



**IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg**

**Tarifvertrag
zum flexiblen Übergang in die Rente**

**Edelmetallindustrie
Baden-Württemberg**

Abschluss:	02.03.2009
Gültig ab:	01.01.2010
Kündbar zum:	31.12.2016
Frist:	6 Monate zum Monatsende

Zwischen den **Tarifgemeinschaften**

1. **im Bundesverband Schmuck, Uhren, Silberwaren und verwandte Industrien e. V., Pforzheim**
2. **im Edelmetallverband e. V., Schwäbisch Gmünd**

und der

**Industriegewerkschaft Metall,
Bezirk Baden-Württemberg,
Bezirksleitung Baden-Württemberg**

wird folgender

**Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente
für die Beschäftigten in der Edelmetallindustrie
in Baden-Württemberg**

vereinbart:

**§ 1
Geltungsbereich**

1.1 Dieser Tarifvertrag gilt:

1.1.1 **räumlich:**
für das Land Baden-Württemberg;

1.1.2 **fachlich:**

für alle Betriebe, die Mitglied

1. der Tarifgemeinschaft im Bundesverband Schmuck, Uhren, Silberwaren und verwandte Industrien e. V., Pforzheim
2. der Tarifgemeinschaft im Edelmetallverband e. V., Schwäbisch Gmünd

sind, unabhängig davon, ob in diesen Betrieben der ERA-TV bereits eingeführt wurde.

1.1.3 **persönlich:**
für alle Beschäftigten in diesen Betrieben, die Mitglied der IG Metall sind.

1.1.3.1 Nicht als Beschäftigte im Sinne dieses Tarifvertrages gelten die Vorstandsmitglieder und gesetzlichen Vertreter von juristischen Personen und von Personengesamtheiten des privaten Rechts, ferner die Geschäftsführer und deren Stellvertreter, alle Prokuristen und leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG.

1.1.3.2 Ausgenommen sind die in Heimarbeit Beschäftigten und die Auszubildenden.

1.2 Der Tarifvertrag regelt die Mindestbedingungen der Arbeitsverhältnisse.

Im Einzelarbeitsvertrag können für den Beschäftigten günstigere Regelungen vereinbart werden.

Die Rechte des Betriebsrates bleiben unberührt, soweit nicht durch diesen Tarifvertrag eine abschließende Regelung getroffen ist.

§ 2

Allgemeine Regelungen zur Altersteilzeit

2.1 Beschäftigte, die das 57. Lebensjahr vollendet und im aktuellen Arbeitsverhältnis in den letzten 5 Jahren vor Beginn der Altersteilzeit mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach SGB III (Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung) gestanden haben, können mit dem Arbeitgeber ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach Maßgabe des Altersteilzeitgesetzes und der nachfolgenden tariflichen Bedingungen vereinbaren.

2.2 Die während der Gesamtdauer der Altersteilzeitarbeit zu erbringende Arbeitszeit kann 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).

2.3 Der Tarifvertrag ermöglicht eine Verblockung bis zu einer Dauer von 6 Jahren. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann eine Verblockung für über 6 Jahre hinausgehende Zeiträume vereinbart werden, für die die tariflichen Konditionen nicht eingehalten werden müssen.

Eine Dauer von unter zwei Jahren ist möglich, soweit der Beschäftigte kein Altersruhegeld nach Altersteilzeit (§ 237 SGB VI) in Anspruch nehmen will.

2.4 Das jeweilige Altersteilzeitarbeitsverhältnis ist einzelvertraglich unter Beachtung der Bestimmungen dieses Tarifvertrages und der Betriebsvereinbarung schriftlich zu vereinbaren.

2.5 Abweichend von den Bestimmungen des Tarifvertrages können Altersteilzeitarbeitsverhältnisse nach Maßgabe der Bestimmungen des ATG in der jeweils gültigen Fassung durch freiwillige einzelvertragliche Vereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und einzelnen Beschäftig-

ten in unverblockter Form abgeschlossen werden.

Gleiches gilt für einzelvertraglich vereinbarte Altersteilzeitarbeitsverhältnisse in verblockter Form im gesetzlich zulässigen Umfang gem. ATG in der jeweils gültigen Fassung.

Die Bestimmungen der §§ 6, 7, 8, 9, 16 und 17 dieses Tarifvertrages finden jedoch auf danach zulässige einzelvertragliche Vereinbarungen entsprechend Anwendung.

Der Beschäftigte ist vor Abschluss einer einzelvertraglichen Altersteilzeitvereinbarung über mögliche Konsequenzen im Falle einer Insolvenz aufzuklären.

Der Ausgleichszeitraum für verblockte Altersteilzeitarbeitsverhältnisse kann entsprechend der gesetzlich zulässigen Höchstdauer des ATG in der jeweils gültigen Fassung festgelegt werden.

§ 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/Betriebes und die sozialen Belange der betroffenen Beschäftigten zu erörtern.
- 3.3 Im Betrieb kann eine freiwillige Betriebsvereinbarung zur Altersteilzeit geschlossen werden. In dieser Betriebsvereinbarung sind mindestens folgende Punkte festzulegen:
 - a) die Anzahl der Beschäftigten, die an der Altersteilzeit teilnehmen können,
 - b) Kriterien, welche Beschäftigtengruppen bei einer Überschreitung der festgelegten Teilnehmerzahl bevorzugt an Altersteilzeit teilnehmen können,
 - c) die Modelle der Altersteilzeit (Dauer, Beginn und Ende).

Die Bedingungen dieses Tarifvertrages sind insgesamt wertgleich abzubilden.

§ 4

Arbeitszeit während der Altersteilzeit

- 4.1 Während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 8 MTV Beschäftigte) – unter Beachtung der Bestimmung des § 6 Abs. 2 Altersteilzeitgesetz – die Hälfte der bisherigen individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des Beschäftigten, wobei eine versicherungspflichtige Be-

schäftigung nach SGB III vorliegen muss.

- 4.2 Mehrarbeit, die über die in § 5 Abs. 4 Altersteilzeitgesetz 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 Altersteilzeitentgelt bemisst sich nach den allgemeinen tariflichen Bestimmungen und wird unabhängig von der Verteilung der Arbeitszeit für die Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses fortlaufend gezahlt.
- 5.2 Ansprüche auf das zusätzliche Urlaubsgeld und die tariflich abgesicherte betriebliche Sonderzahlung bestehen während der Altersteilzeit nicht.
- 5.3 Das Altersteilzeitentgelt nimmt während der Altersteilzeit an der allgemeinen tariflichen Entwicklung teil.
- 5.4 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.

Dies gilt auch bei einer Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses infolge Todes des Beschäftigten oder infolge einer Insolvenz des Arbeitgebers.

Bei der Auszahlung sind die aktuellen Tarifentgelte zugrunde zu legen.¹

§ 6 Aufstockungsbetrag

- 6.1 Die Beschäftigten erhalten einen Aufstockungsbetrag auf das Regelarbeitsentgelt nach Maßgabe von § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a) AtG mindestens in Höhe des nach der in Ziff. 6.2 beschriebenen Methode ermittelten Bruttoaufstockungsprozentsatzes.

¹ Protokollnotiz:

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.

Der Bruttoaufstockungsprozentsatz wird zu Beginn der Altersteilzeit auf individueller Basis ermittelt und bleibt während der gesamten Laufzeit des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses gleich.

6.2 Der individuelle Bruttoaufstockungsprozentsatz wird wie folgt ermittelt:

Zunächst wird ein auf das Regelarbeitsentgelt bezogener Bruttoaufstockungsprozentsatz so ermittelt, dass das monatliche Nettoentgelt während der Altersteilzeit mindestens 82 % des um die gesetzlichen Abzüge, die bei Arbeitnehmern gewöhnlich anfallen, verminderten doppelten Regelarbeitsentgelt entsprechend § 6 Abs. 1 AtG beträgt. Basis für die Berechnung ist der erste Monat der Altersteilzeit.

Variable Entgeltbestandteile werden bei der Berechnung des Regelarbeitsentgelts nach Ziff. 6.2 Abs. 2 entsprechend der geleisteten oder aus anderem Grund vergüteten Arbeitsstunden zur Hälfte berücksichtigt.

Anschließend wird der nach Absatz 2 ermittelte Prozentsatz x wie folgt modifiziert:

- Steuerklasse I/IV	(x – 10% - Punkte) * 1,99
- Steuerklasse II	(x – 8% - Punkte) * 1,77
- Steuerklasse III	(x – 5% - Punkte) * 1,376
- Steuerklasse V	(x – 10% - Punkte) * 2,365
- Steuerklasse VI	(x – 10% - Punkte) * 2,31

Das in der Anlage enthaltene Rechenbeispiel zur Ermittlung des individuellen Bruttoaufstockungsprozentsatzes ist verbindlicher Bestandteil des Tarifvertrages.

§ 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 in der ab dem 01.07.2004 geltenden Fassung 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

Abfindung

Beschäftigte, deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis im Rahmen einer Personalanpassungsmaßnahme auf Veranlassung des Arbeitgebers vor dem frühestmöglichen 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 Beginn ihrer ungeminderten Altersrente, maximal jedoch für 24 Monate, eine Abfindung in Höhe von 250,-- €.

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 § 8.1 MTV Beschäftigte zu reduzieren.

§ 9

Entgeltfortzahlung bei Krankheit in der Arbeitsphase

Bei Arbeitsunfähigkeit und Kur während der Arbeitsphase gelten die §§ 13.2 und 13.3 MTV Beschäftigte entsprechend. Anstelle des tariflichen Zuschusses zum Krankengeld erhält der Beschäftigte einen Aufstockungsbetrag, für dessen Berechnung § 6 dieses Vertrages heranzuziehen ist, sowie zusätzliche Beiträge zur Rentenversicherung nach § 7 im jeweiligen tariflichen Umfang.

§ 10

Benachteiligungsverbot

Aus Anlass einer Vereinbarung über ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis dürfen den Beschäftigten keine Nachteile entstehen. Insbesondere sollen aus diesem Anlass Versetzungen auf einen anderen Arbeitsplatz oder die Übertragung einer anderen Tätigkeit ausgeschlossen bleiben.

Die Vorschriften zur Sicherung des Grundentgeltanspruchs nach dem ERA-TV bzw. Tarifvertrag zur Sicherung der Eingruppierung und zur Verdienstsicherung bei Abgruppierung finden Anwendung.

§ 11

Nebentätigkeiten

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

§ 12

Informationspflicht des Arbeitgebers und Mitteilungs- und Mitwirkungspflichten des Beschäftigten

Beim Abschluss des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber den Beschäftigten auf die Folgen des Altersteilzeitarbeitsver-

hältnisses allgemein und auf die sozialversicherungsrechtlichen Folgen von Änderungen über die Voraussetzungen sowie einer Verletzung seiner Mitteilungs- und Mitwirkungspflichten hinzuweisen.

§ 13 Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis endet:

- a) mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Beschäftigte das Lebensalter zum Eintritt in die individuelle Regelaltersrente 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 Altersteilzeitgesetz 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 Altersteilzeitgesetz).

§ 14 Anspruch

14.1 Soweit im Betrieb keine freiwillige Betriebsvereinbarung nach § 3 besteht, haben die Beschäftigten Ansprüche nach den folgenden Regelungen.

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

Voraussetzung ist eine Betriebszugehörigkeit des Beschäftigten von mindestens 12 Jahren.

Der Anspruch besteht auf eine bis zu fünfjährige verblockte Altersteilzeit frühestens ab Vollendung des 58. Lebensjahres. Das Ende der Altersteilzeit darf längstens 12 Monate vor dem frühestmöglichen Beginn der ungeminderten Altersrente liegen. Die Altersteilzeit kann nicht über diesen Zeitpunkt hinaus beansprucht werden.

14.1.2 Der Anspruch eines Beschäftigten auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages ist ausgeschlossen, wenn und solange 2,5 % der Beschäf-

tigten des Betriebes von einer Altersteilzeitregelung Gebrauch machen oder diese Grenze durch den Abschluss eines Altersteilzeitvertrages überschritten würde².

Beschäftigte, die

- während der letzten 12 Jahre mindestens 9 Jahre beim derzeitigen Arbeitgeber

- regelmäßig³ in drei oder mehr Schichten mit Nachtschicht oder nur in Nachtschicht gearbeitet haben⁴ oder

- unter besonders starken Umgebungseinflüssen gearbeitet haben (≥ 3 Belastungspunkte gem. Anlage 2 ERA-TV)

oder

- während der letzten 15 Jahre mindestens 12 Jahre beim derzeitigen Arbeitgeber in Wechselschicht⁵ gearbeitet haben,

sind vorrangig zu berücksichtigen.

Dabei haben diejenigen Beschäftigten Vorrang, die einem früheren Geburtsjahrgang angehören, bei gleichem Geburtsjahrgang die Beschäftigten mit längerer Betriebszugehörigkeit, ansonsten die älteren Beschäftigten innerhalb des Geburtsjahrgangs.

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 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.

14.2 Endet die Altersteilzeit vor dem frühestmöglichen Beginn der ungeminderten Altersrente, haben Beschäftigte einen Anspruch auf eine

² „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 innerhalb der Fristen des § 14.4.3 Abs. 1, s.a. § 14.4.3 Abs. 3.

³ Regelmäßig im Sinne dieser Vereinbarung meint grundsätzlich „dauerhaft“, wobei kurzfristiges Aussetzen unschädlich ist.

⁴ 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.

⁵ 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 gearbeitet wurde.

Abfindung in Höhe von 250 € pro Monat für maximal 12 Monate, die sich im Übrigen nach § 8 Abs. 2 berechnet, soweit das Altersteilzeitarbeitsverhältnis eine Laufzeit von 24 Monaten nicht unterschreitet.

14.3 Der Beginn und der Wechsel in die Freistellungsphase müssen auf einem Monatsersten liegen.

14.4 Weitere Regelungen zu den Ansprüchen

14.4.1 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 mit der 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.

14.4.2 Bei geltend gemachter zweijähriger Altersteilzeit kann der Arbeitgeber den Anspruch bei Vorliegen betrieblicher Gründe auf unverblockte Altersteilzeit beschränken.

14.4.3 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 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.

14.4.4 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 6-jähriges verblocktes Altersteilzeitarbeitsverhältnis vereinbaren.

Diese Altersteilzeitverträge sind auf die Quote nach § 14 anzurechnen.

Eine Anrechnung erfolgt jedoch nur, wenn sie frühestens 6 Monate vor dem vereinbarten Beginn der Altersteilzeit vereinbart wurden.

§ 15 Sonderregelungen

- 15.1 Für leitende Führungskräfte und für Beschäftigte mit einem Monatsverdienst, der höher ist als 137,5 % der höchsten Tarifentgeltgruppe, kann eine abweichende Regelung vereinbart werden.
- 15.2 Bei Gefährdung von Arbeitsplätzen durch geltend gemachte Ansprüche auf Altersteilzeit aufgrund dieses Tarifvertrages, werden sich die Tarifvertragsparteien darum bemühen, Sonderregelungen zu finden.
- 15.3 Durch freiwillige Gesamtbetriebsvereinbarung kann der Geltungsbereich einer Vereinbarung zur Altersteilzeit auf mehrere Betriebe eines Unternehmens ausgeweitet werden.

§ 16 Betriebe ohne Betriebsrat

In Betrieben ohne Betriebsrat kann der Arbeitgeber insgesamt wertgleiche Regelungen anbieten.

§ 17 Übergangsbestimmungen

Bis zum 31.12. 2009 in Umsetzung befindliche Altersteilzeitverträge werden auf die Quote von 2,5% nach 14.1.2 angerechnet und auf der Basis der bis dahin geltenden Bestimmungen unverändert fortgeführt.

§ 18 Inkrafttreten, Außerkrafttreten und Kündigung des Tarifvertrages

- 18.1 Dieser Tarifvertrag tritt frühestens am 01.01.2010 in Kraft.
- Voraussetzung ist, dass die Tarifvertragsparteien einen Teil der Kosten des „TV zum flexiblen Übergang in die Rente“ durch das einmalige Einbringen eines Tarifvolumens von 0,4 % im Rahmen einer allgemeinen Tarifierhöhung kompensieren.
- 18.2 Dieser Tarifvertrag ersetzt den Tarifvertrag zur Altersteilzeit vom 12.02.2001/14.12.2004 und vom 15. Dez. 2006 (ERA).
- 18.3 Er kann mit einer Kündigungsfrist von 6 Monaten zum Monatsende, erstmals zum 31.12.2016 gekündigt werden.
- 18.4 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 Inkrafttreten der gesetzlichen Änderungen nicht zu einer entsprechenden Regelung, tritt dieser Tarifvertrag mit Ablauf der 6 Monate ohne Nachwirkung außer Kraft.

18.5 Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages gelten nach dem jeweiligen Beendigungszeitpunkt weiter für die auf seiner Basis abgeschlossene Altersteilzeitarbeitsverhältnisse und Betriebsvereinbarungen, soweit sie zur Durchführung solcher Altersteilzeitarbeitsverhältnisse erforderlich sind. Im Übrigen ist die Nachwirkung ausgeschlossen.

18.6 Mit Wirksamwerden der Kündigung gem. 18.3 oder der Beendigung nach 18.4 erhöhen sich die Werte der Entgelttabellen des jeweils geltenden Entgeltabkommens um 0,4 %. Die Tarifvertragsparteien werden im Zusammenhang mit der Kündigung gem. 18.3 bzw. im Rahmen ihrer Verhandlungen gem. 18.4 prüfen, ob anstatt dieser Tabellenerhöhung eine anderweitige Verwendung (z. B. für die betriebliche Altersversorgung) in Betracht kommt.

Pforzheim, den 02.03.2009

**Tarifgemeinschaft im Bundesverband Schmuck, Uhren,
Silberwaren und verwandte Industrien e.V., Pforzheim**

Dr. Bernhard Fuchs

Tarifgemeinschaft im Edelmetallverband e.V., Schwäbisch Gmünd

Dr. August Kästner

**Industriegewerkschaft Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg**

Jörg Hofmann

Walter Beraus

Protokollnotiz:

Dieser Tarifvertrag wird von der IG Metall auch namens und im Auftrag der Gewerkschaft ver.di für die dort organisierten Mitglieder geschlossen, die am 2. Juli 2001 Mitglied der DAG waren.

Anlage: Rechenbeispiel zu Ziff.6.2

Protokollnotiz

zum

Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente

**für die Beschäftigten in der Edelmetallindustrie
in Baden-Württemberg**

Altersteilzeitverträge, die auf Grundlage des RV-Altersgrenzenanpassungsgesetzes im Rahmen von Vertrauensschutzregelungen vor dem 01.01.2007 abgeschlossen worden sind und erst ab dem 01.01.2010 umgesetzt werden, werden auf die Quote von 2,5 % nach 14.1.2 angerechnet und auf Basis der bis zum 31.12.2009 geltenden Bestimmungen durchgeführt. Die Tarifverträge zur Altersteilzeit vom 12.02.2001/14.12.2004 und vom 15. Dez. 2006 (ERA), gelten insoweit weiter.

Pforzheim, den 02.03.2009

**Tarifgemeinschaft im Bundesverband Schmuck, Uhren,
Silberwaren und verwandte Industrien e.V., Pforzheim**

Dr. Bernhard Fuchs

Tarifgemeinschaft im Edelmetallverband e.V., Schwäbisch Gmünd

Dr. August Kästner

**Industriegewerkschaft Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg**

Jörg Hofmann

Walter Beraus

TV FlexÜ**Anlage****Rechenbeispiel Ermittlung Bruttoaufstockungsprozentsatz**

	Verfahrensbeschreibung	Beispiel: EG 7, Steuerklasse 3, Kinder 0, Kirchensteuer 0, Leistungsentgelt 12,5%, Schichtzuschläge 0
1.	Ermittlung des doppelten Regelarbeitentgelts gemäß § 6.2 Abs. 1 und 2 TV FlexÜ ohne Urlaubsgeld und Sonderzahlung unter Berücksichtigung des Alterssicherungsbetrages	2.733,19 €
2.	Ermittlung von pauschaliert 82% des Nettoentgelts auf Basis der Mindestnettoentgelttabelle	1.607,24 €
3.	Ermittlung des Regelarbeitentgelts für die Altersteilzeit (i. d. R. 50% von Ziffer 1)	1.366,60 €
4.	Ermittlung des individuellen ATZ-Nettoentgelts (hier: 1.082,69 €)	1.082,69 €
5.	Ermittlung des Aufstockungsbetrages auf 82% des Nettoentgelts (Ziffer 2 - Ziffer 4)	524,55 €
6.	Umrechnung dieses Betrages in %-Satz des ATZ-Regelarbeitentgelts (Ziffer 3) als Bruttoaufstockungsprozentsatz gemäß § 6.2 Abs. 1 TV FlexÜ (Ziffer 5 / Ziffer 3*100)	38,38%
7.	Modifikation dieses %-Satzes durch Anwendung der Formel gemäß § 6.2 TV FlexÜ Abs. 3, Ergebnis kaufmännisch gerundet auf 1 Nachkommastelle	(38,38% - 5%-Punkte) * 1,376
	Dieser Bruttoaufstockungsprozentsatz bleibt während der gesamten Laufzeit des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses konstant	45,9%
8.	Monatlich Berechnung des Aufstockungsbetrages durch Multiplikation des jeweils gültigen ATZ-Regelarbeitentgelt mit diesem Aufstockungsprozentsatz	627,76 €

Dieses Rechenbeispiel basiert auf dem Tarifstand vom 01.09.2008 und einer tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Std. / Woche.