

Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit (ATZ)

Zwischen dem

Industrieverband Textil Service – intex e. V.
Mainzer Landstr. 55
60329 Frankfurt am Main

und der

IG Metall, Vorstand, FB Tarifpolitik
Wilhelm-Leuschner-Str. 79
60329 Frankfurt am Main

wird folgender Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

Räumlich: Bundesrepublik Deutschland

Fachlich: Dienstleistungsunternehmen einschließlich verbundener Unternehmen und Betriebe, die kundeneigene und/oder Leasing-Textilien wieder aufbereiten (Waschen, Reparieren, Erneuern) und/oder alle damit verbundenen Dienstleistungen erbringen und Kunden aus der gewerblichen Wirtschaft (z. B. Handel, Handwerk, Industrie, Hotel- und Gaststättengewerbe, Sicherheitsunternehmen), dem Dienstleistungsbereich (z. B. Krankenhäuser, Mediziner*innen, Gesundheitspraxen, Heime und Heimbewohner*innen, Reha-Kliniken), dem Bereich öffentlicher Stellen (z. B. Streitkräfte, Polizei, Verwaltungen etc.) sowie dem Versorgungsbereich (z. B. Waschraumhygiene, Service-Einrichtungen beim Kunden, Warenbereitstellung und -handling, Klinikdienste, etc.) versorgen.

Persönlich: Für alle gewerblichen Arbeitnehmer*innen und Angestellte

§ 2 Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

1. Auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes vom 23. Juli 1996 in der jeweils geltenden Fassung kann durch schriftliche einzelvertragliche Vereinbarung mit der*dem Arbeitnehmer*in eine Teilzeitbeschäftigung in Form eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses vereinbart werden, wenn die Voraussetzungen gemäß § 3 dieses Tarifvertrages erfüllt sind.
2. In der Vereinbarung über die Altersteilzeit kann nur das Blockzeitmodell (50 % Arbeitsphase, 50 % Freistellungsphase) vereinbart werden.
3. Kein Anspruch auf Altersteilzeit besteht, wenn
 - a. nach Halbierung der Arbeitszeit keine versicherungspflichtige Beschäftigung im Sinne des SGB III vorliegt,
 - b. vor Beginn des Bezuges von Altersruhegeld Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit in Anspruch genommen werden.

§ 3 Inanspruchnahme der Altersteilzeit und ATZ-Quote

1. Arbeitnehmer*innen, die bei Antragstellung (31. Mai des Jahres, siehe § 3 Ziffer 4.4) über eine mindestens 5-jährige Betriebszugehörigkeit (versicherungspflichtige Beschäftigung) beim gleichen Arbeitgeber verfügen, haben den Anspruch, nach Maßgabe des Altersteilzeitgesetzes und dieses Tarifvertrages ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis zu vereinbaren, sofern die Bedingungen gemäß § 3 und § 4 erfüllt sind.
2. Während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die individuelle regelmäßige Arbeitszeit die Hälfte der bisherigen individuellen regelmäßigen Arbeitszeit.

Die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu erbringende Arbeitszeit wird so verteilt, dass sie vollständig im 1. Abschnitt der Altersteilzeit geleistet wird (Arbeitsphase) und der*die Arbeitnehmer*in anschließend von der Arbeitsleistung freigestellt (Freistellungsphase) wird (Blockmodell).

Es muss sichergestellt werden, dass während der Arbeitsphase des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses grundsätzlich die Hälfte der bisherigen individuellen regelmäßigen Arbeitszeit erreicht wird (siehe § 9 Ziffer 1).
3. Der Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ist ausgeschlossen, wenn und solange die Quote gemäß § 3 Ziffer 4.1 überschritten würde.
- 4.1 Die Quote wird einmal jährlich zwischen Gesamtbetriebsrat oder Betriebsrat und Geschäftsleitung ermittelt und vereinbart. In der Formel zur Ermittlung der Quote wird das Durchschnittsalter der Beschäftigten des Unternehmens mit dem Divisor

23 ermittelt.

Berechnung:

Durchschnittsalter : 23 = ATZ-Quote in Prozent.

Bei der Berechnung des Durchschnittsalters werden alle tariflichen Arbeitnehmer*innen einschließlich aller Auszubildenden berücksichtigt. Bei der Berechnung werden Arbeitnehmer*innen, die sich in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis befinden (Arbeits- und Freistellungsphase), nicht mit in die Berechnung einbezogen.

- 4.2 Für die Berechnung gelten folgende Rundungsregelungen:
- Ermittlung Durchschnittsalter auf eine Kommastelle genau.
 - Ermittlung Quote nach Formel auf eine Kommastelle genau.
 - Ermittlung des tatsächlichen ATZ-Kontingents kaufmännisch auf volle Köpfe gerundet.

- 4.3 Es erfolgt eine stichtagsbezogene Berechnung der ATZ-Quote zum 31. Dezember des Vorjahres für das laufende Kalenderjahr.

Bestehende ATZ-Verhältnisse zum 31. Dezember des Vorjahres werden auf die ermittelte ATZ-Quote angerechnet.

- 4.4 Die Antragstellung muss schriftlich und unter Angabe des gewünschten Beginns des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses bis spätestens zum 31. Mai des laufenden Jahres erfolgen. Der Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses kann frühestens der 01. Juli des laufenden Jahres und spätestens der 01. Juni des Folgejahres sein. Beginn und Wechsel in die Freistellungsphase müssen auf einem Monatsersten liegen. Mit dem Antrag ist eine aktuelle Rentenauskunft vorzulegen.

Arbeitnehmer*innen, für die ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis in Frage kommen, haben das Recht, vom Arbeitgeber eine Berechnung ihrer Vergütung in der Altersteilzeit zu verlangen.

- 4.5 Für den Fall, dass die ATZ-Quote bei mehreren geltend gemachten Ansprüchen überschritten würde, erfolgt durch die Betriebsparteien eine Festlegung, welche Antragstellenden an der Altersteilzeit teilnehmen können. Diese Festlegung erfolgt bis zum 30. Juni des laufenden Kalenderjahres. Bei der Auswahl der Antragstellenden ist nach folgender Reihenfolge zu verfahren:

- Rang 1: Schwerbehinderung (ab GdB 50)
- Rang 2: Besondere körperliche Belastung (Heben, Tragen, Stehen)
- Rang 3: Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Rang 4: Lebensalter (älter vor jünger)

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können zusätzliche oder abweichende Kriterien und/oder eine andere Reihenfolge der Kriterien festgelegt werden.

5. Sowohl die Ermittlung der ATZ-Quote gemäß § 3 Ziffer 4.1 als auch die Festlegung auf einzelne Arbeitnehmer*innen gemäß § 3 Ziffer 4.5 erfolgt in der Betrachtung des Gesamtunternehmens.

Abweichende Regelungen zur Ermittlung und zur Verteilung des sich aus der ATZ-Quote ergebenden Kontingents auf einzelne Betriebe des Unternehmens sind durch freiwillige Vereinbarung der Betriebsparteien möglich.

§ 4 Dauer der Altersteilzeitarbeitsverhältnis

1. Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis darf die Dauer von 2 Jahren nicht unterschreiten und von 5 Jahren nicht überschreiten.

Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss generell in eine Altersrente münden.

2. Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis endet:
 - a. mit Ablauf des zwischen Arbeitnehmer*in und Arbeitgebervereinbarten Zeitpunktes oder des Kalendermonates, in dem die*der Beschäftigte das Lebensalter zum Eintritt in die individuelle Regelaltersrente erreicht hat;
 - b. mit Beginn des Kalendermonats, für den die*der Arbeitnehmer*in eine der in § 5 Abs. 1 Nr. 3 Altersteilzeitgesetz aufgeführten Leistungen bezieht;
 - c. bei Tod der*des Arbeitnehmer*in während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses.

§ 5 Altersteilzeitentgelt

1. Zum festen Altersteilzeitentgelt (Regelarbeitsentgelt) für die Altersteilzeit gehören alle der Lohnsteuer und der Sozialversicherung unterliegenden laufenden Bezüge. Dazu zählen Lohn, Gehalt, Vermögenswirksame Leistungen sowie Einmalzahlungen, soweit die*der Arbeitnehmer*in einen entsprechenden Anspruch besitzt und soweit sie dem monatlichen Altersteilzeitentgelt anteilig zugeschlagen werden, wobei damit der tarifliche Anspruch erfüllt ist.

Die*Der Arbeitnehmer*in erhält für die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses sein Altersteilzeitentgelt nach Maßgabe der verminderten durchschnittlichen individuellen regelmäßigen Arbeitszeit.

2. Die variablen Entgeltbestandteile (z. B. Akkord, Prämien, Erschwerniszulagen und sonstige Zulagen) 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 berücksichtigenden hälftigen variablen Entgeltbestandteile werden aus dem Durchschnitt der letzten 12 Monate der Arbeitsphase ermittelt.

3. Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge berechnen sich nach dem tatsächlichen Umfang der geleisteten Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses.

Diese Zuschläge sind entsprechend den Bestimmungen im Manteltarifvertrag in dem Zeitraum zu zahlen, in dem die zuschlagspflichtige Arbeit geleistet wird, sofern betrieblich nicht etwas anderes vereinbart wird.

Diese Zuschläge sind nicht in die Aufstockungszahlung einzubeziehen.

4. Der Tarifanteil des Altersteilzeitentgelts nimmt zu 100 % an der allgemeinen tariflichen Entwicklung teil.
5. Endet das Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach dem Blockzeitmodell vorzeitig, so hat die*der Arbeitnehmer*in Anspruch auf ein etwaiges Wertguthaben. Dieses ist die Differenz zwischen den ausgezahlten Leistungen (Altersteilzeitentgelt und Aufstockungsbetrag) und dem vollen Entgelt für den Zeitraum seiner tatsächlichen Beschäftigung (während der Arbeitsphase), soweit dieses in der Freistellungsphase noch nicht aufgebraucht worden ist.
Bei Tod der*des Arbeitnehmer*in steht dieser Anspruch den gesetzlichen Erbe*innen zu.

§ 6 Aufstockungszahlung und Beiträge zur Rentenversicherung

1. Die*Der Arbeitnehmer*in, welche*r in der Zeit vom 1. Juni 2023 bis zum 30. Juni 2023 in das Altersteilzeitarbeitsverhältnis eintritt, erhält für die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses eine Aufstockung in Höhe von € 565,00 auf das während der Altersteilzeit gezahlte Arbeitsentgelt.
Die*Der Arbeitnehmer*in, welche*r in der Zeit vom 1. Juli 2023 bis zum 30. Juni 2024 in das Altersteilzeitarbeitsverhältnis eintritt, erhält für die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses eine Aufstockung in Höhe von € 615,00 auf das während der Altersteilzeit gezahlte Arbeitsentgelt.
Die*Der Arbeitnehmer*in, welche*r in der Zeit vom 1. Juli 2024 bis zum 31. Mai 2025 in das Altersteilzeitarbeitsverhältnis eintritt, erhält für die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses eine Aufstockung in Höhe von € 665,00 auf das während der Altersteilzeit gezahlte Arbeitsentgelt.

Der Aufstockungsbetrag darf jedoch zusammen mit dem Nettoarbeitsentgelt in der Altersteilzeit monatlich 100 % des Nettoarbeitsentgelts, welches die*der Arbeitnehmer*in ohne Altersteilzeit erhalten hätte, nicht überschreiten. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Aufstockung anteilig im Verhältnis ihrer tatsächlichen zur tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit.

2. Der Arbeitgeber entrichtet für die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses für die Arbeitnehmer*innen zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe b) Altersteilzeitgesetz.

§ 7 Entgeltfortzahlung bei Krankheit während der Arbeitsphase

1. Bei Arbeitsunfähigkeit und ärztlich veranlassten Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation wird das Altersteilzeitentgelt gem. § 6 dieses Tarifvertrages sowie gemäß der Bestimmungen des § 22 Abs. 1 Manteltarifvertrag fortgezahlt.
2. Nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraumes zahlt der Arbeitgeber die Aufstockung gem. § 6 Ziffer 1 und 2 dieses Tarifvertrages weiter. Die Anzahl der Aufstockungsmonate darf die ursprünglich vereinbarte Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nicht überschreiten. Der Aufstockungsbetrag ist von der Sozialversicherung befreit und wird gemäß gesetzlicher Grundlage nicht zur Berechnung des Krankengeldes herangezogen.
3. Die*Der Arbeitnehmer*in ist nicht zur Nacharbeit in der Freistellungsphase verpflichtet, wenn es zu krankheitsbedingten Ausfallzeiten in der Arbeitsphase gekommen ist, für die kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht.

§ 8 Besondere Bestimmungen für Arbeitnehmer*innen in Altersteilzeit

Arbeitnehmer*innen in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis sind von evtl. Kurzarbeit auszunehmen.

§ 9 Mehrarbeit, Nebenbeschäftigungsverbot

1. Mehrarbeit in der Arbeitsphase, die über die in § 5 Abs. 4 Altersteilzeitgesetz genannte Grenze hinausgeht, ist ausgeschlossen. Ggf. ist ein Zeitausgleich über ein Arbeitszeitkonto vorzunehmen.

Im Blockzeitmodell gilt die Arbeitsphase als Ausgleichszeitraum.

2. Nebentätigkeiten sind dem Arbeitgeber anzuzeigen.
3. Die*Der Arbeitnehmer*in darf neben der Altersteilzeit keine Beschäftigung oder selbständige Tätigkeiten ausüben, die die in § 5 Abs. 3 Altersteilzeitgesetz genannten Grenzen überschreiten. Bei einem Überschreiten der Grenzen entfällt der Anspruch auf den Aufstockungsbetrag sowie auf die zusätzlichen Rentenbeiträge. Evtl. geleistete Zahlungen sind durch die*den Arbeitnehmer*in zu erstatten.

§ 10 Urlaub

Für die Arbeitnehmer*innen, die in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis stehen, besteht kein Urlaubsanspruch für die Zeit der Freistellungsphase. Von der Arbeit im Kalenderjahr

des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung gelten die Bestimmungen der tariflichen Urlaubsvereinbarungen.

§ 11 Insolvenzschutz

Der Arbeitgeber hat gegenüber der*dem Arbeitnehmer*in beim Abschluss des Altersteilzeitvertrages den Nachweis zu erbringen, dass er die im Blockmodell entstandenen und noch nicht erfüllten Ansprüche der*des Arbeitnehmer*in aus der Arbeitsphase (Wertgut-haben), einschließlich der darauf entfallenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung nach § 8 a Altersteilzeitgesetz insolvenzgesichert hat.

§ 12 Abweichende Regelungen

Die Betriebsparteien können mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien abweichende Regelungen vereinbaren, falls diese diesem Tarifvertrag wertgleich oder für den Arbeitnehmer*innen günstiger sind.

§ 13 Inkrafttreten und Laufzeit

1. Dieser Altersteilzeittarifvertrag tritt am 01. Juni 2023 in Kraft und am 31. Mai 2025 außer Kraft und wirkt nicht nach. Für Arbeitnehmer*innen, die bis zu diesem Zeitpunkt in das Altersteilzeitarbeitsverhältnis eingetreten sind, gelten die Bestimmungen dieses Tarifvertrages bis zur Beendigung des jeweiligen Altersteilzeitarbeitsverhältnisses weiter.
2. Ändern sich während der Laufzeit dieses Tarifvertrages die Bestimmungen des Altersteilzeitgesetzes werden die Tarifvertragsparteien auf Antrag einer Seite über eine Anpassung der tariflichen Bestimmungen in Verhandlungen eintreten.

Leipzig, 13. Juni 2023

Industrieverband Textil Service - intex e.V.
Frankfurt am Main

IG Metall - Vorstand
Frankfurt am Main
