abfindungsregelung des Absatz 1 gilt für Arbeitnehmer, die ab Inkrafttreten der Neufassung dieses Tarifvertrages eine Altersteilzeitvereinbarung abschließen.

§ 12 Mehrarbeitsverbot

Wird für den Teilzeitbeschäftigten über den in § 6 festgelegten Umfang der Teilzeitarbeit hinaus notwendige zusätzliche Arbeit angeordnet, ist diese innerhalb einer Frist von drei Monaten durch entsprechende Freizeit auszugleichen. Kann der Zeitausgleich wegen Krankheit, Urlaub oder aus ähnlichen Gründen nicht erfolgen, ist er in den darauffolgenden drei Monaten vorzunehmen.

§ 13 Beschäftigungsverbot

Der Arbeitnehmer darf neben seiner Altersteilzeitarbeit keine Beschäftigungen oder selbständige Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 des vierten Buches des Sozialgesetzbuches überschreiten oder für die er aufgrund einer solchen Beschäftigung eine Lohnersatzleistung erhält. Bei einem Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze entfällt der Anspruch auf die Aufstockungszahlung nach § 9. Unberücksichtigt bleiben Tätigkeiten, die der Arbeitnehmer schon innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Teilzeitarbeit ständig ausgeübt hat.

§ 14 Urlaub

Für die Arbeitnehmer, die im Altersteilzeitarbeitsmodell II beschäftigt werden, besteht kein Urlaubsanspruch für die Zeit der Freistellung von der Arbeit. Im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung hat der Arbeitnehmer für jeden angefangenen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

§ 15 Sonstige allgemeine Arbeitsbedingungen

Die Bestimmungen des Manteltarifvertrages gelten für Altersteilzeitbeschäftigte, soweit sich nicht aus dem Wesen und der Gestaltung der Altersteilzeitarbeit etwas anderes ergibt. Soweit bei tariflichen Ansprüchen nicht bereits die jeweilige vertragliche Arbeitszeit maßgebend ist, ist das Verhältnis der vertraglichen zur tarifvertraglichen regelmäßigen Arbeitszeit zugrunde zu legen.

§ 16 Beteiligung des Betriebsrates

Die Rechte des Betriebsrates bei im Zusammenhang mit Altersteilzeitarbeit stehenden personellen Maßnahmen des Arbeitgebers richten sich nach den Bestimmungen des BetrVG.

§ 17

Mitwirkungs- und Erstattungspflichten

1. Der Arbeitnehmer in Altersteilzeitarbeit hat Änderungen der ihn betreffenden Verhältnisse, die seinen Vergütungsanspruch oder den Anspruch auf Aufstockungszahlung berühren können, dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.
2. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, frühestmöglich den Antrag auf eine Rente wegen Alters oder vergleichbare Leistungen, die zum Erlöschen des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nach § 5 Ziffer 2 Abs. 1 führen, zu stellen und den Arbeitgeber hierüber unverzüglich zu unterrichten. Auf Verlangen des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer den frühesten Zeitpunkt glaubhaft zu machen, ab dem er eine solche Altersrente oder eine vergleichbare Leistung beanspruchen kann. Der Arbeitgeber kann von dem Arbeitnehmer im Altersteilzeitarbeitsmodell II die Vorlage eines öffentlich beglaubigten Lebensnachweises verlangen. Die Kosten für die Beglaubigung hat der Arbeitgeber zu erstatten.
3. Erfüllt der Arbeitnehmer seine Mitwirkungs- und Mitteilungspflichten nicht oder gibt er unrichtige oder unvollständige Angaben oder Auskünfte, die seinen Vergütungsanspruch oder seinen Anspruch auf Aufstockungszahlung berühren können, hat der Arbeitgeber ein Zurückbehaltungsrecht; zu Unrecht empfangene Leistungen hat der Arbeitnehmer zurückzuerstatten.

§ 18

Inkrafttreten und Laufzeit

Diese Neufassung des Tarifvertrages tritt zugleich mit dem zweiten Gesetz zur Fortentwicklung der Altersteilzeit in Kraft.^[*]

Der Tarifvertrag tritt am 31. Dezember 2009 außer Kraft. Für Arbeitnehmer, die bis zu diesem Zeitpunkt in Altersteilzeitarbeit eingetreten sind, gelten die tariflichen Bestimmungen weiter.

^[*] (Anmerkung: Die Neufassung des § 6 Ziffer 5 tritt zum 1. Januar 2002 in Kraft.)

Protokollnotizen

I.

(gilt für die Länder Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein sowie Berlin (West))

Für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse von Arbeitnehmern in vollkontinuierlicher Wechselschicht im Altersteilzeitarbeitsmodell II, die vor dem 1. Juni 1998 begonnen haben, gilt folgende Übergangsregelung:

Für gleich viel Kalendermonate der Arbeitsphase, für die dem Arbeitnehmer nach der bis zum 30. Mai 1998 geltenden Fassung des Tarifvertrages die steuerpflichtigen SFN-Zuschläge in voller Höhe zustanden, steht ihm in der Freistellungsphase nicht die pauschale Abgeltung von 5 % zu. Vielmehr erhält der Arbeitnehmer für gleich viel Kalendermonate der Arbeitsphase, in denen die Neufassung des Tarifvertrages gilt, die pauschale Abgeltung von 5 % in der Freistellungsphase. Im Ergebnis bedeutet dies, dass für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, deren Arbeitsphase vor dem 1. Juni 1998 geendet hat, die Neuregelung nicht zur Anwendung kommt. Für alle anderen Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Juni 1998 begonnen haben und bei denen sich die Arbeitnehmer noch in der Arbeitsphase befinden, gilt die Neuregelung in der Freistellungsphase zeitanteilig.

II.

(gilt für die Länder Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen sowie Berlin (Ost)).

1. Der § 6 Ziffer 1 Satz 2 findet keine Anwendung. Sofern jedoch von der Arbeitszeitregelung der Protokollnotiz II zum Manteltarifvertrag für die chemische Industrie in den neuen Bundesländern und Berlin (Ost) vom 17. März 1994 Gebrauch gemacht wird, sind als regelmäßige tarifliche Arbeitszeit auch die im Rahmen dieses Manteltarifvertrages durch Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag festgelegten wöchentlichen Arbeitszeiten zwischen 35 und 40 Stunden anzusehen. In diesem Falle beträgt die wöchentliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer in Altersteilzeitarbeit die Hälfte der vereinbarten Arbeitszeit.
2. § 6 Ziffer 3 und 4 des Tarifvertrages kann auch auf Arbeitnehmer angewendet werden, die nach § 1 Ziffer 2 Satz 1 des Manteltarifvertrages für die chemische Industrie in den neuen Bundesländern und Berlin (Ost) nicht vom persönlichen Geltungsbereich dieses Vertrages erfasst werden. Im übrigen gilt für diesen Personenkreis das Altersteilzeitgesetz. Näheres kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglich geregelt werden.
3. Für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse von Arbeitnehmern in vollkontinuierlicher Wechselschicht im Altersteilzeitarbeitsmodell II, die vor dem 1. Januar 1999 begonnen haben, gilt folgende Übergangsregelung:

Für gleich viel Kalendermonate der Arbeitsphase, für die dem Arbeitnehmer nach der bis zum 31. Dezember 1998 geltenden Fassung des Tarifvertrages die steuer-

pflichtigen SFN-Zuschläge in voller Höhe zustanden, steht ihm in der Freistellungsphase nicht die pauschale Abgeltung von 5 % zu. Vielmehr erhält der Arbeitnehmer für gleich viel Kalendermonate der Arbeitsphase, in denen die Neufassung des Tarifvertrages gilt, die pauschale Abgeltung von 5 % in der Freistellungsphase. Im Ergebnis bedeutet dies, dass für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, deren Arbeitsphase vor dem 1. Januar 1999 geendet hat, die Neuregelung nicht zur Anwendung kommt. Für alle anderen Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 1999 begonnen haben und bei denen sich die Arbeitnehmer noch in der Arbeitsphase befinden, gilt die Neuregelung in der Freistellungsphase zeitanteilig.

4. (gilt für das Land Sachsen-Anhalt)

Für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die durch eine zusätzliche Aufstockung der Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz entsprechend der Vereinbarung zwischen dem Land Sachsen-Anhalt und der Bundesanstalt für Arbeit vom 22. Januar 1998 in der Fassung vom 1. Januar 2000 aus dem Sonderfonds „Ältere Arbeitnehmer“ gefördert werden, gilt folgende Regelung:

Soweit der sich aus dem Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit, dem tariflichen Aufstockungsbetrag und dem zusätzlichen monatlichen Aufstockungsbetrag aus dem Fonds „Ältere Arbeitnehmer“ ergebende Nettobetrag 100 % des Nettoentgelts gemäß § 9 Ziffer 1 Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit übersteigt, reduziert sich der Anspruch auf tarifliche Aufstockungszahlung um den Differenzbetrag.

III.

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können gemäß Protokollnotiz Nr. 6 des Tarifvertrages über Einmalzahlungen und Altersvorsorge die Einmalzahlungen in den Abschnitten II bis IV bei Altersteilzeitarbeitnehmern gezwölfelt und in jedem Kalendermonat als Teil des Regelarbeitsentgelts im Sinne des § 6 Abs.1 AtG zu einem Zwölftel ausgezahlt werden. Dies gilt nicht, sofern der Durchführungsweg der Entgeltumwandlung eine Einmalzahlung voraussetzt.