

Tarifvertrag
vom 8. Dezember 2005
zur Regelung der Altersteilzeitarbeit für die Arbeitnehmerinnen der Arbeiterwohlfahrt
(TV-ATZ II)

zwischen

dem Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V., vertreten durch den Vorstand,
Berlin

und

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), vertreten durch den Bundesvorstand, Berlin

Präambel

Die Tarifvertragsparteien wollen mit Hilfe dieses Tarifvertrages die Möglichkeiten des Altersteilzeitgesetzes für den gleitenden Übergang älterer Beschäftigter vom Erwerbsleben in den Ruhestand für die Arbeiterwohlfahrt und deren Beschäftigten erhalten und dadurch vorrangig Auszubildenden und Arbeitslosen Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnen.

§ 1 Geltungsbereich, Ersetzung

Dieser Tarifvertrag gilt für die Arbeitnehmerinnen des

AWO Landesverbandes Saarland e.V.

sowie der

AW Kur- und Erholungs-GmbH, Dortmund und der AWO Seniorendienste Niederrheing GmbH, Essen, soweit die Arbeitnehmerinnen dieser Gesellschaften jeweils in den Geltungsbereich des Übergangstarifvertrages für die Arbeitnehmerinnen und Arbeit-

nehmer der Arbeiterwohlfahrt (ÜbgTV-BUND-West) vom 23. Dezember 2004 fallen.

Er ersetzt § 2 Eingangssatz ÜbgTV-BUND-West in Verbindung mit dem Text des ehemaligen Tarifvertrages vom 25. Juni 1998 zur Regelung der Altersteilzeitarbeit für die Arbeitnehmer der Arbeiterwohlfahrt (TV-ATZ) zum BMT-AW II/BMT-AW-O.

Protokollerklärung zu § 1:

Der Begriff „Arbeitnehmerinnen“ steht in diesem Tarifvertrag auch für Arbeitnehmer.

§ 2 Voraussetzungen der Altersteilzeit

1. Der Arbeitgeber kann mit Arbeitnehmern, die das 55. Lebensjahr und eine Beschäftigungszeit (§§ 2 Satz 1 ÜbgTV-BUND-West i.V.m. § 21 BMT-AW-II) von fünf Jahren vollendet haben, vor dem erstmals möglichen Bezug einer ungeminderten Altersrente in der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes (ATZG) vereinbaren.

Den Altersrenten der GRV stehen Leistungen einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens gleich, wenn die Arbeitnehmerin von der Versicherungspflicht befreit ist, sowie Knappschaftsausgleichsleistungen und ähnliche Leistungen öffentlich-rechtlicher Art.

Arbeitnehmerinnen, die vor dem 31.12.2007 das 60. Lebensjahr vollenden, bis dahin einen Antrag stellen und die übrigen Voraussetzungen nach diesem Paragraphen erfüllen, haben, vorbehaltlich des folgenden Satzes einen Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses.

Der Arbeitgeber kann die Vereinbarung eines Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses ablehnen, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe entgegenstehen.

2. Weitere Voraussetzung ist, daß der Arbeitnehmer in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit an mindestens 1080 Kalendertagen eine versicherungspflichtige Beschäftigung im Sinne des SGB III ausgeübt hat, und der Arbeitnehmer auch nach der Halbierung seiner Arbeitszeit gem. § 3 versicherungspflichtig im Sinne des SGB III bleibt.

Die Vereinbarung eines Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses ist ausgeschlossen, wenn beim beabsichtigten Beginn die Arbeitnehmerin befristete Rente wegen voller Erwerbsminderung erhält.

Die Vereinbarung entfällt rückwirkend, wenn der Arbeitnehmerin rückwirkend auf den Beginn des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses eine befristete Rente wegen voller Erwerbsminderung zuerkannt wird.

Liegen vor Beginn der Altersteilzeit Umstände vor, die auf eine Erwerbsminderung hindeuten, ist die Arbeitnehmerin verpflichtet, unverzüglich einen Antrag auf Rente wegen Erwerbsminderung zu stellen und damit zusammenhängende Mitwirkungspflichten zu erfüllen.

Solange über einen Antrag der Arbeitnehmerin auf Rente wegen Erwerbsminderung nicht entschieden ist, erhält die Arbeitnehmerin die Vergütung einschließlich Aufstockungsleistungen unter dem Vorbehalt der Rückforderung für die Zeit ab Zuerkennung der Rente.

§ 3 Vereinbarungen zur Altersteilzeit

1. Das Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis darf die Dauer von sechs Jahren nicht über- und soll die Dauer von zwei Jahren nicht unterschreiten. Es muß vor dem 31. Dezember 2009 beginnen. Absatz 3 bleibt unberührt.

Von der zweijährigen Mindestdauer kann abgesehen werden, wenn der erstmals mögliche Bezug einer ungeminderten Altersrente schon vor Ablauf von zwei Jahren nach Beginn der Altersteilzeit möglich ist.

2. Die während der Gesamtdauer des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses geschuldete Arbeitszeit muß durchschnittlich die Hälfte der bisherigen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im Sinne des § 6 Abs. 2 ATZG betragen. Sie kann so verteilt werden, dass sie

a) in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet und die Arbeitnehmerin anschließend von der Arbeit unter Fortzahlung der Bezüge nach Maßgabe der folgenden Regelungen freigestellt wird (Blockmodell) oder

b) durchgehend geleistet wird (Teilzeitmodell).

Die Arbeitnehmerin kann vom Arbeitgeber verlangen, dass ihr Wunsch nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung erörtert wird.

3. Wird das Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis im Blockmodell vereinbart, muss die Freistellungsphase spätestens zum 1. Dezember 2009 beginnen.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Die in der Arbeitsphase über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden gelten bei Vorliegen der übrigen tariflichen Voraussetzungen als Überstunden.

§ 4 Höhe der Bezüge

1. Die Arbeitnehmerin erhält als Bezüge die sich für entsprechende Teilzeitkräfte mit der reduzierten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bei Anwendung der tariflichen Vorschriften (§ 2 Satz 1 ÜbgTV-BUND-West i.V.m. § 17 BMT-AW-II) ergebenden Beträge mit der Maßgabe, daß die Bezüge-Bestandteile, die üblicherweise in die Berechnung des Aufschlages zur Urlaubsvergütung einfließen, sowie Wechselschicht – und Schichtzulagen entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit berücksichtigt werden.

2. Als Bezüge im Sinne des Abs. 1 gelten auch Einmalzahlungen, wie z.B. Zuwendung, Urlaubsgeld (bzw. eine an deren Stelle tretende einheitliche Sonderzahlung) und Jubiläumszuwendung.

Der Arbeitgeber kann die während der Dauer des Arbeitsteilzeit-Verhältnisses mit hinreichender Wahrscheinlichkeit zu leistenden Einmalzahlungen ganz oder teilweise frühestens beginnend mit dem Beginn der Altersteilzeit in regelmäßiges monatliches Entgelt umwandeln. Macht der Arbeitgeber von diesem Recht Gebrauch, so ist die jeweilige Einmalzahlung stattdessen als monatlich gleichbleibender Betrag geschuldet und auszuzahlen.

Die Umwandlung bedarf der Zustimmung der Arbeitnehmerin, wenn hierdurch eine höhere Belastung in der Sozialversicherung eintritt, als bei Auszahlung ohne Umwandlung. Weist der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin schriftlich auf die zu erwartende höhere Belastung in der Sozialversicherung hin, gilt die Zustimmung der Arbeitnehmerin zur Umwandlung als erteilt, wenn die Arbeitnehmerin

nicht binnen zwei Wochen nach Zugang der Mitteilung der Umwandlung schriftlich widerspricht.

Stünden der Arbeitnehmerin die bei der Umwandlung berücksichtigten Einmalzahlungen in dem Zeitpunkt, in dem die Leistungen ohne die Umwandlung fällig geworden wären, nicht oder nicht in der umgewandelten Höhe zu, hat der Arbeitgeber einen Rückzahlungsanspruch in Höhe der Summe der entsprechenden, bis dahin rätterlich gezahlten oder überzahlten Monatsbeträge. Die Arbeitnehmerin kann sich gegen den Rückzahlungsanspruch nicht auf den Verbrauch der Leistungen berufen.

3. Der Arbeitgeber kann sonstige nicht regelmäßig zustehende Bezüge-Bestandteile bei der Bemessungsgrundlage nach Abs. 2 ganz oder für einzelne Bestandteile mit dem für die letzten 24 Monate vor dem Beginn des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis errechneten Durchschnittsbetrag pauschalieren, dabei werden Krankheits- und Urlaubszeiten nicht berücksichtigt. Der pauschalierte Durchschnitt wird als regelmäßiger monatlicher Bezug gezahlt. Allgemeine Bezüge-Erhöhungen gelten auch für die Pauschallierung, soweit die zugrunde liegenden Bezüge-Bestandteile ebenfalls an allgemeinen Bezüge-Erhöhungen teilgenommen hätten.

Würden die ohne eine Pauschallierung während der Arbeitsphase zu zahlenden unregelmäßigen Bezüge um mehr als 10% von den pauschalliert gezahlten abweichen, erfolgt eine Nachberechnung am Ende der Arbeitsphase. Absatz 2 Sätze 6 und 7 gelten entsprechend beiderseits für den sich aus der Abweichung ergebenden nachberechneten Bezug oder die sich ergebende Rückzahlung.

§ 5 Aufstockungsleistungen, Abfindung

1. Die der Arbeitnehmerin nach § 4 zustehenden Bezüge werden um 20 v.H. dieser Bezüge aufgestockt (Aufstockungsbetrag). Bei der Berechnung des Aufstockungsbetrages bleiben steuerfreie Bezüge-Bestandteile, Vergütungen für Mehrarbeits- und Überstunden, Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften unberücksichtigt; diese werden, soweit sie nicht unter Abs. 2 Unterabs. 2 fallen, neben dem Aufstockungsbetrag gezahlt.

2. Der Aufstockungsbetrag muß so hoch sein, daß die Arbeitnehmerin 83 v.H. des Nettobetragtes Ihres bisherigen Arbeitsentgeltes erhält (Mindestnettobetrag). Als bisheriges Arbeitsentgelt ist anzusetzen das gesamte, dem Grunde nach beitragspflichtige Arbeitsentgelt, das die Arbeitnehmerin ohne Reduzierung ihrer Arbeitszeit im Rahmen ihrer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit erzielt hätte.

Dem bisherigen Arbeitsentgelt zuzurechnen sind Vergütungen für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft – letztere jedoch ohne Vergütungen für tatsächlich angefallene Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit - die ohne Reduzierung der Arbeitszeit zugestanden hätten; In diesem Fall sind in der Arbeitsphase die tatsächlich zustehenden Vergütungen abweichend von Abs. 1 Satz 2 letzter Halbsatz in die Berechnung des aufzustockenden Nettobetragtes einzubeziehen.

3. Für die Berechnung des Mindestnettoetrages nach Abs. 2 ist die Rechtsverordnung nach § 15 ATZG zugrunde zu legen. Sofern das bei der bisherigen Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt der Arbeitnehmerin die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung übersteigen würde, sind für die Berechnung des Mindestnettoetrages diejenigen gesetzlichen Abzüge anzusetzen, die bei Arbeitnehmern gewöhnlich anfallen.
4. Neben den vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen für die nach § 4 zustehenden Bezüge entrichtet der Arbeitgeber gem. § 3 Abs. 1 Nr. 1 b) des ATZG zusätzliche Beträge zur gesetzlichen Rentenversicherung für den Unterschiedsbetrag zwischen den nach § 4 zustehenden Bezügen einerseits und 90 v.H. des bisherigen Arbeitsentgeltes (Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 2), höchstens aber der Beitragsbemessungsgrenze, andererseits.
5. Ist die Arbeitnehmerin von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit, erhöht sich der Zuschuß des Arbeitgebers zu einer anderen Zukunftssicherung um den Betrag, den der Arbeitgeber nach Abs. 4 bei Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung zu entrichten hätte.
6. Arbeitnehmerinnen, die nach Inanspruchnahme der Altersteilzeit eine Rentenkürzung wegen einer vorzeitigen Inanspruchnahme der gesetzlichen Rente zu

erwarten haben, erhalten für je 0,3 v.H. Rentenminderung eine Abfindung in Höhe von 5 v.H. der Vergütung bzw. des Monats Tabellenlohnes (§ 2 Satz 1 ÜbgTV-BUND-West i.V.m. mit § 23 bzw. § 28 BMT-AW-II), und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, die der Arbeitnehmerin im letzten Monat vor dem Ende des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses zugestanden hätte, wenn sie mit ihrer bisherigen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt gewesen wäre. Die Abfindung wird zum Ende des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses gezahlt und ist ein Ausgleich für den vorzeitigen Verlust des Arbeitsplatzes. Eventuelle Steuern und Sozialabgaben trägt die Arbeitnehmerin.

7. Vom Arbeitgeber zu erbringende Aufstockungsleistungen im Sinne der vorstehenden Absätze unterliegen nicht den Bestimmungen des § 2 Satz 1 ÜbgTV-BUND-West i.V.m. § 35 BMT-AW-II.

§ 6 Nebentätigkeit

Die Arbeitnehmerin darf während des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses keine Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten, es sei denn, diese Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten sind bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses ständig ausgeübt worden. Bestehende tarifliche Regelungen über Nebentätigkeiten bleiben unberührt.

§ 7 Urlaub

Für die Zeit der Freistellung besteht kein Urlaubsanspruch. Im Kalenderjahr des Überganges von der Beschäftigung zur Freistellung hat der Arbeitnehmer für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs.

§ 8 Erlöschen oder Ruhen der Ansprüche

1. Der Anspruch auf Leistungen aus diesem Tarifvertrag erlischt im Rahmen der Ausschlussfristen mit dem Zeitpunkt der Beendigung des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses.

2. Der Anspruch auf Aufstockungsleistungen besteht nicht, solange die Voraussetzungen des § 10 Abs. 2 ATZG vorliegen.

Der Anspruch auf Leistungen aus diesem Tarifvertrag ruht während der Zeit, in der die Arbeitnehmerin eine unzulässige Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit ausübt, die die Geringfügigkeitsgrenze gem. § 8 SGB IV überschreitet, oder sie aufgrund solcher Beschäftigungen eine Lohnersatzleistung erhält; die Grenze von 1/6 des Gesamteinkommens ist dabei nicht anzuwenden. Der Anspruch erlischt, wenn er mindestens 150 Kalendertage geruht hat; mehrere Ruhenszeiträume werden zusammengerechnet.

Gleiches gilt, wenn die Arbeitnehmerin über die Altersteilzeitarbeit hinaus Mehrarbeit oder Überstunden leistet, die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten.

§ 9 Verpflichtungen der Arbeitnehmerin und des Arbeitgebers

1. Die Arbeitnehmerin hat so frühzeitig wie möglich, spätestens jedoch drei Monate vor dem gewünschten Beginn der Altersteilzeit den Abschluss eines Altersteilzeitvertrages beim Arbeitgeber schriftlich zu beantragen. Eine Vereinbarung soll nur zum Beginn eines Kalendermonates getroffen werden. Ist in dem Antrag kein bestimmter Zeitpunkt für den Beginn der Altersteilzeit genannt, gilt diese als zum Beginn des vierten Monats nach Zugang des Antrages verlangt.
2. Die Arbeitnehmerin hat dem Arbeitgeber spätestens zwei Monate vor dem gewünschten Beginn der Altersteilzeit den Zeitpunkt des erstmals möglichen Bezuges einer ungeminderten Altersrente in der gesetzlichen Rentenversicherung durch Vorlage geeigneter Unterlagen nachzuweisen.
3. Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, rechtzeitig einen Antrag auf eine ungeminderte Altersrente der gesetzlichen Rentenversicherung oder auf eine Rente wegen voller Erwerbsminderung, die zum Erlöschen des Altersteilzeitverhältnisses führt, zu stellen und den Arbeitgeber hierüber unverzüglich zu unterrichten.

4. Die Arbeitnehmerin in Altersteilzeitarbeit hat Änderungen der sie betreffenden Verhältnisse, die den Vergütungsanspruch oder den Anspruch auf Aufstokkungszahlungen berühren können, dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Hat die Arbeitnehmerin aufgrund der unterlassenen oder verspäteten Mitteilung ihr ganz oder teilweise nicht zustehende Leistungen erhalten, sind diese zurückzuzahlen. Tarifliche oder vertragliche Ausschlussfristen beginnen in diesem Fall erst mit Kenntnis des Arbeitgebers von den geänderten Umständen zu laufen. Die Arbeitnehmerin kann sich in diesem Fall nicht auf den Verbrauch der zu Unrecht erhaltenen Leistungen berufen.
5. Der Arbeitgeber hat der Arbeitnehmerin, die die Voraussetzungen einer Altersteilzeit-Vereinbarung erfüllt oder in absehbarer Zeit erfüllen könnte, auf Verlangen eine Berechnung der für sie zu Beginn des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses voraussichtlich ergebenden Vergütung und der Aufstokkungsbeiträge zur Verfügung zu stellen.
6. Haben unrichtige Auskünfte Dritter zu Leistungen des Arbeitgebers geführt, auf die nach diesem Tarifvertrag kein Anspruch bestand, ist die Arbeitnehmerin verpflichtet, die ihr ggf. gegen den Dritten zustehenden Ansprüche an den Arbeitgeber bis zur Höhe der zu Unrecht von diesem erbrachten Leistungen abzutreten.
7. Der Arbeitgeber kann das Altersteilzeit-Entgelt zurückbehalten, solange die Arbeitnehmerin ihren Mitteilungspflichten nach diesem Tarifvertrag schuldhaft nicht erfüllt. Dasselbe gilt mit einer Ankündigungsfrist von drei Monaten, wenn und solange die begründete Vermutung besteht, daß die Arbeitnehmerin Altersruhegeld oder andere dem Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis entgegenstehende Versorgungsleistung in Anspruch nehmen kann oder wenn die Arbeitnehmerin die dafür notwendigen Anträge nicht stellt oder ihren damit zusammenhängenden Mitwirkungspflichten nicht nachkommt.

§ 10 Ende des Arbeitsverhältnisses

1. Das Arbeitsverhältnis endet zu dem in der Altersteilzeit-Vereinbarung festgelegten Zeitpunkt.

2. Das Arbeitsverhältnis endet unbeschadet sonstiger tariflicher oder vertraglicher Beendigungstatbestände auch ohne Kündigung mit Beginn des Kalendermonates, für den die Arbeitnehmerin eine Rente wegen voller Erwerbsminderung in der gesetzlichen Rentenversicherung beanspruchen kann oder Rente wegen voller Erwerbsminderung erhält, spätestens jedoch mit Ablauf des Kalendermonates, in dem die Arbeitnehmerin das 65. Lebensjahr vollendet.
Im übrigen bleibt das Recht zur Kündigung nach Maßgabe des Arbeitsvertrages und der einschlägigen tariflichen, gesetzlichen und betrieblichen Regelungen unberührt.
3. Endet bei einer Arbeitnehmerin das Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis vorzeitig, hat sie Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den tatsächlich erhaltenen Bezügen nebst Aufstockungsleistungen und den Bezügen für den Zeitraum ihrer tatsächlichen Beschäftigung, die sie ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte. Bei Tod der Arbeitnehmerin steht dieser Anspruch ihren Erben zu.

§ 11 Anpassungsverpflichtung

Bei zukünftigen gesetzlichen Änderungen des Altersteilzeitrechtes verpflichten sich die Vertragsparteien zur umgehenden Anpassung dieses Tarifvertrages an die gesetzlichen Änderungen.

§ 12 Inkrafttreten, Laufzeit

1. Dieser Tarifvertrag tritt mit Unterzeichnung in Kraft und endet am 31. Dezember 2009. Vor dem 26. Juni 1997 abgeschlossene Vereinbarungen über den Eintritt in ein Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis bleiben unberührt.
2. Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisse, die spätestens am 01. Dezember 2009 begonnen haben, werden unbeschadet des Ablaufes dieses Tarifvertrages abgewickelt. Im übrigen wird die Nachwirkung dieses Tarifvertrages ausgeschlossen.

