

Bispinck, Reinhard

Research Report

Tarifliche Senioritätsregelungen: Eine Analyse von tariflichen Regelungen in ausgewählten Tarifbereichen

Elemente qualitativer Tarifpolitik, No. 59

Provided in Cooperation with:

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

Suggested Citation: Bispinck, Reinhard (2005) : Tarifliche Senioritätsregelungen: Eine Analyse von tariflichen Regelungen in ausgewählten Tarifbereichen, Elemente qualitativer Tarifpolitik, No. 59, Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/225459>

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.

Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 59

Tarifliche Senioritätsregelungen

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 Regelungen
10. Zusammenfassung

Anhang:

Tarifliche Regelungen im tabellarischen Überblick

Tarifliche Lohn-, Gehalts- und Entgeltdifferenzierung
nach Branchen

Düsseldorf, September 2005

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

ISSN 1861-2822

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 Erwerbstätigkeit der älteren ArbeitnehmerInnen findet seit geraumer Zeit wieder verstärkt öffentliche Aufmerksamkeit. 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.

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 **23 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. Der tarifliche Regelungsstand ist - soweit nicht anders angegeben - der 30.06.2004.

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 Kündi-

gungsschutzbestimmungen. 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.

Im Großen und Ganzen lassen sich folgende **Regelungsbereiche** von einander 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).

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 und Kunststoff verarbeitende Industrie Sachsen, 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 Mehrzahl der Fälle folgt die **Abstufung** der Kündigungsfristen der Dauer der Betriebszugehörigkeit (BZ). In der höchsten Stufe variiert die Zahl der erforderlichen BZ-Jahre 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).

Gelegentlich 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.

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 Kün-

digung 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.

Tarifliche Kündigungsfristen und besonderer Kündigungsschutz für ältere ArbeitnehmerInnen (Auswahl)¹

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	² bis Messzahl 25	ab Messzahl 26	Messzahl 35	Messzahl 40
2 W bis 2 J. BZ	mit mind. 2 J. BZ	mit mind. 2 J. BZ	mit mind. 3 J. BZ	mit mind. 5 J. BZ
	2 W/ME	1M/ME	6 W/ME	2 M/ME
	Messzahl 45	Messzahl 60	Messzahl 70	Messzahl 75
	mit mind. 5 J. BZ	4M/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.:	ab 4 W	ab 3 J.	ab 5 J.	ab 8 J.
Grundfrist	2 W/WE	1 M/ME	3 M/QE	4 M/QE
1 W/WE				
	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 Ang. West: nach 15 J. BZ, frühestens n. v. 40. Lj. Arb. West: 15 J. BZ (gilt nicht bei wichtigem Grund) Arb./Ang. Ost: -				

¹ Weitere Beispiele für insgesamt 50 Tarifbereiche im Tabellenanhang.

² Messzahl = Summe aus Lebens- und Unternehmenszugehörigkeitsjahren

Quelle: WSI-Tarifarchiv Stand: 30.06.2004

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“.

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, chemische Industrie, Druckindustrie, Einzelhandel Ost, Gebäudereinigerhandwerk West und Ost, Landwirtschaft Bayern, Metallindustrie Sachsen, Papierverarbeitende Industrie.

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.

Altersbezogene Staffelung der Tarifentgelte

Die tarifliche Entgeltdifferenzierung bezieht sich zunächst auf verschiedene *altersunabhängige* Dimensionen. So existieren in der Mehrzahl der Tarifbereiche noch getrennte Tarife 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 Anforderungen definiert und gegliedert, wobei die Zahl der Vergütungsgruppen je nach Tarifbereich und Beschäf-

tigengruppe 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 Staffelnung 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 Staffelnung 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. In neueren Rahmentarifverträgen wird dies noch weiter zurückgefahren, wie die Entgelttrahmentarifverträge in der Metall- und Elektroindustrie und die Verhandlungen über ein neues Tarifrecht im öffentlichen Dienst zeigen. Die folgenden Beispiele verdeutlichen die unterschiedlichen Ausprägungen (vgl. nachstehende Tabelle sowie Vergütungstabellen im Anhang).

Bankgewerbe:

Die Gehaltstabelle sieht 9 Gehaltsgruppen vor und je nach Gehaltsgruppe zwischen 3 und 7 Stufen, die nach Berufsjahren gestaffelt sind. Die einzelnen Gehaltsgruppen weisen eine Spanne zwischen 313 und 715 Euro auf.

Bauhauptgewerbe:

Im Bauhauptgewerbe gibt es weder für ArbeiterInnen noch für Angestellte und Poliere eine am Alter oder der Beschäftigungsdauer orientierte Staffelnung der Vergütung.

Chemische Industrie:

Im Entgelttarifvertrag der chemischen Industrie gibt es 13 Entgeltgruppen. In den untersten drei Gruppen gibt es eine Differenzierung zwischen unter und über 18-jährigen (Spanne zwischen 275 und 298 Euro), die Entgeltgruppe 4 weist keine Differenzierung auf, die übrigen Entgeltgruppen sind nach Jahren in der Gruppe überwiegend in vier Stufen unterteilt. Die Spanne innerhalb der Gruppen bewegt sich zwischen 120 und 426 Euro.

Einzelhandel NRW:

Im Einzelhandel ist die Gehaltsgruppe für Angestellte ohne abgeschlossene Berufsausbildung altersgestaffelt (unter 18/über 18/ab 25 Jahre). Die übrigen Gruppen sind nach Berufs- bzw. Tätigkeitsjahren überwiegend in 3 Stufen unterteilt. Innerhalb der Gruppen reichen die Vergütungsspannen von 136 bis 1046 Euro.

Energieversorgung NRW (GWE-Bereich):

In der Energieversorgung besteht eine relativ stark ausgeprägte Differenzierung der 15 Entgeltgruppen nach Jahren in der jeweiligen Vergütungsgruppe. Die 9 Stufen je Gruppe (0/2//4/6/8/10/12/14/16 Gruppenjahre) umfassen eine Vergütungsspanne zwischen 283 und 653 Euro.

Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden:

Für den Bereich der ArbeiterInnen gibt es keine Altersstaffelung der Tariflöhne. Für die kaufmännischen und technischen Angestellten sehen die jeweils 7 Gehaltsgruppen 4 Stufen gegliedert nach 1/2/3/4 Beschäftigungsjahren vor. Die Gruppenspannen betragen zwischen 256 und 398 Euro. Bei den 5 Meistergruppen besteht keine gruppeninterne Differenzierung. Im neuem ERA-Tarifvertrag sind für die ArbeitnehmerInnen max. 2 Stufen je Entgeltgruppe vorgesehen, die erste gebunden an das 1. Beschäftigungsjahr, die zweite an besondere Anforderungen. Eine altersbezogene Differenzierung besteht also praktisch nicht mehr.

Öffentlicher Dienst:

Der öffentliche Dienst sieht bislang bei beiden Beschäftigtengruppen eine ausgeprägte Differenzierung: Bei den ArbeiterInnen (Bund, Länder, Gemeinden) bestehen in jeder Gruppe 8 Stufen, nach 18. Lebensjahr alle 2 Jahre eine Stufe (2/4/6/8/10/12/14 Beschäftigungsjahre). Die Gruppenspanne bewegt sich zwischen 188 und 267 Euro. Bei den Angestellten (Gemeinden) gibt bis zu 12 Stufen, nach 21. bzw. 23. Lebensjahr alle 2 Jahre eine Stufe (bis zum 43. bzw. 45. Lebensjahr). Die Spanne innerhalb der Gruppen variiert zwischen 202 und 1818 Euro. In der neuen Struktur des Tarifvertrags Öffentlicher Dienst (TVöD) werden beide Beschäftigtengruppen zusammengeführt. Es gibt für die 15 Entgeltgruppen jeweils ein Grundentgelt mit zwei Stufen sowie vier weitere Entwicklungsstufen, die nach 3/6/10/15 Jahren erreicht werden. Die Gruppenspanne differiert zwischen 154 in der untersten 1.646 Euro in der obersten Entgeltgruppe.

Merkmale tariflicher Vergütungs differenzierung in ausgewählten Tarifbereichen

Tarifbereich	Beschäftigte	Vergütungsgruppen	Stufen	Staffelung	Spanne in den Gruppen in €	Differenz zur Vorgruppe in €	Vergütungsgruppen in % der mG
					von - bis	von - bis	von - bis
Banken	AN	9	4-7	Berufsjahre	313 - 686	100 - 288	83,2 - 155,7
Bauhauptgewerbe West	Arb.	7	1	-	-		76,4 - 125,2
	Ang.	10	1	-	-	246 - 479	86,7 - 244,7
Chemische Industrie Nordrhein	AN	13	2-4	Alter, Gruppenjahre	275 - 899	49 - 426	73,9 - 172,2
Eisen- und Stahl NRW	Arb.	9	1	-	-		81,6 - 123,0
	Ang.	5	4	Gruppenjahre	265 - 540	186 - 616	79,7 - 192,2
Energiewirtschaft NRW (GWE)	AN	15	9	Gruppenjahre	283 - 653	115 - 266	74,9 - 172,7
Einzelhandel NRW	Ang.	4	3, 6	Tätigkeitsjahre	136 - 1046	95 - 666	
Metallindustrie Nordw.- Nordbaden	Arb.	12	1	-	-	0 - 132	85 - 135
	Ang.	7	4	Beschäftigungsjahre	256 - 398	298 - 414	81,6 - 181,1
	AN (ERA)	17	2	Tätigkeitsjahr, Anforderungen	95 - 153	44 - 232	74 - 186,5
Öffentlicher Dienst West	Arb.	17 ¹	8	Beschäftigungsjahre	188 - 267	40 - 55	87,6 - 124,6
	Ang.	15 ¹	12	Lebensalter	202 - 1818	69 - 498	82,2 - 319,9
	AN (TVöD)	17	6	Beschäftigungsjahre	154 - 1646	60 - 687	65,9 - 230,2

1 inkl. Zwischengruppen

Quelle: WSI-Tarifarchiv Stand: 31.12.2004

Verdienstsicherung

Eine klassische Funktion gewerkschaftlicher Tarifpolitik ist die Absicherung der Beschäftigten im Fall von wirtschaftlichen und sozialen Risiken. Deshalb sind Regelungen zur Verdienstsicherung in den untersuchten Tarifbereichen weit verbreitet. 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)

Tarfbereich (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 TG)
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 Gründen
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 Entgeltgruppe
Einzelhandel NRW	
V	50. Lj. und 15 J. BZ
G	Abgruppierung aufgrund alters-/gesundheitsbedingter Minderung der Leistungsfähigkeit
A	100 % des bisherigen Tarifgehalts/-lohns für 30 Mon.
Eisen- und Stahlindustrie West und Ost	
V	ab 45. Lj. u. 15 J. BZ / 50. Lj. und 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 oder unverschuldete Berufsunfähigkeit
A	bisherige Tabellenverg. oder Zulage i.H.d. Differenz zwischen neuer Verg. zzgl. 50 % etwaiger Sozialvers.-Leistungen u. d. bisherigen Vergütung
Groß- und Außenhandel NRW	
V	53 Lj. u. 12 J. BZ
G	Änderungskündigung aufgrund alters- oder gesundheitsbed. Leistungsminderung
A	100 %
Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden	
V	Ab 54. Lj. u. 1 J. BZ
G	Alterssicherung
A	100 % Durchschnittsverdienst
V	40. Lj. u. 10 J. BZ
G	Abgruppierung bei Rationalisierungsmaßnahmen
A	100 % für mind. 3 Mon., danach 75/50/25 % der Diff. zwischen bisherigem und neuem Verdienst für jeweils 2 Mon.

Quelle: WSI-Tarifarchiv Stand: 30.06.2004

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.

Einzelhandel Nordrhein-Westfalen:

- Verdienstsicherung aufgrund alters-/gesundheitsbedingter Leistungsminderung ab 50. Lebensjahr und 15 Jahren Betriebszugehörigkeit; 30 Monate 100 %.
- **Holz und Kunststoff** verarbeitende **Industrie** Westfalen-Lippe:
- Verdienstsicherung bei ständiger Leistungsminderung aufgrund alters- und leistungsbedingter Gründe nach 55. Lebensjahr und 10 Jahren Betriebszugehörigkeit; 95 % des bisherigen Bruttoverdienstes.

Deutsche Post AG:

- Bei Leistungsminderung aufgrund langjähriger Beschäftigung nach 55. Lebensjahr bzw. bei tätigkeitsbedingter Gesundheitsschädigung nach 10 Jahren Betriebszugehörigkeit: Ausgleich der Verdiensteinbuße.

Kfz-Gewerbe NRW:

- Wegen gesundheitsbedingter Minderung der Leistungsfähigkeit ab 55. Lebensjahr und 12 Jahren Betriebszugehörigkeit für Betriebe mit mind. 20 Beschäftigten: 95 % des Durchschnittsverdienstes.

Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden:

- Abgruppierungsschutz bei Ratio-Maßnahmen ab 40. Lebensjahr und 10 Jahren Betriebszugehörigkeit, mind. 3 Monate 100 %. Danach schrittweise Reduzierung auf 75/50/25 % der Differenz zwischen bisherigem und neuem Verdienst für jeweils 2 Monate.
- Alterssicherung: ab 54. Lebensjahr und 1 Jahr (!) Betriebszugehörigkeit; 100 % des Durchschnittsverdienstes.

Versicherungsgewerbe (Innendienst):

- Bei Versetzung aus betriebsorganisatorischen Gründen bzw. Änderungskündigung in Verbindung mit Rationalisierungsmaßnahmen: nach 50. Lebensjahr und 10 Jahren Betriebszugehörigkeit keine niedrigere Eingruppierung zulässig.

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 -

Tarfbereich	Voraussetzung	max. Monatsentgelte
Bankgewerbe	56. Lj. und 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	n.v. 55. Lj. u. 25 J. BZ	18
Druckindustrie	58. Lj. u. 25 J. BZ	12
Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie Nordwestdeutschland	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 (Innendienst)	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: 30.06.2004

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/Thüringen.

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 2003 gab es 854 Altersteilzeittarifverträge für Tarfbereiche mit rund 16,3 Mio. Beschäftigten.

Altersteilzeit

Diese Verträge stocken in der Regel die Leistungen des Altersteilzeitgesetzes (AltTZG) auf. Während das AltTZG bei 50 % der Arbeitszeit 70 % des Nettoarbeitsentgelts und 90 % des Rentenversicherungsbeitrags vorsieht, ermöglichen die meisten Tarifverträge ein Nettoverdienstniveau von 85 % und mehr sowie einen teilweisen Ausgleich des niedrigeren Rentenniveaus. In manchen Tarfbereichen 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 vollzeitig 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	-
Druckindustrie	57 ¹⁾	85	90	-
Einzelhandel NRW/Brandenburg	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
Kfz-Gewerbe NRW ³⁾	55 ⁴⁾	84,5	92,5	-
Metall Nordw./Nordb.	55 ⁵⁾	82	95	ja
Öffentlicher Dienst	55 ⁶⁾	83	90	ja
Süßwarenindustrie	55 ⁶⁾	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⁾ gültig ab 1.7.04 ⁴⁾ ab 61. Lj.; ⁵⁾ ab 57./61. Lj.; ⁶⁾ ab 60 Lj.

Quelle: WSI-Tarifarchiv Stand: 30.06.2004

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: Beschäftigte 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).
- **Deutsche Flugsicherung**: Fluglotsen im operativen Dienst nach dem 50. Lebensjahr haben Anspruch auf Reduzierung der Wochenarbeitszeit um bis zu 25 % bei entsprechend verminderter Vergütung; gleiche Regelung für Flugdatenbearbeiter und ATM-Spezialisten im operativen Dienst ab 54. Lebensjahr; für Ingenieure und Techniker im operativen Dienst ab 60. Lebensjahr Anspruch auf Reduzierung der Anzahl in einem Ausgleichszeitraum zu leistenden Nachtschichten auf bis zu zwei.
- **T-Systems International GmbH (TSI)**: Gutschrift von 2/4/5 Stunden/Woche ab dem 50./53./55. Lebensjahr auf das Langzeitkonto oder auf Wunsch des AN entsprechende

Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 38/36/35 Stunden. Guthaben können geblockt ans Lebensarbeitszeitende gelegt werden.

Jahresarbeitszeit/Urlaub:

Während in der überwiegenden Mehrzahl der Tarifbereiche bereits seit langem ein einheitlicher Tarifrurlaub 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: für die ArbeiterInnen ist der Urlaub gestaffelt nach einer Betriebszugehörigkeit bis 9 Jahren zwischen 22 - 25 Arbeitstagen, für die Angestellten ist er zwischen 20 - 30 Arbeitstagen gestaffelt nach Lebensjahren, Betriebszugehörigkeit (bis 50. Lebensjahr und 20 Jahre 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: nach dem 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

Vereinzelt 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.
- **Chemische Industrie**: Nutzung von Langzeitkonten für die Freistellung vor Altersrente möglich.

6. Arbeitsorganisation/Arbeitsplatz

Ein tarifpolitischer Regelungsbedarf besteht bei älteren ArbeitnehmerInnen auch und gerade im Hinblick auf die konkrete **Gestaltung der Arbeitsbedingungen und der Arbeits-**

organisation. 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 Tätigkeiten, 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 und Kunststoff 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).

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 und vollendetem 55. Lebensjahr; nach dem 52. Lebensjahr können sie – unter Inkaufnahme von Versorgungsabschlägen – jederzeit in den Ruhestand treten.

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 neue-

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

rer Tarifbestimmungen zur beruflichen Qualifizierung und Weiterbildung³, doch die speziellen Bedürfnisse von und Anforderungen an ältere ArbeitnehmerInnen bleiben in den Tarifverträgen so gut wie unberücksichtigt. Die 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.

Öffentlicher Dienst West:

Wenn ein über 55-jähriger Beschäftigter 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 in der Regel für einen Tag und/oder die Zahlung eines Bonus aus Anlass des Jubiläums. Das Jubiläumsgeld beträgt zwischen 204 € (Landwirtschaft Bayern nach 25 Jahren Betriebszugehörigkeit) und 1.100 € (Deutsche Bahn AG nach 50 Jahren Betriebszugehörigkeit). Bei langjährigen Jubiläen fallen die Höchstbeträge folgendermaßen aus:

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.

Tarifliches Jubiläumsgeld bei langjähriger Betriebszugehörigkeit

Tarfbereich	Voraussetzung	Jubiläumsgeld
Deutsche Bahn AG	50 J.	1.100,00 €
Deutsche Post AG	50 J.	511,29 €
Energie- u. Versorgungswirt. Ost (AVEU)	50 J.	1.022,58 €
Landwirtschaft Bayern Arb. Ang.	50 J.	383,47 €
	50 J.	511,29 €
Öffentlicher Dienst	50 J.	511,29 €

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Stand: 30.06.2004

Bei der Durchsicht der Tarfbereiche fällt auf, dass solche Regelungen keineswegs flächendeckend verbreitet sind. Ohne spezielle tarifliche Jubiläumsregelungen müssen die ArbeitnehmerInnen u.a. in folgenden untersuchten Bereichen auskommen: Bauhauptgewerbe, Versicherungen, Metallindustrie 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. 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.

Tariflicher Krankengeldzuschuss (Auswahl)

Tarfbereich	Betriebszugehörigkeit	Zuschussdauer
Bankgewerbe West und Ost	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.
Steinkohlenbergbau	3 J. ¹	7.-13. W. AU
Süßwarenindustrie West	2/5 J.	2/4 W.
Textilindustrie Baden-Württemberg Ang.	5/10 J.	1/2 Mon.
Versicherungsgewerbe (Innendienst)	2/5/10/15/20/25 J.	13/26/39/52/65/78 W.

1) für verheiratete AN mit 15 J. BZ: 14-26 W. AU

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Stand: 30.06.2004

10. Zusammenfassung

Die Analyse der altersbezogenen Regelungen in den Tarifverträgen fördert manches bekannte Fakten zu Tage, sie korrigiert aber auch verbreitete Klischees über die Tarifvertragsstrukturen. 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.

Anhang:

Tarifliche Regelungen im tabellarischen Überblick

	Seite
1. Tarifliche Kündigungsfristen und besonderer Kündigungsschutz für ältere ArbeitnehmerInnen und bei Rationalisierungsmaßnahmen.....	1 - 5
2. Tarifliche Entgeltstaffelung nach Berufs- und Lebensjahren	6 - 7
3. Tarifliche Verdienstsicherung/Schutz vor Abgruppierung	8 - 10
4. Tarifliche Abfindungsregelungen	11 - 12
5. Tarifliche Arbeitszeitregelungen für ältere ArbeitnehmerInnen...	13 - 15
6. Tarifliche Regelungen zur Altersteilzeit	16 - 22
7. Tarifliche Arbeitsorganisation/Arbeitssicherheit	23 - 24
8. Tarifliche Qualifizierung/Weiterbildung.....	25
9. Tarifliche Jubiläumsregelungen.....	26
10. Sonstige tarifliche Regelungen	27 - 28
11. Tarifliche Lohn-, Gehalts- und Entgelstabellen und Merkmale der Differenzierung in ausgewählten Tarfbereichen.....	29 - 41

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, AN				
Grundfrist 4 W/15. od. ME	ab 6 Mon. 1 M/ME	ab 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)				
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 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
Kündigungsschutz: ab 53. Lj. und 15 J. BZ (in Unternehmen mit mehr als 50 Vollzeit-AN)				
Einzelhandel Brandenburg, Arb./Ang.				
Grundfrist 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: -				

¹ Messzahl = Summe aus Lebens- und Unternehmenszugehörigkeitsjahren

Kündigungsfristen und Kündigungsschutz für ältere ArbeitnehmerInnen (Fortsetzung)

Eisen- und Stahlindustrie West und Ost, 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		
Kündigungsschutz: ab 50. Lj. und 15 J. BZ				
Energiewirtschaft NRW (GWE-Bereich), 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. 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 1M/ME	ab 6 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: n. v. 45. Lj. u. 20 J. BZ (gilt nicht für Änderungskündigung o. betriebsbedingte Kündigung)				
Gebäudereinigerhandwerk West und Ost, Arb. (ab 20 AN)				
Grundfrist 2 W	ab 5 J. 1 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: -				
Gebäudereinigerhandwerk Berlin-West und -Ost, Ang.				
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: -				
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 und Kunststoff 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 und Kunststoff 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				

Kündigungsfristen und Kündigungsschutz für ältere ArbeitnehmerInnen (Fortsetzung)

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 4 W zum 15. oder 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				
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 zum 15. oder ME	ab 3 M 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 10 J. BZ oder ab 50. Lj. und 15 J. BZ				
Mineralölverarbeitung Shell Deutschland Oil GmbH, 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: -				

Kündigungsfristen und Kündigungsschutz für ältere ArbeitnehmerInnen (Fortsetzung)

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 W/QE	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: -				
Priv. Verkehrsgewerbe Thüringen, AN (über 30 AN)				
Grundfrist 1 M/ME	ab 5 J. 3 M/ME	ab 8 J. 4 M/ME	ab 10 J. 5 M/ME	
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: -				

Kündigungsfristen und Kündigungsschutz für ältere ArbeitnehmerInnen (Fortsetzung)

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 (Innendienst) 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 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. Ang. u. Poliere	1 1	- -
Bekleidungsindustrie Bayern o. Unterfranken	Arb. Ang.	- 8	- über 11. Bj.
Chemische Industrie West und Ost	AN	4	6. Tj. i.d. EntgGr.
Deutsche Bahn AG	AN	3	n. 4 Tj. i. d. EntgGr.
Deutsche Post AG	AN	8	ab 15. J. i. d. EntgGr.
Druckindustrie West u. Ost Ost u. NRW	Arb. Ang.	- 4	- nach 6 Tj. i. d. Gruppe
Einzelhandel NRW	Arb. Ang.	2 6	2 Tj. n.v. 25. Lj., 6 Bj., n.d. 5. Tj.
Einzelhandel Brandenburg	Arb. Ang.	3 6	n.v. 21. Lj. 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 West und Ost	Arb.	-	-
Gebäudereinigerhandwerk Berlin-West und -Ost	Ang.	5	10. Bj.
Groß- und Außenhandel NRW	Arb. Ang.	1 8	- unter 21, 21-27 u. mehr Lj.
Groß- und Außenhandel Sachsen-Anhalt	Arb. Ang.	1 5	- nach 9. Gehilfen- bzw. 13. Berufsjahr
Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie Westfalen-Lippe u. Sachsen	Arb./Ang. AN	- -	- -
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.	-	-
Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden	Arb. Ang.	1 4	- 4. Bj.
Metallindustrie Sachsen	Arb. Ang.	1 4	- 4. Bj.

Tarifliche Entgeltstaffelung nach Berufs- und Lebensjahren (Fortsetzung)

- Differenzierung innerhalb der Vergütungsgruppen -

Tarfbereich	Beschäftigte	Differenzierung i. d. Gruppen	
		max. Stufen	bis ...
Mineralölverarbeitung Shell Deutschland Oil GmbH	AN	1	
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. Ang.	3 4	3. Tj. nach 4. Tj.; nach 7. (Ost) i.d. Gruppe
Priv. Verkehrsgewerbe NRW	Arb. Ang.	- 7	- 28. Lj., 9. Bj.
Priv. Verkehrsgewerbe Thüringen	AN	3	5. 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 (Innendienst) West und Ost	AN	7	14. Bj.

¹ Gestaffelte Wartezeiten für die Entgeltgruppe des eingenommenen Arbeitsplatzes für neu eingestellte AN ohne/mit Berufserfahrung bis zu 102/33 Mon.

Tarifliche Verdienstsicherung/Schutz vor Abgruppierung

Tarifbereich Voraussetzung	Anlass	Verdienstabsicherung
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
n. 10 J. BZ	Gesundheitsschädigung durch Tätigkeit	
Druckindustrie West u. Ost Arb., NRW u. Ost Ang.: -		
Einzelhandel Nordrhein-Westfalen		
ab 50. Lj. u. 15 J. BZ	Abgruppierung aufgrund alters-/gesundheitsbedingter Minderung der Leistungsfähigkeit	100 % des bisherigen Tarifgehalts/-lohns für 30 Mon.
Einzelhandel Brandenburg: -		
Eisen- und Stahlindustrie West und Ost		
ab 45. Lj. u. 15. J. BZ / 50. Lj. u. 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

Tarifliche Verdienstsicherung/Schutz vor Abgruppierung (Fortsetzung)

Tarfbereich Voraussetzung	Anlass	Verdienstabsicherung
Energie-u. Versorgungswirtschaft Ost (AVEU)		
mehr als 20 J. BZ sowie n. v. 45. Lj.	Umsetzung wg. Arbeits- unfall od. unverschuldete Berufsunfähigkeit	bisherige Tabellenverg. ohne Zulage i.H.d. Differenz zwischen neuer Verg. zzgl. 50 % etwaiger Sozialvers.-Leistungen u. d. bisherigen Verg.
Gebäudereinigerhandwerk West und Ost, Arb.: -		
Gebäudereinigerhandwerk Berlin-West und -Ost, Ang.: -		
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 und Kunststoff 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 und Kunststoff 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 gesundheitsbe- dingter Minderung	95 % Durchschnittsverdienst
Kfz-Gewerbe Thüringen: -		
Landwirtschaft Bayern: -		
Landwirtschaft Mecklenburg-Vorpommern: -		
Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden		
ab 40. Lj. u. 10 J. BZ	Abgruppierung bei Rationalisierungsmaß- nahmen	100 % für mind. 3 Mon., danach Anpassungs- hilfe; 75/50/25 % der Diff. zwischen bisheri- gem und neuem Verdienst für jeweils 2 Mon.
ab 54. Lj. und 1 J. BZ	Alterssicherung	100 % Durchschnittsverdienst
Metallindustrie Sachsen: -		
Mineralölverarbeitung Shell Deutschland Oil GmbH		
ab 46. Lj. u. 8 J. BZ bzw. ab 55. Lj.	Umsetzung wegen Ratio- nalisierung od. aus Gesundheitsgründen	keine Entgeltkürzung; bei tariflichen Ein- kommenserhöhungen erhalten AN die für die neue Lohn-/Geh.Gr. festgesetzten Erhöhungen

Tarifliche Verdienstsicherung/Schutz vor Abgruppierung (Fortsetzung)

Tarfbereich Voraussetzung	Anlass	Verdienstsicherung
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 Tariferhöhungen nach BZ u. Lj. (n. v. 50./40. Lj. u. 15 J. BZ); <i>keine</i> 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 Thüringen: -		
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.
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 (Innendienst) West und Ost		
n. v. 50. Lj. u. 10 J. BZ	Versetzung aus betriebsorganisatorischen Gründen	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 1.900 u. 21.200 €; 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)
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 Brandenburg	-
Eisen- und Stahlindustrie West und Ost	-
Energieversorgung NRW (GWE-Bereich)	-
Energie- u. Versorgungswirtschaft Ost (AVEU)	-
Gebäudereinigerhandwerk West und Ost, Arb.	-
Gebäudereinigerhandwerk Berlin-West und -Ost, Ang.	-
Groß- und Außenhandel NRW	-
Groß- und Außenhandel Sachsen-Anhalt	-
Holz und Kunststoff 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 und Kunststoff verarbeitende Industrie Sachsen	-
Hotel- und Gaststättengewerbe Bayern	-
Hotel- und Gaststättengewerbe Sachsen	-
Kfz-Gewerbe Nordrhein-Westfalen	-
Kfz-Gewerbe Thüringen	-
Landwirtschaft Bayern	-
Landwirtschaft Mecklenburg-Vorpommern	-
Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden	2 - 9 mtl. Arbeitsverdienste bei Entlassung durch Rationalisierungsmaßnahmen, gestaffelt nach Lj. (40 - 64) und BZ (10 - 25)

Tarifliche Abfindungsregelungen (Fortsetzung)

Tarifbereich	Abfindungsregelung
Metallindustrie Sachsen	-
Mineralölverarbeitung Shell Deutschland Oil GmbH	im Zusammenhang mit Ratio.-Maßnahmen : ab 3 J. BZ 60 % eines ME bis zum 13-fachen eines ME, ab v. 50. Lj. zusätzlich 2 weitere ME
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 $\frac{1}{4}$ 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 Thüringen	-
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 (Innendienst) 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). Nutzung von Langzeitkonten für Freistellung vor Altersrente möglich
Deutsche Bahn AG	26/29/30 UT bis v. 30./n. v. 30./40. Lj.
Deutsche Lufthansa AG (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	26/29/30 UT bis v. 30./40./n. v. 40. Lj.
DFS Deutsche Flugsicherung GmbH, Offenbach	bis zu 5 Std./W. Reduzierung in den letzten 3 J. vor Eintritt in Ruhestand durch Einzelvertrag möglich bei entsprechend verminderter Vergütung Fluglotsen im operativen Dienst n. v. 50. Lj. Anspruch auf Reduzierung - 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) gleiche Regelung für Flugdatenbearbeiter und ATM-Spezialisten im operativen Dienst ab 54. Lj. 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)
Druckindustrie West u. Ost Arb. Ost u. Schleswig-Holstein Ang.	2 Tage bezahlte Altersfreizeit/Jahr n. v. 58. Lj.
Einzelhandel Nordrhein-Westfalen	-
Einzelhandel Brandenburg	-
Eisen- und Stahlindustrie West und Ost	n. v. 50. Lj. auf AN-Wunsch Möglichkeit zur Teilzeitarbeit (TV zur Beschäftigungssicherung) n. v. 45. Lj. Möglichkeit zur Buchung von Zeiteinheiten bis zu 20 % (übrige AN bis 15 %) des Bruttojahresentgelts auf ein <i>Langfristkonto</i>; die Freistellungsphase kann auch in der Arbeitsphase einer Altersteilzeit liegen
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 West und Ost, Arb.	-
Gebäudereinigerhandwerk Berlin-West und -Ost, Ang.	-
Groß- und Außenhandel NRW	-

Tarifliche Arbeitszeitregelungen für ältere ArbeitnehmerInnen (Fortsetzung)

Tarfbereich	Arbeitszeitregelung
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 Freizeit- ausgleich vor gesetzlicher Altersrente oder als bezahlte Freizeit nach erfolgter Kündigung
Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie Sachsen	-
Holz und Kunststoff 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. <i>über Tage</i> , die 15 J. <i>unter Tage</i> 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
Lederwaren- und Kofferindustrie Bayern	Urlaub: 26 - 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	-
Metallindustrie Sachsen	-
Mineralölverarbeitung Shell Deutschland Oil GmbH	-
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. Nacharbeit 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	-
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 Thüringen	-
Steinkohlenbergbau Ruhr	3 AT Zusatzurlaub für AN <i>über Tage</i> , die 15 J. <i>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	-

Tarifliche Arbeitszeitregelungen für ältere ArbeitnehmerInnen (Fortsetzung)

Tarfbereich	Arbeitszeitregelung
Textilindustrie Ost	-
T-Systems International GmbH (TSI)	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.; Guthaben können geblockt ans Lebensarbeitszeitende gelegt werden, durch BV auch zur Abdeckung der Arbeitsphase in verblockten Altersteilzeitmodellen möglich
Versicherungsgewerbe (Innendienst) 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, 440.100 AN

Regelungsvoraussetzung:	)
Rechtsanspruch:	)
Anspruchseinschränkung:	) gesetzliche Regelung
Voraussetzung der AN:	)
Entgeltaufstockung:	)
Rentenbeitrag:	)
Rentenaufstockung:	)
Laufzeit bis:	31.12.09

Bauhauptgewerbe¹ West und Ost u. Berlin-West u. -Ost, 679.600 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, 595.500 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, 159.000 AN

Regelungsvoraussetzung:	Vereinbarung zwischen AG und AN
Rechtsanspruch:	
Anspruchseinschränkung:	
Voraussetzung der AN:	55 J., 1080 Kalendertage sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in 5 J.
Entgeltaufstockung:	auf 85 % des bisherigen Nettoentgelts
Rentenbeitrag:	90 %
Rentenaufstockung:	4.000 - 12.000 €, gestaffelt nach Lj.
Laufzeit bis:	31.12.06 ohne Nachwirkung

* Hier die Unternehmen: DB Station & Service AG, DB Fernverkehr AG, DB Regio AG, Railion Deutschland 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, 142.000 AN

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: 31.12.06 ohne Nachwirkung

Druckindustrie West und Sachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt 200.100 Arb./Ang.

Regelungsvoraussetzung:

Rechtsanspruch:

Anspruchseinschränkung: bis zu 6 J. verblockte ATZ f. AN mit 57 J. und ständiger gleichmäßig verteilter Wechselschicht oder ständiger Nachtarbeit 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, 461.000 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

Einzelhandel Brandenburg, 54.200 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 -

Eisen- und Stahlindustrie Niedersachsen, Bremen, Nordrhein-Westfalen, 84.800 Arb./Ang.	
<i>Regelungsvoraussetzung:</i>	schriftliche Antragstellung des AN spätestens 4 Mon., Abschluss des Vertrages spätestens 2 Mon. vor gewünschtem Beginn oder schriftliche Ablehnungserklärung des AG
<i>Rechtsanspruch:</i>	
<i>Anspruchseinschränkung:</i>	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
<i>Voraussetzung der AN:</i>	55 J., 1080 Kalendertage in 5 J.
<i>Entgeltaufstockung:</i>	auf mind. 85 % des bisherigen Nettoentgelts
<i>Rentenbeitrag:</i>	95 %
<i>Rentenaufstockung:</i>	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; ab 01.01.02 jährliche Anhebung um 1 %
<i>Laufzeit bis:</i>	31.12.06

Energiewirtschaft NRW (GWE-Bereich) 31.300 AN

<i>Regelungsvoraussetzung:</i>	auf der Grundlage des ATG Vereinbarung zwischen AG und AN o. freiwillige BV
<i>Rechtsanspruch:</i>	)
<i>Anspruchseinschränkung:</i>	)
<i>Voraussetzung der AN:</i>	) gesetzliche Regelung
<i>Entgeltaufstockung:</i>	)
<i>Rentenbeitrag:</i>	)
<i>Rentenaufstockung:</i>	
<i>Laufzeit bis:</i>	31.12.07

Energie- und Versorgungswirtschaft Ost (AVEU), 28.000 AN

<i>Regelungsvoraussetzung:</i>	Vereinbarung zwischen AG und AN
<i>Rechtsanspruch:</i>	
<i>Anspruchseinschränkung:</i>	Regelung durch BV, ob und inwieweit AG verpflichtet / berechtigt ist, den Antrag des AN anzunehmen / abzulehnen
<i>Voraussetzung der AN:</i>	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.
<i>Entgeltaufstockung:</i>	auf mindestens 80 % des Netto-Vollzeitentgelts
<i>Rentenbeitrag:</i>	90 %
<i>Rentenaufstockung:</i>	gestaffelte Abfindungsbeträge (bis zu 4 Monatsvergütungen) bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses (ab 60 J.) auf Veranlassung des AG
<i>Laufzeit bis:</i>	31.07.01/6 Mon./ME

Groß- und Außenhandel NRW, 314.600 Arb./Ang.

<i>Regelungsvoraussetzung:</i>	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
<i>Rechtsanspruch:</i>	
<i>Anspruchseinschränkung:</i>	
<i>Voraussetzung der AN:</i>	55 J., 1080 Kalendertage versicherungspflichtige Beschäftigung in den letzten 5 J.
<i>Entgeltaufstockung:</i>	auf mindestens 82,5 % des Nettoentgelts
<i>Rentenbeitrag:</i>	90 %
<i>Rentenaufstockung:</i>	
<i>Laufzeit bis:</i>	31.07.04

Tarifliche Regelungen zur Altersteilzeit (Fortsetzung)

- Überblick über ausgewählte Tarifbereiche -

Groß- und Außenhandel Sachsen-Anhalt, 17.200 Arb./Ang.

<i>Regelungsvoraussetzung:</i>	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
<i>Rechtsanspruch:</i>	
<i>Anspruchseinschränkung:</i>	
<i>Voraussetzung der AN:</i>	55 J., 1080 Kalendertage versicherungspflichtige Beschäftigung in den letzten 5 J.
<i>Entgeltaufstockung:</i>	auf mindestens 82,5 % des Nettoentgelts
<i>Rentenbeitrag:</i>	90 %
<i>Rentenaufstockung:</i>	
<i>Laufzeit bis:</i>	31.07.04

Holz- und Kunststoff verarbeitende Industrie² Westfalen-Lippe, 60.100 Arb./Ang.

<i>Regelungsvoraussetzung:</i>	TV Altersteilzeit (TV ATZ): AG entscheidet über Einführung. Nach Einführung BV unter Beachtung der Bestimmungen des TV. Im Streitfall entscheidet Einigungsstelle.
<i>Rechtsanspruch:</i>	• TV zur Beschäftigungsbrücke (TV BB): Rechtsanspruch für AN ab 57 J. • TV ATZ: kein Rechtsanspruch f. AN ab 55 J.; AG entscheidet über Anwendung
<i>Anspruchseinschränkung:</i>	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).
<i>Voraussetzung der AN:</i>	• 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.
<i>Entgeltaufstockung:</i>	auf 80 % des Netto-Entgelts
<i>Rentenbeitrag:</i>	95 %
<i>Rentenaufstockung:</i>	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
<i>Laufzeit bis:</i>	31.07.04

Kfz-Gewerbe³ Nordrhein-Westfalen, 72.700 AN

<i>Regelungsvoraussetzung:</i>	durch freiwillige BV bzw. Einzelvereinbarungen unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage des Betriebs und sozialer Belange betroffener AN
<i>Rechtsanspruch:</i>	ab 61. Lj. (Ausnahme: Betriebe 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>	mind. 84,5 % des Nettoentgelts
<i>Rentenbeitrag:</i>	92,5 %
<i>Rentenaufstockung:</i>	
<i>Laufzeit bis:</i>	31.06.07

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

3) gültig ab 01.07.04

Tarifliche Regelungen zur Altersteilzeit (Fortsetzung)

- Überblick über ausgewählte Tarifbereiche -

Kfz-Gewerbe Thüringen, 11.000 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., mit durchschnittlich mind. 30 Wochenarbeitsstunden
<i>Entgeltaufstockung:</i>	mind. 83/84 % des Nettoentgelts (Wahlrecht AN)
<i>Rentenbeitrag:</i>	95/90 % bei Entgeltaufstockung auf 83/84 %
<i>Rentenaufstockung:</i>	
<i>Laufzeit bis:</i>	31.12.04

Landwirtschaft (inkl. Melk- und Schweinewärterpersonal) Bayern, 13.900 Arb./Ang.

<i>Regelungsvoraussetzung:</i>	schriftliche Antragstellung des AN 3 Mon. vor gewünschtem Beginn; AG entscheidet nach betrieblichen Belangen sowie nach BZ, Lj. und Minderung der Erwerbsfähigkeit
<i>Rechtsanspruch:</i>	
<i>Anspruchseinschränkung:</i>	
<i>Voraussetzung der AN:</i>	55. J., 1080 Kalendertage in 5 J.; mit AN ab 60. Lj. soll AG Altersteilzeit vereinbaren
<i>Entgeltaufstockung:</i>	auf mind. 70 % des Nettoentgelts
<i>Rentenbeitrag:</i>	90 %
<i>Rentenaufstockung:</i>	
<i>Laufzeit bis:</i>	k.A.; Altersteilzeit muss vor dem 31.12.09 beginnen

Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden, 597.600 Arb./Ang.

<i>Regelungsvoraussetzung:</i>	- durch freiwillige BV bzw. Einzelvereinbarung unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens/Betriebes und sozialer Belange betroffener AN entsprechend den Bestimmungen zur Altersteilzeit im MTV - Abschluss eines ATZ-Vertrages nach TV BB⁴
<i>Rechtsanspruch:</i>	ab 57. Lj. nach TV BB ab 61. Lj. nach MTV (wenn keine BV vorliegt)
<i>Anspruchseinschränkung:</i>	ab 5 % der AN 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>	mind. 82 % des Nettoentgelts
<i>Rentenbeitrag:</i>	95 %
<i>Rentenaufstockung:</i>	- max. 230,08 €/Mon. für jeden Mon. (längstens 48 Mon.) zwischen Ende Altersteilzeit und Zeitpunkt des Anspruchs auf ungeminderte Altersrente (spätestens mit 65. Lj.) als Einmalbetrag (TV BB) - Abfindung bis max. des 3-fachen bisherigen Monatsentgeltes bei vorzeitiger Beendigung der ATZ für AN ab 60. Lj. auf Wunsch des AG (nach MTV)
<i>Laufzeit bis:</i>	Kündigungsfrist: 1 Mon./ME (MTV) bzw. 3 Mon. (TV BB)

4) 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, 123.900 Arb./Ang.

Regelungsvoraussetzung:	- durch freiwillige BV bzw. Einzelvereinbarung unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens/Betriebes und sozialer Belange betroffener AN entsprechend den Bestimmungen zur Altersteilzeit im ATZ-TV - Abschluss eines ATZ-Vertrages nach TV BB⁵
Rechtsanspruch:	ab 57. Lj. nach TV BB ab 61. Lj. nach ATZ-TV (wenn keine BV vorliegt)
Anspruchseinschränkung:	ab 5 % der AN bzw. 40/50/60/70 % der 57/58/59/60-jährigen
Voraussetzung der AN:	ab 55 J., 1080 Kalendertage versicherungspfl. Beschäftigung in 5 J.
Entgeltaufstockung:	mind. 82 % des Netto-Entgelts
Rentenbeitrag:	95 %
Rentenaufstockung:	- max. 230,08 €/Mon. für jeden Mon. (längstens 48 Mon.) zwischen Ende Altersteilzeit und Zeitpunkt des Anspruchs auf ungeminderte Altersrente (spätestens mit 65. Lj.) als Einmalbetrag (TV BB) - Abfindung bis max. des 3-fachen bisherigen Monatsentgeltes bei vorzeitiger Beendigung der ATZ für AN ab 60. Lj. auf Wunsch des AG (nach MTV)
Laufzeit bis:	31.01.08 (TV BB) bzw. Kündigungsfrist: 1 Mon./ME (ATZ-TV)

Mineralölverarbeitung Shell Deutschland Oil GmbH, 7.200 AN

Regelungsvoraussetzung:	schriftliche Antragstellung des AN, innerhalb von 3 Mon. schriftliche Mitteilung der AG-Entscheidung
Rechtsanspruch:	
Anspruchseinschränkung:	
Voraussetzung der AN:	55 J., 1080 Kalendertage in 5 J.
Entgeltaufstockung:	auf mind. 85 % des bisherigen Nettoentgelts
Rentenbeitrag:	90 %
Rentenaufstockung:	Ausgleich im Rahmen der Gesamaltersversorgung (DSPR)
Laufzeit bis:	31.12.09

Öffentlicher Dienst, Bund, Länder und Gemeinden West und Ost, 2.301.600 Arb./Ang.

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

Papier- und Pappe verarbeitende Industrie West und Ost, 77.000 Arb./Ang.

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

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

Tarifliche Regelungen zur Altersteilzeit (Fortsetzung)

- Überblick über ausgewählte Tarifbereiche -

Süßwarenindustrie West und Ost, 53.800 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, 145.500 Arb./Ang.

Textilindustrie Ost, 17.000 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 (Innendienst) West und Ost, 193.300 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 und vor dem 01.01.06 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 01.01.06 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>	31.12.05 ohne Nachwirkung

Tarifliche Arbeitsorganisation/Arbeitssicherheit

Tarifbereich	Regelung
Bankgewerbe West und Ost	-
Bauhauptgewerbe West und Ost	-
Bekleidungsindustrie Bayern o. Unterfranken	-
Chemische Industrie West und Ost	-
Deutsche Bahn AG	-
Deutsche Post AG	-
DFS Deutsche Flugsicherung GmbH, Offenbach	• Berechtigung und Verpflichtung zur Teilnahme an 4-wöchigen Regenerationskuren alle 4 - 7 J. für Fluglotsen ab 30 Lj. und frühestens 5 J. nach Erwerb der EBG, für Flugdatenbearbeiter und Ingenieure/Techniker im Wechselschichtdienst ab 40 Lj. und mind. 15 J. im operativen FS-Dienst; für Fluglotsen ab 45. Lj. Verkürzung der Kurintervalle auf bis zu 3 J. möglich • Regelungen zum Vorruhestand • Arbeitsverhältnis endet - 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 Abschlagen 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 wenigsten 15 J. im FVK und in den zurückliegenden 10 J. überwiegend im operativen Bereich n. v. 59. Lj.
Druckindustrie	-
Einzelhandel Nordrhein-Westfalen	-
Einzelhandel Brandenburg	-
Eisen- und Stahlindustrie West und Ost	-
Energiewirtschaft NRW (GWE-Bereich)	-
Energie- u. Versorgungswirtschaft Ost (AVEU)	-
Gebäudereinigerhandwerk West und Ost, Arb.	-
Gebäudereinigerhandwerk Berlin-West und -Ost, Ang.	-
Groß- und Außenhandel NRW	-
Groß- und Außenhandel Sachsen-Anhalt	-
Hapag-Lloyd Fluggesellschaft mbH (Bordpersonal)	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 und Kunststoff verarbeitende Industrie Westf. Lippe	-

Tarifliche Arbeitsorganisation/Arbeitssicherheit (Fortsetzung)

Tarifbereich	Regelung
Holz und Kunststoff 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	-
Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden	-
Metallindustrie Sachsen	-
Mineralölverarbeitung Shell Deutschland Oil GmbH	-
Öffentlicher Dienst Gemeinden West und Ost (ohne Sonderregelungen/-vereinbarungen)	-
Papier verarbeitende Industrie	-
Priv. Verkehrsgewerbe NRW	-
Priv. Verkehrsgewerbe Thüringen	-
Steinkohlenbergbau	-
Süßwarenindustrie West	-
Süßwarenindustrie Ost	-
Textilindustrie Baden-Württemberg	-
Textilindustrie Ost	-
Versicherungsgewerbe (Innendienst) West und Ost	-

Tarifliche Qualifizierung/Weiterbildung

Tarifbereich	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.: • Ang. die zu Beginn der Fortbildung das 50. Lj. noch nicht vollendet haben • Ang. die zu Beginn der Fortbildung das 50. Lj. vollendet haben - 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
Chemische Industrie West und Ost	im Rahmen des TV zur Qualifizierung Berücksichtigung der Belange z.B. älterer AN bei Qualifizierungsplanung und daraus entwickelten Qualifizierungszielen und -maßnahmen
Deutsche Bahn AG	AN, deren Beschäftigung wegfällt, erhalten Fördermaßnahmen (darunter Qualifizierungsmaßnahmen) gestaffelt nach BZ und Alter - 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)
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	650/850/1.100 € bei 25./40./50. Arbeitsjubiläum sowie 1 AT Freistellung
Deutsche Post 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 Brandenburg	-
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)	255,65 /511,29/766,94/1.022,58 € bei 10/25/40/50 J. BZ 25./40./50. Dienstjubiläum: 1 AT Freistellung
Gebäudereinigerhandwerk West und Ost, Arb. Berlin-West u. -Ost, Ang.	1 AT Freistellung nach 25 J. BZ
Groß- und Außenhandel NRW	-
Groß- und Außenhandel Sachsen-Anhalt	-
Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie Westfalen-Lippe	-
Holz und Kunststoff 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	-
Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden	1 AT Freistellung nach 25 J. BZ
Metallindustrie Sachsen	-
Mineralölverarbeitung: Shell Deutschland Oil GmbH	-
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 Thüringen	-
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 (Innendienst) West und Ost	-

Sonstige tarifliche Regelungen

Tarifbereich	Regelung (Krankengeld u.a.)
Bankgewerbe West und Ost	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	Krankengeldzuschuss bis zur Dauer von 26 W. ab 5 J. BZ n. 10 J. BZ Anspruch auf vorzugsweise Wiedereinstellung nach Rentenentzug
Deutsche Post AG	- 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.
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 Brandenburg	-
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 bis zu 3 J./ab 3 J./5 J./7 J. BZ 3 Std.-Löhne/AT (jedoch nicht höher als Nettolohn, entfällt bei grober Fahrlässigkeit)
Gebäudereinigerhandwerk Berlin-West und -Ost, Ang.	gleiche Regelung wie Arb. West und Ost, jedoch ab 7. bis 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
Groß- und Außenhandel Sachsen-Anhalt	-

Sonstige tarifliche Regelungen (Fortsetzung)

Tarifbereich	Regelung (Krankengeld u.a.)
Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie Westfalen Lippe	-
Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie Sachsen	-
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	-
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 Shell Deutschland Oil GmbH	-
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 Gesundheitsuntersuchungen sowie Umschreibung bzw. Verlängerung der Fahrerlaubnis
Priv. Verkehrsgewerbe Thüringen	-
Steinkohlenbergbau Ruhr	Krankengeldzuschuss: nach 3 J. BZ für 7. - 13. W. der Arbeitsverhinderung, für Verheiratete AN mit mehr als 15 J. BZ für 14. - 26. W.
Süßwarenindustrie West	Krankengeld: Zuzahlung für 2/4 W. ab 2/5 J. BZ
Süßwarenindustrie Ost	-
Systemgastronomie West	-
Systemgastronomie Ost	-
Textilindustrie Baden-Württemberg	Krankengeldzuschuss Ang.: für weitere 1 bzw. 2 Monate nach 5 bzw. 10 J. BZ
Textilindustrie Ost	-
Versicherungsgewerbe (Innendienst) West und Ost	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

Tarifliche Lohn-, Gehalts- und Entgeltdifferenzierung nach Branchen

- Bankgewerbe
- Bauhauptgewerbe West
- Chemische Industrie Nordrhein
- Eisen- und Stahlindustrie NRW
- Energiewirtschaft NRW (GWE-Bereich)
- Einzelhandel NRW
- Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden
- Metallindustrie Baden-Württemberg (ERA)
- Öffentlicher Dienst West Bund, Länder, Gemeinden, Arbeiter und Angestellte
- Öffentlicher Dienst West Arbeitnehmer (TVöD)

Bankgewerbe

Gehalt

Gr.	1.-2. Bj.	3.-4. Bj.	5.-6. Bj.	7.-8. Bj.	9. Bj.	10. Bj.	11. Bj.	Spanne d. Gruppe	Diff. Zur Vorgr. E	Endstufe in % zur mGE	Stufen
TG1	1745	1843	1939	2058				313		83,2	4
TG 2	1807	1919	2028	2158				351	100	87,2	4
TG 3	1897	1991	2083	2174	2290			393	132	92,5	5
TG 4*	1979	2079	2177	2277	2377	2475		496	185	100,0	6
TG 5	2058	2169	2281	2396	2507	2619	2739	681	264	110,7	7
TG 6		2286	2426	2566	2711	2855	3001	715	262	121,3	6
TG 7			2591	2765	2933	3105	3277	686	276	132,4	5
TG 8				2988	3180	3370	3565	577	288	144,0	4
TG 9					3424	3639	3853	429	288	155,7	3

Bj. = Berufsjahre

mG E = mittlere Gruppe (Endstufe)

Quelle: WSI-Tarifarchiv Stand: 31.12.2004

Bauhauptgewerbe West

Lohn (Gesamttarifstundenlohn)

Gr.	Betrag	Diff. Z. Vorgr. E	in % zur mG E
1	10,36		76,4
2	12,47	2,11	92,0
2a	13,18	0,71	97,2
3*	13,56	0,38	100,0
4	14,78	1,22	109,0
5	15,55	0,77	114,7
6	16,98	1,43	125,2

Gehalt (Angestellte und Poliere)

Gr.	Betrag	Diff. Z. Vorgr. E	in % zur mG E
A I	1606		86,7
A II*	1852	246	100,0
A III	2123	271	114,6
A IV	2405	282	129,9
A V	2693	288	145,4
A VI	2993	300	161,6
A VII	3309	316	178,7
A VIII	3634	325	196,2
A IX	4053	419	218,8
A X	4532	479	244,7

mG E = mittlere Gruppe (Endstufe)

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Stand: 31.12.2004

Chemische Industrie Nordrhein

Entgelt

Gruppe	unter 18 J.	über 18 J.	ohne Diff.		Spanne d. Gruppe	Diff.zur Vorgr. E	Endstufe in % zur mG E	Stufen
E 1	1.556	1.831			275		73,9	2
E 2	1.647	1.938			291	107	74,3	2
E 3	1.689	1.987			298	49	72,8	2
E 4		2.043				56	82,4	

	Anfangssatz	nach 3 J. i.d.Gr.	nach 6 J. i.d.Gr.					
E 5	2.093	2145	2198			155	86,6	2

	Anfangssatz	nach 2 J. i.d.Gr.	nach 4 J. i.d.Gr.	nach 6 J. i.d.Gr.				
E 6*	2144	2273	2380	2478	334	333	100,0	4
E 7	2210	2343	2475	2608	398	130	105,2	4
E 8	2273	2409	2568	2728	455	120	110,1	4
E 9/K	2301	2518	2767	3109	808	381	125,5	4
E 9/T/M	2334	2555	2807	3154	820	426	127,3	4
E 10/K	2586	2824	3097	3403	817	294	137,3	4
E 10/T/M	2635	2878	3155	3467	832	313	139,9	4
E 11/K	2884	3143	3365	3698	814	295	149,2	4
E 11/T	2945	3210	3436	3776	831	309	152,4	4
E 11/M	2915	3176	3401	3737	822	270	150,8	4
E 12/K	3116	3396	3675	3995	879	297	161,2	4
E 12/T	3187	3473	3759	4086	899	388	164,9	4
E 12/M	3123	3403	3684	4004	881	267	161,6	4
E 13/K				4289		294	173,1	1
E 13/T				4395		309	177,4	1
E 13/M				4267		263	172,2	1

K = Kaufmännisch T = Technisch M = Meister

mG E = mittlere Gruppe (Endstufe)

Quelle: WSI-Tarifarchiv Stand: 31.12.2004

Eisen- und Stahlindustrie NRW

Lohn

Gruppe	Stunde	Diff. Z. Vorgr. E	in % zur mG E
1	8,66		81,6
2	8,96	0,30	84,4
3	9,23	0,27	87,0
4	9,68	0,45	91,2
5	10,12	0,44	95,4
6*	10,61	0,49	100,0
7	11,17	0,56	105,3
8	12,00	0,83	113,1
9	13,05	1,05	123,0

Gehalt

kaufmännische/technische Angestellte

Gruppe+A22	im 1. Bj. i.d.Gr.	im 2. Bj. i.d.Gr.	im 3. Bj. i.d.Gr.	nach dem 3. Bj. i.d.Gr.	Spanne d. Gruppe	Diff. Zur Vorgr. E	Endstufe in % zur mG E	Stufen
K1/T1	1188	1277	1370	1453	265		79,7	4
K2/T2	1339	1441	1539	1639	300	186	89,9	4
K3/T3*	1487	1598	1711	1824	337	185	100,0	4
K4/T4	1906	2046	2192	2335	429	511	128,0	4
K5/T5	2411	2593	2772	2951	540	616	161,8	4
			nach dem 2. Bj. i. d. Gr.					
K6/T6	3048	3278	3505		457	554	192,2	3

Meister

M2	2357	2470	2585	2700	343			4
M3	2700	2822	2940	3062	362	362		4
			nach dem 2. Bj. i. d. Gr.					
M4	3062	3254	3452		390	390		3

Bj. = Beschäftigungsjahr

mG E = mittlere Gruppe (Endstufe)

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Stand: 31.12.2004

Energiewirtschaft (GWE-Bereich)

Entgelt

	Gruppenjahre									Spanne d. Gruppe	Diff. zur Vorgr. E	Endstufe in % zur mG E	Stufen
Gruppe	0	2	4	6	8	10	12	14	16				
1	1653	1688	1724	1759	1795	1830	1866	1901	1936	283		74,9	9
2	1751	1789	1826	1864	1901	1939	1976	2014	2051	300	115	79,3	9
3	1853	1893	1932	1972	2012	2052	2091	2131	2171	318	120	84,0	9
4	1966	2008	2050	2092	2135	2177	2219	2261	2303	337	132	89,1	9
5	2083	2128	2172	2217	2262	2306	2351	2395	2440	357	137	94,4	9
6*	2207	2254	2302	2349	2396	2443	2491	2538	2585	378	145	100,0	9
7	2344	2394	2444	2495	2545	2595	2645	2696	2746	402	161	106,2	9
8	2485	2538	2592	2645	2698	2751	2804	2858	2911	426	165	112,6	9
9	2642	2699	2755	2812	2868	2925	2982	3038	3095	453	184	119,7	9
10	2810	2870	2930	2991	3051	3111	3171	3232	3292	482	197	127,4	9
11	2982	3046	3110	3174	3238	3301	3365	3429	3493	511	201	135,1	9
12	3170	3238	3306	3374	3442	3510	3578	3646	3713	543	220	143,6	9
13	3373	3445	3518	3590	3662	3734	3807	3879	3951	578	238	152,8	9
14	3584	3661	3783	3814	3891	3968	4045	4122	4198	614	247	162,4	9
15	3811	3893	3974	4056	4138	4219	4301	4383	4464	653	266	172,7	9

mG E = mittlere Grupp (Endstufe)

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Stand: 31.12.2004

Einzelhandel Nordrhein-Westfalen

Gehalt

Gruppe

	1.-2. Tj.	3. Tj.	4. Tj.				Spanne d. Gruppe	Diff. zur Vorgr. E	Stufen
A									
vor 18. Lj.	1154	1222	1290				136		3
ab 18. Lj.	1187	1257	1327				140		3
ab 25. Lj.	1357	1436	1516				160		3

	1. Bj.	2. Bj.	3. Bj.	4. Bj.	5. Bj.	ab 6. Bj.			
I	1358	1397	1559	1596	1751	1981	623	465	6

	1. - 2. Tj.	3.-5. Tj.	nach 5. Tj.						
II	1764	1991	2333				569	352	3

	1.-3. Tj.	4.-5. Tj.	nach 5. Tj						
III									
Staffel a	2055	2196	2428				373	95	3
Staffel b	2196	2428	2673				477	245	3
Staffel c	2428	2673	2921				493	248	3

IV									
Staffel a	2435	2625	2740				305	312	3
Staffel b	2625	2740	3120				495	380	3
Staffel c	2740	3120	3786				1046	666	3

Tj. = Tätigkeitsjahre

mG E = mittlere Gruppe (Endstufe)

Quelle: WSI-Tarifarchiv Stand: 31.12.2004

Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden

Lohn

Summarisches System (Werkstatt)

Gruppe	Betrag	Diff. Z. Vorgr. E	in % zur mG E
1	1550		85,0
2	1550	0	85,0
3	1575	25	86,4
4	1599	24	87,7
5	1657	58	90,9
6	1730	73	94,9
7*	1823	93	100,0
8	1948	125	106,9
9	2075	127	113,8
10	2200	125	120,7
11	2329	129	127,8
12	2461	132	135,0

Gehalt

kaufmännische Angestellte

Gruppe	im 1. Bj.	im 2. Bj.	im 3. Bj.	im 4. Bj.	ohne Differen- zierung	Spanne d. Gruppe	Diff. Zur Vorgr. E	Endstufe in % zur mG E	Stufen
K1	1451	1533	1616	1707		256		81,6	4
K2*	1780	1875	1973	2093		313	386	100,0	4
K3	2105	2217	2340	2465		360	372	117,8	4
K4	2465	2561	2699	2849		384	384	136,1	4
K5	2849	2903	3062	3227		378	378	154,2	4
K6	3227	3247	3422	3595		368	368	171,8	4
K7					3893		298	186,0	4

technische Angestellte

T1	1687	1779	1874	1971		284		83,7	4
T2*	2010	2122	2235	2354		344	383	100,0	4
T3	2356	2462	2595	2754		398	400	117,0	4
T4	2754	2806	2962	3129		375	375	132,9	4
T5	3129	3148	3325	3488		359	359	148,2	4
T6	3488	3494	3686	3850		362	362	163,6	4
T7					4264		414	181,1	4

Meister

M1	2354						
M2	2754						400
M3	3129						375
M4	3488						359
M5	3850						362

Beschäftigungsjahr

mG E = mittlere Gruppe (Endstufe)

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Stand: 31.12.2004

Metallindustrie Baden-Württemberg

ArbeitnehmerInnen

Entgelttabelle

Gruppe	Betrag	Eingangs- stufe im 1. Jahr	Zusatzstufe f. spez. betr. Anforderun- gen	Spanne d. Gruppe	Diff. Zur Vorgr. E	Endstufe in % zur mG
1	1617					74,0
2	1660				44	76,0
3	1748				88	80,0
4	1835				88	84,0
5	1944				109	89,0
6	2054				110	94,0
7*	2185	2141	2236	95	182	100,0
8	2338	2287	2389	102	153	107,0
9	2491	2440	2545	106	157	114,0
10	2654	2600	2712	113	167	121,5
11	2829	2771	2895	124	182	129,5
12	3026	2960	3091	131	197	138,5
13	3222	3157	3288	131	197	147,5
14	3419	3353	3485	132	197	156,5
15	3617	3551	3696	146	212	165,6
16	3856	3776	3928	153	232	176,5
17	4074	4001	4147	146	219	186,5

mG E = mittlere Gruppe (Endstufe)

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Stand: 31.12.2004

Öffentlicher Dienst West

**Bund, Länder, Gemeinden
ArbeiterInnen**

Gruppe	1 Bj.	2 Bj.	4 Bj.	6 Bj.	8 Bj.	10 Bj.	12 Bj.	14 Bj.	Spanne d. Gruppe	Diff. zur Vorgr. E	Endstufe in % zur mG E	Stufen
1	1.596	1.621	1.647	1.673	1.700	1.727	1.755	1.783	188		87,6	8
1a	1.632	1.658	1.684	1.711	1.739	1.766	1.795	1.823	192	40	89,6	8
2	1.667	1.694	1.721	1.749	1.777	1.805	1.834	1.863	196	40	91,6	8
2a	1.705	1.732	1.760	1.788	1.817	1.846	1.875	1.905	200	42	93,6	8
3	1.742	1.770	1.799	1.827	1.857	1.886	1.917	1.947	205	42	95,7	8
3a	1.782	1.810	1.839	1.869	1.898	1.929	1.960	1.991	209	44	97,8	8
4*	1.821	1.850	1.880	1.910	1.940	1.971	2.003	2.035	214	44	100,0	8
4a	1.862	1.892	1.922	1.953	1.984	2.016	2.048	2.081	219	46	102,3	8
5	1.903	1.933	1.964	1.996	2.028	2.060	2.093	2.126	224	46	104,5	8
5a	1.946	1.977	2.008	2.041	2.073	2.106	2.140	2.174	229	48	106,9	8
6	1.988	2.020	2.053	2.085	2.119	2.153	2.187	2.222	234	48	109,2	8
6a	2.033	2.066	2.099	2.132	2.166	2.201	2.236	2.272	239	50	111,7	8
7	2.078	2.111	2.145	2.179	2.214	2.250	2.286	2.322	244	50	114,1	8
7a	2.125	2.159	2.193	2.228	2.264	2.300	2.337	2.374	250	52	116,7	8
8	2.171	2.206	2.241	2.277	2.314	2.351	2.388	2.427	255	52	119,3	8
8a	2.220	2.256	2.292	2.329	2.366	2.404	2.442	2.481	261	55	121,9	8
9	2.269	2.305	2.342	2.380	2.418	2.457	2.496	2.536	267	55	124,6	8

* mittlere Gruppe

mG E = mittlere Gruppe (Endstufe)

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Stand: 31.12.2004

Öffentlicher Dienst West

Bund, Länder, Gemeinden

Angestellte nach Vollendung des 21. bzw. 23. Lebensjahres

Vergütungsgruppe	Lebensjahr											
	21./23.	25.	27.	29.	31.	33.	35.	37.	39.	41.	43.	45.
X	945	975	1.006	1.034	1.059	1.084	1.109	1.134	1.151	–	–	–
IX	1.018	1.055	1.092	1.119	1.145	1.170	1.195	1.220	–	–	–	–
IXa	1.057	1.091	1.125	1.151	1.178	1.204	1.231	1.257	1.283	–	–	–
VIII*	1.098	1.143	1.188	1.217	1.244	1.270	1.297	1.323	1.349	1.376	1.401	–
VII	1.187	1.241	1.295	1.334	1.372	1.410	1.449	1.489	1.529	1.554	–	–
VIb	1.283	1.348	1.413	1.459	1.506	1.553	1.602	1.654	1.707	1.745	–	–
Vc	1.390	1.468	1.549	1.616	1.687	1.758	1.829	1.899	1.963	–	–	–
Vb	1.508	1.608	1.713	1.790	1.864	1.938	2.012	2.086	2.160	2.209	–	–
IVb	1.654	1.778	1.901	1.987	2.073	2.160	2.246	2.332	2.419	2.486	–	–
IVa	1.819	1.966	2.112	2.211	2.309	2.408	2.506	2.605	2.704	2.798	–	–
III	2.001	2.172	2.343	2.456	2.568	2.680	2.793	2.905	3.018	3.130	3.147	–
II	2.201	2.400	2.599	2.722	2.845	2.969	3.092	3.215	3.338	3.461	3.540	–
Ib	2.422	2.654	2.887	3.035	3.183	3.331	3.478	3.626	3.774	3.922	3.984	–
Ia	2.664	2.935	3.206	3.357	3.508	3.659	3.810	3.961	4.112	4.263	4.414	4.481
I	2.930	3.244	3.559	3.723	3.888	4.053	4.218	4.383	4.548	4.712	4.877	5.028

* mittlere Gruppe

mG E = mittlere Gruppe (Endstufe)

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Stand: 31.12.2004

Fortsetzung:

Öffentlicher Dienst

Bund, Länder, Gemeinden

Angestellte nach Vollendung des 21. bzw. 23. Lebensjahres

Gruppe	Spanne d. Gruppe	Diff. zur Vorgr. E	Endstufe in % zur mG E
X	206		82,2
IX	202	69	87,1
IXa	226	63	91,6
VIII*	303	118	100,0
VII	367	153	110,9
VIb	462	191	124,6
Vc	572	217	140,1
Vb	701	246	157,7
IVb	832	277	177,5
IVa	978	311	199,7
III	1.146	350	224,6
II	1.339	393	252,7
Ib	1.562	444	284,3
Ia	1.818	498	319,9

* mittlere Gruppe

mG E = mittlere Gruppe (Endstufe)

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Stand: 31.12.2004

Öffentlicher Dienst West

ArbeitnehmerInnen

Tabellenvergütung ab 1.10.2005

Gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen				Spanne d. Gruppe	Diff. Zur Vorgr. E	Endstufe in % zur mG E
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6			
		nach 1 Jahr	nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 10 Jahren	nach 15 Jahren			
1	je 4 Jahre	1.286	1.310	1.340	1.368	1.440	154		65,9
2	1.449	1.610	1.660	1.710	1.820	1.935	486	495	88,6
3	1.575	1.750	1.800	1.880	1.940	1.995	420	60	91,3
4	1.602	1.780	1.900	1.970	2.040	2.081	479	86	95,2
5*	1.688	1.875	1.970	2.065	2.135	2.185	497	104	100,0
6	1.764	1.960	2.060	2.155	2.220	2.285	521	100	104,6
7	1.800	2.000	2.130	2.230	2.305	2.375	575	90	108,7
8	1.926	2.140	2.240	2.330	2.430	2.493	567	118	114,1
9	2.061	2.290	2.410	2.730	2.980	3.180	1.119	687	145,5
10	2.340	2.600	2.800	3.000	3.380	3.470	1.130	290	158,8
11	2.430	2.700	2.900	3.200	3.635	3.835	1.405	365	175,5
12	2.520	2.800	3.200	3.550	4.000	4.200	1.680	365	192,2
13	2.817	3.130	3.300	3.630	4.090	4280	1.463	80	195,9
14	3.060	3.400	3.600	3.900	4.360	4.610	1.550	330	211,0
15	3.384	3.760	3.900	4.400	4.780	5.030	1.646	420	230,2

* mittlere Gruppe

mG E = mittlere Gruppe (Endstufe)

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Stand: 31.12.2004

Aktuelle Publikationen

WSI-Tarifhandbuch 2005

Schwerpunktthema: Tarifregelungen zu
"Frauen, Familie und Beruf"
Frankfurt, Bund-Verlag
304 Seiten, **17,90 €**

Förderung der Ausbildung durch Tarifvertrag im Jahr 2004

Tarifliche Regelungen zur Schaffung von Ausbildungsplätzen
und zur Übernahme von Ausgebildeten
Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 59
Düsseldorf, Juni 2005
64 Seiten, **10 €**

Tarifpolitischer Halbjahresbericht 2005

Eine Zwischenbilanz der Lohn- und Gehaltsrunde 2004
Düsseldorf, Juli 2005
40 Seiten, **6 €**

Immer flexibler - und immer länger?

Tarifliche Regelungen zur Arbeitszeit und
ihrer Gestaltung
Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 57
Düsseldorf, April 2005
80 Seiten, **10 €**

Wer verdient was?

- Ausgabe 2004 -

Tarifliche Grundvergütungen nach Berufen/Tätigkeiten
Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 56
Düsseldorf, August 2004
90 Seiten, **12 €**

Kontrollierte Dezentralisierung

Eine Analyse der tariflichen Öffnungsklauseln
in 80 Tarifbereichen
Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 55
Düsseldorf, Februar 2004
105 Seiten, **10 €**

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

Förderung der Ausbildung durch Tarifvertrag im Jahr 2004

Tarifliche Regelungen zur Schaffung von Ausbildungsplätzen
und zur Übernahme von Ausgebildeten

von Reinhard Bispinck und WSI-Tarifarchiv

- Erhalt und Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze
- Übernahme nach der Ausbildung
- Einstiegsvergütung nach der Ausbildung
- Besondere Regelungsbeispiele
- Tarifliche Ausbildungsvergütungen
West und Ost in ausgewählten Tarifbereichen

Dokumentation der tariflichen Regelungen

Jetzt bestellen:

Bitte einsenden/faxen an:

WSI-Tarifarchiv
in der Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Str. 39
40476 Düsseldorf

e-mail: Baerbel-Kirchner@wsi.de
Fax-Nr.: 0211/77 78-250

Hiermit bestelle ich:

... Ex. **Förderung der Ausbildung durch
Tarifvertrag im Jahr 2004**
Elemente qualitativer Tarifpolitik
Nr. 58, 64 Seiten, 10 €

Name:

Anschrift:

.....

.....

Datum/Unterschrift: