

Bispinck, Reinhard

Research Report

Tarifpolitik für ältere ArbeitnehmerInnen: Eine Analyse von tariflichen Regelungen in ausgewählten Tarifbereichen

Elemente qualitativer Tarifpolitik, No. 49

Provided in Cooperation with:

The Institute of Economic and Social Research (WSI), Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Bispinck, Reinhard (2002) : Tarifpolitik für ältere ArbeitnehmerInnen: Eine Analyse von tariflichen Regelungen in ausgewählten Tarifbereichen, Elemente qualitativer Tarifpolitik, No. 49, Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf

This Version is available at:

<http://hdl.handle.net/10419/225453>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Informationen zur

Tarifpolitik

WSI

Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 49

Tarifpolitik für ältere ArbeitnehmerInnen

Eine Analyse von tariflichen Regelungen
in ausgewählten Tarifbereichen

von Reinhard Bispinck und WSI-Tarifarchiv

1. Einleitung
2. Vorgehensweise
3. Arbeitsverhältnis
4. Entgelt
5. Arbeitszeit
6. Arbeitsorganisation/Arbeitssicherheit
7. Qualifizierung/Weiterbildung
8. Tarifliche Jubiläumsregelungen
9. Sonstige
10. Zusammenfassung

Anhang:

Tarifliche Regelungen im tabellarischen Überblick

Düsseldorf, September 2002

Tarifinformationen im Internet:
www.tarifvertrag.de

Wirtschafts- und
Sozialwissenschaftliches
Institut in der
Hans-Böckler-Stiftung
(WSI)

Verantwortlich:
Prof. Dr. Heide Pfarr

Redaktion:
Dr. Reinhard Bispinck
WSI-Tarifarchiv

Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Str. 39
40476 Düsseldorf

Tel.: 0211 / 7778-248

Fax: 0211 / 7778-250

E-Mail: tarifarchiv@wsi.de

www.tarifvertrag.de

Abkürzungsverzeichnis

AN	Arbeitnehmer
Ang.	Angestellte
Arb.	Arbeiter
AT	Arbeitstage
ATG	Altersteilzeitgesetz
AtZ	Altersteilzeit
AZ	Arbeitszeit
Bj.	Berufsjahr
BV	Betriebsvereinbarung
BZ	Betriebszugehörigkeit
E	Entgelt
G	Gehalt
Gr.	Gruppe
J	Jahr
JE	Jahreseinkommen
Lj.	Lebensjahre
ME	Monatseinkommen (bei Kündigungsfristen: Monatsende)
M. / Mon.	Monat
n.v.	nach vollendetem
QE	Quartalsende
TG	Tarifgruppe
Tj.	Tätigkeitsjahre
UT	Urlaubstag
Verg. Gr.	Vergütungsgruppe
W	Woche

1. Einleitung

Die älteren ArbeitnehmerInnen erfreuen sich seit geraumer Zeit wieder verstärkter öffentlicher Aufmerksamkeit. Parteien, Verbände und auch die Wissenschaft betonen unisono, dass dieser Beschäftigtengruppe in Zukunft ein erheblich höherer Stellenwert zukomme und zugemessen werden müsse als bisher. Das gestiegene Interesse an den Älteren hängt vor allem mit dem **demografischen Wandel** zusammen. Der langfristige Trend zur Alterung der Bevölkerung stellt den Arbeitsmarkt, aber auch die sozialen Sicherungssysteme vor neue Herausforderungen und macht die dauerhafte und erfolgreiche Integration der Gruppe der Älteren in den Arbeitsmarkt zu einer dringlichen Aufgabe.

Dem steht allerdings die reale Entwicklung auf dem **Arbeitsmarkt** entgegen: In den vergangenen Jahren ist die Erwerbsquote der älteren Menschen zurückgegangen. Von den über 60 - 65-Jährigen arbeiten nur noch 30 % der Männer und 12 % der Frauen. Zugleich sehen sich die älteren Erwerbstätigen mit wachsenden Problemen am Arbeitsmarkt konfrontiert. Die Arbeitslosenquote der Älteren ist seit Anfang der neunziger Jahre rapide angestiegen und liegt mit über 20 % rund doppelt so hoch wie die durchschnittliche Quote. Dies ist einerseits Ausdruck der insgesamt verschlechterten Arbeitsmarktlage, andererseits ist dies auch das Ergebnis betrieblicher Strategien, die versuchen, die personalpolitischen Probleme vorzugsweise zulasten der älteren Beschäftigten zu lösen. Mittel- und langfristig verschärft sich die Problemlage, weil die Alterung der Bevölkerung insgesamt zwangsläufig auch den Anteil der älteren ArbeitnehmerInnen an der Erwerbsbevölkerung steigen lässt.

Gleichwohl gibt es eine verbreitete Grundüberzeugung, dass eine **höhere Erwerbsbeteiligung** der Älteren realisierbar sei und dazu beitragen könne, einen Teil der bestehenden arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Probleme zumindest teilweise zu entschärfen. So soll das Qualifikations- und Erfahrungspotential der Älteren verstärkt genutzt und der in einigen Bereichen spürbare Fachkräftemangel gelindert werden.

In diesem Zusammenhang spielen auch Fragen der **altersspezifischen Regulierung des Arbeitsmarktes** sowie der Arbeits- und Einkommensbedingungen eine zunehmende Rolle. Aus Sicht mancher Kritiker ist es nicht zuletzt das dichte Regelwerk gesetzlicher und tariflicher Schutzbestimmungen, das einer positiven Beschäftigungsentwicklung der älteren ArbeitnehmerInnen im Wege steht. Allzu ausgreifende Kündigungsschutzbestimmungen, Besitzstandssicherungen für Ältere wie überhaupt ein ausgeprägtes Senioritätsprinzip werden als kontraproduktiv und beschäftigungsfeindlich angesehen. Umgekehrt sehen die Gewerkschaften die Schutzbestimmungen angesichts der hohen Betroffenheit gerade älterer ArbeitnehmerInnen von Konjunkturkrisen und raschem technologischen und organisatorischen Wandel in den Unternehmen als unabdingbar an. Sie fordern darüber hinaus eine positive tarifliche Gestaltung der Arbeits- und Leistungsbedingungen sowie eine Regelung der Qualifizierung, um auf diese Weise den älteren ArbeitnehmerInnen zumutbare Arbeitsbedingungen für einen längeren Verbleib im Erwerbssystem zu schaffen.

Die vorliegende Auswertung* geht der Frage nach, inwieweit ältere ArbeitnehmerInnen oder allgemeiner formuliert, das Alter überhaupt Gegenstand und Kriterium tariflicher Regelungen ist, wie die entsprechenden Regelungen ausgestaltet sind und wo ggf. Lücken und Defizite einer altersspezifischen Tarifpolitik bestehen.

2. Vorgehensweise

Der Auswertung wurden **25 Tarifbereiche** (jeweils aus West- und Ostdeutschland) zugrunde gelegt. Sie decken ein repräsentatives Spektrum von Wirtschaftszweigen aus den Bereichen Landwirtschaft, Industrie, Handwerk, private und öffentliche Dienstleistungen ab. Bei einigen Regelungsinhalten wurden auch weitere Tarifbereiche einbezogen, um die vorhandene tarifliche Regelungsvielfalt möglichst breit dokumentieren zu können. Im laufenden Text wird in den tabellarischen Übersichten aus Platzgründen jeweils eine Auswahl der Regelungen dargestellt. Die ausführlichen Tabellen zu den einzelnen Regelungsbereichen finden sich im Anhang.

Es wurden alle inhaltlichen Regelungsbereiche berücksichtigt, die einen Bezug zu den älteren ArbeitnehmerInnen aufweisen. Zu unterscheiden sind direkt und indirekt altersbezogene Regelungen: Direkte Bestimmungen sind unmittelbar am **Lebensalter** festgemachte Regelungen. Dazu gehören beispielsweise die Altersteilzeitregelungen oder die Kündigungsschutzbestimmungen. Indirekt altersbezogene Regelungen sind z. B. solche, die sich an der Dauer der **Betriebszugehörigkeit** orientieren. Ein Beispiel dafür sind die Entgeltsteigerungen in Abhängigkeit von der Betriebszugehörigkeit. Häufig kommen auch Mischformen vor. So sind die Kündigungsschutzbestimmungen oftmals nach einer Kombination von Lebensalter und Betriebszugehörigkeit gestaffelt. Schließlich gibt es Regelungen, die zunächst keinerlei Altersbezug zu haben scheinen, aber Sachverhalte und Risiken betreffen, von denen ältere ArbeitnehmerInnen überdurchschnittlich betroffen sind. Ein Beispiel dafür sind die Bestimmungen über den Zuschuss zum Krankengeld, von dem ältere ArbeitnehmerInnen auf Grund ihres höheren Risikos der Langzeitarbeitsunfähigkeit stärker profitieren.

Die tariflichen Regelungen für ältere ArbeitnehmerInnen müssen (auch) in engem Zusammenhang mit arbeitsmarkt- und sozialpolitischen **Schutzgesetzen** gesehen werden. Teils setzen die Tarifverträge die gesetzlichen Rahmenregelungen für die jeweiligen Tarifbereiche überhaupt erst in die Praxis um (zum Beispiel beim Altersteilzeitgesetz), teils verbessern sie gesetzliche Leistungs- und Schutzbestimmungen. Es gibt jedoch auch Regelungsbereiche, die weitgehend der tarifvertraglichen Gestaltung vorbehalten sind. Dazu gehören vor allem die Entgeltregelungen.

* Eine kürzere Fassung dieser Untersuchung findet sich im WSI-Tarifhandbuch 2002 (Frankfurt/Main 2002).

Im Großen und Ganzen lassen sich folgende **Regelungsbereiche** voneinander unterscheiden:

- **Arbeitsverhältnis**
- **Entgelt**
- **Arbeitszeit**
- **Arbeitsorganisation/Arbeitssicherheit**
- **Qualifizierung/Weiterbildung**
- **Sonstiges**

3. Arbeitsverhältnis

Die tariflichen Regelungen zum Arbeitsverhältnis von älteren ArbeitnehmerInnen betreffen im Wesentlichen den **Bestandsschutz** des Arbeitsverhältnisses. Ältere ArbeitnehmerInnen sind einem höheren Entlassungsrisiko ausgesetzt, deswegen stehen die Kündigungsfristen und der besondere Kündigungsschutz im Zentrum der Tarifbestimmungen. Die Kündigungsfristen sind in der Regel gestaffelt und richten sich nach der Dauer der anzurechnenden Betriebszugehörigkeit und/oder nach dem Lebensalter. In vielen Bereichen ist die *ordentliche Kündigung* nach einer sehr langen Betriebszugehörigkeit entweder gar nicht oder nur mit deutlich längeren Fristen möglich.

Die für ArbeiterInnen und Angestellte jahrzehntelang unterschiedlichen gesetzlichen Kündigungsfristen wurden 1993 durch das Kündigungsfristengesetz vereinheitlicht. In § 622 BGB sind seitdem folgende Fristen in Abhängigkeit von der Dauer des Arbeitsverhältnisses vorgesehen:

Gesetzliche Kündigungsfristen nach Dauer des Arbeitsverhältnisses

Dauer des Arbeitsverhältnisses	Kündigungsfrist (jew. zum Monatsende)
2 Jahre	1 Monat
5 Jahre	2 Monate
8 Jahre	3 Monate
10 Jahre	4 Monate
12 Jahre	5 Monate
15 Jahre	6 Monate
20 Jahre	7 Monate

Die gesetzlichen Bestimmungen des § 622 BGB sind in vollem Umfang tarifdispositiv, können also durch Tarifbestimmungen nicht nur verbessert, sondern auch verschlechtert werden. Im Folgenden soll das breite tarifliche Regelungsspektrum verdeutlicht werden (vgl. die nachstehende Übersicht).

Tarifliche Kündigungsfristen und besonderer Kündigungsschutz für ältere ArbeitnehmerInnen (Auswahl)

Bankgewerbe West und Ost, AN				
Grundfrist	ab 5 J.	ab 8 J.	ab 10 J.	ab 12 J.
6 W/QE	3 M/QE	4 M/QE	5 M/QE	6 M/QE
Kündigungsschutz: n.v. 50. Lj. u. 10 J. BZ (gilt nicht bei Vorliegen eines wichtigen Grundes oder bei Betriebsänderungen i.S.v. § 111 BetrVG)				
Chemische Industrie West und Ost, AN				
Grundfrist	¹ bis Messzahl 25 mit	ab Messzahl 26 mit	Messzahl 35 mit	Messzahl 40 mit
2 W bis 2 J. BZ	mind. 2 J. BZ	mind. 2 J. BZ	mind. 3 J. BZ	mind. 5 J. BZ
	2 W/ME	1 M/ME	6 W/ME	2 M/ME
	Messzahl 45 mit	Messzahl 60	Messzahl 70	Messzahl 75
	mind. 5 J. BZ	4 M/QE	5 M/QE	6 M/QE
	3 M/QE			
Kündigungsschutz: -				
Einzelhandel Nordrhein-Westfalen, Arb./Ang.				
Grundfrist	ab 5 J.	ab 8 J.	ab 10 J.	ab 12 J.
6 W/ME	3 M/ME	4 M/ME	5 M/ME	6 M/ME
Kündigungsschutz: ab 53. Lj. und 15 J. BZ (in Unternehmen mit mehr als 50 Vollzeit-AN)				
Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden, Arb./Ang.				
Arb.:				
Grundfrist	ab 4 W	ab 3 J.	ab 5 J.	ab 8 J.
1 W/WE	2 W/WE	1 M/ME	3 M/QE	4 M/QE
	ab 10 J.	ab 12 J		
	5 M/QE	6 M/QE		
Ang.:				
Grundfrist	ab 3 M	ab 5 J.	ab 8 J.	ab 10 J.
1 M/ME	6 W/QE	3 M/QE	4 M/QE	5 M/QE
	ab 12 J			
	6 M/QE			
Kündigungsschutz: ab 53. Lj. und 3 J. BZ				
Öffentlicher Dienst Gemeinden, West und Ost Arb./Ang. (ohne Sonderregelungen)				
Grundfrist	ab 6 M	ab 1 J.	ab 5 J.	ab 8 J.
2 W/ME	1M/ME	6 W/QE	3 M/QE	4 M/QE
	ab 10 J.	ab 12 J.		
	5M/QE	6 M/QE		
Kündigungsschutz:				
West: Ang.: nach 15 J. BZ, frühestens n. v. 40. Lj.				
Arb.: 15 J. BZ (gilt nicht bei wichtigem Grund)				
Ost: Arb./Ang.: -				

1 Messzahl = Summe aus Lebens- und Unternehmenszugehörigkeitsjahren

In einigen Tarifbereichen bestehen keine oder nur begrenzt eigenständige Regelungen, stattdessen wird auf die **gesetzlichen Bestimmungen** verwiesen. Dazu gehören: Bekleidungsindustrie Bayern (Angestellte), Textilindustrie Baden-Württemberg (Angestellte), Papier verarbeitende Industrie Westfalen (Angestellte), Holz verarbeitende Industrie Sachsen, Mineralölverarbeitung RWE-DEA, privates Verkehrsgewerbe NRW (Angestellte). In anderen Bereichen werden die gesetzlichen Regelungen in die Tarifverträge übernommen, so z.B. im Kfz-Gewerbe NRW.

In der Regel werden neben der **Grundkündigungsfrist** weitere Stufen definiert. Die Zahl der zusätzlichen Abstufungen reicht von 3 (z. B. bayerische Landwirtschaft, Arbeiter) bis zu 8 (z. B. chemische Industrie, Süßwarenindustrie West). In der weit überwiegenden Zahl der Fälle folgt die **Abstufung** der Kündigungsfristen der Dauer der Betriebszugehörigkeit (BZ). In der höchsten Stufe variiert die Zahl der erforderlichen Betriebszugehörigkeitsjahre in der Regel zwischen 12 und 20. Die Kündigungsfristen erreichen in dieser obersten Stufe zwischen 6 Wochen zum Wochenende (Textilindustrie Baden-Württemberg, Arbeiter) und 12 Monate zum Quartalsende (Landwirtschaft Bayern, Angestellte).

In einigen Bereichen ist die Kündigungsfrist an eine **Kombination** aus Lebensalter und Betriebszugehörigkeit geknüpft. So beträgt in der chemischen Industrie die maximale Kündigungsfrist 6 Monate zum Quartalsende, wenn die Summe aus Lebens- und Unternehmenszugehörigkeitsjahren mindestens 75 ergibt. Bei Volkswagen beträgt die Kündigungsfrist der Angestellten bei einer Betriebszugehörigkeit ab 12 Jahren bis zum 50. Lebensjahr 6 Monate zum Quartalsende, ab dem 50. Lebensjahr dagegen 9 Monate zum Quartalsende.

Zusätzlich zu den verlängerten Kündigungsfristen wird in vielen Tarifverträgen ein **besonderer Kündigungsschutz** vereinbart. Er sieht zumeist vor, dass bei Erreichen eines bestimmten Lebensalters und einer bestimmten Betriebszugehörigkeit eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen wird bzw. nur noch aus „wichtigem Grund“¹ gekündigt werden kann. Die Grenzen, ab denen dieser spezielle Kündigungsschutz für ältere ArbeitnehmerInnen wirksam wird, fallen unterschiedlich aus.

Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden: Kündigungsschutz bereits ab dem 53. Lebensjahr und bei 3 Jahren Betriebszugehörigkeit.

Groß- und Außenhandel NRW: 53 Lebensjahre und 12 Jahre Betriebszugehörigkeit (für Betriebe mit mehr als 100 ArbeitnehmerInnen).

Eisen- und Stahlindustrie: 50 Lebensjahre und 15 Jahre Betriebszugehörigkeit.

Steinkohlenbergbau Ruhr: 45 Lebensjahre und 20 Jahre Betriebszugehörigkeit.

In einer Reihe von Tarifbereichen besteht kein besonderer Kündigungsschutz. Dazu zählen u. a.: Bauhauptgewerbe, Druckindustrie, chemische Industrie, Einzelhandel Ost, Gebäudereinigerhandwerk NRW und Berlin, Landwirtschaft Bayern, Metallindustrie Sachsen, Papier verarbeitende Industrie.

In einigen Bereichen gibt es spezielle **Kündigungsschutzbestimmungen bei Rationalisierungsmaßnahmen**. Sie beinhalten teilweise längere Kündigungsfristen bzw. einen ver-

¹ Eine fristlose Kündigung aus wichtigem Grund (außerordentliche Kündigung) kann nach § 626 BGB nur ausgesprochen werden, „wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist ... nicht zugemutet werden kann“.

besserten Kündigungsschutz. Zum Teil verbessern sie auch den Kündigungsschutz nach einer Rationalisierungsbedingten Versetzung. Beispiele:

Bankgewerbe: Ab 25 Jahren Betriebszugehörigkeit und 2 Jahren vor gesetzlichem Rentenbezug ist zu prüfen, ob eine andersartige einvernehmliche Beendigung (z. B. durch Zahlung eines Überbrückungsgeldes) möglich ist. Nach dem 58. Lebensjahr und 10 Jahren Betriebszugehörigkeit kommt statt einer unvermeidbaren Kündigung die tarifliche Vorruhestandsregelung zum Zuge.

Papier verarbeitende Industrie: Ab 60. Lebensjahr und 25 Jahren Betriebszugehörigkeit ist eine Kündigung nur möglich, wenn eine anderweitige Beschäftigung im Betrieb nicht möglich ist. Die Kündigungsfrist beträgt, falls der Kündigungsschutz nicht greift, ab 60. Lebensjahr und 25 Jahren Betriebszugehörigkeit 12 Monate.

Energieversorgung NRW (GWE-Bereich) und Ost (AVEU): Nach Übernahme einer anderen Tätigkeit ist keine Kündigung während der ersten sechs Monate wegen unzureichender Arbeitsleistung möglich.

Insgesamt zeigt sich: Die Regelungen zum Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses weisen zweifelsohne einen starken Altersbezug auf. Dadurch, dass zumeist nicht lediglich das Lebensalter allein als Anknüpfungspunkt für die Schutzbestimmungen dient, werden vor allem Beschäftigte mit einer langen Betriebszugehörigkeit begünstigt. Tendenziell werden also Stammebelegschaften begünstigt, während Beschäftigte mit einer größeren betrieblichen Mobilität oder mit häufigerer Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, wie z.B. Frauen, einen schwächeren Schutz genießen. In einigen Tarifverträgen, u.a. in den Bereichen chemische Industrie, Deutsche Bahn, Groß- und Außenhandel NRW werden allerdings bestimmte Phasen der familienbedingten Unterbrechung (z. B. Erziehungsurlaub) auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet. In anderen Bereichen werden immerhin solche Zeiten nicht als Unterbrechung gewertet, so dass nach Wiedereinstellung frühere Phasen der Betriebszugehörigkeiten nicht verfallen. Dies gilt z.B. in der Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden und in der Landwirtschaft Mecklenburg-Vorpommern.

4. Entgelt

Im Bereich der tariflichen Entgeltgestaltung treten altersbezogene Regelungen in verschiedenen Bereichen auf. Erstens können die Löhne, Gehälter bzw. Entgelte selbst nach dem Alter bzw. der Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelt sein. Zweitens können Regelungen zur Verdienstsicherung bestehen, von denen vor allem ältere ArbeitnehmerInnen profitieren und drittens gibt es altersabhängige Regelungen zu Abfindungszahlungen bei Kündigungen.

4.1 Altersbezogene Staffelung der Tarifentgelte

Die tarifliche Entgeltdifferenzierung bezieht sich zunächst auf verschiedene *altersunabhängige* Dimensionen. So existieren in der Mehrzahl der Tarifbereiche noch getrennte Ta-

rife für die Beschäftigtengruppen ArbeiterInnen und Angestellte. Teilweise gibt es auch noch innerhalb dieser Gruppen gesonderte Tabellen, wie z. B. für kaufmännische und technische Angestellte. Die Vergütungsgruppen in den Lohn- und Gehaltstabellen werden in aller Regel nach dem Grad der qualifikatorischen und sonstigen Anforderung definiert und gegliedert, wobei die Zahl der Vergütungsgruppen je nach Tarifbereich und Beschäftigtengruppe stark variieren kann. Erst bei der *inneren* Abstufung der einzelnen Vergütungsgruppen kommt es vielfach zu einer Differenzierung, bei der auch (indirekt) altersbezogene Kriterien eine Rolle spielen. Zumeist orientiert sich die Staffelung der tariflichen Grundvergütung *innerhalb* der Vergütungsgruppen an der Dauer der Tätigkeit im Betrieb bzw. innerhalb des Berufs / der Tätigkeit oder auch in der konkreten Tarifgruppe. Die Analyse der ausgewählten Tarifbereiche zeigt:

- In den Lohngruppen für die gewerblichen Beschäftigten finden sich so gut wie keine altersbezogenen Differenzierungen. Wenn das Alter eine Rolle spielt, dann allenfalls indirekt, weil mit zunehmender Berufserfahrung (und damit Lebensalter) ein Aufrücken in höhere Lohngruppen *möglich* wird.
- In den Gehalts- bzw. Entgeltgruppen für die Angestellten bzw. ArbeitnehmerInnen insgesamt ist eine *direkte* Altersankoppelung allenfalls bei jüngeren Beschäftigten in den unteren Gruppen verbreitet. Mit Ausnahme des öffentlichen Dienstes reicht die Staffelung nicht über das 28. Lebensjahr hinaus.
- Bei der *indirekten* Altersverknüpfung über die Berufsjahre reicht die Spannweite von 2 bis max. 21 Jahre und die Zahl der Entgeltstufen von 2 bis max. 16.

Insgesamt ist das „**Senioritätsprinzip**“ im Sinne einer *automatischen* altersgebundenen Entgeltanhebung im Bereich der Entgeltstaffelung nur mäßig ausgeprägt. Die folgenden Beispiele verdeutlichen die unterschiedlichen Ausprägungen:

Bankgewerbe:

- ArbeitnehmerInnen: je nach Gehaltsgruppe zwischen 3 und 7 Stufen bei bis zu 11 Berufsjahren

Bauhauptgewerbe:

- ArbeiterInnen: keine Altersstaffelung
- Angestellte: je nach Gehaltsgruppe 2/3/4 Stufen nach 1/3/5/7 Berufsjahren in der Gruppe
- Poliere: 3 Stufen nach 1/4/7 Berufsjahren als Polier

Chemische Industrie:

- ArbeitnehmerInnen: 4 Stufen nach 0/2/4/6 Gruppenjahren

Einzelhandel NRW:

- Angestellte: je nach Gehaltsgruppe 3 bzw. 6 Stufen nach Tätigkeitsjahren (1.u. 2./3. bis 5./nach dem 5.) bzw. Berufsjahren (1./2./3./4./5./6.)

Energieversorgung NRW (GWE-Bereich):

- ArbeitnehmerInnen: je nach Entgeltgruppe bis zu 9 Stufen nach (max.) 16 Gruppenjahren

Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden:

- ArbeiterInnen: keine Altersstaffelung
- Angestellte: 4 Stufen im 1./2./3./4. Berufsjahr

Öffentlicher Dienst:

- ArbeiterInnen (Bund, Länder, Gemeinden): in jeder Gruppe 8 Stufen, nach 18. Lebensjahr alle 2 Jahre eine Stufe (2/4/6/8/10/12/14 Beschäftigungsjahre)
- Angestellte (Gemeinden): bis zu 12 Stufen, nach 21. bzw. 23. Lebensjahr alle 2 Jahre eine Stufe (bis zum 43. bzw. 45. Lebensjahr)

4.2 Verdienstsicherung

Eine klassische Funktion gewerkschaftlicher Tarifpolitik ist die Absicherung der Beschäftigten im Fall von wirtschaftlichen und sozialen Risiken. Insofern nimmt es nicht wunder, wenn gerade die Regelungen zur Verdienstsicherung in den untersuchten Tarifbereichen weit verbreitet sind. Ähnlich wie beim Kündigungsschutz setzen die Schutzregelungen bei einer bestimmten Kombination von Lebensalter und Betriebszugehörigkeit ein. Das erforderliche Lebensalter schwankt zwischen 40 und 55 Jahren, die Betriebszugehörigkeit zwischen einem und 20 Jahren. Die Verdienstsicherung garantiert häufig das bisherige Verdienstniveau (etwa auf Basis des Durchschnittsverdienstes) manchmal dauerhaft, oft auch nur für eine begrenzte Zeit. Gelegentlich wird die Verdienstsicherung stufenweise abgeschmolzen, etwa durch Verrechnung mit künftigen Tarifsteigerungen.

Tarifliche Verdienstsicherung/Schutz vor Abgruppierung (Auswahl)

Tarifbereich (V=Voraussetzung, G=Grund, A=Absicherung)	
Bankgewerbe West und Ost	
V	15 J. BZ o. n.v. 40. Lj. u. 10 J. BZ
G	Änderungskündigung i.V.m. Ratio-TV
A	Differenz als Zulage, auf die allg. Tarifierhöhungen voll angerechnet werden (Voraussetzung: in vorangegangenen 3 J. in bisheriger Tarifgruppe)
Bekleidungsindustrie West	
V	n. v. 55. Lj. u. 10 J. BZ
G	Verbleib älterer AN am Arbeitsplatz bzw. Versetzung durch Änderungskündigung
A	95 % des Durchschnittsverdienstes
Chemische Industrie West und Ost	
V	ab 50. Lj. u. 10 J. BZ
G	Umsetzung wegen Rationalisierung oder sonst. betriebsbedingter Gründe
A	Sicherstellung der bisherigen Monatsbezüge für die ersten 9 Mon. Betriebliche Regelung zur Gewährleistung des Tarifentgelts der letzten Entg.Gr.
Deutsche Bahn AG	
V	ab 55 Lj. u. 10 J. BZ
G	Nachlassen der Kräfte infolge langj. Arbeit oder wegen Alterserscheinungen
A	keine Rückstufung in niedrigere Entg.Gr.
Einzelhandel NRW	
V	ab 50. Lj. u. 15 J. BZ
G	Abgruppierung aufgrund alters-/gesundheitsbedingter Minderung
A	100 % für 30 Mon.
Eisen- und Stahlindustrie West und Ost	
V	ab 45. Lj. u. 15. J. BZ / 50. Lj. u. 10 J. BZ / 55. Lj. u. 5 J. BZ
G	Umsetzung aus Gesundheitsgründen
A	90 / 100 / 100 % des bisherigen Durchschnittsverdienstes

Energie- u. Versorgungswirtschaft Ost (AVEU)	
V	mehr als 20 J. BZ sowie n. v. 45. Lj.
G	Umsetzung wg. Arbeitsunfall od. unverschuldeter Berufsunfähigkeit
A	bisherige Tabellenvergütung ohne Zulage in Höhe der Differenz zwischen neuer Vergütung zzgl. 50 % etwaiger Sozialvers.-Leistungen und der bisherigen Vergütung
Groß- und Außenhandel NRW	
V	53 Lj. u. 12 J. BZ
G	Änderungskündigung aufgrund alters- oder gesundheitsbedingter Leistungsminderung
A	100 %
Lausitzer und mitteldeutsche Braunkohlenindustrie	
V	50. Lj. u. 20 J. BZ bzw. 20 J. BZ im Bergbau oder 15 J. unter Tage
G	Umsetzung wegen altersbedingter Leistungsminderung od. betriebl. Gründe, Krankheitsfolgen
A	Differenz zwischen bisherigem u. neuem Grundgehalt als Ausgleichszulage
Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden	
V	ab 54. Lj. u. 1 J. BZ
G	Alterssicherung
A	100 % Durchschnittsverdienst
V	ab 40. Lj. u. 10 J. BZ
G	Abgruppierung bei Rationalisierungsmaßnahmen
A	100 % für mind. 3 Mon., danach 75/50/25 % der Diff. zwischen bisherigem u. neuem Verdienst

Quelle: WSI-Tarifarchiv. Stand: 31.12.2001

Anlässe für diese Sicherungsregelungen sind u. a.:

- Abgruppierung infolge von Rationalisierungsmaßnahmen
- alters- oder gesundheitsbedingte Leistungsminderung
- Arbeitsunfall, unverschuldete Berufsunfähigkeit, tätigkeitsbedingte Gesundheitsschädigung
- sozial gerechtfertigte Änderungskündigung
- Wegfall von Schichtdienst
- ganz allgemein: Gründe, die die Beschäftigten nicht zu vertreten haben

4.3 Abfindung

Zur Abmilderung der Folgen des Arbeitsplatzverlustes dienen die tariflichen Abfindungsregelungen. Sie sehen eine meist nach Lebensalter und Betriebszugehörigkeitsdauer gestaffelte Zahlung von mehreren Monatsgehältern vor. Voraussetzung ist in einigen Tarifbereichen, dass die Kündigung im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen steht. Staffelung und Höhe der Zahlung fallen je nach Tarifvertrag sehr unterschiedlich aus. Betrachtet man die Zahl der maximal gezahlten Monatsentgelte ergibt sich folgendes Bild:

Maximale tarifliche Abfindungszahlung - ausgewählte Bereiche -

Tarifbereich	Voraussetzung	max. Monatsentgelte
Bankgewerbe	56. Lj. u. 26 J. BZ	14
Bekleidungsindustrie West	55. J. u. 25 J. BZ	12
Chemische Industrie ¹	60. Lj. u. 25 J. BZ	6
Deutsche Post AG	n.v.55. Lj. u. 25 J. BZ	18
Druckindustrie	58. Lj. u. 25 J. BZ	12

Holz verarbeitende Industrie Nord-westdeutschland	64. Lj. u. 25 J. BZ	9
Metallindustrie Nordwürttemberg/ Nordbaden	59. Lj. u. 25 J. BZ	9
Öffentlicher Dienst West	55. Lj. u. 25 J. BZ	18
Papier verarbeitende Industrie	58. Lj. u. 25 J. BZ	10
Süßwarenindustrie West	60. Lj. u. 25 J. BZ	12
Versicherungsgewerbe	58. Lj. u. 28 J. BZ	16

1 Bei Arbeitslosigkeit ab 45. Lj. u. 10 J. BZ weitere Abfindung: bis zu 12 Mon. Differenz zwischen Arbeitslosengeld und 90 % des Nettoverdienstes.

Quelle: WSI-Tarifarchiv. Stand: 31.12.2001.

Keine Abfindungsregelungen gibt es u. a. in den Bereichen: Bauhauptgewerbe, Einzelhandel NRW/Ost, Groß- und Außenhandel NRW/Sachsen-Anhalt, Eisen- und Stahlindustrie, Kfz-Gewerbe NRW/Thüringen, Landwirtschaft Bayern, Mecklenburg-Vorpommern, Metallindustrie Sachsen, privates Verkehrsgewerbe NRW/Sachsen-Anhalt.

5. Arbeitszeit

Die tarifliche Arbeitszeitpolitik in Bezug auf die älteren ArbeitnehmerInnen kennt im Grundsatz zwei Regelungstypen: Zum einen die - im Vergleich zu den jüngeren Beschäftigten - kürzeren (regelmäßigen) Arbeitszeiten, zum anderen die Möglichkeit des früheren Ausstiegs aus dem Erwerbsleben. Der zweite Regelungstyp spielte in den 80er und 90er Jahren vor allem in Form von Vorruhestandstarifverträgen eine wichtige Rolle in der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik. Nach dem Auslaufen der gesetzlichen Fördermöglichkeiten wurden sie ab 1996 Zug um Zug durch die Altersteilzeittarifverträge abgelöst. Ende 2001 gab es 687 Altersteilzeittarifverträge für Tarifbereiche mit rund 16,2 Mio. Beschäftigten.

5.1 Altersteilzeit

Diese Verträge stocken in der Regel die Leistungen des Altersteilzeitgesetzes (AtG) auf. Während das AtG bei 50 % der Arbeitszeit 70 % des Nettoarbeitsentgelts und 90 % des Rentenversicherungsbeitrags vorsieht, ermöglichen die meisten Tarifverträge ein Nettoverdienstniveau von 85 % und mehr sowie teilweise auch einen Ausgleich des niedrigeren Rentenniveaus. In manchen Tarifbereichen besteht kein Rechtsanspruch der Beschäftigten oder er ist durch bestimmte (teils jahrgangsbezogene) Quoten begrenzt. Zum Teil können auch betriebliche Belange bzw. Interessen gegen die Inanspruchnahme geltend gemacht werden.

Faktisch wird die Altersteilzeit kaum als Teilzeit in Anspruch genommen, üblich ist das „Blockmodell“, bei dem die Beschäftigten in der ersten Blockphase vollzeitlich arbeiten und in der zweiten Phase voll freigestellt werden. Insofern handelt es sich nicht um eine Verkürzung der laufenden Arbeitszeit, sondern um eine vorverlegte Ruhestandsgrenze. Die Beispiele in der nachstehenden Übersicht verdeutlichen das Regelungs- und Leistungsspektrum.

Tarifliche Altersteilzeit (Auswahl)

Tarfbereich	Ab ... J.	Nettoverdienst	Rentenbeitrag	Rentenauf- stockung
Bankgewerbe	gesetzliche Regelung			
Chemische Industrie	55	85	90	ja
Deutsche Post AG	55	89	90	-
Deutsche Telekom AG	55	85/88	90	-
Druckindustrie	57 ¹⁾	85	90	-
Einzelhandel NRW/Ost	55	82,5	90	-
Eisen und Stahl NRW	55	85	95	ja
Energiewirtschaft NRW	gesetzliche Regelung			
Groß- u. Außenhandel NRW/S.-A.	55	82,5	90	-
Holz und Kunststoff NRW	55 ²⁾	80	95	ja
Lausitzer u. mitteldt. Braunkohle	55	80	90	ja
Kfz-Gewerbe NRW	55 ³⁾	82	95	-
Metall Nordw./Nordb.	55 ⁴⁾	82	95	ja
Öffentlicher Dienst	55 ⁵⁾	83	90	ja
Süßwarenindustrie	55 ⁵⁾	80	92	-
Versicherungen	55/57	75	90	ja

Rechtsanspruch:

¹⁾ bei ständiger Wechsel- oder Nachtschicht in den letzten 5 Jahren

²⁾ ab 57. Lj.; ³⁾ ab 61. Lj.; ⁴⁾ ab 57./61. Lj.; ⁵⁾ ab 60 Lj.

Quelle: WSI-Tarifarchiv. Stand: 31.12.2001.

5.2 Altersgestaffelte Arbeitszeit

Anders sieht dies in den wenigen Fällen aus, bei denen die regelmäßige Arbeitszeit für ältere ArbeitnehmerInnen verkürzt wird. Die Regelungen betreffen die Wochen- und die Jahresarbeitszeit bzw. den Urlaub:

Wochenarbeitszeit

- **Kfz-Gewerbe** NRW: Die Beschäftigten ab dem 45./50./55. Lebensjahr arbeiten 36/35,5/35 Std./Woche.
- **Chemische Industrie**: Ab dem 57. Lebensjahr Altersfreizeit von 2,5 Std./Woche (nicht parallel zu Altersteilzeit).
- **Debis**: Ab 50./53./55. Lebensjahr 2/4/5 Std./Woche Arbeitszeitverkürzung; Gutschrift auf ein Langzeitkonto oder als Arbeitszeitverkürzung auf 38/36/35 Std./Woche. Nach 10 J. Betriebszugehörigkeit Möglichkeit zur Beantragung der Reduzierung auf 35 Std./Woche.

Jahresarbeitszeit/Urlaub

Während in der weit überwiegenden Mehrzahl der Tarfbereiche bereits seit langem ein einheitlicher Tarifurlaub von 30 Arbeitstagen/Jahr besteht, ist in einigen wenigen Bereichen der Urlaub (noch) altersgestaffelt.

- **Öffentlicher Dienst**: Bis zum 30./40./ nach 40. Lebensjahr beträgt der Urlaub 26/29/30 Arbeitstage. Vergleichbare Regelungen gibt es bei Bahn und Post.
- **Landwirtschaft** Bayern: Bei ArbeiterInnen ist der Urlaub gestaffelt nach einer Betriebszugehörigkeit bis 9 Jahren zwischen 22 - 25 Arbeitstagen, bei Angestellten ist er zwischen 20 - 30 Arbeitstagen gestaffelt nach Lebensjahren, Betriebszugehörigkeit (bis 50. Lebensjahr und 20 Jahren Betriebszugehörigkeit) und Gehaltsgruppe.

Zusätzlicher Urlaub/freie Tage

In einigen Bereichen gibt es diese Formen der Arbeitszeitverkürzung für ältere ArbeitnehmerInnen, teils in Abhängigkeit von belastender Arbeit wie z. B. Nacht- und Schichtarbeit:

- **Brauereien** Bayern: Zusätzlich zu 30 Arbeitstagen Urlaub gibt es für Beschäftigte ab 60/62 Lebensjahren und 10 Jahren Betriebszugehörigkeit 13/18 freie Tage/Jahr.
- **Druckindustrie**: Nach 58. Lebensjahr 2 bezahlte freie Tage/Jahr.
- **Hotels u. Gaststätten** Bayern: Ab 55 Lebensjahren und 10 Jahren Betriebszugehörigkeit 5 Arbeitstage zusätzlicher Urlaub.
- **Energiewirtschaft** NRW: Bei v. 50./52. Lebensjahr mit mindestens 40 Nachtschichten im Vorjahr gibt es 3/4 Freistellungstage; ähnliche Regelung im Osten.
- **Privates Verkehrsgewerbe** Rheinland Pfalz: 1/2/3/4 Tage/Jahr Zusatzurlaub nach 4/6/8/10 Jahren Betriebszugehörigkeit; 5 Tage/Jahr Zusatzurlaub nach 12 Jahren Betriebszugehörigkeit und nach dem 50. Lebensjahr.
- **Steinkohlenbergbau** Ruhr: Zusatzurlaub von 3 Arbeitstagen für Arbeitnehmer unter Tage und Arbeitnehmer über Tage, die 15 Jahre unter Tage beschäftigt waren.

Langzeitkonten

Vereinzelte bestehen auch Regelungen zu Langzeitkonten, die einen früheren Ausstieg aus dem Arbeitsleben ermöglichen:

- **Heizungsindustrie** Hessen: Ab 50. Lebensjahr Vereinbarung von Langzeitkonten möglich.
- **Eisen- und Stahlindustrie** NRW: Ab 45. Lebensjahr Buchung von Zeitanteilen bis zu 20 % (übrige Beschäftigte bis 15 %) des Jahresentgelts auf ein Langfristkonto möglich.
- **Debis**: Ab 50./53./55. Lebensjahr 2/4/5 Std./Woche Arbeitszeitverkürzung; es kann eine Gutschrift auf ein Langzeitkonto erfolgen.

6. Arbeitsorganisation/Arbeitssicherheit

Ein tarifpolitischer Regelungsbedarf besteht bei älteren ArbeitnehmerInnen auch und gerade im Hinblick auf die konkrete **Gestaltung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation**. Das gewandelte Leistungsprofil und die infolge des jahrzehntelangen Belastungsgeschehens oft verringerte Leistungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen machen eigentlich eine spezifische arbeitspolitische Regulierung für diese Beschäftigtengruppen erforderlich. Tatsächlich finden sich in den Tarifverträgen aber so gut wie keine Bestimmungen, die sich dieses Problems annehmen. In allgemeiner Form definieren die meisten Tarifbestimmungen zur *leistungsbezogenen* Entgeltfindung eine grundlegende **Leistungsnorm**, die sicherstellen soll, dass die Beschäftigten die jeweilige Tätigkeit auch dauerhaft ohne gesundheitliche Beeinträchtigung durchführen können. Eine typische Formulierung für die Definition der Bezugs- oder Ausgangsleistung lautet beispielsweise: „*Als Normalleistung gilt jene menschliche Leistung, die von einem geeigneten, eingearbeiteten und geübten Arbeitnehmer auf Dauer erreicht werden kann, ohne dass Gesundheitsschäden eintreten.*“ (MTV Arbeiter **Textilindustrie** Baden-Württemberg vom 2.5.1996, § 13 Ziff. 4)². Aber weder gelten solche Bestimmungen in allen Tarifbereichen bzw. für die Tätig-

² Vgl. dazu ausführlicher Bispinck, R., Tarifentgelt nach Leistung und Erfolg, in: WSI (Hrsg.), WSI-Tarifhandbuch 2000, Frankfurt/Main 2000.

keiten, die faktisch aber nicht formal unter Leistungsbedingungen erbracht werden, noch garantieren sie die erwünschte Wirkung.

Darüber hinaus finden sich nur einzelne tarifliche Regelungen, die sich auf Arbeitsplatzwechsel, Begrenzung der Tätigkeitsdauer bzw. arbeitsmedizinische Untersuchungen älterer ArbeitnehmerInnen beziehen:

- **Holz verarbeitende Industrie** Sachsen: ArbeitnehmerInnen nach dem 40. Lebensjahr und mehr als 5 Jahren Schichtarbeit im gleichen Betrieb oder Unternehmen haben Anspruch auf Umsetzung auf einen vergleichbaren Arbeitsplatz (unter Berücksichtigung der Kündigungsfristen).
- **Deutsche Seehafenbetriebe**: Hafenarbeiter, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, sind auf Antrag hin von der Verpflichtung zur Nachtschichtarbeit zu befreien.

Spezielle Altersgrenzenregelungen gibt es in Tarifbereichen mit besonders hohen Sicherheitsanforderungen wie dem Luftverkehr.

- **DFS Deutsche Flugsicherung GmbH**, Offenbach: Hier endet das Arbeitsverhältnis von Fluglotsen nach 15 J. Tätigkeit in der Flugverkehrskontrolle u. v. 55. Lebensjahr; nach dem 52. Lebensjahr können sie - unter Inkaufnahme von Versorgungsabschlägen - jederzeit in den Ruhestand treten.
- **Deutsche Lufthansa AG** (Kabinenpersonal): Das Arbeitsverhältnis endet mit dem 55. Lebensjahr, im gegenseitigen Einvernehmen ist eine jeweils einjährige Verlängerung möglich bis max. zum 60. Lebensjahr.

In drei Bereichen gibt es auch altersabhängige Regelungen zu arbeitsmedizinischen Untersuchungen:

- **Deutsche Post AG** und **Deutsche Telekom AG**: Bei Bildschirmarbeit erfolgt alle 5 Jahre eine ärztliche Untersuchung, für Beschäftigte nach dem 45. (Dt. Telekom: 40.) Lebensjahr bereits alle 3 Jahre.
- **Privates Verkehrsgewerbe NRW**: Bei Fahrern von Kraftfahrzeugen über 7,5 t ab 50 Jahren und 5 Jahren Betriebszugehörigkeit übernimmt der Arbeitgeber die Kosten für fällige reguläre Gesundheitsuntersuchungen sowie die Umschreibung bzw. Verlängerung der Fahrerlaubnis.

Gemessen an dem Ziel differenzierter, altersgerecht gestalteter Arbeits- und Leistungsbedingungen muss man in diesem Regelungsbereich weitgehende Defizite konstatieren. Von einer systematischen Berücksichtigung dieser Problematik kann keine Rede sein. Dies gilt in gleicher Weise für die Qualifizierung und Weiterbildung.

7. Qualifizierung/Weiterbildung

Dieses für die künftige Arbeitsmarktentwicklung und die Beschäftigungsperspektiven älterer ArbeitnehmerInnen zentrale Thema entpuppt sich, wenn auch nicht ganz unerwartet, als fast komplette tarifpolitische Leerstelle. Zwar gibt es mittlerweile eine Vielzahl auch neuer Tarifbestimmungen zur beruflichen Qualifizierung und Weiterbildung³, doch die spezi-

³ Vgl. Bispinck, R., Qualifizierung und Weiterbildung in Tarifverträgen - Bisherige Entwicklung und Perspektiven, in: Rolf Dobischat/Hartmut Seifert (Hrsg.), Lernzeiten neu organisieren. Lebenslanges Lernen durch Integration von Bildung und Arbeit, Berlin 2001, S. 153-180.

ellen Bedürfnisse von und Anforderungen an ältere ArbeitnehmerInnen bleiben in den Tarifverträgen so gut wie unberücksichtigt. Dies gilt auch dann, wenn man den Blick über die in dieser Auswertung zugrunde gelegten 25 Tarifbereiche hinaus erweitert. Die wenigen Ausnahmen seien kurz skizziert:

Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden:

Im Qualifizierungstarifvertrag vom Juni 2001 findet sich ein kurzer Passus, der sich speziell auf die älteren ArbeitnehmerInnen bezieht. Zunächst ist im Vertrag festgehalten, dass alle Beschäftigten Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit dem Arbeitgeber haben, in dem gemeinsam festgestellt wird, ob ein Qualifizierungsbedarf besteht. Weiter heißt es dann: *„Soweit erforderlich, wird im Rahmen der Gespräche bei älteren Beschäftigten besonders auf deren Basiswissen im eigenen Aufgabengebiet eingegangen. Ziel ist, deren Qualifikation auf dem jeweils erforderlichen Stand für ihre Aufgabenerledigung zu halten.“* Ferner haben sich die Tarifvertragsparteien auf die Schaffung einer gemeinsamen Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung geeinigt. Zu den Aufgaben dieser Agentur zählt u. a. die Entwicklung von Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte.

Deutsche Bahn AG:

Bei der Deutschen Bahn AG sind für Beschäftigte, deren Beschäftigung wegfällt, umfangreiche Fördermaßnahmen vorgesehen, deren Dauer nach Lebensalter und Betriebszugehörigkeit gestaffelt ist. Zu den Fördermaßnahmen, die nach Möglichkeit auf die Erlangung eines neuen regulären Arbeitsverhältnisses zielen, gehören u.a. auch Qualifizierungsmaßnahmen. Beschäftigte beispielsweise, die zwischen 50 und 55 Jahre alt sind und 1/3/5 Jahre Betriebszugehörigkeit aufweisen, erhalten Fördermaßnahmen, die 12/24/27 Monate dauern.

Deutsche Telekom AG:

Die tariflichen Regelungen sehen Qualifizierungsprogramme bei Rationalisierungsmaßnahmen vor. Hier besteht die altersspezifische Regelung darin, dass ältere ArbeitnehmerInnen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, solche Maßnahmen ablehnen können.

Öffentlicher Dienst West:

Hier besteht eine vergleichbare Regelung wie bei der Telekom: Wenn ein/e über 55-jährige/r Beschäftigte/r keine Zustimmung zu einer Fortbildung/Umschulung im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen gibt, gilt dies nicht als „willkürliche Verweigerung“.

8. Tarifliche Jubiläumsregelungen

Zu den klassischen tariflichen Bestimmungen für ältere ArbeitnehmerInnen gehören die Regelungen zu Arbeits- und Dienstjubiläen. Sie beziehen sich zumeist auf die Freistellung normalerweise für einen Tag und/oder die Zahlung eines Bonus aus Anlass des Jubiläums. Das Jubiläumsgeld beträgt zwischen 204 € (Landwirtschaft Bayern nach 25 Jahren Be-

triebszugehörigkeit) und 1.023 € (Deutsche Bahn AG nach 50 Jahren Betriebszugehörigkeit). Die höchsten Beträge bei langjährigen Jubiläen fallen folgendermaßen aus:

Tarifliches Jubiläumsgeld bei langjähriger Betriebszugehörigkeit

Tarifbereich	Voraussetzung	Jubiläumsgeld	
Deutsche Bahn AG	50 J.	1.022,58 €	
Deutsche Post AG	50 J.	511,29 €	
Deutsche Telekom AG	50 J.	511,29 €	
Energie- u. Versorgungswirt. Ost (AVEU)	50 J.	1.022,58 €	
Landwirtschaft Bayern	Arb.	50 J.	383,47 €
	Ang.	50 J.	511,29 €
Lausitzer u. mitteldt. Braunkohle	45 J.	639,11 €	
Öffentlicher Dienst	50 J.	511,29 €	

Quelle: WSI-Tarifarchiv. Stand: 31.12.2001.

Bei Durchsicht der Tarifbereiche fällt auf, dass solche Regelungen keineswegs flächendeckend verbreitet sind. Ohne spezielle tarifliche Jubiläumsregelungen müssen die ArbeitnehmerInnen u.a. in folgenden Bereichen auskommen: Bauhauptgewerbe, Versicherungen, Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden, Sachsen, Kfz-Gewerbe, Einzelhandel, privates Verkehrsgewerbe NRW, Hotels und Gaststätten Bayern.

9. Sonstige Regelungen

Unter den sonstigen tariflichen Regelungen mit Altersbezug haben vor allem die Bestimmungen zum Bezug des Krankengeldes eine weite Verbreitung.

Tariflicher Krankengeldzuschuss (Auswahl)

Tarifbereich	Betriebszugehörigkeit	Zuschussdauer
Bankgewerbe	2/5/10/15/20/25 J.	7/20/33/46/59/72 W.
Bauhauptgewerbe Ang.	3/7/10 J.	6/8/12 W.
Brauereien Bayern	5/10/15 J.	2/4/6 W.
Chemische Industrie	2/5/10/15/20 J.	2/3/4/5/6 Mon.
Einzelhandel NRW	10 J.	6 W.
Energiewirtschaft NRW (GWE-Bereich)	3 Mon./2/3/10 J.	7/10/20/36 W.
Groß- u. Außenhandel NRW	5/10 J.	bis 3 Mon./ freies Ermessen
Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden	2/4/6 J.	1/2/3 Mon.
Mineralöl RWE-DEA	2/8/15 J.	6/12/20 W.
Steinkohlenbergbau	3/15 J.	7.-13./14.-26. W AU
Süßwarenindustrie West	2/5 J.	2/4 W.
Textilindustrie Baden-Württemberg Ang.	5/10 J.	1/2 Mon.
Versicherungsgewerbe	2/5/10/15/20/25 J.	13/26/39/52/65/78 W.

Quelle: WSI-Tarifarchiv. Stand: 31.12.2001.

Das gesetzliche Krankengeld wird nach der Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber für längstens 78 Wochen im Zeitraum von drei Jahren gezahlt und beträgt 70 % des regelmäßigen Bruttoarbeitseinkommens und maximal 90 % des Nettoeinkommens. Die Tarifverträge sehen vielfach einen **Krankengeldzuschuss** vor, der diese Lücke zumindest teilweise

schließen soll. Dieser Zuschuss ist in seiner Dauer häufig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig. Dabei fallen die Regelungen wiederum sehr unterschiedlich aus. Zum Teil wird der Zuschuss auch nur unter einschränkenden Bedingungen gezahlt.

10. Zusammenfassung

Der Durchgang durch die altersbezogenen Regelungen in den Tarifverträgen fördert manches Altbekannte zu Tage, korrigiert aber auch Klischees über die Tarifvertragsstrukturen und deckt nicht zuletzt wichtige Defizite der tariflichen Gestaltung altersgerechter Arbeits- und Einkommensbedingungen auf. Folgende Punkte sind festzuhalten:

- Am stärksten ausgeprägt ist der Altersbezug bei den tariflichen Regelungen, die sich auf den **Bestandsschutz** des Arbeitsverhältnisses beziehen. Die an der Betriebszugehörigkeit und dem Lebensalter festgemachten Bestimmungen zu Kündigungsfristen und Kündigungsschutz sind einerseits Ausdruck der besonderen Risiken älterer ArbeitnehmerInnen, andererseits schließen sie aufgrund ihrer Stammebelegschaftsorientierung Beschäftigte mit einem weniger unternehmensstabilen und häufig unterbrochenen Erwerbsverlauf von der angestrebten Schutzwirkung aus.
- Die tariflichen **Vergütungsstrukturen** weisen - von Einzelfällen abgesehen - nur in geringem Maße ein „Senioritätsprinzip“ im Sinne einer automatischen altersgebundenen Entgeltanhebung auf. Die „Sitzprämie“ ist - entgegen weit verbreiteter Auffassung - also kein durchgängiges Charakteristikum der tariflichen Entgeltbestimmungen.
- Die **Verdienstsicherung** ist weit, aber keineswegs flächendeckend verbreitet und wird - ähnlich wie die Bestandsschutzbestimmungen - bei einer Kombination von Lebensalter und Betriebszugehörigkeit wirksam. Risiken und Nebenwirkungen sind daher auch vergleichbar. Das Gleiche gilt für die Regelungen zur **Abfindung**.
- Die tariflichen **Arbeitszeitregelungen** bieten ein gemischtes Bild: Nur in wenigen Bereichen gibt es kürzere Arbeitszeiten für ältere (und besonders belastete) Beschäftigtengruppen entweder in Form kürzerer Wochenarbeitszeit oder zusätzlicher freier Tage und Urlaub. Nahezu flächendeckend wurden dagegen Tarifverträge zur Altersteilzeit vereinbart, z. T. flankiert von Langzeitkonten. Das zugrunde liegende Prinzip lautet also eher kürzere Lebensarbeitszeit als kürzere Arbeitszeit während des Erwerbslebens.
- Im Bereich von **Arbeitsorganisation, Leistungspolitik** und **Qualifizierung** sind die bei weitem größten Defizite im tariflichen Regelungsbestand zu konstatieren. Von wenigen Ausnahmen abgesehen sind kaum Tarifverträge zu finden, die hier mit Blick auf die Probleme älterer ArbeitnehmerInnen gezielt Rahmenregelungen bereitstellen.

Fazit: Der altersbezogene tarifliche Regelungsbestand ist in Teilen überarbeitungsbedürftig, vor allem aber bestehen erhebliche qualitative Regelungslücken und -defizite. Ein systematisches tarifpolitisches Konzept für eine altersgerechte Gestaltung der Arbeits- und Einkommensbedingungen ist erst noch zu entwickeln.

Anhang:
Tarifliche Regelungen im tabellarischen Überblick

	Seite
1. Tarifliche Kündigungsfristen und besonderer Kündigungsschutz für ältere ArbeitnehmerInnen und bei Rationalisierungsmaßnahmen.....	19 - 23
2. Tarifliche Entgeltstaffelung nach Berufs- und Lebensjahren	24 - 25
3. Tarifliche Verdienstsicherung/Schutz vor Abgruppierung	26 - 29
4. Tarifliche Abfindungsregelungen.....	30 - 31
5. Tarifliche Arbeitszeitregelungen für ältere ArbeitnehmerInnen.....	32 - 34
6. Tarifliche Regelungen zur Altersteilzeit	35 - 41
7. Tarifliche Arbeitsorganisation/Arbeitssicherheit.....	42 - 43
8. Tarifliche Qualifizierung/Weiterbildung.....	44
9. Tarifliche Jubiläumsregelungen.....	45
10. Sonstige tarifliche Regelungen.....	46 - 47

Tarifliche Kündigungsfristen und besonderer Kündigungsschutz für ältere ArbeitnehmerInnen

Bankgewerbe West und Ost, AN				
Grundfrist 6 W/QE	ab 5 J. 3 M/QE	ab 8 J. 4 M/QE	ab 10 J. 5 M/QE	ab 12 J. 6 M/QE
Kündigungsschutz: n.v. 50. Lj. u. 10 J. BZ (gilt nicht bei Vorliegen eines wichtigen Grundes oder bei Betriebsänderungen i.S.v. § 111 BetrVG)				
Bauhauptgewerbe West und Ost, Arb./Ang.				
Arb.: Grundfrist 6 WT	ab 6 M 12 WT	ab 3 J. 1 M/ME	ab 5 J. 2 M/ME	ab 8 J. 3 M/ME
	ab 10 J. 4 M/ME	ab 12 J. 5 M/ME	ab 15 J. 6 M/ME	ab 20 J. 7 M/ME
Ang.: gesetzl. Bestimmungen				
Kündigungsschutz: -				
Bekleidungsindustrie Bayern ohne Unterfranken, Arb./Ang.				
Arb.: Grundfrist 2 W/WE	ab 5 J. u. 30 Lj. 1 M/ME	ab 10 J. u. 35 J. Lj. 2 M/ME	ab 20 J. u. 45 Lj. 3 M/QE	
Ang.: Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen.				
Kündigungsschutz: 55. Lj. u. 10 J. BZ				
Chemische Industrie West und Ost, AN				
Grundfrist 2 W bis 2 J. BZ	¹ bis Messzahl 25 mit mind. 2 J. BZ 2 W/ME	ab Messzahl 26 mit mind. 2 J. BZ 1 M/ME	Messzahl 35 mit mind. 3 J. BZ 6 W/ME	Messzahl 40 mit mind. 5 J. BZ 2 M/ME
	Messzahl 45 mit mind. 5 J. BZ 3 M/QE	Messzahl 60 4 M/QE	Messzahl 70 5 M/QE	Messzahl 75 6 M/QE
Kündigungsschutz: -				
Deutsche Bahn AG West und Ost, AN				
Grundfrist 4 W/ME	ab 2 J. 1 M/ME	ab 5 J. 2 M/ME	ab 8 J. 3 M/ME	ab 10 J. 4 M/ME
	ab 12 J. 5 M/ME	ab 15 J. 6 M/ME	ab 20 J. 7 M/ME	
Kündigungsschutz: ab 55. Lj. u. 10 J. BZ. (Ausnahme: wichtiger Grund, Sozialplan)				
Deutsche Post AG West und Ost, Arb.				
Grundfrist 4 W/ME	bis 1 J. 6 W/ME	ab 5 J. 3 M/ME	ab 8 J. 4 M/ME	ab 10 J. 5 M/ME
	ab 12 J. 6 M/ME	ab 15 J. 7 M/ME		
Kündigungsschutz: ab 50. Lj. u. 15 J. Postdienstzeit (Ausnahme: wichtiger Grund, ordentliche Kündigung zum Zwecke der Herabgruppierung einmalig um eine Gr. möglich; bei andauernder AU und Ansprüchen auf Betriebsrente mit Besitzstandswahrungskomponente)				
Deutsche Post AG West und Ost, Ang.				
Grundfrist 2 W/ME	ab 4 Mon. 1 M/ME	ab 1 J. 6 W/QE	ab 5 J. 3 M/QE	ab 8 J. 4 M/QE
	ab 10 J. 5 M/QE	ab 12 J. 6 M/QE		
Kündigungsschutz: ab 50. Lj. u. 15 J. Postdienstzeit (Ausnahme: wichtiger Grund, ordentliche Kündigung zum Zwecke der Herabgruppierung einmalig um eine Gr. möglich)				
Deutsche Telekom AG West und Ost, AN				
Grundfrist 4 W/15. d. M. oder ME	ab 3 J. 2 M/ME	ab 5 J. 4 M/ME	ab 8 J. 5 M/ME	ab 10 J. 6 M/ME
	ab 12 J. 7 M/ME			
Kündigungsschutz: ab 50. Lj. u. 15 J. BZ (Ausnahme: wichtiger Grund, andauernde Arbeitsunfähigkeit in Verbindung mit Rentenansprüchen, Änderungskündigung möglich aus betriebl. Gründen, AN dauernd außerstande ist, arbeitsvertragl. Leistung zu erbringen)				

¹ Messzahl = Summe aus Lebens- und Unternehmenszugehörigkeitsjahren

Kündigungsfristen und Kündigungsschutz für ältere ArbeitnehmerInnen (Fortsetzung)

Druckindustrie West u. Ost, Arb., NRW u. Ost, Ang.				
Arb.: Grundfrist 14 Tage zum Freitag		Im Übrigen gilt für Kündigungen § 622 Abs. 2 BGB.		
Ang.: Grundfrist 6 W/QE		Es gilt das AngKSchG v. 9.7.1926.		
Kündigungsschutz: -				
Einzelhandel Nordrhein-Westfalen, Arb./Ang.				
Grundfrist	ab 5 J.	ab 8 J.	ab 10 J.	ab 12 J.
6 W/ME	3 M/ME	4 M/ME	5 M/ME	6 M/ME
Kündigungsschutz: ab 53. Lj. und 15 J. BZ (in Unternehmen mit mehr als 50 Vollzeit-AN)				
Einzelhandel Ost, Arb./Ang.				
Grundfrist	ab 5 J.	ab 8 J.	ab 10 J.	ab 12 J.
6 W/ME	3 M/ME	4 M/ME	5 M/ME	6 M/ME
	ab 15 J.			
	7 M/ME			
Kündigungsschutz: -				
Eisen- und Stahlindustrie West und Ost, Arb./Ang.				
Grundfrist	ab 5 J.	ab 8 J.	ab 10 J.	ab 12 J.
4 W/ME	2 M/ME	3 M/ME	4 M/ME	5 M/ME
	ab 15 J.	ab 20 J.		
	6 M/ME	7 M/ME		
Kündigungsschutz: ab 50. Lj. und 15 J. BZ				
Energiewirtschaft NRW (GWE-Bereich), AN				
Grundfrist	ab 5 J.	ab 8 J.	ab 10 J.	ab 12 J.
6 W/QE	3 M/QE	4 M/QE	5 M/QE	6 M/QE
Kündigungsschutz: n. v. 50. Lj. u. 20 J. BZ (gilt nicht bei Wegfall des Arbeitsplatzes u. wenn anderer angemessener Arbeitsplatz nicht angeboten werden kann)				
Energie- u. Versorgungswirtschaft Ost (AVEU), AN				
Grundfrist	ab 6 M	ab 5 J.	ab 8 J.	ab 10 J.
1M/ME	6 W/QE	3 M/QE	4 M/QE	5 M/QE
	ab 12 J.			
	6 M/QE			
Kündigungsschutz: n. v. 45. Lj. u. 20 J. BZ (gilt nicht für Änderungskündigung o. betriebsbedingte Kündigung)				
Gebäudereinigerhandwerk NRW, Arb. (ab 20 AN)				
Grundfrist	ab 5 J.	ab 8 J.	ab 10 J.	ab 12 J.
2 W	1 M/ME	3 M/ME	4 M/ME	5 M/ME
	ab 15 J.	ab 20 J.		
	6 M/ME	7 M/ME		
Kündigungsschutz: -				
Gebäudereinigerhandwerk NRW, Ang. (ab 20 AN)				
Grundfrist	ab 2 J.	ab 5 J.	ab 8 J.	ab 10 J.
4 W. z. 15. d. M. oder ME	1 M/ME	2 M/ME	3 M/ME	4 M/ME
	ab 12 J.	ab 15 J.	ab 20 J.	
	5 M/ME	6 M/ME	7 M/ME	
Kündigungsschutz: -				
Gebäudereinigerhandwerk Berlin-West und -Ost, Arb.				
Grundfrist	ab 5 J.	ab 8 J.	ab 10 J.	ab 12 J.
12 WT	2 M/ME	3 M/ME	4 M/ME	5 M/ME
	ab 15 J.	ab 20 J.		
	6 M/ME	7 M/ME		
Kündigungsschutz: -				
Gebäudereinigerhandwerk Berlin-West und -Ost, Ang.				
Grundfrist	ab 5 J.	ab 8 J.	ab 10 J.	ab 12 J.
1 M/ME	2 M/ME	3 M/ME	4 M/ME	5 M/ME
	ab 15 J.	ab 20 J.		
	6 M/ME	7 M/ME		
Kündigungsschutz: -				

Kündigungsfristen und Kündigungsschutz für ältere ArbeitnehmerInnen (Fortsetzung)

Groß- und Außenhandel NRW, Arb./Ang.				
Grundfrist 1 M/ME	ab 5 J. 3 M/ME	ab 8 J. 4 M/ME	ab 10 J. 5 M/ME	ab 12 J. 6 M/ME
Kündigungsschutz: n. v. 53. Lj. u. mind. 12 J. BZ (Betriebe mit mehr als 100 AN, nur mit Zustimmung des BR)				
Groß- und Außenhandel Sachsen-Anhalt, Arb./Ang.				
Grundfrist 4 W/ME	ab 5 J. 2 M/ME	ab 8 J. 3 M/ME	ab 10 J. 4 M/ME	ab 12 J. 5 M/ME
	ab 15 J. 6 M/ME	ab 20 J. 7 M/ME		
Kündigungsfrist für ältere AN/Kündigungsschutz: 50 Lj. u. 15 J. BZ - 12 M/ME				
Holz verarbeitende Industrie Westfalen-Lippe, Arb./Ang.				
1 M zum 15. des Monats oder zum ME. Für den AN günstigere gesetzliche oder vertragliche Kündigungsfristen werden hiervon nicht berührt.				
Kündigungsschutz: 55 Lj. u. 10 J. BZ				
Holz verarbeitende Industrie Sachsen, Arb./Ang.				
Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen.				
Kündigungsschutz: -				
Hotel- u. Gaststättengewerbe Bayern, AN				
Grundfrist 4 W	nach 2 J. 1 M/ME	nach 5 J. 2 M/ME	nach 8 J. 3 M/ME	nach 10 J. 4 M/ME
	nach 12 J. 5 M/ME	nach 15 J. 6 M/ME	nach 20 J. 7 M/ME	
Kündigungsschutz: gesetzlich				
Hotel- u. Gaststättengewerbe Sachsen, AN				
Grundfrist 4 W/15. o. ME	nach 2 J. 1 M/ME	nach 5 J. 2 M/ME	nach 8 J. 3 M/ME	nach 10 J. 4 M/ME
	nach 12 J. 5 M/ME	nach 15 J. 6 M/ME	nach 20 J. 7 M/ME	
Kündigungsschutz: n. v. 50. Lj. u. 10 J. BZ				
Kfz-Gewerbe Nordrhein-Westfalen, AN				
Grundfrist 4 W zum 15. oder ME	ab 2 J. 1 M/ME	ab 5 J. 2 M/ME	ab 8 J. 3 M/ME	ab 10 J. 4 M/ME
	ab 12 J. 5 M/ME	ab 15 J. 6 M/ME	ab 20 J. 7 M/ME	
Kündigungsschutz: ab 55. Lj. und 12 J. BZ (für Betriebe i.d.R. mit mind. 20 AN)				
Kfz-Gewerbe Thüringen, AN				
Grundfrist 1 M/ME	ab 5 J. 2 M/ME	ab 8 J. 3 M/ME	ab 10 J. 4 M/ME	ab 12 J. 5 M/ME
	ab 15 J. 6 M/ME	ab 20 J. 7 M/ME		
Kündigungsschutz: -				
Landwirtschaft Bayern, Arb./Ang.				
Arb.: Grundfrist 2 W	ab 5 J. 1 M/ME	ab 10 J. 2 M/ME	ab 20 J. 6 M/QE	
Ang.: Grundfrist 1M/ME	ab 1 J. 6 W/QE	ab 5 J. 3 M/QE	ab 8 J. 4 M/QE	ab 10 J. 5 M/QE
	ab 12 J. 6 M/QE	ab 15. J. 9 M/QE	ab 20 J. 12 M/QE	
Kündigungsschutz: -				
Landwirtschaft Mecklenburg-Vorpommern, Arb./Ang.				
Grundfrist 14 Tage/ME	ab 5 J. 4 W/ME	ab 10 J. 3 M/ME	ab 20 J. 3 M/QE	
Kündigungsschutz: ab 50. Lj. und 15 J. BZ, betriebsbedingte Kündigung nur bei Ablehnung von zumutbarem Arbeitsplatz				

Kündigungsfristen und Kündigungsschutz für ältere ArbeitnehmerInnen (Fortsetzung)

Lausitzer und mitteldeutsche Braunkohlenindustrie, Ost, AN				
Grundfrist 6 W/QE	ab 5 J. 3 M/QE	ab 8 J. 4 M/QE	ab 10 J. 5 M/QE	ab 12 J. 6 M/QE
Kündigungsschutz: ab 50. Lj. und 20 J. BZ nur mit Interessenausgleich, wenn angemessener Arbeitsplatz im Unternehmen nicht angeboten werden kann				
Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden, Arb./Ang.				
Arb.: Grundfrist 1 W/WE	ab 4 W 2 W/WE	ab 3 J. 1 M/ME	ab 5 J. 3 M/QE	ab 8 J. 4 M/QE
	ab 10 J. 5 M/QE	ab 12 J. 6 M/QE		
Ang.: Grundfrist 1 M/ME	ab 3 M 6 W/QE	ab 5 J. 3 M/QE	ab 8 J. 4 M/QE	ab 10 J. 5 M/QE
	ab 12 J. 6 M/QE			
Kündigungsschutz: ab 53. Lj. und 3 J. BZ				
Metallindustrie Sachsen, Arb./Ang.				
Grundfrist 2 W	ab 5 J. 1 M/ME	ab 10 J. 2 M/ME	ab 20 J. 3 M/QE	
Kündigungsschutz: -				
Mineralölverarbeitung RWE-DEA, West und Ost, Arb./Ang.				
Grundfrist 6 W/QE	gesetzliche Regelungen			
Kündigungsschutz: -				
Öffentlicher Dienst Gemeinden, West und Ost, Arb./Ang. (ohne Sonderregelungen/-vereinbarungen)				
Grundfrist 2 W/ME	ab 6 M 1M/ME	ab 1 J. 6 W/QE	ab 5 J. 3 M/QE	ab 8 J. 4 M/QE
	ab 10 J. 5 M/QE	ab 12 J. 6 M/QE		
Kündigungsschutz: West: Ang.: nach 15 J. BZ, frühestens n. v. 40. Lj. Arb.: 15 J. BZ (gilt nicht bei wichtigem Grund) Ost: Arb./Ang. -				
Papier verarbeitende Industrie Bundesgebiet West Arb., Westfalen Ang.				
Arb.: Grundfrist 14 Tage zum Freitag	für Arb. n. v. 30. Lj. und 5 J. BZ gilt § 622 Abs. 2 BGB			
Ang.: Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen.				
Kündigungsschutz: -				
Papier verarbeitende Industrie Sachsen-Anhalt, Thüringen, Sachsen, Arb./Ang.				
Arb.: Grundfrist 14 Tage zum Freitag	für Arb. n. v. 30. Lj. und 5 J. BZ gilt § 622 Abs. 2 BGB			
Ang.: Grundfrist 6 WQE	Die Kündigungsfristen für ältere Ang. nach dem Gesetz vom 9.7.1926 sind zu beachten.			
Kündigungsschutz: -				
Priv. Verkehrsgewerbe NRW, Arb.				
Grundfrist 14 T.	ab 5 J. 1 M/ME	ab 10 J. 2 M/ME	ab 20 J. 3 M/ME	längere Fristen durch Einzel- arbeitsvertrag zulässig
Kündigungsschutz: -				
Priv. Verkehrsgewerbe NRW, Ang.				
gesetzl. Kündigungsfristen (vgl. § 622 BGB in der ab 15.10.1993 gültigen Fassung)				
Kündigungsschutz: -				

Kündigungsfristen und Kündigungsschutz für ältere ArbeitnehmerInnen (Fortsetzung)

Priv. Verkehrsgewerbe Sachsen-Anhalt, Arb./Ang.				
Grundfrist 1 W/WE	ab 7 J. 2 W/WE	ab 3 J. 3 W/WE	ab 6 J. 4 W/ME	ab 11 J. 12 W/ME
	ab 18 J. 26 W/ME längere beiderseitige Kündigungsfristen können vereinbart werden			
Kündigungsschutz: -				
Steinkohlenbergbau Ruhr, Arb./Ang.				
Grundfrist 6 W/QE	ab 5 J. 3 M/QE	ab 8 J. 4 M/QE	ab 10 J. 5 M/QE	ab 12 J. 6 M/QE
Kündigungsschutz: ab 45. Lj. und ununterbrochen 20 J. BZ in bergbaulichen Betrieben, Entlassung nur bei zustande gekommenen Interessenausgleich				
Süßwarenindustrie West, AN				
Grundfrist 14 Tage	ab 1 J. 4 W/15. o. ME	ab 2 J. 1 M/ME	ab 5 J. 2 M/ME	ab 8 J. 3 M/ME
	ab 10 J. 4 M/ME	ab 12 J. 5 M/ME	ab 15 J. 6 M/ME	ab 20 J. 7 M/QE
Kündigungsschutz: vollend. 50. Lj. und Lj. + BZ = mind. 68				
Süßwarenindustrie Ost, AN				
Grundfrist 14 Tage	ab 5 J. 1 M/ME	ab 10 J. 2 M/ME	ab 20 J. 3 M/QE	
Kündigungsschutz: -				
Textilindustrie Baden-Württemberg, Arb./Ang.				
Arb.: Grundfrist 2 W/WE	ab 5 J. 3 W/WE	ab 10 J. 4 W/WE	ab 15 J. 6 W/WE	
Zusätzlich gelten die gesetzl. Bestimmungen des § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB.				
Ang.: Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen.				
Kündigungsschutz: 55. Lj. u. 10 J. BZ				
Textilindustrie Bundesgebiet Ost, Arb./Ang.				
Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen.				
Kündigungsschutz: -				
Versicherungsgewerbe West und Ost, AN				
Grundfrist 6 W/QE	ab 5 J. 3 M/QE	ab 8 J. 4 M/QE	ab 10 J. 5 M/QE	ab 12 J. 6 M/QE
	ab 20 J. 7 M/QE			
Kündigungsschutz: n. v. 55. Lj. u. 10 J. BZ o. 25 J. BZ (gilt nicht bei wichtigem Grund u. aus betrieblichen Gründen i.V.m. Ratio-TV)				

Tarifliche Kündigungsfristen und besonderer Kündigungsschutz bei Rationalisierungsmaßnahmen

	Regelung
Bankgewerbe West und Ost	
Kündigungsschutz	<ul style="list-style-type: none"> ab 25 J. BZ u. 2 J. vor gesetzl. Rentenbezug: Prüfung einer andersartigen einvernehmlichen Beendigung (z.B. Zahlung eines Überbrückungsgeldes) n.v. 58. Lj. u. 10 J. BZ: statt unvermeidbare Kündigung entsprechende Vorruhestandsregelung (solange dieser TV gilt)
Druckindustrie West u. Ost Arb., NRW u. Ost Ang.	
Kündigungsschutz	ab 60. Lj. u. 25 J. BZ Kündigung nur möglich, wenn anderweitige Beschäftigung im Betrieb nicht möglich ist
Kündigungsfristen	Arb.: gestaffelt nach 30. Lj. u. 10 J. BZ bis 45. Lj. u. 25 J. BZ 1 bis 6 M/QE Arb./Ang.: ab 60. Lj. u. 25 J. BZ 12 Mon., wenn der Kündigungsschutz nicht greift
Energieversorgung NRW (GWE-Bereich)	
Kündigungsschutz	keine Kündigung während der ersten 6 Mon. wegen unzureichender Arbeitsleistung nach Übernahme einer anderen Tätigkeit
Energie- u. Versorgungswirtschaft Ost (AVEU)	
Kündigungsschutz	keine Kündigung während der ersten 6 Mon. wegen unzureichender Arbeitsleistung nach Übernahme einer anderen Tätigkeit
Metallindustrie Nordwürttemberg	
Kündigungsschutz	ab 55. Lj. bis 60. Lj. und 10 J. BZ
Öffentlicher Dienst Gemeinden West	
Kündigungsfrist	<ul style="list-style-type: none"> Arb./Ang.: 3 M/QE, wenn nicht längere Frist aus BAT/BMT-G, wenn dem AN kein anderer Arbeitsplatz angeboten werden kann o. AN anderen Arbeitsplatz ablehnt Arb./Ang.: 6 M/QE für AN nach 15 J. BZ u. n. v. 40. Lj. (Ang.)/nach 15 J. BZ (Arb.), die gleichwertigen Arbeitsplatz bei demselben AG ablehnen
Kündigungsschutz	Arb./Ang: Kündigungsschutz bei Übertragung anderer Tätigkeit: keine Kündigung während der ersten 9 Mon. wegen betriebsbedingter Gründe/mangelnder Einarbeitung; Verlängerung auf 12 Mon., wenn Tätigkeit schon während Fortbildung/Umschulung ausgeübt wurde
Papier verarbeitende Industrie Westfalen, Sachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt	
Kündigungsschutz	ab 60. Lj. und 25 J. BZ Kündigung nur möglich, wenn anderweitige Beschäftigung im Betrieb nicht möglich ist
Kündigungsfristen	Arb.: gestaffelt nach 35. Lj. u. 10 J. BZ bis 50. Lj. u. 25 J. BZ 1,5 Mon. bzw. 6 W. bis 6 Mon. bzw. 26 W. Arb./Ang.: ab 60. Lj. u. 25 J. BZ 12 Mon., wenn der Kündigungsschutz nicht greift
Süßwarenindustrie West	
Kündigungsschutz	ab vollend. 55. Lj. u. 25 J. BZ

Tarifliche Entgeltstaffelung nach Berufs- und Lebensjahren

- Differenzierung innerhalb der Vergütungsgruppen -

Tarifbereich	Beschäftigte	Differenzierung i. d. Gruppen	
		max. Stufen	bis ...
Bankgewerbe West und Ost	AN	7	11. Bj.
Bauhauptgewerbe West und Ost	Arb.	1	-
	Ang.	4	7. Bj.
	Poliere	1	7. Bj.
	Ang. u. Poliere ab 01.03.02	1	-
Bekleidungsindustrie Bayern o. Unterfranken	Arb. Ang.	- 8	- über 11. Bj.
Chemische Industrie West und Ost	AN	4	6. Tj. i.d. Entg.Gr.
Deutsche Bahn AG	AN	3	n. 4 Tj. i. d. Entg.Gr.
Deutsche Post AG	Arb.	7	ab 13. J. i. d. Entg.Gr.
	Ang.	14	47. Lj.
Deutsche Telekom AG	AN	4	mehr als 3 J. i. d. Entg.Gr.
Druckindustrie West u. Ost Ost u. NRW	Arb.	-	-
	Ang.	4	nach 6 Tj. i. d. Gruppe
Einzelhandel NRW	Arb.	2	2 Tj.
	Ang.	6	n.v. 25. Lj., 6 Bj., n.d. 5. Tj.
Einzelhandel Ost (o. Meckl.-Vorp.)	Arb.	3	n.v. 21. Lj.
	Ang.	6	n.d. 7. Bj., n.d. 5. Tj.
Eisen- und Stahlindustrie West und Ost	Arb.	-	-
	Ang.	4	3. Bj.
Energiewirtschaft NRW (GWE-Bereich)	AN	9	16 Gruppen-J.
Energie- u. Versorgungswirtschaft Ost (AVEU)	AN	8	21 Gruppen-J.
Gebäudereinigerhandwerk NRW	Arb.	1	-
	Ang.	3	5. J.
Gebäudereinigerhandwerk Berlin-West und -Ost	Arb.	1	-
	Ang.	5	10. Bj.
Groß- und Außenhandel NRW	Arb./Ang.	8 (Geh.)	unter 21, 21-27 u. mehr Lj.
Groß- und Außenhandel Sachsen-Anhalt	Arb./Ang.	5 (Geh.)	nach 10. Gehilfen- bzw. 13. Berufsjahr
Holz verarbeitende Industrie Westfalen-Lippe u. Ost	Arb.	-	-
	Ang.	-	-
Hotel- u. Gaststättengewerbe Bayern	AN	2	3 J. BZ
Hotel- u. Gaststättengewerbe Sachsen	AN	2	spätest. ab 4. Tj. im entspr. Beruf
Kfz-Gewerbe Nordrhein-Westfalen	AN	1	-
Kfz-Gewerbe Thüringen	AN	1	-
Landwirtschaft Bayern	Arb.	-	-
	Ang.	16	alle 2 J. eine Stufe
Landwirtschaft Mecklenburg-Vorpommern	Arb./Ang.	-	-
Lausitzer- und mitteldeutsche Braunkohlen- industrie	AN	3	7. Tj. i.d. Entg.Gr.

Tarifliche Entgeltstaffelung nach Berufs- und Lebensjahren (Fortsetzung)

- Differenzierung *innerhalb* der Vergütungsgruppen -

Tarifbereich	Beschäftigte	Differenzierung i. d. Gruppen	
		max. Stufen	bis ...
Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden	Arb. Ang.	1 4	- 4. Bj.
Metallindustrie Sachsen	Arb. Ang.	1 4	- 4. Bj.
Mineralölverarbeitung RWE-DEA West und Ost	Arb. Ang.	4 7	8. Bj. 8. Bj.
Öffentlicher Dienst West und Ost (ohne Sonderregelungen/-vereinbarungen)	Ang. Gemeinden	12	n. v. 21./23. Lj. (Verg.Gr. X – III/II – I) alle 2 J. eine Stufe
	Ang. Bund, Länder	15	49. Lj.
	Pflegepersonal u.a.	9	n. v. 20. Lj. alle 2 J. eine Stufe
	Arb. Bund, Länder u. Gemeinden	8	n. v. 18. Lj. alle 2 J. eine Stufe
Papier verarbeitende Industrie Westfalen, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Sachsen	Arb.	3	3. Tj.
	Ang.	4	nach 4. Tj.; nach 7. (Ost) i.d. Gruppe
Priv. Verkehrsgewerbe NRW	Arb.	1	-
	Ang.	7	28. Lj., 9. Bj.
Priv. Verkehrsgewerbe Sachsen-Anhalt	Arb.	1	-
	Ang.	5	10. Bj.
Steinkohlenbergbau Ruhr	Arb.	-	-
	Ang.	9	8 Bj.
Süßwarenindustrie	AN	3	4. Tj. in der Gr.
Textilindustrie Baden-Württemberg	Arb.	-	-
	Ang.	3	nach 4 Beschäft.J.
Textilindustrie Ost	Arb./Ang.	-	-
Versicherungsgewerbe West und Ost	AN	7	14. Bj.

Tarifliche Verdienstsicherung/Schutz vor Abgruppierung

Tarifbereich Voraussetzung	Anlass	Verdienstsicherung
Bankgewerbe West und Ost		
n.v. 50. Lj. u. 10 J. BZ	Gründe, die sie nicht zu vertreten haben	bisherige TG (Voraussetzung: in vorangegangenen 3 J. in bisheriger TG)
n.v. 50. Lj. u. 10 J. ununterbrochene Wechselschicht	kein Schichtdienst mehr	Zulage i. H.d. bisherigen Schicht-Zulage, auf die allg. Tarifierhöhungen voll angerechnet werden
15 J. BZ o. n.v. 40. Lj. u. 10 J. BZ	Änderungskündigung i.V.m. Ratio-TV	Differenz als Zulage, auf die allg. Tarifierhöhungen voll angerechnet werden (Voraussetzung: in vorangegangenen 3 J. in bisheriger TG)
Bauhauptgewerbe West und Ost: -		
Bekleidungsindustrie West		
n. v. 55. Lj. u. 10 J. BZ	Verbleib älterer AN am Arbeitsplatz bzw. Versetzung durch Änderungskündigung	95 % des Durchschnittsverdienstes
Chemische Industrie West und Ost		
ab 50. Lj. u. 10 J. BZ	Umsetzung wegen Rationalisierung od. sonst. betriebsbedingter Gründe	Sicherstellung der bisherigen Monatsbezüge für die ersten 9 Mon. ; betriebliche Regelung zur Gewährleistung des Tarifentgelts der letzten Entg.Gr.
Deutsche Bahn AG		
ab 55. Lj. u. 10 J. BZ	Nachlassen der Kräfte infolge langj. Arbeit od. wegen Alterserscheinungen	keine Rückstufung in niedrigere Entg.Gr.
Deutsche Post AG		
n. v. 55. Lj.	Leistungsminderung aufgrund langj. Beschäftigung;	Ausgleichszulage i. H. d. Unterschiedsbetrags des ME für die Dauer des fortbestehenden Arbeitsverhältnisses
n. 10 J. BZ	Gesundheitsschädigung durch Tätigkeit	
Deutsche Telekom AG		
ab 50. Lj. u. 15 J. BZ	betriebl. Gründe, Arbeitsunfall, Berufskrankheit, Minderung der Leistungsfähigkeit nach langj. Arbeit (Ausnahme: Ablehnen eines zumutbaren Arbeitspl. nach Ratio-TV)	Abgruppierung möglich mit Ausgleichszulage 90/100 % (vom Grund abhängig) des Unterschiedsbetrags zum bisherigen ME
n. 2 - 5 J./5 - 8 J./über 8 J. BZ	Qualifizierungsprogramme bei Wegfall oder Verlegung eines Arbeitsplatzes u. a. durch Maßnahmen zur Änderung der Aufbau- und Ablauforganisation	Ausgleichszulage in Höhe der Differenz zum vorherigen ME für 15/22/28 Mon.
n. v. 50. Lj. u. 15 J. BZ		keine Abgruppierung
Druckindustrie West u. Ost Arb., NRW u. Ost Ang.: -		

Tarifliche Verdienstsicherung/Schutz vor Abgruppierung (Fortsetzung)

Tarfbereich Voraussetzung	Anlass	Verdienstsicherung
Einzelhandel Nordrhein-Westfalen		
ab 50. Lj. und 15 J. BZ	Abgruppierung aufgrund alters-/gesundheitsbedingter Minderung	100 % für 30 Mon.
Einzelhandel Ost (ohne Meckl.-Vorp.): -		
Eisen- und Stahlindustrie West und Ost		
ab 45. Lj. u. 15. J. BZ / 50. Lj. und 10 J. BZ / 55. Lj. u. 5 J. BZ	Umsetzung aus Gesundheitsgründen	90 / 100 / 100 % des bisherigen Durchschnittsverdienstes
Energiewirtschaft NRW (GWE-Bereich)		
über 10 J. BZ	Umsetzung wegen nicht vorsätzlich od. grob fahrlässig verschuldeter Erwerbsbeschränkung	gleiche Gesamtverg. ohne Zulage i.H.d. Differenz zwischen neuer Verg. zzgl. ggf. 50 % etwaiger Sozialvers.-Leistungen u. d. bisherigen Verg.
n. v. 50. Lj. u. 20 J. BZ	Weiterbeschäftigung in angemessener Tätigkeit i.V.m. Ratio-TV	Zulage i.H.d. Differenz zwischen alter u. neuer Verg. auf Dauer
Energie-u. Versorgungswirtschaft Ost (AVEU)		
mehr als 20 J. BZ sowie n. v. 45. Lj.	Umsetzung wg. Arbeitsunfall od. unverschuldete Berufsunfähigkeit	bisherige Tabellenverg. ohne Zulage i.H.d. Differenz zwischen neuer Verg. zzgl. 50 % etwaiger Sozialvers.-Leistungen u. d. bisherigen Verg.
Gebäudereinigerhandwerk NRW: -		
Gebäudereinigerhandwerk Berlin-West und -Ost: -		
Groß- und Außenhandel NRW		
53 Lj. u. 12 J. BZ	Änderungskündigung aufgrund alters- od. gesundheitsbed. Leistungsminderung	100 %
Groß- und Außenhandel Sachsen-Anhalt		
55 Lj. u. 20 J. BZ	Änderungskündigung aufgrund alters- od. gesundheitsbed. Leistungsminderung	100 % für die Dauer d. Einschränkung
Holz verarbeitende Industrie Westfalen-Lippe		
n. v. 55. Lj. u. 10 J. BZ	ständige Leistungsmin- derung um mindestens 10 % aus alters- u. gesundheitsbed. Gründen	95 % des bish. Bruttoverdienstes
n. v. 45. Lj. u. 10 J. BZ	Versetzung aufgrund von Ratio.-Maßnahmen	100 %ige Entlohnung; f.d. Dauer d. jew.geltenden Kündigungsfristen; 75/50/25 % der Diff. zw. bish. u. neuem Verdienst nach Ablauf dieser Fristen
Holz verarbeitende Industrie Sachsen: -		
Hotel- und Gaststättengewerbe Bayern: -		
Hotel- und Gaststättengewerbe Sachsen: -		
Kfz-Gewerbe Nordrhein-Westfalen		
ab 55. Lj. und 12 J. BZ für Betriebe i.d.R. mit mind. 20 AN	bei gesundheitsbedingter Minderung	95 % Durchschnittsverdienst
Kfz-Gewerbe Thüringen: -		
Landwirtschaft Bayern: -		
Landwirtschaft Mecklenburg-Vorpommern: -		

Tarifliche Verdienstsicherung/Schutz vor Abgruppierung (Fortsetzung)

Tarfbereich Voraussetzung	Anlass	Verdienstsicherung
Lausitzer und mitteldeutsche Braunkohlenindustrie Ost		
50. Lj. u. 20 J. BZ 20 J. BZ im Bergbau oder 15 J. unter Tage	Umsetzung wegen <ul style="list-style-type: none"> altersbedingter Leistungsminderung od. betriebl. Gründe Krankheitsfolgen 	Differenz zwischen bisherigem u. neuem Grundgehalt als Ausgleichszulage
Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden		
ab 40. Lj. u. 10 J. BZ	Abgruppierung bei Rationalisierungsmaßnahmen	100 % für mind. 3 Mon., danach Anpassungshilfe: 75/50/25 % der Diff. zwischen bisherigem und neuem Verdienst
ab 54. Lj. und 1 J. BZ	Alterssicherung	100 % Durchschnittsverdienst
Metallindustrie Sachsen: -		
Mineralölverarbeitung RWE-DEA		
ab 46. Lj. u. 8 J. BZ	Umsetzung wegen Rationalisierung od. aus Gesundheitsgründen	bei tariflichen Einkommenserhöhungen erhalten AN die für die neue Lohn-/Geh.Gr. festgesetzten Erhöhungen
Öffentlicher Dienst Gemeinden (ohne Sonderregelungen/-vereinbarungen)		
Ang. West: v. 55. Lj. u. 20 J. BZ	Leistungsminderung aufgrund langjähriger Beschäftigung	Abgruppierungskündigung ausgeschlossen
Arb./Ang. West u. Ost: n. v. 50. Lj. u. 20 J. Bezug der Wechselschicht-Zulage o. n. v. 55. Lj. u. 15 J. Bezug der Wechselschicht-Zulage	wegen Leistungsminderung keine Wechselschicht	Hälfte der zuletzt bezogenen Zulage
Arb. West u. Ost: 10 J. BZ	Leistungsminderung durch Gesundheitsschädigung aufgrund schädlicher Arbeitseinflüsse	Lohn der bisherig. LohnGr. einschl. Zulage, sofern in den letzten 3 J. für dieselbe Tätigkeit gezahlt
Arb. West u. Ost: 53 J. nach 15 J. BZ o. 50 J. nach 20 J. BZ o. 25 J. BZ	Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte u. Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit	Lohn der bisherig. LohnGr. einschl. Zulage, sofern in den letzten 3 J. für dieselbe Tätigkeit gezahlt
Arb./Ang. West:	Umsetzung auf gleichwertigen/anderen Arbeitsplatz i.V.m. RATIO-TV	gestaffelte Anrechnung von Tarifierhöhungen nach BZ u. Lj. (n. v. 50./40. Lj. u. 15 J. BZ); keine Anrechnung n.v. 55. Lj. u. 15 J. BZ
Papier verarbeitende Industrie West u. Ost Arb., Westfalen u. Sachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt Ang.: -		
Priv. Verkehrsgewerbe NRW: -		
Priv. Verkehrsgewerbe Sachsen-Anhalt: -		
Steinkohlenbergbau West: -		
Süßwarenindustrie West		
50. Lj. u. Summe aus Lj. u. BZ = mind. 68	sozial gerechtfertigte Änderungskündigung	Umgruppierung in niedriger bezahlte Tarifgr. darf nicht erfolgen
50 Lj. u. 10 J. BZ bis 60 Lj. u. 25 J. BZ	Umsetzung aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen	100 % von 3-6 Mon. bis 5-8 Mon., gestaffelt n. BZ
Süßwarenindustrie Ost		
ab 50 Lj.	sozial gerechtfertigte Änderungskündigung	100 % für 6 Mon.

Tarifliche Verdienstsicherung/Schutz vor Abgruppierung (Fortsetzung)

Tarfbereich Voraussetzung	Anlass	Verdienstsicherung
Textilindustrie Baden-Württemberg, Arb.		
n. v. 55. Lj. u. 10 J. BZ	Versetzung durch Änderungskündigung u. Verbleib älterer AN mit Leistungslohn am bish. Arbeitsplatz	Verdienstsicherung durch Ausgleichszahlung
Textilindustrie Ost: -		
Versicherungsgewerbe West und Ost		
n. v. 50. Lj. u. 10 J. BZ	Versetzung aus betriebs- organisatorischen Grün- den	niedrigere Eingruppierung nicht zulässig
n. v. 50. Lj. u. 10 J. BZ	Änderungskündigung i.V.m. Ratio-TV	niedrigere Eingruppierung nicht zulässig

Tarifliche Abfindungsregelungen

Tarifbereich	Abfindungsregelung
Bankgewerbe , West und Ost	n. v. 40. Lj. u. 10 J. BZ bis 56. Lj. u. 26 J. BZ gestaffelt: 4 - 14 ME (v. v. 40. Lj.: 5 J. BZ bis 15. J BZ gestaffelt: 1 - 3 ME) i.V.m. Ratio-TV
Bauhauptgewerbe West und Ost	-
Bekleidungsindustrie West	im Zusammenhang mit Ratio.-Maßnahmen: über 28 J. u. 10 J. BZ bis über 55 J. u. 25 j. BZ gestaffelt: 1 - 12 Durchschnittsmonatsverdienste
Chemische Industrie West und Ost	nach 40./45./50./55./60. Lj. u. 10/15/20/25/25 J. BZ jew. 1 / 2 / 3 / 4 / 6 laufende ME bei rationalisierungs- bedingter Kündigung ab vollend. 45. Lj. und 10 J. BZ bei anschließender Arbeitslosigkeit weitere Abfindung (Unterschied zwischen Arbeitslosengeld und 90 % des bisherigen Nettoverdienstes) bis zu 12 Mon.
Deutsche Bahn AG	Anspruch auf Abfindung richtet sich nach Regelungen zur Förderung. Abfindungsmatrix: BZ-Staffel 5 - 29 J., Altersstaffel 25 - 61 Lj., Spanne zwischen 1.891,78 u. 21.167,48 € bei v. 61. Lj. bis v. 65. Lj. Grundabfindungsbetrag multipliziert mit Faktor 0,8/0,6/0,4/0,2 v. v. 62./63./64./65. Lj.
Deutsche Post AG	Abfindungen für AN v. v. 56. Lj. bei gegenseitigem Einvernehmen möglich Abfindungssumme: BZ-Staffel 3 - 25 J., Altersstaffel bis v. 40. - n. v. 55. Lj., Spanne zwischen 2 - 18 ME (ältere AN: Regelungen zum Vorruhestand u. zur Altersteilzeit)
Deutsche Telekom AG	Abfindungen bei betriebl. Interesse des AG für AN v. v. 56. Lj. und 2 J. BZ, Auflösungsvertrag zwingend (Ausnahme: aus wichtigem Grund, andere Tätigkeit bei Tochterunternehmen, gestelltem Rentenantrag, das Arbeitsverhältnis wurde nach dem 31.12.94 begründet). Abfindungssumme unter 15/ab 15 J. BZ 15-/18fache des ME. Zusätzliche Zahlung nach Abstimmung mit ver.di möglich.
Druckindustrie Arb.: West u. Ost Ang.: NRW u. Ost	im Zusammenhang mit Ratio.-Maßnahmen: n. v. 40. Lj. u. 10 BZ bis n. v. 58. Lj. u. 25 J. BZ gestaffelt: 5 - 12 Monatslöhne/gehälter ab 60. Lj. u. 25 J. BZ, wenn der Kündigungsschutz nicht greift
Einzelhandel Nordrhein-Westfalen	-
Einzelhandel Ost (ohne Meckl.-Vorp.)	-
Eisen- und Stahlindustrie West und Ost	-
Energieversorgung NRW (GWE-Bereich)	-
Energie- u. Versorgungswirtschaft Ost (AVEU)	-
Gebäudereinigerhandwerk NRW	-
Gebäudereinigerhandwerk Berlin-West und -Ost	-
Groß- und Außenhandel NRW	-
Groß- und Außenhandel Sachsen-Anhalt	-
Holz verarbeitende Industrie Nordwestdeutschland	im Zusammenhang mit Ratio.-Maßnahmen: ab 45 Lj. u. 10 J. BZ bis 64 Lj. u. 25 J. BZ gestaffelt: 3 - 9 Durchschnittsverdienste
Holz verarbeitende Industrie Sachsen	-
Hotel- und Gaststättengewerbe Bayern	-
Hotel- und Gaststättengewerbe Sachsen	-

Tarifliche Abfindungsregelungen (Fortsetzung)

Tarfbereich	Abfindungsregelung
Kfz-Gewerbe Nordrhein-Westfalen	-
Kfz-Gewerbe Thüringen	-
Landwirtschaft Bayern	-
Landwirtschaft Mecklenburg-Vorpommern	-
Lausitzer- und mitteldeutsche Braunkohlen-industrie	-
Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden	2 - 9 mtl. Arbeitsverdienste bei Entlassung durch Rationalisierungsmaßnahmen, gestaffelt nach Lj. (40-64) und BZ (10-25)
Metallindustrie Sachsen	-
Mineralölverarbeitung RWE-DEA	-
Öffentlicher Dienst Gemeinden (ohne Sonderregelungen/-vereinbarungen)	West: Arb./Ang.: n. v. 40. Lj. u. 3 J. BZ bis 55. Lj. u. 25 J. BZ gestaffelt: 2 - 18 ME (bis z. v. 40. Lj.: 5 J. BZ bis 21 J. BZ gestaffelt: 2 - 10 ME) i.V.m. Ratio-TV Ost: Arb./Ang.: bei Kündigung für jedes volle J. BZ ¼ des letzten ME, mind. die Hälfte, max. das 5fache dieses ME; bei Auflösungsvertrag bis zum 7fachen des ME; i.V.m. TV zur sozialen Absicherung
Papier verarbeitende Industrie Arb.: West u. Ost Ang.: Westfalen, Sachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt	im Zusammenhang mit Ratio.-Maßnahmen: n. v. 40. Lj. u. 10 J. BZ bis n. v. 58 Lj. u. 25 J. BZ Arb. gestaffelt: 3/13 - 10/42 Monats-/Wochenlöhne Ang. gestaffelt: 3 - 10 Monatsgehälter ab v. 60. Lj. u. 25 J. BZ, wenn der Kündigungsschutz nicht greift
Priv. Verkehrsgewerbe NRW	-
Priv. Verkehrsgewerbe Sachsen-Anhalt	-
Steinkohlenbergbau West	-
Süßwarenindustrie West	n. v. 45. Lj. 2 - 5, bis n. v. 60. Lj. 9 -12 Monatsverdienste gestaffelt n. BZ bei Rationalisierungsmaßnahmen
Süßwarenindustrie Ost	-
Textilindustrie Baden-Württemberg	im Zusammenhang mit Ratio.-Maßnahmen: über 28 Lj. u. 10 J. BZ bis über 55 Lj. u. 25 BZ gestaffelt: 1 - 12 Durchschnittsmonatsverdienste
Textilindustrie Ost	-
Versicherungsgewerbe West und Ost	ab 40. Lj. u. 10 J. BZ bis 58. Lj. u. 28 J. BZ gestaffelt: 4 - 16 ME (v. v. 40. Lj.: 5 J. BZ bis 15 J. BZ gestaffelt: 1 - 3 ME) i.V.m. Ratio-TV

Tarifliche Arbeitszeitregelungen für ältere ArbeitnehmerInnen

Tarifbereich	Arbeitszeitregelung
Bankgewerbe West und Ost	-
Bauhauptgewerbe West und Ost	-
Bekleidungsindustrie Bayern o. Unterfranken	-
Brauereien Bayern	13/18 freie Tage/J. ab 60/62 Lj. u. 10 J. BZ
Brauereien Sachsen	-
Chemische Industrie West und Ost	2,5 Std./W. Altersfreizeit für AN ab 57. Lj. (gilt nicht bei Inanspruchnahme von Altersteilzeit)
Debis	2/4/5 Std./W. ab 50./53./55. Lj. Gutschrift auf Langzeitkonto oder auf Wunsch des AN entsprechende Verkürzung der Wochen-AZ auf 38/36/35 Std.; nach 10 J. BZ Möglichkeit für AN zur Beantragung der Reduzierung der Wochen-AZ auf 35 Std., Ablehnung durch AG nur aus wichtigem Grund möglich
Deutsche Bahn AG	26/29/30 UT bis v. 30./n. v. 30./40. Lj.
Deutsche Lufthansa AG (Kabinenpersonal)	von 825 auf 788 Flugstd./J. für AN im Kontverkehr, von 859 auf 820 Flugstd./J. im Interkontverkehr n. v. 40. Lj. u. 15 J. BZ durch Antrag im jew. vorhergehenden Kalenderjahr
Deutsche Lufthansa AG, Lufthansa Service GmbH, Condor Flugdienst (Bodenpersonal)	1 UT für je 112 geleistete Nachtarbeitsstunden in der Zeit zwischen 20.00 u. 6.00 Uhr n. v. 40. Lj./50. Lj. faktoriert mit 1,3/1,5 für die Stunden zwischen 0.00 und 6.00 Uhr
Deutsche Post AG	Arb./Ang.: 26/29/30 UT bis v. 30./40./n. v. 40. Lj. (26/30/30 UT in Verg.Gr. I u. Ia)
Deutsche Telekom AG	-
DFS Deutsche Flugsicherung GmbH, Offenbach	<p>bis zu 5 Std./W. Reduzierung in den letzten 3 J. vor Eintritt in Ruhestand durch Einzelvertrag möglich bei entsprechend verminderter Vergütung</p> <p>Fluglotsen im operativen Dienst n. v. 50. Lj. Anspruch auf Reduzierung</p> <ul style="list-style-type: none"> - der Wochen-AZ um bis zu 25 % bei entsprechend verminderter Vergütung - der Berechtigungen auf betriebl. sinnvolles Maß - der Anzahl in einem Ausgleichszeitraum zu leistenden Nachtschichten auf bis zu zwei (Ausnahme: betriebl. Belange) <p>gleiche Regelung für Flugdatenbearbeiter und ATM-Spezialisten im operativen Dienst ab 54. Lj.</p> <p>für Ingenieure und Techniker im operativen Dienst ab 60. Lj. Anspruch auf Reduzierung der Anzahl in einem Ausgleichszeitraum zu leistenden Nachtschichten auf bis zu zwei (Ausnahme: betriebl. Belange)</p>
Druckindustrie West u. Ost Arb. Ost u. Schleswig-Holstein Ang.	2 Tage bezahlte Altersfreizeit/Jahr n. v. 58. Lj.
Einzelhandel Nordrhein-Westfalen	-
Einzelhandel Ost (ohne Meckl.-Vorp.)	-
Eisen- und Stahlindustrie West und Ost	<p>n. v. 50. Lj. Möglichkeit zur Teilzeitarbeit (TV zur Beschäftigungssicherung)</p> <p>n. v. 45. Lj. Möglichkeit zur Buchung von Zeiteilen bis zu 20 % (übrige AN bis 15 %) des Bruttojahresentgelts auf ein <i>Langfristkonto</i>; die Freistellungsphase kann auch in der Arbeitsphase einer Altersteilzeit liegen</p>

Tarifliche Arbeitszeitregelungen für ältere ArbeitnehmerInnen (Fortsetzung)

Tarifbereich	Arbeitszeitregelung
Energiewirtschaft NRW (GWE-Bereich)	3/4 Freistellungstage n. v. 50./52. Lj. m. mind. 40 im Vorj. verfahrenen Nachtschichten
Energie- u. Versorgungswirtschaft Ost (AVEU)	3/4 Freistellungstage n. v. 50./53. Lj. m. mind. 40 im Vorj. verfahrenen Nachtschichten
Fleischerhandwerk NRW	30/36 WT Url. ab 1./n. 5 J. BZ ab 40 Lj.
Fleischerhandwerk Sachsen	5 AT Zusatzurlaub ab 50 Lj. u. 10 J. BZ
Gebäudereinigerhandwerk NRW	-
Gebäudereinigerhandwerk Berlin-West und -Ost	-
Groß- und Außenhandel NRW	-
Groß- und Außenhandel Sachsen-Anhalt	-
Heizungsindustrie Hessen	Möglichkeit der Vereinbarung von Langzeitkonten ab 50. Lj. zur ausschließlichen Verwendung für Abkürzung der Arbeitsphase bei Altersteilzeit, für Freizeitgleichgewicht vor gesetzlicher Altersrente oder als bezahlte Freizeit nach erfolgter Kündigung
Holz verarbeitende Industrie Sachsen	-
Holz verarbeitende Industrie Westfalen-Lippe	-
Hotel- u. Gaststättengewerbe Bayern	5 AT Zusatzurlaub ab 55 Lj. u. 10 J. BZ
Hotel- u. Gaststättengewerbe Sachsen	1 / 2 / 3 freie Tage/J. ab 50 / 55 / 60 Lj. u. 10 J. BZ
Kali- und Steinsalzbergbau West und Ost	Beibehaltung von 3 AT Zusatzurlaub für AN ab 50. Lj. über Tage, die 15 J. unter Tage beschäftigt waren
Kfz-Gewerbe Nordrhein-Westfalen	gestaffelte altersbedingte AZ (ab 45./50./55. Lj.: 36,0/35,5/35,0 Std./W.)
Kfz-Gewerbe Thüringen	-
Kunststoff verarbeitende Industrie Baden-Württemberg	Urlaub: zusätzlich 1 AT nach jeweils 10/25 J. BZ (übrige AN 30 AT)
Landwirtschaft Bayern	Urlaub: Arb.: 22 - 25 AT, gestaffelt nach BZ bis 9 J. Ang.: 20 - 30 AT, gestaffelt nach Lj., BZ (bis 50. Lj. u. 20 J. BZ) u. Geh.Gr.
Landwirtschaft Mecklenburg-Vorpommern	Urlaub: 20 bis 30 AT, gestaffelt nach Lj. und bis zu 30 J. BZ
Lausitzer- und mitteldeutsche Braunkohlenindustrie Ost	-
Lederwaren- und Kofferindustrie Bayern	Urlaub: 25 - 30 AT gestaffelt nach Lj. bis 58 J. u. 1/6 Urlaubsj. 33 AT n. v. 58. Lj. zum 31.12. u. 6 Urlaubsj.
Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden	1 zusätzlichen UT/J. nach 25 J. BZ
Metallindustrie Sachsen	-
Mineralölverarbeitung RWE-DEA	-
Obst, Gemüse u. Kartoffeln verarb. Industrie West	5 freie Tage/J. ab 60 Lj. u. 10 J. BZ (entfällt, wenn Altersteilzeit in Anspruch genommen wird) 3 Tage Zusatzurlaub ab 25 J. BZ
Obst und Gemüse verarb. Industrie Berlin-Ost/Brandenburg	30 AT Url. ab 40 Lj. 5 freie Tage/J. ab 60 Lj. u. 15 J. BZ 2 Tage Zusatzurlaub ab 25 J. BZ
Öffentlicher Dienst Gemeinden West und Ost (ohne Sonderregelungen/-vereinbarungen)	Arb./Ang.: 26/29/30 AT Url. bis zum v. 30./40./n. v. 40. Lj. (26/30/30 in Verg.Gr. I u. Ia) Arb./Ang.: Erhöhung des Zusatzurlaubes um einen Tag für Wechselschicht, Schicht- u. Nachtarbeit für AN, die mit Ablauf des Urlaubsj., in dem der Anspruch entsteht, das 50. Lj. vollendet haben
Papier verarbeitende Industrie Arb.: West und Ost Ang.: Westfalen, Sachsen, Thüringen, Sachsen	-
Papierindustrie West und Ost	Reduzierung von 38 auf 36 Std./W. für AN im 3- bzw. 4-Schichtbetrieb n.v. 55. Lj.
Priv. Verkehrsgewerbe NRW	-

Tarifliche Arbeitszeitregelungen für ältere ArbeitnehmerInnen (Fortsetzung)

Tarifbereich	Arbeitszeitregelung
Priv. Verkehrsgewerbe Rheinland-Pfalz	1/2/3/4 T./J. Zusatzurlaub nach 4/6/8/10 J. BZ.; 5 T./J. Zusatzurlaub nach 12 J. BZ u. n. v. 50. Lj.
Priv. Verkehrsgewerbe Sachsen-Anhalt	-
Steinkohlenbergbau Ruhr	Beibehaltung von 3 AT Zusatzurlaub für AN <i>über Tage, die 15 J. unter Tage</i> beschäftigt waren
Süßwarenindustrie West	Zusatzurlaub ab 25 J. BZ durch BV mögl.
Süßwarenindustrie Ost	29 AT Url. ab 40 Lj. Zusatzurlaub ab 25 J. BZ durch BV mögl.
Textilindustrie Baden-Württemberg	-
Textilindustrie Ost	-
Versicherungsgewerbe West und Ost	-
Volkswagen AG	Möglichkeit der Anwendung einer gestaffelten Teilzeit (durchschnittlich 24/20/18 Std./W.) für einen gleitenden Übergang in den Ruhestand (Stafette für Ältere)
Wasserverbände NRW	Ansammlung von 5.500 Std. für AN n. v. 55 Lj. auf dem AZ-Konto (sonstige: 2.000 Std.)
Wohnungswirtschaft West und Ost	Überstunden u. bis zu 5 UT/J. Gutschrift auf Zeitkonto n. v. 55. Lj. möglich im Rahmen einer BV; Zeitguthaben wird als Blockfreizeit unmittelbar vor altersbedingter Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgeglichen

Tarifliche Regelungen zur Altersteilzeit

- Überblick über ausgewählte Tarifbereiche -

Bankgewerbe West und Ost, 471.600 AN

Regelungsvoraussetzung:)
Rechtsanspruch:)
Anspruchseinschränkung:) gesetzliche Regelung
Voraussetzung der AN:)
Entgeltaufstockung:)
Rentenbeitrag:)
Rentenaufstockung:)
Laufzeit bis:	31.12.03

Bauhauptgewerbe¹ West und Ost u. Berlin-West u. -Ost, 892.700 Arb./Ang.

Regelungsvoraussetzung:	auf der Grundlage des ATG Vereinbarung zwischen AG und AN oder freiwillige BV
Rechtsanspruch:	
Anspruchseinschränkung:	
Voraussetzung der AN:	55 J., 1080 Kalendertage versicherungspflichtige Beschäftigung in den letzten 5 J.
Entgeltaufstockung:	um 20 % des ATZ-Entgelts auf 70 % des bisherigen Nettoentgelts
Rentenbeitrag:	90 %
Rentenaufstockung:	
Laufzeit bis:	31.12.09

Chemische Industrie West und Ost, 594.800 AN

Regelungsvoraussetzung:	AG teilt innerhalb von 2 Mon. schriftlich mit, ob er dem ATZ-Antrag entspricht bzw. ob ein Ausschlussgrund vorliegt; durch BV können u.a. Antragsverfahren und -frist, ATZ-Formen geregelt werden
Rechtsanspruch:	
Anspruchseinschränkung:	5 % d. AN, 30/40/50/60 % d. 55/56/57/58-jährigen AN kein Anspruch, wenn nach Halbierung der AZ keine versicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt
Voraussetzung der AN:	55 J., 1080 Kalendertage in 5 J.,
Entgeltaufstockung:	um 40 % d. ATZ-Entgelts auf mindestens 85 % des bisherigen Nettoentgelts
Rentenbeitrag:	90 %
Rentenaufstockung:	230,08/281,21/383,47 €mtl. für AN in Tagschicht / teil- / vollkontinuierlicher Schicht für max. 48 Monate
Laufzeit bis:	31.12.09

Deutsche Bahn AG Konzern* West und Ost, 145.000 AN

Regelungsvoraussetzung:	Vereinbarung zwischen AG und AN
Rechtsanspruch:	
Anspruchseinschränkung:	Anspruch ist ausgeschlossen, wenn Interessen der DB AG entgegenstehen oder verhaltensbedingte Gründe für eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorliegen
Voraussetzung der AN:	55 J., 1080 Kalendertage in 5 J., Vollzeit mit mindestens durchschnittlich 35,5 Wochenstd.
Entgeltaufstockung:	um 20 % des ATZ-Entgelts, mindestens auf 85 % des Netto-Vollzeitentgelts oder auf 75 % plus anteiligem Ausgleich einer Rentenminderung
Rentenbeitrag:	90 %
Rentenaufstockung:	
Laufzeit bis:	Außerkräfttreten zum 31.07.01, Neuabschluss liegt noch nicht vor.

* Hier die Unternehmen: DB Station & Service AG, DB Reise & Touristik AG, DB Regio AG, DB Cargo AG, DB Netz AG.

1) Durch freiwillige BV Erhöhung der Altersteilzeitleistungen möglich.

Tarifliche Regelungen zur Altersteilzeit (Fortsetzung)

- Überblick über ausgewählte Tarifbereiche -

Deutsche Post AG West und Ost, 160.000 Arb./Ang.

Regelungsvoraussetzung:

Rechtsanspruch:

Anspruchseinschränkung: Antragsablehnung nur nach sachlichen Gesichtspunkten unter Berücksichtigung des betrieblichen Interesses möglich; dabei vorherige rechtzeitige und umfassende Unterrichtung des BR

Voraussetzung der AN: 55 J. und Erfüllung der Bedingungen des AtG

Entgeltaufstockung: auf 89 % des letzten Netto-ME

Rentenbeitrag: 90 % (begrenzt auf 90 % der Beitragsbemessungsgrenze)

Rentenaufstockung:

Laufzeit bis: 31.12.04 ohne Nachwirkung

Deutsche Telekom AG West und Ost, 68.000 AN (Stand 01.01.02)

Regelungsvoraussetzung: Vereinbarung zwischen AG und AN

Rechtsanspruch:

Anspruchseinschränkung: Vereinbarung zwischen AN und AG im Einzelfall bei betrieblichem Interesse und unter Beachtung der betrieblichen Realisierungsmöglichkeiten

Voraussetzung der AN: 55 J. und Erfüllung der Bedingungen des AtG

Entgeltaufstockung: auf 85 % des sozialversicherungspflichtigen monatl. Nettoentgelts bei Rentenbeginn vor vollend. 63. Lj./ 88 % nach vollend. 63. Lj. sowie Aufstockung um 20 % der variablen Bruttoentgeltbestandteile

Rentenbeitrag: 90 % (begrenzt auf 90 % der Beitragsbemessungsgrenze)

Rentenaufstockung:

Laufzeit bis: 31.12.05 ohne Nachwirkung

Druckindustrie West und Sachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt 200.000 Arb./Ang.

Regelungsvoraussetzung:

Rechtsanspruch:

Anspruchseinschränkung: bis zu 6 J. verblockte ATZ f. AN mit 57 J. und ständiger gleichmäßig verteilter Wechselschicht oder ständiger Nacharbeit im selben Betrieb in den letzten 5 J. 5 % d. AN, höchstens 8 % der Nacht- und Schichtarbeiter des jeweiligen Betriebes. Kein Anspruch bei bestehender freiwilliger BV. Verpflichtung der Betriebsparteien zu überprüfen, ob und inwieweit die materielle Ausstattung entsprechend dem Altersteilzeit-TV in die BV integriert werden kann. Frist für Sonderkündigungsrecht: 6 Monate nach Abschluss des Altersteilzeit-TV für beide Betriebsparteien. Erfolgt 3 Mon. nach der Kündigung keine Anpassung der BV, gilt ausschließlich der TV

Voraussetzung der AN:

Entgeltaufstockung: bei Anspruch auf Altersteilzeit 85 % des Nettoarbeitsentgelts; bei freiwilligen Regelungen 80 %

Rentenbeitrag: gesetzlich

Rentenaufstockung:

Laufzeit bis: 31.07.04 ohne Nachwirkung

Einzelhandel Nordrhein-Westfalen, 463.900 Arb./Ang.

Regelungsvoraussetzung: Entscheidung des AG nach Beratung mit BR (gilt für mind. 1 Kalenderjahr bzw. 12 Monate) unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Belange des Betriebs/Unternehmens und sozialen Gesichtspunkten betroffener AN: Antrag des AN auf ATZ spätestens zwei Monate vor Beginn unter Beteiligung des BR

Rechtsanspruch

Anspruchseinschränkung:

Voraussetzung der AN 55 J., 1080 Kalendertage versicherungspfl. Beschäftigung in 5 J.

Entgeltaufstockung: auf mindestens 82,5 % des Nettoentgelts

Rentenbeitrag: 90 %

Rentenaufstockung:

Laufzeit bis: 31.07.04

Tarifliche Regelungen zur Altersteilzeit (Fortsetzung)

- Überblick über ausgewählte Tarifbereiche -

Einzelhandel Ost, 331.400 Arb./Ang.

Regelungsvoraussetzung: Entscheidung des AG nach Beratung mit BR (gilt für mind. 1 Kalenderjahr bzw. 12 Monate) unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Belange des Betriebs/Unternehmens und sozialen Gesichtspunkten betroffener AN: Antrag des AN auf ATZ spätestens zwei Monate vor Beginn unter Beteiligung des BR

Rechtsanspruch

Anspruchseinschränkung:

Voraussetzung der AN

55 J., 1080 Kalendertage versicherungspfl. Beschäftigung in 5 J.

Entgeltaufstockung:

auf mindestens 82,5 % des Nettoentgelts

Rentenbeitrag:

90 %

Rentenaufstockung:

Laufzeit bis:

31.05./30.06./31.07.04

Eisen- und Stahlindustrie Niedersachsen, Bremen, Nordrhein-Westfalen, 88.800 Arb./Ang.

Regelungsvoraussetzung: schriftliche Antragstellung des AN spätestens 4 Mon., Abschluss des Vertrages spätestens 2 Mon. vor gewünschtem Beginn oder schriftliche Ablehnungserklärung des AG

Rechtsanspruch:

Anspruchseinschränkung:

4 % der AN, freiwillige Vereinbarung der Betriebsparteien über bevorzugte Teilnahme an der Altersteilzeit; kein Anspruch, wenn nach Halbierung der AZ keine versicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt
bei mehreren geltend gemachten Ansprüchen Vorrang von Vollkonti-AN, wenn nicht abweichende Regelung durch BV

Voraussetzung der AN:

55 J., 1080 Kalendertage in 5 J. Vollzeit

Entgeltaufstockung:

auf mind. 85 % des bisherigen Nettoentgelts

Rentenbeitrag:

95 %

Rentenaufstockung:

gestaffelte Abfindung von 383,47/281,21/230,08 €mtl. für AN mit regelmäßiger Wechselschicht / Wechselschicht mit regelmäßiger Nachtarbeit / übrige AN für max. 48 Monate

Dynamisierung der Beträge ab 01.01.02 und jährliche Anhebung um 1 %

Laufzeit bis:

31.12.06

Energiewirtschaft NRW (GWE-Bereich) 37.000 AN

Regelungsvoraussetzung: auf der Grundlage des ATG Vereinbarung zwischen AG und AN o. freiwillige BV

Rechtsanspruch:

)

Anspruchseinschränkung:

)

Voraussetzung der AN:

) gesetzliche Regelung

Entgeltaufstockung:

)

Rentenbeitrag:

)

Rentenaufstockung:

Laufzeit bis:

31.12.02

Energie- und Versorgungswirtschaft Ost (AVEU), 33.000 AN

Regelungsvoraussetzung: Vereinbarung zwischen AG und AN

Rechtsanspruch:

Anspruchseinschränkung:

Regelung durch BV, ob und inwieweit AG verpflichtet / berechtigt ist, den Antrag des AN anzunehmen / abzulehnen

Voraussetzung der AN:

55 J., 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung, deren vereinbarte Arbeitszeit den nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 ATG erforderlichen Umfang hatte, in den letzten 5 J.

Entgeltaufstockung:

auf mindestens 80 % des Netto-Vollzeitentgelts

Rentenbeitrag:

90 %

Rentenaufstockung:

gestaffelte Abfindungsbeträge (bis zu 4 Monatsvergütungen) bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses (ab 60 J.) auf Veranlassung des AG

Laufzeit bis:

31.07.01

Tarifliche Regelungen zur Altersteilzeit (Fortsetzung)

- Überblick über ausgewählte Tarifbereiche -

Groß- und Außenhandel NRW, 299.700 Arb./Ang.

Regelungsvoraussetzung: Entscheidung des AG nach Beratung mit BR (gilt für mind. ein Kalenderjahr bzw. 12 Monate) unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Belange des Betriebes/ Unternehmens und der sozialen Gesichtspunkte der betroffenen AN: Antrag des AN auf ATZ spätestens zwei Monate vor Beginn unter Beteiligung des BR

Rechtsanspruch:

Anspruchseinschränkung:

Voraussetzung der AN: 55 J., 1080 Kalendertage versicherungspflichtige Beschäftigung in den letzten 5 J.

Entgeltaufstockung: auf mindestens 82,5 % des Nettoentgelts

Rentenbeitrag: 90 %

Rentenaufstockung:

Laufzeit bis: 31.07.04

Groß- und Außenhandel Sachsen-Anhalt, 18.400 Arb./Ang.

Regelungsvoraussetzung: Entscheidung des AG nach Beratung mit BR (gilt für mind. ein Kalenderjahr bzw. 12 Monate) unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Belange des Betriebes/ Unternehmens und der sozialen Gesichtspunkte der betroffenen AN: Antrag des AN auf ATZ spätestens zwei Monate vor Beginn unter Beteiligung des BR

Rechtsanspruch:

Anspruchseinschränkung:

Voraussetzung der AN: 55 J., 1080 Kalendertage versicherungspflichtige Beschäftigung in den letzten 5 J.

Entgeltaufstockung: auf mindestens 82,5 % des Nettoentgelts

Rentenbeitrag: 90 %

Rentenaufstockung:

Laufzeit bis: 31.07.04

Holz- und Kunststoff verarbeitende Industrie² Westfalen-Lippe, 55.800 Arb./Ang.

Regelungsvoraussetzung: TV Altersteilzeit (TV ATZ): AG entscheidet über Einführung. Nach Einführung BV unter Beachtung der Bestimmungen des TV. Im Streitfall entscheidet Einigungsstelle.

Rechtsanspruch:

- TV zur Beschäftigungsbrücke (TV BB): Rechtsanspruch für AN ab 57 J.
- TV ATZ: kein Rechtsanspruch f. AN ab 55 J.; AG entscheidet über Anwendung

Anspruchseinschränkung:

TV BB:
4 %, ab 01.05.02 5 % der AN bzw. 40/50/60 % der 57/58/59-jährigen AN u. jeweils 70 % der 60/61/62-jährigen AN (Festlegung anderer Bestandsquoten/Zugangsquoten durch BV möglich).

Kein Anspruch bei bereits bestehender freiwilligen BV entsprechend dem TV ATZ. Verpflichtung der Betriebsparteien zu überprüfen, ob die neuen Zugangskriterien des TV BB in die BV integriert werden können.³
Bei Abschluss einer freiwilligen BV nach Inkrafttreten des TV BB Verpflichtung der Betriebsparteien, die neuen Zugangskriterien zu integrieren.

Voraussetzung der AN:

- TV ATZ (ohne Rechtsanspruch): 55 J., 1080 Kalendertage Vollzeitbeschäftigung in den letzten 5 J. im aktuellen Arbeitsverhältnis oder in einem anderen Unternehmen der Holz- und Kunststoffverarbeitung
- TV BB (mit Rechtsanspruch): 57 J., 1080 Kalendertage Vollzeitbeschäftigung in den letzten 5 J.

Entgeltaufstockung: auf 80 % des Netto-Entgelts

Rentenbeitrag: 95 %

Rentenaufstockung: TV BB: maximal 11.043,84 € (230,08 € Mon.) einmalige Abfindung zur Finanzierung der gesetzl. Rentenabschläge bei Ausscheiden vor dem 65. Lj. für AN ab 57 J. mit Rechtsanspruch auf Altersteilzeit

Laufzeit bis: 31.07.04

2) Es gelten 2 sich gegenseitig bedingende Tarifverträge: TV über Altersteilzeit, Laufzeit bis 31.7.04, TV Beschäftigungsbrücke, Laufzeit bis 30.4.03.

3) Sonderkündigungsrecht für beide Betriebsparteien bis 31.12.00. Bei Nichtanpassung nach der Kündigung gelten die Regelungen des TV Beschäftigungsbrücke.

Tarifliche Regelungen zur Altersteilzeit (Fortsetzung)

- Überblick über ausgewählte Tarifbereiche -

Kfz-Gewerbe Nordrhein-Westfalen, 80.400 AN

<i>Regelungsvoraussetzung:</i>	durch freiwillige BV bzw. Einzelvereinbarungen unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage des Betriebs und persönlicher / sozialer Belange betroffener AN
<i>Rechtsanspruch:</i>	ab 61. Lj. (Ausnahme: Betriebe mit unter 20 AN)
<i>Anspruchseinschränkung:</i>	Festsetzung der ATZ-AN im Rahmen betrieblicher Personalplanung
<i>Voraussetzung der AN:</i>	55 J., 1080 Kalendertage versicherungspfl. Beschäftigung in 5 J.
<i>Entgeltaufstockung:</i>	auf mindestens 82 % des Nettoentgelts
<i>Rentenbeitrag:</i>	95 %
<i>Rentenaufstockung:</i>	
<i>Laufzeit bis:</i>	31.07.04

Lausitzer- und mitteldeutsche Braunkohlenindustrie, 10.300 AN

<i>Regelungsvoraussetzung:</i>	schriftlicher Antrag durch AN, Individualvertrag mit AN
<i>Rechtsanspruch:</i>	
<i>Anspruchseinschränkung:</i>	Entscheidung der Betriebsparteien im Rahmen der Antragstellung aller anspruchsberechtigten AN über konkrete jährliche Anzahl
<i>Voraussetzung der AN:</i>	55. J., 1080 Kalendertage in 5 J. Vollzeit
<i>Entgeltaufstockung:</i>	auf mind. 80 % des Netto-Vollzeitentgelts
<i>Rentenbeitrag:</i>	90 %
<i>Rentenaufstockung:</i>	mind. 50 % des individuellen Rentenabschlages, Höhe sowie Art und Weise der Zahlung durch Vereinbarung mit den Betriebsparteien
<i>Laufzeit bis:</i>	31.07.04

Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden, 604.500 Arb./Ang.

<i>Regelungsvoraussetzung:</i>	<ul style="list-style-type: none">Freiwillige BV als Betriebsvereinbarungsmodell entsprechend den Bestimmungen im MTV (MTV-ATZ) <i>nach dem 1. Mai 2000</i> bzw. <i>vor dem 1. Mai 2000</i>: Verpflichtung der Betriebsparteien, die Zugangskriterien/materielle Ausstattung <i>mindestens</i> entsprechend den Regelungen des TV zur Beschäftigungsbrücke (TV BB) aufzunehmen bzw. bei bereits bestehender BV zu überprüfen, ob und inwieweit diese integriert werden können⁴⁾.ab 61. Lj. nach MTV-ATZ (wenn keine BV vorliegt)Anspruch auf Abschluss eines ATZ-Vertrages nach TV BB⁵
<i>Rechtsanspruch:</i>	ab 57. Lj. nach TV BB ab 61. Lj. nach MTV-ATZ
<i>Anspruchseinschränkung:</i>	ab 1. Mai 2000: 4 % (5 % ab 1. Mai 2002) bzw. 40/50/60/70 % der 57/58/59/60-jährigen
<i>Voraussetzung der AN:</i>	ab 55 J., 1080 Kalendertage versicherungspfl. Beschäftigung in 5 J.
<i>Entgeltaufstockung:</i>	auf mindestens 82 % des Nettoentgelts
<i>Rentenbeitrag:</i>	95 %
<i>Rentenaufstockung:</i>	<ul style="list-style-type: none">max. 11.043,84 €(230,08 €/Mon.) für AN ab 57. Lj. mit RechtsanspruchAbfindung bis max. des 3-fachen bisherigen Monatsentgeltes bei vorzeitiger Beendigung der ATZ für AN ab 60. Lj. auf Wunsch des AG (nach ATZ-TV)
<i>Laufzeit bis:</i>	30.04.03

4) Sonderkündigungsrecht für beide Betriebsparteien bis 31.12.00. Bei Nichtanpassung nach der Kündigung gelten die Regelungen des TV zur Beschäftigungsbrücke.

5) Der TV BB ergänzt die gültigen MTV-Tarifbestimmungen zur Altersteilzeit; der Anspruch ist ausgeschlossen bei Vorliegen einer freiwilligen BV.

Tarifliche Regelungen zur Altersteilzeit (Fortsetzung)

- Überblick über ausgewählte Tarifbereiche -

Metallindustrie Sachsen, 120.800 Arb./Ang.

<i>Regelungsvoraussetzung:</i>	<ul style="list-style-type: none">• Freiwillige BV als Betriebsvereinbarungsmodell entsprechend des TV zur Altersteilzeit (ATZ-TV) <i>nach dem 1. Mai 2000</i> bzw. <i>vor dem 1. Mai 2000</i>: Verpflichtung der Betriebsparteien, die Zugangskriterien/materielle Ausstattung entsprechend den Regelungen des TV zur Beschäftigungsbrücke (TV BB) aufzunehmen bzw. bei bereits bestehender BV zu überprüfen, ob und inwieweit diese integriert werden können⁶.• ab 61. Lj. nach ATZ-TV (wenn keine BV vorliegt)• Anspruch auf Abschluss eines ATZ-Vertrages nach TV BB⁷
<i>Rechtsanspruch:</i>	ab 57. Lj. nach TV BB ab 61. Lj. nach ATZ-TV
<i>Anspruchseinschränkung:</i>	ab 1. Mai 2000: 4 % (5 % ab 1. Mai 2002) bzw. 40/50/60/70 % der 57/58/59/60-jährigen
<i>Voraussetzung der AN:</i>	ab 55 J., 1080 Kalendertage versicherungspfl. Beschäftigung in 5 J.
<i>Entgeltaufstockung:</i>	auf mindestens 82 % des Netto-Entgelts
<i>Rentenbeitrag:</i>	95 %
<i>Rentenaufstockung:</i>	<ul style="list-style-type: none">• max. 11.043,84 €(230,08 €/Mon.) für AN ab 57. Lj. mit Rechtsanspruch• Abfindung bis max. des 3-fachen bisherigen Monatsentgeltes bei vorzeitiger Beendigung der ATZ für AN ab 60. Lj. auf Wunsch des AG (nach ATZ-TV)
<i>Laufzeit bis:</i>	30.04.03

Öffentlicher Dienst, Bund, Länder und Gemeinden West und Ost, 2.529.800 Arb./Ang.

<i>Regelungsvoraussetzung:</i>	Vereinbarung zwischen AG und AN
<i>Rechtsanspruch:</i>	ab 60 Lj.
<i>Anspruchseinschränkung:</i>	dringende betriebliche Gründe
<i>Voraussetzung der AN:</i>	55 J., 5 J. BZ, 1080 Kalendertage versicherungspflichtige Beschäftigung in den letzten 5 J.
<i>Entgeltaufstockung:</i>	um 20 % auf mindestens 83 % des Nettoentgelts
<i>Rentenbeitrag:</i>	90 %
<i>Rentenaufstockung:</i>	Abfindung 5 % der Monatsvergütung für je 0,3 % Rentenminderung
<i>Laufzeit bis:</i>	unbefristet

Papier- und Pappe verarbeitende Industrie West und Ost, 93.800 Arb./Ang.

<i>Regelungsvoraussetzung:</i>	freiwilliger Vertrag zwischen AN u. AG
<i>Rechtsanspruch:</i>	Anspruch auf bis zu 6 J. verblockte Altersteilzeit für 57-jährige AN mit 10 J. BZ und mit ständig gleichmäßig verteilter Wechselschicht oder ständiger Nacharbeit in den letzten 5 J. im selben Betrieb
<i>Anspruchseinschränkung:</i>	5 % der gewerbl. AN, 7 % der Nacht- u. Schichtarbeiter/innen
<i>Voraussetzung der AN:</i>	55 J., 1080 Kalendertage versicherungspflichtige Tätigkeit in den letzten 5 J.
<i>Entgeltaufstockung:</i>	auf 85 % des letzten Nettolohnes
<i>Rentenbeitrag:</i>	90 %
<i>Rentenaufstockung:</i>	
<i>Laufzeit bis:</i>	31.12.05 ohne Nachwirkung

6) Sonderkündigungsrecht für beide Betriebsparteien bis 31.12.00. Bei Nichtanpassung nach der Kündigung gelten die Regelungen des TV zur Beschäftigungsbrücke.

7) Der TVBB ergänzt den gültigen TV zur Altersteilzeit; der Anspruch ist ausgeschlossen bei Vorliegen einer freiwilligen BV.

Tarifliche Regelungen zur Altersteilzeit (Fortsetzung)

- Überblick über ausgewählte Tarifbereiche -

Süßwarenindustrie West und Ost, 53.500 AN

<i>Regelungsvoraussetzung:</i>	Abschluss eines Altersteilzeit-Arbeitsvertrages; Antragsfrist und -verfahren können durch BV modifiziert werden; AG kann Teilzeitmodell I aus betrieblichen Gründen ablehnen, wenn er stattdessen Teilzeitmodell II anbietet
<i>Rechtsanspruch:</i>	s. Voraussetzung AN
<i>Anspruchseinschränkung:</i>	5 % der AN; 3 % in Betrieben mit bis zu 200 AN, 2 % in Betrieben mit bis zu 100 AN, 1 AN in Betrieben mit 20-49 Beschäftigten
<i>Voraussetzung der AN:</i>	60 J., 10-jährige ununterbrochene BZ und mind. 1080 Kalendertage Vollzeitbeschäftigung in den letzten 5 J.; Altersgrenze kann aufgrund freiwilliger BV auf bis zu 55 J. herabgesetzt werden.
<i>Entgeltaufstockung:</i>	20 % Aufstockung auf mind. 80 % Netto-Vollzeitentgelt
<i>Rentenbeitrag:</i>	92 %; durch freiwillige BV können günstigere Regelungen getroffen werden
<i>Rentenaufstockung:</i>	
<i>Laufzeit bis:</i>	31.07.04 ohne Nachwirkung

Textil- und Bekleidungsindustrie West, 165.300 Arb./Ang.

Textilindustrie Ost, 18.600 Arb./Ang.

<i>Regelungsvoraussetzung:</i>	Vereinbarung zwischen AN und AG nach Maßgabe des Altersteilzeitgesetzes
<i>Rechtsanspruch:</i>	ab 57 Lj. und 5 J. BZ
<i>Anspruchseinschränkung:</i>	3 % (ab 01.01.03 4 %, Ost ab 01.07.04) der AN (Festlegung anderer Bestands-/Zugangsquoten durch BV mit Zustimmung der TV-Parteien möglich)
<i>Voraussetzung der AN:</i>	55 J., 1080 Kalendertage versicherungspflichtige Tätigkeit in den letzten 5 J.
<i>Entgeltaufstockung:</i>	auf 85 % des letzten Nettolohnes
<i>Rentenbeitrag:</i>	90 %
<i>Rentenaufstockung:</i>	
<i>Laufzeit bis:</i>	31.12.04 (Ost 31.12.06) ohne Nachwirkung

Versicherungsgewerbe West und Ost, 226.900 AN

<i>Regelungsvoraussetzung:</i>	Vereinbarung zwischen AG und AN
<i>Rechtsanspruch:</i>	
<i>Anspruchseinschränkung:</i>	5 % d. AN
<i>Voraussetzung der AN:</i>	vollendetes 55. Lj./vollendetes 57. Lj. (AN, die nach dem 31.03.99 bis zum 01.08.04 das 57. Lj. vollenden; zeitlich begrenzte Ausnahmeregelung, 10 J. BZ, 1080 Kalendertage versicherungspflichtige Beschäftigung in den letzten 5 J. für 5 J./6 J.)
<i>Entgeltaufstockung:</i>	auf mindestens 75 % des bisherigen Nettoentgelts
<i>Rentenbeitrag:</i>	90 %
<i>Rentenaufstockung:</i>	Ausgleich des nachweislichen Rentenabschlags für AN, die das 57. Lj. vor dem 01.08.04 vollendet haben (zeitlich begrenzte Ausnahmeregelung) durch den AG zur Hälfte (Aufwand des AG darf 3,6 % der individuellen Sozialversicherungsrente nicht übersteigen)
<i>Laufzeit bis:</i>	31.07.04 ohne Nachwirkung

Tarifliche Arbeitsorganisation/Arbeitssicherheit

Tarfbereich	Regelung
Bankgewerbe West und Ost	-
Bauhauptgewerbe West und Ost	-
Bekleidungsindustrie Bayern o. Unterfranken	-
Chemische Industrie West und Ost	-
Deutsche Bahn AG	-
Deutsche Lufthansa AG (Kabinenpersonal)	Arbeitsverhältnis endet n. v. 55. Lj. In gegenseitigem Einvernehmen Verlängerung um jew. 1 Lj. möglich, längstens bis z. v. 60. Lj. AN können bei Erreichen der Altersgrenze und voller Leistungsfähigkeit in einer anderen Tätigkeit weiterbeschäftigt werden ohne Anspruch auf Fortzahlung der bisherigen Bezüge.
Deutsche Post AG	-
Deutsche Telekom AG	-
DFS Deutsche Flugsicherung GmbH, Offenbach	Regelungen zum Vorruhestand Arbeitsverhältnis endet <ul style="list-style-type: none"> - für Fluglotsen nach 15 J. Tätigkeit in Flugverkehrskontrolle n. v. 55 Lj.; n. v. 52. Lj. Möglichkeit, jederzeit in den Ruhestand zu treten mit Ankündigungsfrist von 6 Mon. mit Abschlägen bei der Versorgung. - für Flugdatenbearbeiter im FVK, Flugdatenbearbeiter mit Zulassungen in den Bereichen FVK und FB und für ATM-Spezialisten, die mind. 25 J. im operativen FS-Dienst tätig waren, davon wenigstens 15 J. im FVK und in den zurückliegenden 10 J. überwiegend im operativen Bereich n. v. 59. Lj.
Druckindustrie	-
Einzelhandel Nordrhein-Westfalen	-
Einzelhandel Ost (ohne Meckl.-Vorp.)	-
Eisen- und Stahlindustrie West und Ost	-
Energiewirtschaft NRW (GWE-Bereich)	-
Energie- u. Versorgungswirtschaft Ost (AVEU)	-
Gebäudereinigerhandwerk NRW	-
Gebäudereinigerhandwerk Berlin-West und -Ost	-
Groß- und Außenhandel NRW	-
Groß- und Außenhandel Sachsen-Anhalt	-
Hapag-Lloyd Fluggesellschaft mbH	AN können bei Erreichen der Altersgrenze u. voller Leistungsfähigkeit in einer anderen Tätigkeit weiterbeschäftigt werden ohne Anspruch auf Fortzahlung der bisherigen Bezüge. <i>Cockpitpersonal</i> Arbeitsverhältnis endet n. v. 60. Lj. In gegenseitigem Einvernehmen auch früher, aber nicht v. v. 55. Lj. AG wird versuchen, eine Tätigkeit am Boden anzubieten. <i>Kabinenpersonal</i> Arbeitsverhältnis endet n. v. 55. Lj. AG hat AN bei Erreichen d. 50. Lj. eine Tätigkeit am Boden anzubieten. Verlängerung der fliegerischen Tätigkeit bis längstens z. v. 55. Lj. möglich. Bei dieser Wahlmöglichkeit ist AG nicht verpflichtet Beschäftigung am Boden anzubieten.
Holz verarbeitende Industrie Westf. Lippe	-

Tarifliche Arbeitsorganisation/Arbeitssicherheit (Fortsetzung)

Tarifbereich	Regelung
Holz verarbeitende Industrie Sachsen	Anspruch f. AN n. v. 40. Lj. u. mehr als 5 J. Schichtarbeit im gleichen Betrieb oder Unternehmen auf Umsetzung auf einen vergleichbaren Arbeitsplatz unter Berücksichtigung der Kündigungsfristen
Hotel- und Gaststättengewerbe Bayern	-
Hotel- und Gaststättengewerbe Sachsen	-
Kfz-Gewerbe Nordrhein-Westfalen	-
Kfz-Gewerbe Thüringen	-
Landwirtschaft Bayern	-
Landwirtschaft Mecklenburg-Vorpommern	-
Lausitzer und mitteldeutsche Braunkohlenindustrie	-
Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden	-
Metallindustrie Sachsen	-
Mineralölverarbeitung RWE-DEA	-
Öffentlicher Dienst Gemeinden West und Ost (ohne Sonderregelungen/-vereinbarungen)	-
Papier verarbeitende Industrie	-
Priv. Verkehrsgewerbe NRW	-
Priv. Verkehrsgewerbe Sachsen-Anhalt	-
Steinkohlenbergbau	-
Süßwarenindustrie West	-
Süßwarenindustrie Ost	-
Textilindustrie Baden-Württemberg	-
Textilindustrie Ost	-
Versicherungsgewerbe West und Ost	-

Tarifliche Qualifizierung/Weiterbildung

Tarfbereich	Regelung
Brot- und Backwarenindustrie West	Verein 'Bildung und Beruf e.V.': Bereitstellung von jährlich 92.032,54 € zum Zwecke beruflicher und staatsbürgerlicher Bildung
Bundesversicherungsanstalt für Angestellte West und Ost	Regelungen i.V.m. Fortbildungs-TV: Zulassungsvoraussetzungen: Fortbildung für Tätigkeiten, die denen eines Ang. mit abgeschlossener wissenschaftl. Hochschulbildung entsprechen, u.a.: <ul style="list-style-type: none"> • Ang. die zu Beginn der Fortbildung das 50. Lj. noch nicht vollendet haben • Ang. die zu Beginn der Fortbildung das 50. Lj. vollendet haben <ul style="list-style-type: none"> - mind. 10 J. ununterbrochene Tätigkeit, die mind. den Tätigkeitsmerkmalen der Verg.Gr. V b Fall-Gr. 1 a.a.O. entspricht und - die Ausübung einer Tätigkeit, die mind. den Tätigkeitsmerkmalen der Verg.Gr. III Fall-Gr. 1 a.a.O. entspricht, - eine überdurchschnittliche Gesamtbewertung in der dienstlichen Beurteilung und - das Bestehen eines Eignungstests
Deutsche Bahn AG	AN, deren Beschäftigung wegfällt, erhalten Fördermaßnahmen (darunter Qualifizierungsmaßnahmen) gestaffelt nach BZ und Alter <ul style="list-style-type: none"> - ab 40 Lj. - 49 Lj. u. 1/3/5 J. BZ = 6/18/21 Mon. - ab 50 Lj. - 55 Lj. noch nicht um 4 Mon. überschritten u. 1/3/5 J. BZ = 12/24/27 Mon. - AN, die das 55. Lj. bereits um mind. 4 Mon. überschritten, das 59. Lj. noch nicht vollend. haben, mind. 6 Mon., jedoch höchstens 36 Mon. (so dass sie nach mind. 1-jähriger Arbeitslosigkeit die Voraussetzungen für vorgezogene Altersrente erfüllen)
Deutsche Telekom AG	AN n. v. 55. Lj. können Qualifizierungsprogramme bei Wegfall oder Verlegung eines Arbeitsplatzes u. a. durch Maßnahmen zur Änderung der Aufbau- und Ablauforganisation ablehnen
Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden	im Rahmen von Qualifizierungsgesprächen besondere Berücksichtigung auf das Basiswissen älterer AN im eigenen Aufgabengebiet mit dem Ziel, deren Qualifikation auf den jeweils erforderlichen Stand zu halten; Förderung der beruflichen Weiterbildung in einer gemeinsamen Weiterbildungs-Agentur der TV-Parteien
Obst, Gemüse u. Kartoffeln verarb. Industrie NRW	nach erfolgter Umschulung im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen 100 % Entgeltsicherung ab 50 Lj. u. 10 J. BZ bis 60 Lj. u. 25 J. BZ für 2-5 bzw. 6-9 Mon., gestaffelt n. BZ, danach Abstufung auf 75/50/25 %; Dauer der Umschulung wird hierauf angerechnet
Öffentlicher Dienst Gemeinden West (ohne Sonderregelungen/-vereinbarungen)	gibt ein Arb./Ang. n. v. 55. Lj. keine Zustimmung zu Fortbildung/Umschulung i.V.m. Ratio-TV gilt dies nicht als willkürliche Verweigerung
Süßwarenindustrie West	nach erfolgter Umschulung im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen Entgeltsicherung ab 50 Lj. u. 10 J. BZ bis 60 Lj. u. 25 J. BZ für 3-6 bzw. 5-8 Mon., gestaffelt n. BZ; Dauer der Umschulung wird hierauf angerechnet

Tarifliche Jubiläumsregelungen

Tarifbereich	Regelung
Bankgewerbe West und Ost	25./40./50. Dienstjubiläum: 1 AT Freistellung
Bauhauptgewerbe West und Ost	-
Bekleidungsindustrie West	je 1 AT Freistellung nach 25/40/50 J. BZ
Chemische Industrie West und Ost	jew. 1 AT Freistellung nach 25 / 40 / 50 J. BZ
Deutsche Bahn AG	613,55/818,07/1.022,58 € bei 25./40./50. Dienstjubiläum sowie 1 AT Freistellung
Deutsche Post AG	306,78/409,03/511,29 € bei 25./40./50. Arbeits-/ Dienstjubiläum sowie 1 AT Freistellung
Deutsche Telekom AG	306,78/409,03/511,29 € bei 25./40./50. Arbeits-/ Dienstjubiläum sowie 1 AT Freistellung
Druckindustrie West u. Ost Arb. NRW u. Ost Ang.	-
Einzelhandel Nordrhein-Westfalen	-
Einzelhandel Ost (o. Mecklenburg-Vorpommern)	-
Eisen- und Stahlindustrie West und Ost	-
Energiewirtschaft NRW (GWE-Bereich)	25./40./50. Dienstjubiläum neben dem Tag der Ehrung 1 AT Freistellung
Energie- u. Versorgungswirtschaft Ost (AVEU)	<ul style="list-style-type: none"> • 255,65 / 511,29 / 766,94 / 1.022,58 € bei 10/25/40/50 J. BZ • 25./40./50. Dienstjubiläum: 1 AT Freistellung
Gebäudereinigerhandwerk Bundesgebiet West und Ost (Arb.) NRW, Berlin-West u. -Ost (Ang.)	1 AT Freistellung nach 25 J. BZ
Groß- und Außenhandel NRW	-
Groß- und Außenhandel Sachsen-Anhalt	-
Holz verarbeitende Industrie Westfalen-Lippe	-
Holz verarbeitende Industrie Sachsen	1 AT Freistellung bei 25-jährigem Arbeitsjubiläum
Hotel- u. Gaststättengewerbe Bayern	-
Hotel- u. Gaststättengewerbe Sachsen	1 AT Freistellung f. 25./40. Arbeitsjubiläum
Kfz-Gewerbe Nordrhein-Westfalen	-
Kfz-Gewerbe Thüringen	-
Landwirtschaft Bayern	Arb.: 204,52 / 306,78 / 383,47 € Ang.: 255,65 / 383,47 / 511,29 € bei 25/40/50 J. BZ sowie jew. 1 AT Freistellung
Landwirtschaft Mecklenburg-Vorpommern	-
Lausitzer und mitteldeutsche Braunkohlenindustrie	255,65 / 383,47 / 511,29 / 639,11 € nach 15/25/35/45 J. BZ
Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden	-
Metallindustrie Sachsen	-
Mineralölverarbeitung: RWE-DEA	jew. 1 AT Freistellung nach 25/40/50 J. BZ
Öffentlicher Dienst Gemeinden West und Ost (ohne Sonderregelungen/-vereinbarungen)	Arb./Ang.: 306,78/409,03/511,29 € bei 25/40/50 J. BZ u. je 1 AT Freistellung
Papier verarbeitende Industrie West u. Ost Arb. Westfalen u. Ost Ang.	-
Priv. Verkehrsgewerbe NRW	-
Priv. Verkehrsgewerbe Sachsen-Anhalt	-
Steinkohlenbergbau West	-
Süßwarenindustrie West	1 / 2 / 3 AT Freistellung f. 25./40./50. Arbeitsjubiläum
Süßwarenindustrie Ost	1 AT Freistellung f. 25. / 2 AT f. 40. u. 50. Arbeitsjubiläum
Textilindustrie Baden-Württemberg	-
Versicherungsgewerbe West und Ost	-

Sonstige tarifliche Regelungen

Tarifbereich	Regelung (Krankengeld u.a.)
Bankgewerbe West und Ost	<ul style="list-style-type: none"> • Krankengeldzuschuss gestaffelt: mehr als 2/5/10/15/20/25 J. BZ für 7/20/33/46/59/72 Wochen • Vorruhestand-TV
Bauhauptgewerbe West und Ost	Arb.: - Ang: Krankengeldzuschuss gestaffelt: nach 3/7/10 J. BZ für 6/8/12 Wochen
Bekleidungsindustrie Bayern o. Unterfranken	-
Brauereien Bayern	Krankengeld: Zuzahlung für 2/4/6 W. bei mehr als 5/10/15 J. BZ (AU-Zeiten/J. werden addiert)
Brauereien Sachsen	-
Brot- und Backwarenindustrie Hessen	Krankengeld: ab 5 J. BZ Zuzahlung für 2 Wochen
Brot- und Backwarenindustrie Ost	-
Chemische Industrie West und Ost	Krankengeldzuschuss: nach 2/5/10/15/20 J. BZ bis zum Ende des 2./3./4./5./6. Monats der Arbeitsverhinderung
Deutsche Bahn AG	n. 10 J. BZ Anspruch auf vorzugsweise Wiedereinstellung nach Rentenentzug
Deutsche Post AG	<ul style="list-style-type: none"> • Regelungen zum Vorruhestand • Krankengeldzuschuss bis zur Dauer von 13/26 W. ab 1/3 J. BZ • ärztliche Untersuchung bei Arbeit an Bildschirmarbeitsplätzen alle 5 J., n. v. 45. Lj. alle 3 J.
Deutsche Telekom AG	ärztliche Untersuchung bei Arbeit an Bildschirmarbeitsplätzen alle 5 J., n. v. 40. Lj. alle 3 J.
Druckindustrie West und Ost, Arb. NRW und Ost, Ang.	-
Einzelhandel Nordrhein-Westfalen	Krankengeldzuschuss: für 6 Wochen ab 10 J. BZ, bei über 20 J. BZ nach freiem Ermessen
Einzelhandel Ost (ohne Meckl.-Vorp.)	-
Eisen- und Stahlindustrie West und Ost	-
Energiewirtschaft NRW (GWE-Bereich)	Krankengeldzuschuss gestaffelt: nach 3 M/2/3/10 J. BZ für 7/10/20/36 Wochen
Energie- u. Versorgungswirtschaft Ost (AVEU)	Krankengeldzuschuss gestaffelt: nach 5/15 J. BZ für 20/30 Wochen
Fleischerhandwerk NRW	-
Fleischerhandwerk Sachsen	-
Gebäudereinigerhandwerk West und Ost (Arb.)	Krankengeldzuschuss bei Arbeitsunfähigkeit infolge Betriebsunfall ab 7. bis 9./12./15./18. Krankheitswoche über 3 J./ab 3 J./5 J./7 J. BZ 3 Std.-Löhne/AT (jedoch nicht höher als Nettolohn, entfällt bei grober Fahrlässigkeit)
Gebäudereinigerhandwerk NRW (Ang.)	gleiche Regelung wie Arb. West und Ost, jedoch 3/169 eines ME/AT
Gebäudereinigerhandwerk Berlin-West und -Ost (Ang.)	gleiche Regelung wie Arb. West und Ost, jedoch ab 7./9./12./15./18. Krankheitswoche ab 1/3/5/7 J. BZ 2/173 eines ME/AT
Groß- und Außenhandel NRW	Krankengeld: ab 5 J. BZ: Zuzahlung bis zu 3 Mon. ab 10 J. BZ: nach freiem Ermessen darüber hinaus

Sonstige tarifliche Regelungen (Fortsetzung)

Tarifbereich	Regelung (Krankengeld u.a.)
Groß- und Außenhandel Sachsen-Anhalt	-
Holz verarbeitende Industrie Westfalen Lippe	-
Hotel- u. Gaststättengewerbe Bayern	-
Hotel- u. Gaststättengewerbe Sachsen	Treueprämie: m. Erreichen d. Regelverrentungsalters, n. 20 J. BZ: 511,29 € netto
Kfz-Gewerbe Nordrhein-Westfalen	-
Kfz-Gewerbe Thüringen	-
Landwirtschaft Bayern	-
Landwirtschaft Mecklenburg-Vorpommern	-
Lausitzer und mitteldeutsche Braunkohlen- industrie	-
Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden	Krankengeldzuschuss: für 1 Mon. nach 2 J. BZ, 2 Mon. nach 4 J. BZ, 3 Mon. nach 6 J. BZ
Metallindustrie Sachsen	Krankengeldzuschuss: für 1 Mon. nach 2 J. BZ, 2 Mon. nach 4 J. BZ, 3 Mon. nach 6 J. BZ
Mineralölverarbeitung RWE-DEA	Krankengeldzuschuss: nach 2/8/15 J. BZ für 6/12/20 Wochen
Obst, Gemüse und Kartoffeln verarb. Industrie NRW	-
Obst und Gemüse verarb. Industrie Berlin-Ost/Brandenburg	-
Öffentlicher Dienst Gemeinden West und Ost (ohne Sonderregelungen/-vereinbarungen)	Arb./Ang.: Krankengeldzuschuss gestaffelt: nach 1/3 J. BZ für 13/26 Wochen
Papier verarbeitende Industrie West und Ost, Arb. Westfalen und Ost, Ang.	-
Priv. Verkehrsgewerbe NRW (Arb.)	Fahrer v. Kraftfahrzeugen über 7,5 t ab 50 J. u. 5 J. BZ: Kostenübernahme durch AG für fällige reguläre Ge- sundheitsuntersuchungen sowie Umschreibung bzw. Verlängerung der Fahrerlaubnis
Priv. Verkehrsgewerbe Sachsen-Anhalt	-
Steinkohlenbergbau Ruhr	Krankengeldzuschuss: nach 3/15 J. BZ für 7. - 13. W/ 14. - 26. W. der Arbeitsverhinderung
Süßwarenindustrie West	Krankengeld: Zuzahlung für 2/4 W. ab 2/5 J. BZ
Süßwarenindustrie Ost	-
Systemgastronomie West	-
Systemgastronomie Ost	-
Textilindustrie Baden-Württemberg und Ost	Krankengeldzuschuss Ang. Ba-Wü: für weitere 1 bzw. 2 Monate nach 5 bzw. 10 J. BZ
Versicherungsgewerbe West und Ost	<ul style="list-style-type: none"> Krankengeldzuschuss gestaffelt: mehr als 2/5/10/15/20/25 J. BZ für 13/26/39/52/65/78 Wochen n. v. 55. Lj. keine Weiterbeschäftigung an einem anderen Ort, der Wohnsitzwechsel voraussetzt, gegen den Willen der AN i.V.m. Ratio-TV

WSI-Tarifhandbuch 2002

- Tarifchronik
- Tarifabschlüsse 2001/2002
- Schwerpunktthema
Ältere ArbeitnehmerInnen
- Tarifdaten zu 50 Wirtschaftszweigen
- Tarifliche Ausschlussfristen
- Einführung in das Tarifsysteem
- Tarifvertragsgesetz
- Glossar mit über 100 Fachbegriffen

Bitte jetzt bestellen

Bitte einsenden/faxen an:

WSI-Tarifarchiv
in der Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Str. 39

40476 Düsseldorf

Fax-Nr.: 0211/77 78-250

Hiermit bestelle ich:

... Ex. **WSI-Tarifhandbuch 2002**
Frankfurt, Bund Verlag
ca. 294 Seiten, 14,90 €
zzgl. Versand 3,02 €

Name:

Anschrift:

.....

.....

Datum/Unterschrift:

* ab 20/50/100/250 Exemplaren gibt es 10/15/20/25 %
Rabatt

neu

Tarifliche Ausbildungsförderung

Regelungsstand 2001 und empirische Wirkungsanalyse
Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 48
Düsseldorf, April 2002
110 Seiten, €12,--

Tarifliche Altersvorsorge

Eine Analyse von tariflichen Regelungen
in 57 ausgewählten Tarifbereichen
Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 47
Düsseldorf, September 2001 (aktualisierte Auflage)
ca. 90 Seiten, €10,--

Wer verdient was?

Tarifliche Grundvergütungen nach Berufen/Tätigkeiten
und nach Tarifbereichen
Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 46
Düsseldorf, Juli 2001
83 Seiten, €10,--

Tarifliche Lohn- und Gehaltsstrukturen 2000

Eine Analyse von Struktur, Differenzierung und Niveau der Tarifeinkommen
in ausgewählten Tarifbereichen
Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 45
Düsseldorf, Juni 2001
72 Seiten, €8,--

Tarifpolitik 2001 auf einen Blick

Pressemeldungen des Jahres 2001 sowie eine
Übersicht über Berichte und Analysen des WSI-Tarifarchivs
Düsseldorf, Dezember 2001
32 Seiten, **kostenlos**

Lohnpolitik in Europa

Eine Studie im Auftrag des European
Industrial Relations Observatory (EIRO)
Düsseldorf, Oktober 2000
27 Seiten, €5,--

Tarifentgelt nach Leistung und Erfolg*

Regelungen in ausgewählten Tarifbereichen
Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 43
Düsseldorf, September 2000
24 Seiten, €5,--

* Nachdruck des Schwerpunktthemas
aus dem WSI-Tarifhandbuch 2000

Qualifizierung und Weiterbildung in Tarifverträgen

- Bisherige Entwicklungen und Perspektiven -
Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 42
Düsseldorf, August 2000
100 Seiten, €8,--

zu bestellen bei:

WSI-Tarifarchiv in der Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf
Tel.: 0211/7778-248, Fax: 0211/7778-250
E-Mail: Baerbel-Kirchner@wsi.de