

Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen (Flexi-Gesetz)

Mit dem Flexi-Gesetz wird auch das Altersteilzeitgesetz novelliert

Mit dem Flexi-Gesetz wird der Schutz der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung für die Beschäftigten auch in Phasen der Freistellung von der Arbeitsleistung gewährleistet. Die Fälligkeit der Beiträge zur Sozialversicherung für Arbeitsentgelt aus vorgeleisteter Arbeit wird auf die Phase der Freistellung hinausgeschoben. Die Vertragspartner haben Vorkehrungen zur Sicherung der Langzeitkonten für den Fall der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers zu treffen.

Ferner wird sichergestellt, daß in der gesetzlichen Rentenversicherung im Falle des Todes oder der Erwerbsminderung noch offene Wertguthaben rentensteigernd wirken. Auch in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung werden Nachteile für die Beschäftigten vermieden.

Die Anwendung des Altersteilzeitgesetzes wird erleichtert und der Anwendungsbereich zeitlich gestreckt, so daß hier Anreize zum Erhalt von Arbeitsplätzen und zur Neueinstellung arbeitsloser Arbeitnehmer geboten werden. Im einzelnen:

- 1) Der Verteilzeitraum im Altersteilzeitgesetz wird auf 10 Jahre verlängert.
- 2) Es verbleibt bei dem grundsätzlichen Tarifvorbehalt. Zugleich wird klargestellt, daß die Tarifvertragsparteien in den Tarifvertrag eine Öffnungsklausel für Betriebsvereinbarungen aufnehmen können.
- 3) Machen die Tarifvertragsparteien von der Tariföffnungsklausel Gebrauch, werden tarifgebundene und nicht tarifgebundene Bereiche gleichbehandelt. D.h. auch Außenseiter können dann im Rahmen des bestehenden Tarifvertrages Betriebsvereinbarungen zur Altersteilzeit treffen.
- 4) In den Bereichen, in denen tarifvertragliche Regelungen zur Verteilung der Arbeitszeit nicht getroffen sind oder üblicherweise nicht getroffen werden („Freiberufler“), werden Betriebsoder Individualvereinbarungen über Altersteilzeit zugelassen. Außerdem wird die Möglichkeit der Betriebe erweitert, Blockmodelle im Rahmen der Altersteilzeit innerhalb eines Verteilzeitraumes von bis zu drei Jahren (statt bisher 1 Jahr) frei zu vereinbaren.

Das Gesetz enthält noch weitere Fortentwicklungen der Altersteilzeit: Für Kleinunternehmen mit nicht mehr als 20 Arbeitnehmern ist die Wiederbesetzung auch durch Einstellung von Auszubildenden möglich. Außerdem wurde die Befristung des Altersteilzeitgesetzes um drei Jahre verlängert. Förderfähig ist jetzt Altersteilzeit, die vor dem 01. August 2004 begonnen wird.

Nach: Pressemitteilung des Bundesarbeitsministeriums vom 27.03.1998

