

TARIFVERTRAG FlexÜ

**Tarifvertrag
zum
flexiblen Übergang in die Rente
für die Beschäftigten
in der Metall- und Elektroindustrie
Nordrhein-Westfalens
(TV FlexÜ)**

Zwischen

METALL NRW
Verband der Metall- und Elektro-Industrie
Nordrhein-Westfalen e.V.

und der

IG Metall
Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen

wird folgender

Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente
vereinbart:

§ 1

Geltungsbereich

1. räumlich: für das Land Nordrhein-Westfalen;
2. fachlich: für die Betriebe der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie (Wärme-, Lüftungs- und Gesundheitstechnik) sowie in Verbindung damit der kunststoffverarbeitenden Industrie einschließlich der Hilfs- und Nebenbetriebe und der Montagestellen, wenn der Arbeitgeber einem Mitgliedsverband des Verbandes METALL NRW (Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e.V.) angehört;
3. persönlich: für die Beschäftigten dieser Betriebe, die dem persönlichen Geltungsbereich des Entgeltrahmenabkommens unterfallen, wenn sie Mitglied der IG Metall sind.

§ 2

Definition der Altersteilzeit

- 2.1 Beschäftigte, die das 57. Lebensjahr vollendet und im aktuellen Arbeitsverhältnis in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit mindestens 1080 Kalendertage in einer Vollzeit- oder nach dem SGB III versicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung gestanden haben, können mit dem Arbeitgeber ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach Maßgabe des Altersteilzeitgesetzes (ATG)** und der nachfolgenden tariflichen Bedingungen vereinbaren.
- 2.2 Die während der Gesamtdauer der Altersteilzeit zu erbringende Arbeitszeit kann kontinuierlich über die gesamte Laufzeit (unverblocktes Modell) oder in eine Arbeits- und eine Freistellungsphase (Blockmodell) verteilt werden. Sie kann auch über die Gesamtdauer flexibel verteilt werden (z.B. 80:60:40:20, gleitendes Modell).
- Der Häufigkeitsgrundsatz ist in allen Fällen einzuhalten. Dabei muss durchgehend eine versicherungspflichtige Beschäftigung nach SGB III vorliegen.
- 2.3 Der Tarifvertrag ermöglicht eine gleichmäßige oder ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit bis zu einer Dauer von sechs Jahren. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglich mit Zustimmung des Betriebsrats kann die ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit auch für über sechs Jahre hinausgehende Zeiträume vereinbart werden. Hierbei müssen die tariflichen Konditionen nicht eingehalten werden.
- 2.4 Das jeweilige Altersteilzeitarbeitsverhältnis ist einzelvertraglich unter Beachtung der Bestimmungen dieses Tarifvertrages und einer gegebenenfalls geltenden Betriebsvereinbarung schriftlich zu vereinbaren.

§ 3

Betriebsvereinbarung zur Altersteilzeit

- 3.1 Arbeitgeber und Betriebsrat beraten über die Möglichkeiten, wie Altersteilzeit im Rahmen der Personalplanung genutzt werden kann.
- 3.2 Bei diesen Beratungen sind die wirtschaftliche Lage des Unternehmens oder Betriebes und die sozialen Belange der betroffenen Beschäftigten zu erörtern.
- 3.3 Im Betrieb kann eine freiwillige Betriebsvereinbarung zur Altersteilzeit geschlossen werden.
In dieser sollen insbesondere die im Betrieb geltenden Modelle der Altersteilzeit (Dauer, Beginn und Ende), die Anzahl der Beschäftigten, die teilnehmen können und Kriterien für deren Auswahl sowie Abfindungsregelungen im Sinne des § 12.2.2 geregelt werden, sofern nicht die Bestimmungen dieses Tarifvertrags

** Die Verweise in diesem Tarifvertrag beziehen sich auf das ATG in der Fassung vom 10. Dezember 2014, soweit eine andere Fassung nicht ausdrücklich in Bezug genommen worden ist.

unmittelbar angewandt werden.

Die Bedingungen dieses Tarifvertrages sind hierbei insgesamt wertgleich abzubilden.

- 3.4 In bestehenden Betriebsvereinbarungen festgelegte Regelungsinhalte können einvernehmlich fortgeführt werden.*

Die Betriebsparteien sind verpflichtet zu überprüfen, ob und inwieweit die neuen Zugangskriterien und / oder die materielle Ausstattung entsprechend den Regelungen dieses Tarifvertrages in die bestehende Betriebsvereinbarung integriert werden können. Berechnungen und Nachweise zur Wertgleichheit müssen nicht erfolgen.

§ 4

Arbeitszeit während der Altersteilzeit

- 4.1 Während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§§ 3, 4 EMTV) – unter Beachtung der Bestimmung des § 6 Abs. 2 ATG – die Hälfte der bisherigen individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des Beschäftigten, wobei eine versicherungspflichtige Beschäftigung nach SGB III vorliegen muss.
- 4.2 Mehrarbeit, die über die in § 5 Abs. 4 ATG genannten Grenzen hinausgeht, ist ausgeschlossen.
- 4.3 Im Rahmen der Verhandlungen über die Einführung von Kurzarbeit im Sinne des Gesetzes oder über die Absenkung oder Erhöhung der Arbeitszeit aufgrund tarifvertraglicher Bestimmungen haben die Betriebsparteien auch zu erörtern, ob Beschäftigte mit Altersteilzeitarbeit einbezogen werden. Diese Beschäftigten sollen nach Möglichkeit nicht einbezogen werden.

§ 5

Altersteilzeitentgelt

- 5.1 Das monatliche Arbeitsentgelt für einen Beschäftigten in Altersteilzeit (Altersteilzeitentgelt) bemisst sich nach den allgemeinen tariflichen sowie den nachfolgenden Bestimmungen und wird unabhängig von der Verteilung der Arbeitszeit für die Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses fortlaufend gezahlt.

* **Protokollnotiz zu § 3.4:**

Da frühere Tarifverträge im Anschluss an die Übergangsfrist gemäß § 16.1 nicht mehr fortgeführt werden, empfehlen die Tarifvertragsparteien, die Fortführung der bestehenden Betriebsvereinbarungen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrags schriftlich zu dokumentieren. Die Tarifvertragsparteien werden die Mindestnettoentgelttabellen über den 31. Dezember 2017 hinaus nicht mehr fortschreiben.

- 5.2 Die festen Entgeltbestandteile werden für die Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses auf der Basis der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit während der Altersteilzeit (§ 4.1) gezahlt.

Die variablen Entgeltbestandteile 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 zahlenden variablen Entgeltbestandteile werden aus dem Durchschnitt der letzten zwölf Monate der Arbeitsphase ermittelt.

Hiervon abweichend werden die steuer- und sozialversicherungsfreien variablen Entgeltbestandteile sowie die Mehrarbeitsvergütungen und Mehrarbeitszuschläge zu 100 % während der Arbeitsphase gezahlt, soweit keine anderweitige betriebliche oder vertragliche Regelung besteht.

- 5.3 Ansprüche auf die zusätzliche Urlaubsvergütung und die tariflich abgesicherte betriebliche Sonderzahlung bestehen während der Altersteilzeit nicht.

Für das Kalenderjahr des Wechsels in die Altersteilzeit wird der Anspruch auf Urlaub anteilig (für das bisherige Arbeitsverhältnis und die Arbeitsphase) berechnet.

Die Urlaubsansprüche aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis sind vor der Altersteilzeit abzuwickeln. Sollte dies ausnahmsweise (z. B. aus betrieblichen Gründen oder wegen Krankheit) nicht möglich sein, ist der Urlaub während der Arbeitsphase zu gewähren und der Beschäftigte erhält die zusätzliche Urlaubsvergütung (berechnet nach §§ 14 / 16 EMTV) für diese Resturlaubstage zum Ende des bisherigen Arbeitsverhältnisses ausgezahlt.

Für das Kalenderjahr des Wechsels in die Freistellungsphase wird der Anspruch auf Urlaub anteilig für die Arbeitsphase berechnet.

Urlaubsansprüche gelten mit der Freistellung als erfüllt.

In einer freiwilligen Betriebsvereinbarung kann geregelt werden, dass der Anspruch auf die tariflich abgesicherte betriebliche Sonderzahlung im Jahr des Wechsels vom bisherigen Arbeitsverhältnis in die Altersteilzeit entsprechend der Dauer des bisherigen Arbeitsverhältnisses zeitanteilig besteht. Der auf das bisherige Arbeitsverhältnis entfallende Anteil wird für den Fall, dass er während der Altersteilzeit ausgezahlt wird, nicht aufgestockt.

- 5.4 Das Altersteilzeitentgelt nimmt während der Altersteilzeit an der allgemeinen tariflichen Entwicklung teil.

- 5.5 Endet das Altersteilzeitarbeitsverhältnis 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

[†] In einem gleitenden Modell gem. § 2.2 können die Arbeitsvertragsparteien eine Verstetigung der Auszahlung der Variablen vereinbaren.

ausbezahlte tariflich abgesicherte betriebliche Sonderzahlung und die zusätzliche Urlaubsvergütung.

Dies gilt auch bei einer Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses infolge Tod des Beschäftigten (Anspruchsberechtigung und Auszahlung s. § 22 EMTV) oder infolge einer Insolvenz des Arbeitgebers.

Bei der Auszahlung sind die aktuellen Tarifentgelte zugrunde zu legen.

- 5.6 Restliche Zeitguthaben aus Arbeitszeitkonten zur betrieblichen Arbeitszeitflexibilisierung sind während der Arbeitsphase der Altersteilzeit zu gewähren. Sollte dies aus betrieblichen oder krankheitsbedingten Gründen nicht möglich sein, sind sie vor Beginn der Freistellungsphase abzugelten.

§ 6

Aufstockungsbetrag

Die Beschäftigten in Altersteilzeit erhalten einen monatlichen Aufstockungsbetrag. Dieser ermittelt sich aus dem Regelarbeitsentgelt gemäß § 6 Abs. 1 ATG, multipliziert mit dem jeweils zutreffenden Bruttoaufstockungsprozentsatz. Der Bruttoaufstockungsprozentsatz wird im ersten Monat der Altersteilzeit auf Basis des individuellen Regelarbeitsentgelts ermittelt und bleibt während der gesamten Laufzeit des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses gleich.

Der individuelle Bruttoaufstockungsprozentsatz ergibt sich aus der Anlage zu diesem Tarifvertrag.

§ 7

Beiträge zur Rentenversicherung

- 7.1 Der Arbeitgeber entrichtet für die Beschäftigten in Altersteilzeit zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung entsprechend § 3 Abs. 1 Nr. 1b) ATG mindestens in Höhe des Beitrags, der auf 90 % des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit entfällt, begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 95 % der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze.
- 7.2 Ein Ausgleich von Rentenabschlägen bei vorzeitiger Inanspruchnahme von Altersrente findet nicht statt.

§ 8

Entgeltfortzahlung bei Krankheit in der Arbeitsphase

- 8.1 Bei Arbeitsunfähigkeit und Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation während der Arbeitsphase gilt § 9 Nr. 2 EMTV.
- 8.2 Bei Bezug von Krankengeld, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld oder Krankentagegeld von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen zahlt der Arbeitgeber den Aufstockungsbetrag mindestens in gesetzlicher Höhe (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a) ATG in der jeweils bei Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses gültigen Fassung) an den Beschäftigten weiter.

Der Arbeitgeber entrichtet Höherversicherungsbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung mindestens in gesetzlicher Höhe (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b) ATG in der jeweils bei Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses gültigen Fassung) für Zeiträume, in denen der Beschäftigte während der Arbeitsphase die in Abs. 1 genannten Leistungen bezogen hat, soweit die Zahlung der Höherversicherungsbeiträge durch den Arbeitgeber zur Begründung des Rentenzugangs des Beschäftigten nach der Altersteilzeit (§ 237 Abs. 1 Nr. 3 b) SGB VI) erforderlich ist.

Nacharbeit kann in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglich (in Betrieben mit Betriebsrat mit Zustimmung des Betriebsrats) vereinbart werden.

§ 9

Nebentätigkeiten

- 9.1 Der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber Nebentätigkeiten anzuzeigen.
- 9.2 Soweit der Beschäftigte eine Nebentätigkeit ausübt, die die Grenzen des § 5 Abs. 3 ATG überschreitet, hat er dem Arbeitgeber die Kosten für die Aufstockungsbeträge sowie die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge insoweit zu erstatten.

§ 10

Informationspflicht des Arbeitgebers und Mitteilungs- und Mitwirkungspflichten des Beschäftigten

Beim Abschluss des Altersteilzeitvertrages hat der Arbeitgeber den Beschäftigten auf die Folgen des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses allgemein und auf die sozialversicherungsrechtlichen Folgen von Änderungen über die Voraussetzungen sowie einer Verletzung seiner Mitteilungs- und Mitwirkungspflichten hinzuweisen.

§ 11

Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis endet:

- a) mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Beschäftigte das Lebensalter zum Eintritt in die individuelle Regelaltersrente erreicht hat,
oder
- b) zu einem zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten vereinbarten früheren Zeitpunkt,
oder
- c) mit Beginn des Kalendermonats, für den der Beschäftigte eine der in § 5 Abs. 1 Nr. 3 ATG aufgeführten Leistungen bezieht.

§ 12

Anspruch

12.1 Soweit im Betrieb keine freiwillige Betriebsvereinbarung nach § 3 besteht oder nach § 14 vereinbart wird, haben die Beschäftigten Ansprüche nach den folgenden Regelungen.

12.1.1 Für Beschäftigte besteht ein Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages nach den folgenden Bestimmungen.

Voraussetzung ist eine Betriebszugehörigkeit des Beschäftigten von mindestens 12 Jahren.

Die Mindestdauer der Altersteilzeit beträgt 18 Monate. Aus betriebsorganisatorischen Gründen kann der Anspruch arbeitgeberseitig auf das Blockmodell begrenzt werden.

Der Anspruch eines Beschäftigten auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages nach § 12.2 und/oder § 12.3 ist ausgeschlossen, wenn und solange 4 % der Beschäftigten des Betriebes von einer Altersteilzeitregelung Gebrauch machen oder diese Grenze durch den Abschluss eines Altersteilzeitvertrages überschritten würde[‡].

Der Anspruch gem. § 12.2 ist bis zu seiner maximalen Höhe von 3 % bevorzugt zu berücksichtigen.

12.1.2 Für die Berechnung der Zahl der Beschäftigten ist der Durchschnitt der letzten zwölf Kalendermonate vor dem beabsichtigten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses des Beschäftigten maßgebend. Hat ein Betrieb noch nicht zwölf Monate bestanden, ist der Durchschnitt der Kalendermonate

[‡] „Gebrauch machen von einer Altersteilzeitregelung“ liegt vor bei einem begonnenen Altersteilzeitarbeitsverhältnis. Zudem gilt als ein „Gebrauch machen von einer Altersteilzeitregelung“ bereits der rechtsverbindliche Abschluss eines Altersteilzeitvertrages innerhalb der Fristen des § 12.6.

während des Zeitraums des Bestehens des Betriebes maßgebend.

Bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigten bleiben schwerbehinderte Menschen oder Gleichgestellte im Sinne des SGB IX 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.

12.2 Beschäftigte, die

- während der letzten 8 Jahre mindestens 6 Jahre beim derzeitigen Arbeitgeber
 - regelmäßig* in drei oder mehr Schichten mit Nachtschicht oder nur in Nachtschicht gearbeitet haben** oder
 - unter besonders starken Umgebungseinflüssen gearbeitet haben, die über mittlere Belastungen erheblich hinausgehen

oder

- während der letzten 12 Jahre mindestens 9 Jahre beim derzeitigen Arbeitgeber in Wechselschicht*** gearbeitet haben,

haben einen Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages zu folgenden Bedingungen:

12.2.1 Der Anspruch besteht auf eine bis zu fünfjährige Altersteilzeit frühestens ab Vollendung des 58. Lebensjahres.

Die Altersteilzeit muss dem Beginn einer geminderten oder ungeminderten Altersrente unmittelbar vorangehen.

12.2.2 Beschäftigte nach § 12.2, deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis vor dem Beginn einer ungeminderten Altersrente endet, erhalten am Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses für den Verlust des Arbeitsplatzes für jeden vollen Monat zwischen Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses und dem frühestmöglichen Beginn einer ungeminderten Altersrente, maximal jedoch für 24 Monate, eine Abfindung in Höhe von 250 Euro.

12.2.3 Der Anspruch nach § 12.2 ist ausgeschlossen, wenn und solange 3 % der Beschäftigten des Betriebes von einer Altersteilzeitregelung nach § 12.2 Gebrauch

* Regelmäßig im Sinne dieser Vereinbarung meint grundsätzlich „dauerhaft“, wobei kurzfristiges Aussetzen unschädlich ist.

** Nachtschicht im Sinne dieser Vereinbarung liegt vor, wenn die Schicht nach der Uhrzeit beginnt, ab der nach der jeweiligen tarifvertraglichen Regelung Nachtzuschläge zu zahlen sind.

*** Wechselschichtarbeit im Sinne dieser Vereinbarung liegt vor, wenn in zwei Schichten (z.B. Früh- und Spätschicht) oder in drei und mehr Schichten (Früh-, Spät- und Nachtschicht) im regelmäßigen Wechsel oder nur in Nachtschicht gearbeitet wurde.

machen oder diese Grenze durch den Abschluss eines Altersteilzeitvertrages überschritten würde.

- 12.3 Im Übrigen haben Beschäftigte, die die persönlichen Voraussetzungen nach § 2.1 erfüllen, einen Anspruch nach den folgenden Bedingungen:

Der Anspruch besteht auf eine bis zu vierjährige Altersteilzeit, die frühestens mit der Vollendung des 61. Lebensjahres beginnt und einer ungeminderten Altersrente unmittelbar voran geht. Ein früheres Ende im Zusammenhang mit einem geminderten Rentenzugang kann vereinbart werden.

- 12.3.1 Der Anspruch nach § 12.3 ist ausgeschlossen, wenn und solange 2 % der Beschäftigten des Betriebes von einer Altersteilzeitregelung nach § 12.3 Gebrauch machen oder diese Grenze durch den Abschluss eines Altersteilzeitvertrages überschritten würde.

- 12.3.2 Lehnt der Arbeitgeber den ansonsten berechtigten Anspruch eines Beschäftigten auf Altersteilzeit nach § 12.3 mit der Begründung ab, die Quote von 2 % werde überschritten und wird gleichzeitig die allgemeine Quote von 4 % nach § 12.1.1 unterschritten, hat er wertgleich ein Finanzierungsvolumen (s.u.) der jährlichen tariflichen Bruttoentgeltsumme für Maßnahmen einer demographieorientierten Personalpolitik zu verwenden. Diese sind insbesondere Maßnahmen zur Förderung der Entwicklungsqualifizierung und der Persönlichen beruflichen Weiterbildung (gem. § 2 Nr. 4 und 5 TV Bildung).

Dabei erfordert Wertgleichheit folgendes Finanzierungsvolumen:

Für je 0,1 %-Punkte unterhalb 4 % bezogen auf die im Betrieb zum Zeitpunkt der Ablehnung erreichte Quote, sind dabei 0,02 % der tariflichen Bruttoentgeltsumme des Betriebes aufzuwenden.

Der Betriebsrat wird darüber im Fall einer solchen Ablehnung rechtzeitig informiert. Mit dem Betriebsrat wird diese alternative Verwendung des Finanzierungsvolumens im Vorfeld beraten. Dem Betriebsrat wird zudem jährlich ein Nachweis über die Mittelverwendung übergeben. Der Arbeitgeber ist an seine Entscheidung und daraus sich ergebende Maßnahmen bis zum Ende des jeweiligen folgenden Kalenderjahres gebunden.

- 12.3.3 Anstelle von § 12.3.2 kann der Arbeitgeber die Ansprüche gemäß § 12.3 auf 1,5 % wirksam begrenzen. Voraussetzung hierfür ist ein konkretes wertgleiches Angebot auf Abschluss einer Betriebsvereinbarung gem. § 14.2, in dem die Verwendung des sich hieraus ergebenden Finanzierungsvolumens (vgl. § 12.3.2) verbindlich festgelegt wird. Der Inhalt eines solchen Angebots ist begrenzt auf Maßnahmen einer demographieorientierten Personalpolitik. Diese sind insbesondere Maßnahmen zur Förderung der Entwicklungsqualifizierung und der Persönlichen beruflichen Weiterbildung (gem. § 2 Nr. 4 und 5 TV Bildung).

- 12.4. Liegt die Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen der Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen im berechtigten betrieblichen Interesse (Beschäftigte mit

Schlüsselqualifikationen) und ist ein angemessener Ersatz auf dem Arbeitsmarkt kurzfristig nicht zu finden,
oder bei Beschäftigten in EG 13 und EG 14
kann der Arbeitgeber den Beschäftigten auf das unverblockte Modell verweisen.

Im Streitfall haben sich die Betriebsparteien mit der Angelegenheit zu befassen, mit dem Ziel, eine einvernehmliche Regelung zu finden.

12.5 Besteht keine anderweitige betriebliche Regelung und übersteigt die Anzahl der geltend gemachten Ansprüche die jeweiligen Quoten, haben die Beschäftigten Vorrang, die einem früheren Geburtsjahrgang angehören, bei gleichem Geburtsjahrgang die Beschäftigten mit längerer Betriebszugehörigkeit, ansonsten die älteren Beschäftigten innerhalb des Geburtsjahrgangs.

12.6 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 Beschäftigte hat mit dem Antrag eine aktuelle Rentenauskunft vorzulegen.

Der Beginn der Arbeitsphase 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.

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

12.7 Auch Altersteilzeitverträge, auf deren Abschluss kein Anspruch besteht, können im Einzelfall auf die Quoten nach § 12 angerechnet werden. Eine Anrechnung auf die Quote nach § 12.2.3 erfolgt, soweit der Beschäftigte die Voraussetzungen nach § 12.2 erfüllen würde.

Eine Anrechnung erfolgt jedoch nur, wenn der Altersteilzeitvertrag frühestens sechs Monate vor dem vereinbarten Beginn der Altersteilzeit vereinbart wurde.

§ 13

Sonderregelungen

13.1 Angestellte nach § 1 Nr. 3 a) bis c) ERA können in die betrieblichen Regelungen zur Altersteilzeit einbezogen werden. Mit ihnen können auch abweichende Regelungen vereinbart werden.

- 13.2 Durch freiwillige Gesamtbetriebsvereinbarung kann der Geltungsbereich einer Vereinbarung zur Altersteilzeit auf mehrere Betriebe eines Unternehmens ausgeweitet werden. Dies betrifft auch die Quoten nach § 12.

§ 14

Abweichende Regelungen

- 14.1 Abweichend von tariflichen Bestimmungen kann vereinbart werden, dass zur Erhöhung der Quote oder zur Erhöhung der Quote und zur Verbesserung der materiellen Konditionen der Altersteilzeit ein wertgleiches Zeitguthaben von bis zu 20 Guthabenstunden aus bestehenden Arbeitszeitkonten zur betrieblichen Arbeitszeitflexibilisierung ausgebucht wird.
- 14.2 Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann vereinbart werden, die Mittel für tarifliche Altersteilzeit auch für andere insgesamt wertgleiche Zwecke für eine demographieorientierten Personalpolitik vorzusehen.

Diese können insbesondere sein:

- die Erhöhung der betrieblichen Ausbildungsquote durch zusätzliche Ausbildungsplätze und/oder
- die Förderung der Entwicklungsqualifizierung und der Persönlichen beruflichen Weiterbildung (i.S. von § 2 Nr. 4 und 5 TV Bildung).

Die Betriebsparteien können durch freiwillige Betriebsvereinbarung weitere Verwendungszwecke vereinbaren.

Auf Verlangen einer Betriebspartei ist über eine alternative Mittelverwendung zu beraten.

Für die Ermittlung der Wertgleichheit gilt § 12.3.2 entsprechend.

- 14.3 Die Betriebsparteien können auch eine Auszahlung mindestens in einer § 12.3.2 entsprechenden Höhe vereinbaren mit der Maßgabe, dass in diesem Fall je 0,1 %-Punkte unterhalb 4 % 0,01 % der tariflichen Bruttoentgeltsumme aufzuwenden ist.
- 14.4 In Betrieben ohne Betriebsrat kann der Arbeitgeber insgesamt wertgleiche Regelungen anbieten.

§ 15

Übergangsbestimmungen

Altersteilzeitverträge, die sich zum 31. März 2015 oder innerhalb des Übergangszeitraums gem. § 16.1 in Umsetzung befinden, werden auf die Quote von 4 % nach § 12.1.1

angerechnet und auf der Basis der bis dahin geltenden Bestimmungen unverändert fortgeführt.

§ 16 In-Kraft-Treten, Außer-Kraft-Treten und Kündigung des Tarifvertrages

16.1 Dieser Tarifvertrag tritt zum 1. April 2015 in Kraft.

Dabei gilt eine Übergangsfrist bis 31. Dezember 2015, innerhalb derer

- der Tarifvertrag betrieblich zur Anwendung gebracht werden kann,
- eine neue Betriebsvereinbarung auf Basis dieses Tarifvertrags gemäß § 3.3 abgeschlossen werden kann oder
- die Prüfung einer bestehenden Betriebsvereinbarung nach § 3.4 erfolgen kann und diese fortgeführt wird.

Ansonsten finden die Regelungen dieses Tarifvertrags erst ab 1. Januar 2016 Anwendung.

16.2 Der individuelle Anspruch nach § 12 setzt voraus, dass der „Tarifvertrag Anspruchsvoraussetzungen (TV AVo)“ in seiner jeweils gültigen Fassung in Kraft gesetzt ist bzw. nachwirkt.

16.3 Dieser Tarifvertrag ersetzt den Tarifvertrag zur Altersteilzeit vom 14. Juni 2005, den Tarifvertrag zur Beschäftigungsbrücke vom 14. Juni 2005 und den Tarifvertrag zum Bruttoaufstockungsmodell Altersteilzeit vom 29. September 2004 sowie ab dem 31. Dezember 2015 den TV FlexÜ vom 12. Januar 2009.

16.4 Er kann mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31. Dezember 2021 gekündigt werden. Bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrags FlexÜ wirken im Fall der Kündigung, soweit nichts anderes zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbart wird, die Bestimmungen des gekündigten TV FlexÜ nach.

Ändern sich wesentliche steuer- bzw. sozialversicherungsrechtliche Rahmenbedingungen, kann jede Tarifvertragspartei die Überprüfung und Anpassung der als Anlage beigefügten Tabelle verlangen. Kommt diese nicht innerhalb von drei Monaten wirksam zu Stande, kann die Anlage mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende gesondert gekündigt werden. Sie wirkt bis zum Abschluss einer Neuregelung nach.

16.5 Ändern sich wesentliche gesetzliche Rahmenbedingungen der Altersteilzeit (insbesondere Steuer- und Beitragsfreiheit der Aufstockungsbeträge, Rentenzugänge), nehmen die Tarifvertragsparteien unverzüglich Verhandlungen mit dem Ziel auf, eine mögliche Fortführung unter Berücksichtigung der Auswirkungen der Änderungen zu prüfen und zu vereinbaren. Führen diese 6

Monate nach In-Kraft-Treten der gesetzlichen Änderungen nicht zu einer entsprechenden Regelung, tritt dieser Tarifvertrag mit Ablauf der 6 Monate ohne Nachwirkung außer Kraft.

- 16.6 Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages gelten nach dem jeweiligen Beendigungszeitpunkt weiter für die auf seiner Basis abgeschlossenen Altersteilzeitarbeitsverhältnisse und Betriebsvereinbarungen, soweit sie zur Durchführung solcher Altersteilzeitarbeitsverhältnisse erforderlich sind.
- 16.7 § 12.3.2 gilt insoweit nicht, als die Quote mangels Geltendmachung von Ansprüchen oder mangels Anspruchsberechtigten nicht erreicht wird.

Düsseldorf, den 24. Februar 2015

METALL NRW
Verband der Metall- und Elektro-Industrie
Nordrhein-Westfalen e. V.

IG Metall
Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen

Anlage zum TV FlexÜ vom 24. Februar 2015

Ermittlung des individuellen Bruttoaufstockungsprozentsatzes aus der Tabelle

Der individuelle Bruttoaufstockungsprozentsatz ergibt sich aus der für den Beschäftigten einschlägigen Kategorie.

- Der Kategorie A sind alle Beschäftigten zuzuordnen, die die Voraussetzungen der Kategorie B nicht erfüllen.
- Der Kategorie B sind alle verheirateten Beschäftigten zuzuordnen, die vor Beginn des Altersteilzeitverhältnisses beim Arbeitgeber einen geeigneten Nachweis erbringen, dass sie in einem Umfang von mindestens 2/3 zum Gesamtbruttoeinkommen der Ehegatten aus Arbeitseinkommen beitragen. Eingetragene Lebenspartnerschaften stehen verheirateten Beschäftigten bei der Zuordnung der Kategorien gleich.

Protokollnotiz:

Ein geeigneter Nachweis liegt insbesondere in der Vorlage der Jahresentgeltbescheinigungen beider Partner aus dem Jahr vor Beginn des Altersteilzeitverhältnisses. Beim Nachweis durch die Beschäftigten ist zwingend eine schriftliche Einverständniserklärung der betroffenen Partner mit dem Erheben der sie betreffenden Daten vorzulegen.

Regelarbeitsentgelt		Bruttoaufstockungsprozentsatz	
von	bis	Kategorie A	Kategorie B
	1.199,99	42,0	57,4
1.200,00	1.299,99	41,0	54,7
1.300,00	1.399,99	39,9	52,0
1.400,00	1.499,99	39,0	49,3
1.500,00	1.599,99	38,1	46,6
1.600,00	1.699,99	37,2	43,9
1.700,00	1.799,99	36,4	41,2
1.800,00	1.899,99	35,6	39,8
1.900,00	1.999,99	34,8	38,4
2.000,00	2.099,99	33,8	37,4
2.100,00	2.199,99	32,5	36,8
2.200,00	2.299,99	31,3	36,2
2.300,00	2.399,99	30,0	35,6
2.400,00	2.499,99	28,7	35,0
2.500,00	2.599,99	27,7	34,4
2.600,00	2.699,99	26,1	33,8
2.700,00	2.799,99	25,1	33,2
2.800,00	2.899,99	24,0	32,6
>= 2.900,00		23,8	32,0

Zwischen

METALL NRW
Verband der Metall- und Elektro-Industrie
Nordrhein-Westfalen e.V.

und der

IG Metall
Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen
- handelnd für die Gewerkschaft ver.di -

wird folgende

Zusatzvereinbarung
zum
Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente
in der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens
vom 24. Februar 2015

geschlossen:

1. Der oben bezeichnete Tarifvertrag gilt im Rahmen seines fachlichen, räumlichen und sonstigen persönlichen Geltungsbereiches auch für die Mitglieder der ehemaligen DAG, die seit dem 2. Juli 2001 Mitglied der Gewerkschaft ver.di sind.
2. Die Bestimmungen des oben bezeichneten Tarifvertrages zur Laufzeit (In-Kraft-Treten und Kündigung) gelten auch für diese Zusatzvereinbarung.
Eine Kündigung des oben bezeichneten Tarifvertrages gilt als Kündigung dieser Zusatzvereinbarung zum gleichen Zeitpunkt.

Düsseldorf, den 24. Februar 2015

METALL NRW
Verband der Metall- und Elektro-Industrie
Nordrhein-Westfalen e.V.

IG Metall
Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen
- handelnd für die Gewerkschaft ver.di -