



**IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg**

Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente

für Beschäftigte
der Metall- und Elektroindustrie
in Baden-Württemberg

Abschluss:	11.11.2021
Gültig ab:	01.01.2022
Kündbar:	6 Monate zum Jahresende

**Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente
für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg**

§ 1

Geltungsbereich

- 1.1 Dieser Tarifvertrag gilt:
 - 1.1.1 räumlich:
für das Tarifgebiet Baden-Württemberg
 - 1.1.2 fachlich:
für alle Betriebe, deren Inhaber Mitglied des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V. (Südwestmetall) ist;
 - 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 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 Häftigkeitsgrundsatz 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 6 Jahren. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglich mit Zustimmung des Betriebsrats kann die ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit auch für über 6 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 ggf. 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 unmittelbar angewandt werden.

Die Bedingungen dieses Tarifvertrags 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 Tarifvertrags in die bestehende Betriebsvereinbarung integriert werden können. Berechnungen und Nachweise zur Wertgleichheit müssen nicht erfolgen.

Protokollnotiz:

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.

§ 4

Abweichende Arbeitszeit während der Altersteilzeit

- 4.1 Mehrarbeit, die über die in § 5 Abs. 4 Altersteilzeitgesetz (AtG) genannten Grenzen hinausgeht, ist ausgeschlossen.
- 4.2 Im Rahmen der Verhandlungen über die Einführung von gesetzlicher oder tariflicher Kurzarbeit 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.

Die Auszahlung der zeitabhängigen variablen Entgeltbestandteile kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglich, ggf. abweichend von § 29 MTV, geregelt werden.

- 5.2 Zu Beginn der Arbeitsphase der Altersteilzeit ist der Alterssicherungsbetrag gemäß § 40.7 MTV entsprechend umzurechnen. Der im Rahmen der Verdienstsicherung zu leistende Ausgleichsbetrag wird damit auf Basis des Altersteilzeitentgelts berechnet.

In der Freistellungsphase wird der Alterssicherungsbetrag dahingehend abgeändert, dass die zeitabhängigen und leistungsabhängigen variablen Entgeltbestandteile aus dem Durchschnitt der letzten 12 Monate vor Beginn der Freistellungsphase zu Grunde gelegt werden. Der Bruttoaufstockungsprozentsatz ist in diesem Fall neu zu ermitteln.

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

In einer freiwilligen Betriebsvereinbarung kann geregelt werden, dass der Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsgeld und 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.

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

Bei der Auszahlung sind die aktuellen Tarifentgelte zugrunde zu legen.

- 5.6 Im Blockmodell sind restliche Zeitguthaben aus Arbeitszeitkonten zur betrieblichen Arbeitszeitflexibilisierung 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 vorbehaltlich einer Neuermittlung gemäß § 5.2 Abs. 2 während der gesamten Laufzeit des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses gleich. Der individuelle Bruttoaufstockungsprozentsatz ergibt sich aus der Anlage 1.

§ 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

Bei Arbeitsunfähigkeit und während des Bezugs von Leistungen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation während der Arbeitsphase gelten die §§ 36.2 und 36.3 MTV entsprechend. Anstelle des tariflichen Zuschusses zum Krankengeld erhält der Beschäftigte einen Aufstockungsbetrag, für dessen Berechnung § 6 heranzuziehen ist, sowie zusätzliche Beiträge zur Rentenversicherung nach § 7 im jeweiligen tariflichen Umfang.

§ 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 Altersteilzeitarbeitsvertrags 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 Lebensjahr zum Eintritt in die individuelle Regelaltersrente vollendet 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 würde¹.

Der Anspruch gemäß § 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 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.

¹ „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.

12.2 Beschäftigte, die

- während der letzten 8 Jahre mindestens 6 Jahre beim derzeitigen Arbeitgeber
 - regelmäßig² in drei oder mehr Schichten mit Nachtschicht oder nur in Nachtschicht gearbeitet haben³ 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 Wechselschicht⁴ 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,-- €.

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 machen oder diese Grenze durch den Abschluss eines Altersteilzeitvertrags 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 vorangeht. 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 Altersteilzeitvertrags 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

² Regelmäßig im Sinne dieser Vereinbarung meint grundsätzlich „dauerhaft“, wobei kurzfristiges Aussetzen unschädlich ist.

³ 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.

⁴ 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.

die allgemeine Quote von 4 % nach § 12.1.1 unterschritten, hat er wertgleich ein Finanzierungsvolumen (s. u.) der jährlichen tariflichen Entgeltsumme für Maßnahmen einer demografieorientierten Personalpolitik zu verwenden. Diese sind insbesondere Maßnahmen zur Förderung der persönlichen Weiterbildung gemäß § 5 TV Qualifizierung.

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 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 gemäß § 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 demografieorientierten Personalpolitik. Diese sind insbesondere Maßnahmen zur Förderung der persönlichen Weiterbildung gemäß § 5 TV Qualifizierung.

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 mit Fachhochschul- oder Hochschulqualifikation⁵

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.

⁵ In Baden-Württemberg gilt dies für Beschäftigte ab der EG 14.

- 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 6 Monate vor dem vereinbarten Beginn der Altersteilzeit vereinbart wurde.

§ 13 Sonderregelungen

- 13.1 Für leitende Führungskräfte und für Beschäftigte mit einem Monatsverdienst, der höher ist als 137,5 % der höchsten Tarifentgeltgruppe, kann eine abweichende Regelung vereinbart werden.
- 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 demografieorientierte Personalpolitik vorzusehen.

Diese können insbesondere sein:

- die Erhöhung der betrieblichen Ausbildungsquote durch zusätzliche Ausbildungsplätze und/oder
- die Förderung der persönlichen Weiterbildung i. S. von § 5 TV Qualifizierung.

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 gemäß § 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

Inkrafttreten, Außerkrafttreten und Kündigung des Tarifvertrages

- 16.1 Dieser Tarifvertrag ersetzt zum 1. Januar 2022 den Tarifvertrag zum Flexiblen Übergang in die Rente vom 24. Februar 2015.
- 16.2 Der individuelle Anspruch nach § 12 setzt voraus, dass der „TV Anspruchsvoraussetzungen“ (TV AVo) in seiner jeweils gültigen Fassung in Kraft gesetzt ist bzw. nachwirkt.
- 16.3 Er kann mit einer Kündigungsfrist von 6 Monaten zum Jahresende 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 Tabellen in Anlage 1 verlangen. Kommt diese nicht innerhalb von 3 Monaten wirksam zu Stande, kann Anlage 1 mit einer Frist von 1 Monat zum Monatsende gesondert gekündigt werden. Sie wirkt bis zum Abschluss einer Neuregelung nach.

- 16.4 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.
- 16.5 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.
- 16.6 § 12.3.2 gilt insoweit nicht, als die Quote mangels Geltendmachung von Ansprüchen oder mangels Anspruchsberechtigten nicht erreicht wird.

Stuttgart, 11.11.2021

Verband der Metall- und Elektroindustrie
Baden-Württemberg e. V.
(Südwestmetall)

IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

gez. Wilfried Porth gez. Peer-Michael Dick

gez. Roman Zitzelsberger gez. Barbara Resch

Anlage 1

Ermittlung des individuellen Bruttoaufstockungsprozentsatzes aus der Tabelle

Der individuelle Bruttoaufstockungsprozentsatz ergibt sich aus der für einen 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 Altersteilzeitarbeitsverhältnisses. Beim Nachweis durch den Beschäftigten ist zwingend eine schriftliche Einverständniserklärung des betroffenen Partners / der betroffenen Partnerin mit dem Erheben der ihn 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