

## **Inhaltsverzeichnis**

|                                                           |          |
|-----------------------------------------------------------|----------|
| Vorbemerkung / Überblick                                  | Seite 2  |
| § 1 Geltungsbereich                                       | Seite 4  |
| § 2 Voraussetzungen der Altersteilzeit                    | Seite 6  |
| § 3 Ausschluss des Anspruchs                              | Seite 13 |
| § 4 Dauer und Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses | Seite 19 |
| § 5 Arbeitszeit                                           | Seite 31 |
| § 6 Tätigkeit und Eingruppierung                          | Seite 35 |
| § 7 Vergütung                                             | Seite 36 |
| § 8 Aufstockungszahlung                                   | Seite 39 |
| § 9 Beiträge zur Rentenversicherung                       | Seite 43 |
| § 10 Besondere Bestimmungen                               | Seite 46 |
| § 11 Mehrarbeitsverbot                                    | Seite 48 |
| § 12 Beschäftigungsverbot                                 | Seite 49 |
| § 13 Urlaub                                               | Seite 50 |
| § 14 Sonstige allgemeine Arbeitsbedingungen               | Seite 51 |
| § 15 Beteiligung des Betriebsrats                         | Seite 52 |
| § 16 Inkrafttreten und Laufzeit                           | Seite 53 |
| Anhang 1: Übersicht über die Altersrenten                 | Seite 55 |
| Anhang 2: Beispielsrechnung Altersteilzeit                | Seite 56 |
| Anhang 3: Mustervertrag Altersteilzeitmodell I            | Seite 57 |
| Anhang 4: Mustervertrag Altersteilzeitmodell II           | Seite 61 |

## **Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit vom 1. Februar 2009 i. d. F. vom 17. Oktober 2014 (gültig ab 1. Januar 2016)**

### **Erläuterungen zum Altersteilzeittarifvertrag**

#### **Vorbemerkung**

Der Tarifvertrag gilt für die ab 1. Januar 2016 beginnenden Altersteilzeitarbeitsverhältnisse.

Für die vor dem Stichtag bereits begonnenen Altersteilzeitverträge sind weiterhin die Bestimmungen des Tarifvertrags vom 1. Februar 2009 in der ab 1. Januar 2010 gültigen Fassung maßgebend. Die nachfolgende Kommentierung kann jedoch in der Regel für die Auslegung dieses Tarifvertrags herangezogen werden, da sich die Neuregelungen im Wesentlichen auf die Öffnungsklauseln hinsichtlich der Dauer der Altersteilzeit und der Berücksichtigung besonders belasteter Arbeitnehmer beziehen, die auf die umgesetzten Altersteilzeitverträge keine Auswirkungen haben.

#### **Überblick**

Die Altersteilzeit soll einen gleitenden Übergang in die Altersrente durch die Ausübung einer Teilzeittätigkeit ermöglichen. Dabei werden der durch die Teilzeittätigkeit entstehende Verdienstaufschlag und die Rentenminderung durch eine steuer- und sozialversicherungsfreie Aufstockungszahlung teilweise ausgeglichen.

Die Teilzeittätigkeit kann in Form einer echten Teilzeittätigkeit über die gesamte Dauer der Altersteilzeit (**Altersteilzeitmodell I**) und in der in der Praxis hauptsächlich verbreiteten Form des sogenannten „Blockmodells“ (**Altersteilzeitmodell II**) ausgeübt werden, bei dem der Mitarbeiter wie bisher seine, in der Regel volle Arbeitszeit in der ersten Hälfte der Altersteilzeit erbringt und in der zweiten Hälfte der Altersteilzeit entsprechend dem erworbenen Zeitgut haben von der Arbeit völlig freigestellt wird. Daneben sind auch andere Formen der Verteilung der Arbeitszeit denkbar.

Da die Altersteilzeit als Übergang in die Altersrente gedacht ist, muss sie so lange dauern, bis der Mitarbeiter eine – auch mit Abschlägen verbundene – Altersrente beziehen kann. Nach dem Tarifvertrag darf sie grundsätzlich nur bis zu einem Zeitpunkt vereinbart werden, zu dem der Mitarbeiter eine abschlagsfreie Rente beziehen kann. Ausgenommen sind lediglich die abschlagsfreien Renten für Schwerbehinderte und Frauen.

Anders als das Altersteilzeitgesetz gibt der Tarifvertrag einem Mitarbeiter einen Rechtsanspruch auf Altersteilzeit mit einer Dauer von bis zu sechs Jahren, wenn er bei Beginn das 57. Lebensjahr vollendet und dem Betrieb mindestens zehn Jahre angehört hat. Die weitere Voraussetzung, dass er vor Beginn der Altersteilzeit mindestens drei Jahre sozialversicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein muss, wird damit in der Regel erfüllt. Sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitarbeitnehmer können Altersteilzeit in Anspruch nehmen. Teilzeitbeschäftigte müssen jedoch auch nach der Halbierung ihrer Arbeitszeit noch versicherungspflichtig beschäftigt sein.

Um den Arbeitgeber vor einem übermäßigen Verwaltungsaufwand zu schützen, ist eine Mindestdauer der Altersteilzeit von 24 Monaten vorgesehen. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann die Mindestdauer auf zwölf Monate verkürzt werden. Im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung oder mit Zustimmung des Betriebsrats kann die zulässige Dauer auch über sechs Jahre hinaus ausgedehnt werden.

Während der Altersteilzeit erhält der Mitarbeiter nach dem Tarifvertrag eine Aufstockungszahlung in Höhe von 40 % seiner Teilzeitvergütung, mindestens jedoch 85 % seiner bisherigen Nettovergütung. Zur Vermeidung von wesentlichen Rentenminderungen zahlt der Arbeitgeber in die Rentenversicherung zusätzlich die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge aus 80 % der Teilzeitvergütung, so dass für etwa 90 % der Vollzeitvergütung Rentenversicherungsbeiträge bezahlt werden.

Da die Altersteilzeit somit erhebliche Kosten verursacht, besteht der Rechtsanspruch auf Altersteilzeit jedoch nur im Rahmen der tariflichen Überforderungsquote. Danach kann der Arbeitgeber den Abschluss eines Altersteilzeitvertrags ablehnen, solange sich 5 % der Arbeitnehmer des Betriebes schon in Altersteilzeit befinden.

## **§ 1**

### **Geltungsbereich**

1. *Räumlich:*  
*Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.*
2. *Fachlich:*  
*Die Betriebe der Papier, Pappe, Zellstoff und Holzstoff erzeugenden Industrie einschließlich ihrer Verarbeitungsabteilungen und ihrer Hilfs- und Nebenbetriebe, die in räumlicher Verbindung mit dem Hauptbetrieb stehen, sowie die Betriebe der sonst von den Vertragspartnern erfassten Industriezweige einschließlich der Hilfs- und Nebenbetriebe sowie der Montagestellen.*
3. *Persönlich:*
  - 3.1. *Arbeitnehmer (gewerbliche Arbeitnehmer, kaufmännische und technische Angestellte sowie Meister), deren Tätigkeiten in den bezirklichen Lohn- und Gehaltsgruppenkatalogen erfasst sind.*
  - 3.2. *Ausgenommen sind:*
    - 3.2.1. *Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer von GmbHS, Prokuristen und Handlungsbevollmächtigte,*
    - 3.2.2. *Angestellte mit Einstellungs- und Entlassungsbefugnis.*

### **Erläuterungen zu § 1**

#### **Räumlicher und fachlicher Geltungsbereich (Ziffern 1 und 2)**

Der Geltungsbereich entspricht dem des Manteltarifvertrages.

#### **Persönlicher Geltungsbereich (Ziffer 3)**

Wegen der Verknüpfung mit dem persönlichen Geltungsbereich des MTV fallen leitende Angestellte und außertarifliche Angestellte nicht unter den Tarifvertrag. Sie haben keinen tariflichen Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages. Der Arbeitgeber ist aber nicht gehindert, mit ihnen auf freiwilliger Basis einen Altersteilzeitvertrag abzuschließen. Die materiellen Regelungen des Tarifvertrages sind für derartige freiwillige Regelungen nicht maßgebend. Auf die Frage, inwieweit solche Verträge auf die tarifliche Überforderungsquote anzurechnen sind, wird im Rahmen des § 3 eingegangen.

Der Arbeitgeber kann entgegen der von der IG BCE vertretenen Auffassung den Tarifvertrag auch auf nicht organisierte Arbeitnehmer anwenden. Falls in dem Einzelarbeitsvertrag vereinbart ist, dass auf das Arbeitsverhältnis die tariflichen Bestimmungen anzuwenden sind, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Tarifvertrag auch auf Nichtorganisierte anzuwenden. Der Ausschluss des tariflichen Anspruches für nichtorganisierte Arbeitnehmer wäre eine unzulässige Differenzierung (BAG vom 21.01.1987, AP Nr. 46 zu Art. 9 GG und LAG München vom 22.03.2000, 5 Sa 1261/99).

Eine Anrechnung der nicht organisierten Arbeitnehmer und der außertariflichen Angestellten auf die Überforderungsquote findet aber nur dann statt, wenn diese Arbeitnehmer auch nach der Prioritätsregelung des Tarifvertrags zu berücksichtigen gewesen wären.

## **§ 2**

### **Voraussetzungen der Altersteilzeitarbeit**

*Arbeitnehmer, die das 57. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens 10 Jahre angehören und in den letzten fünf Jahren (vor Beginn der Altersteilzeitarbeit) mindestens 1.080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem SGB III gestanden haben, können unter Einhaltung einer Ankündigungsfrist von 6 Monaten mit dem Arbeitgeber eine Teilzeitbeschäftigung (Altersteilzeitarbeitsverhältnis) vereinbaren. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann die Ankündigungsfrist auf bis zu 12 Monate verlängert werden.*

*Kein Anspruch auf Altersteilzeit besteht, wenn nach Halbierung der Arbeitszeit keine versicherungspflichtige Beschäftigung im Sinne des SGB III vorliegt.*

*Der Arbeitgeber kann ein Teilzeitverlangen des Arbeitnehmers auf das Altersteilzeitarbeitsmodell I aus betrieblichen Gründen ablehnen, wenn er dem Arbeitnehmer stattdessen eine Beschäftigung nach dem Altersteilzeitarbeitsmodell II anbietet.*

*Um die demographischen Herausforderungen in der deutschen Papierindustrie zu gestalten, sollen folgende Punkte Berücksichtigung finden: Mitarbeiter, die regelmäßig in drei oder mehr Schichten umschichtig arbeiten, sollen besonders berücksichtigt werden. Hierzu sollen freiwillige Betriebsvereinbarungen zu § 3 Absatz 3 dieses Tarifvertrages abgeschlossen werden. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann die Vorrangigkeit von besonders belasteten Arbeitnehmern über die Schichtarbeit hinaus vereinbart werden und zwar innerhalb bzw. außerhalb der Überforderungsklausel.*

*Aus dringenden betrieblichen Erfordernissen kann der Beginn der Altersteilzeit vom Arbeitgeber um weitere zwölf Monate hinausgeschoben werden.*

### **Erläuterungen zu § 2**

#### **Begünstigter Personenkreis**

Absatz 1 definiert den Personenkreis, der Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses hat. Der Anspruch setzt voraus, dass der ältere Arbeitnehmer bei Beginn der Altersteilzeit

- das 57. Lebensjahr vollendet hat,
- innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit 1.080 Tage versicherungspflichtig beschäftigt war und
- nach Halbierung der Arbeitszeit weiterhin versicherungspflichtig beschäftigt ist und
- dem Betrieb mindestens zehn Jahre angehört hat.

Die 1.080 Kalendertage einer versicherungspflichtigen Beschäftigung entsprechen einem Zeitraum von ca. drei Jahren innerhalb der letzten fünf Jahre. Sie dürften in der Regel bei Beschäftigten, die das 57. Lebensjahr vollendet haben, angesichts der notwendigen Betriebszugehörigkeit von zehn Jahren erfüllt sein.

### **Versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis**

Versicherungspflicht besteht nach § 25 Abs. 1 SGB III grundsätzlich für Personen, die gegen Arbeitsentgelt oder zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind. Versicherungsfrei sind demgegenüber gemäß § 27 Abs. 2 Satz 1 SGB III Arbeitnehmer in einer geringfügigen Beschäftigung. Eine solche geringfügige Beschäftigung liegt nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV dann vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 450 € nicht übersteigt.

### **Teilzeitbeschäftigte**

Teilzeitbeschäftigte sind in den Geltungsbereich einbezogen und haben bei Erfüllung der Voraussetzungen einen Anspruch auf Altersteilzeit. Gerade auf Teilzeitbeschäftigte hebt die Bestimmung ab, dass nach Verringerung der Arbeitszeit eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegen muss.

Teilzeitbeschäftigte werden sowohl bei der Bemessung der Überforderungsgrenze als auch innerhalb der Überforderungsgrenze nach den Regeln des § 7 ATG berücksichtigt, also bei einer (nicht halbierten) regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und von nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75.

Im Übrigen gelten für Teilzeitbeschäftigte alle sonstigen Regeln des ATZ-TV wie z. B. Mindestalter 57 Jahre, Mindestbetriebszugehörigkeit von zehn Jahren, Einhaltung der Ankündigungsfrist.

### **Arbeitszeit / Arbeitszeitkorridor**

Der Begriff der Arbeitszeit richtet sich nach § 6 MTV.

Soweit von der Vorschrift des Arbeitszeitkorridors nach § 6 Ziffer 1.3.1 MTV Gebrauch gemacht wurde, ist maßgebend die abweichend von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit festgelegte längere oder kürzere regelmäßige Arbeitszeit. Dies entspricht der Regelung des § 6 ATG. Sind Ober- und Untergrenzen für die Arbeitszeit vorgesehen, ist als regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit die Arbeitszeit zugrunde zu legen, die sich im Jahresdurchschnitt wöchentlich ergibt.

Dies können nach dem MTV Arbeitszeiten zwischen 35 und 40 Wochenstunden sein. Soweit von dem Arbeitszeitkorridor befristet Gebrauch gemacht wird, also die Arbeitszeit nicht auf Dauer verkürzt oder verlängert wird, ist maßgebend die jeweilige aktuelle Arbeitszeit. Endet die abweichend festgelegte Arbeitszeit, ist wieder die tarifliche regelmäßige Arbeitszeit zugrunde zu legen.

Eine Verlängerung der Arbeitszeit ist aber während der Altersteilzeit nicht zulässig. Es empfiehlt sich daher, bei einer nur vorübergehenden Veränderung der Arbeitszeit den Arbeitnehmer vor Beginn der Altersteilzeit aus der Vereinbarung über die verkürzte oder verlängerte Arbeitszeit herauszunehmen. Dann gilt für ihn die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit.

## Zehnjährige Betriebszugehörigkeit

Voraussetzung ist das Vorliegen einer **mindestens zehnjährigen Betriebszugehörigkeit**. Die Berechnung erfolgt nach den allgemeinen Grundsätzen:

### Beispiel:

Ein 59-jähriger Arbeitnehmer ist am 01.07.2006 in den Betrieb eingetreten. Er erfüllt die Voraussetzung der zehnjährigen Betriebszugehörigkeit am 01.07.2016.

Maßgebend ist die Zugehörigkeit zum Betrieb.

Die zehnjährige Zugehörigkeit zum Betrieb muss zum Zeitpunkt des Eintritts in die Altersteilzeit vorliegen. Sie kann unterbrochen sein. Dabei kommt es auf den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses an. Wird es beendet und wird später ein neues Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber begründet, ist die Zugehörigkeit zum Betrieb zwar unterbrochen, die Wartezeit für die Altersteilzeit ist aber erfüllt, wenn die Gesamtzeit der Betriebszugehörigkeit zehn Jahre erreicht. Zur Ermittlung der Betriebszugehörigkeit kann § 5 Ziff. 1.7 MTV herangezogen werden.

Bei einem Betriebsübergang nach § 613 a BGB tritt der Arbeitgeber in alle Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis ein. Die Betriebszugehörigkeit wird in diesem Fall angerechnet.

Gleichgültig ist, welche Arbeitszeit Inhalt des Arbeitsverhältnisses ist. Der Übergang von Vollzeit- auf Teilzeitarbeit unterbricht nicht den Bestand des Arbeitsverhältnisses.

Die gesetzlichen Regelungen über die Anrechnung bestimmter Zeiten (z. B. Wehrdienst) gelten auch hier. Bestehen in einem Unternehmen Regelungen, die für betriebliche Leistungen die Anrechnung von Dienstzeiten vorsehen, kann eine solche Regelung je nach ihrer Ausgestaltung auch für die tarifliche Altersteilzeit gelten.

## Freiwilligkeit

Der ältere Arbeitnehmer kann frei entscheiden, ob er von der Möglichkeit der Altersteilzeit Gebrauch macht oder weiter seine Tätigkeit im bisherigen Umfang ausüben will. Die Freiwilligkeit ist dadurch gewährleistet, dass der Übergang in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis stets eine Vereinbarung über eine Teilzeittätigkeit, also die Verminderung der Arbeitszeit um die Hälfte voraussetzt. Andererseits kann die Anregung für eine solche Vereinbarung auch vom Arbeitgeber ausgehen, es darf jedoch im Hinblick auf das AGG kein Druck auf den Arbeitnehmer ausgeübt werden.

## Antragsverfahren

Eine bestimmte **Form** ist für den Antrag des Arbeitnehmers auf Inanspruchnahme der Altersteilzeit nicht vorgesehen, nur die spätere Vereinbarung hat schriftlich zu erfolgen (§ 2, Ziff. 1.1 MTV). Es empfiehlt sich jedoch, die Inanspruchnahme schriftlich festzuhalten, um den Beginn der Ankündigungsfrist festzuhalten.

Der Arbeitnehmer muss erklären,

- ab wann er frühestens die Altersteilzeit in Anspruch nehmen will,
- bis zu welchem Zeitpunkt die Altersteilzeit dauern soll und
- welches Altersteilzeitmodell er anstrebt.



## Ankündigungsfrist

Der Arbeitnehmer hat eine sechsmonatige Ankündigungsfrist einzuhalten.

### **Beispiel:**

Will ein Mitarbeiter zum 1. August eines Jahres in die Altersteilzeit, muss sein Antrag spätestens am 31. Januar eingegangen sein.

Für die Frage, ob ein Arbeitnehmer bei Erfüllung der Überforderungsquote vorrangig zu berücksichtigen ist, ist der Zeitpunkt der Antragstellung unbeachtlich, wenn die Ankündigungsfrist überhaupt eingehalten ist. Für die vorrangige Berücksichtigung sind die in § 3 angesprochenen Kriterien maßgebend.

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann die Frist auf bis zu zwölf Monate verlängert werden. Damit wird eine längerfristige Personalplanung ermöglicht, da sich die Mitarbeiter früher auf die Altersteilzeit festlegen müssen. Die Frist dient der Vorbereitung der Altersteilzeit und soll die dazu notwendigen Prüfungen sowie die Einholung der Rentenauskunft ermöglichen. Der Arbeitgeber muss in dieser Zeit feststellen, ob der Anspruchsrahmen (5 % der Arbeitnehmer des Betriebs) ausgefüllt ist, ggf. muss er eine Auswahl unter mehreren Arbeitnehmern unter Berücksichtigung der festgelegten Kriterien treffen.

Die Ankündigungsfrist ist eine Mindestfrist. Der Mitarbeiter kann sich jedoch schon früher endgültig festlegen.

Der Altersteilzeitvertrag kann jedoch erst endgültig geschlossen werden, wenn sichergestellt ist, dass kein vorrangig zu berücksichtigender Mitarbeiter mehr einen Antrag stellen kann. Im Zweifel muss der Altersteilzeitvertrag vorbehaltlich eines freien Altersteilzeitplatzes geschlossen werden.

## **Beginn der Altersteilzeit**

Die Altersteilzeit beginnt mit Beginn eines Kalendermonats und endet mit Ablauf eines Kalendermonats, da die gesetzlichen Altersrenten immer ab Monatsbeginn gewährt werden.

## **Rentenauskunft**

Um sicherzustellen, dass der Arbeitnehmer mit Ende der Altersteilzeit einen Altersrentenanspruch hat, insbesondere die Voraussetzungen für eine vorgezogene Altersrente erfüllt, soll der Arbeitnehmer aufgefordert werden, eine Rentenauskunft einzuholen. Der Arbeitnehmer erfährt dadurch auch, mit welcher Altersrente er rechnen kann. Nach § 109 SGB VI haben Versicherte, die das 54. Lebensjahr vollendet haben, Anspruch auf eine Rentenauskunft über die Höhe der Anwartschaft, die ihnen als Regelaltersrente zustehen würde. Außerdem haben sie Anspruch auf eine Auskunft über die Höhe der Beitragszahlung, die zum Ausgleich einer Rentenminderung bei vorzeitiger Inanspruchnahme einer Rente wegen Altersteilzeit erforderlich ist. Der Arbeitnehmer muss unmittelbar gegenüber seinem Rentenversicherungsträger seinen Auskunftsanspruch geltend machen.

## **Behandlung abgelehnter Anträge**

Wie Anträge zu behandeln sind, denen zu dem gewünschten Zeitpunkt nicht stattgegeben werden kann, z. B. weil kein freier Altersteilzeitplatz zur Verfügung steht, die Ankündigungsfrist nicht eingehalten wurde, die Dauer der Altersteilzeit oder der Endzeitpunkt nicht den tariflichen Vorgaben entspricht, ist tariflich nicht geregelt. Es ist nicht zwingend davon auszugehen, dass

der Arbeitnehmer seinen Antrag bis zu einem späteren Zeitpunkt aufrechterhalten und auf der Warteliste aufgeführt werden will. Der Arbeitgeber sollte den Arbeitnehmer daher in diesen Fällen fragen, ob der Antrag bis zur Erfüllung der Voraussetzungen bzw. dem Freiwerden eines Platzes aufrechterhalten werden soll und ihm unter Fristsetzung mitteilen, dass er im Falle einer unterbleibenden Mitteilung von der Liste gestrichen wird.

Ein aufrechterhaltener Antrag wird in die allgemeine Vorrangprüfung, allerdings ohne Rücksicht auf die Frühzeitigkeit des Antrags einbezogen.

Ist ein Antrag wegen Erreichens der Überforderungsgrenze abgelehnt und ist er nicht aufrechterhalten worden, kann der Arbeitnehmer dennoch seinen Antrag jederzeit wiederholen. Es beginnt dann jedoch die Ankündigungsfrist neu zu laufen.

### **Altersteilzeitmodelle und Ablehnungsmöglichkeit (§ 2 Abs. 3)**

#### **Tarifliche Altersteilzeitarbeitsmodelle (Abs. 3)**

Der Tarifvertrag stellt für die Gestaltung der Altersteilzeit grundsätzlich zwei unterschiedliche Modelle zur Verfügung, die in § 5 Nr. 3 und Nr. 4 geregelt sind:

##### **Altersteilzeitmodell I**

Das Altersteilzeitarbeitsmodell I erfasst alle üblichen Formen der Teilzeitarbeit. Bei diesem Modell ist die Verteilung der Arbeitszeit nicht vorgegeben. Damit umfasst das Modell alle Formen der Teilzeitbeschäftigung von einer klassischen Halbtagsbeschäftigung bis zu Formen einer ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit innerhalb des gesetzlich zulässigen Verteilungszeitraums von bis zu sechs Jahren gemäß § 4 Abs. 1 ATG. Entscheidend ist, dass die nach § 5 Abs. 1 zulässige Arbeitszeit dabei nicht überschritten wird. Das unverblockte Modell entspricht dem gesetzlichen Standardmodell der Altersteilzeit.

##### **Altersteilzeitmodell II**

Beim Altersteilzeitarbeitsmodell II, das in Praxis am weitesten verbreitet ist, wird die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses anfallende Arbeitszeit so verteilt, dass sie in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses (häufig als „Arbeitsphase“ oder „aktive Phase“ bezeichnet) geleistet und der Arbeitnehmer anschließend entsprechend der von ihm erworbenen Zeitguthaben von der Arbeit freigestellt wird („Freistellungsphase“ bzw. „passive Phase“). Bei diesem Modell ist also die Verteilung der Arbeitszeit durch den Tarifvertrag selbst geregelt.

Bei beiden Modellen wird die Grundvergütung über die gesamte Dauer auf die Hälfte herabgesetzt und die Verdienstminderung durch den tariflichen Aufstockungsbetrag teilweise ausgeglichen.

#### **Tariflicher Anspruch auf das Altersteilzeitarbeitsmodell I**

Aus Absatz 2 ergibt sich, dass der Arbeitnehmer nur einen unmittelbaren tariflichen Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nach dem Altersteilzeitarbeitsmodell I hat. Dies ergibt sich nicht nur aus dem Wortlaut, sondern auch aus dem Sinn und Zweck der Regelung. Der ATV soll wie das ATG den gleitenden Übergang älterer Arbeitnehmer in den Ruhestand durch Reduzierung der tariflichen Arbeitszeit auf die Hälfte ermöglichen. Diesem Zweck entspricht das Altersteilzeitarbeitsmodell I, das deshalb als das tarifliche Grundmodell

zu betrachten ist. Es steht insoweit auch im Einklang mit der bei der Einführung der Altersteilzeit abgesprochenen gemeinsamen Initiative der Tarifvertragsparteien für Standortsicherung und Beschäftigung, in der diese sich für die Förderung von Teilzeitarbeit und die Ausweitung des Angebots von Teilzeitarbeitsplätzen ausgesprochen haben. Dies war auch die Auffassung beider Tarifvertragsparteien in der gemeinsamen Kommentierung zum Altersteilzeitvertrag. Daher ist der Tarifvertrag der Papierindustrie anders auszulegen als der der Chemieindustrie, bei dem das BAG (Urteil vom 12.08.2008 - 9 AZR 620/07) einen unmittelbaren Anspruch auf das Altersteilzeitmodell II zuerkannt hat.

Andererseits können betriebliche, insbesondere arbeitsorganisatorische Gründe einer Beschäftigung des älteren Arbeitnehmers in Teilzeitarbeit entgegenstehen. Deshalb kann der Arbeitgeber das Teilzeitverlangen des Arbeitnehmers auf das Altersteilzeitarbeitsmodell I aus betrieblichen Gründen ablehnen, wenn er dem Arbeitnehmer stattdessen eine Beschäftigung nach dem Altersteilzeitarbeitsmodell II anbietet.

Gerade in Schichtbetrieben kann eine Altersteilzeit in echter Teilzeit schwierig umzusetzen sein und eine Verweisung auf das Blockmodell rechtfertigen. Es sind aber auch andere Gründe denkbar, zum Beispiel, dass es besonders schwierig ist, eine Teilzeitkraft zu finden, die die durch die Altersteilzeit ausfallende Arbeitszeit abdeckt. Es wäre vor dem Hintergrund der Schichtarbeit zulässig, das Blockmodell grundsätzlich nur den Schichtarbeitern anzubieten.

### **Hinausschieben um weitere zwölf Monate (§ 2 Abs. 5)**

Der Arbeitgeber kann den Beginn der Altersteilzeit aus dringenden betrieblichen Erfordernissen hinausschieben. Das Hinausschieben liegt nicht im ungebundenen Ermessen des Arbeitgebers. Der Tarifvertrag verlangt zur Anerkennung ein „**dringendes betriebliches Erfordernis**“.

Es muss ein „**betriebliches Erfordernis**“ des Arbeitgebers daran bestehen, dass der Arbeitnehmer nicht zu dem angekündigten Zeitpunkt in die Altersteilzeit tritt, sondern erst später. Das betriebliche Erfordernis kann in dem Mangel an anderen geeigneten Fachkräften bestehen, der eine Wiederbesetzung des Arbeitsplatzes erschwert oder unmöglich macht oder die Produktion des Betriebes aus sonstigen Gründen leiden würde (sog. „produktionstechnische Schwierigkeiten“).

Nicht jedes betriebliche Erfordernis wird vom Tarifvertrag anerkannt, sondern nur ein „dringendes“ betriebliches Erfordernis. Das heißt, es muss erkennbar das betriebliche Erfordernis so groß sein, dass dagegen der von dem Arbeitnehmer gewünschte Zeitpunkt seiner Altersteilzeit zurückzutreten hat.

Es braucht aber kein „wichtiger Grund“ vorzuliegen in dem Sinne, dass Zumutbarkeitserwägungen für den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer anzustellen sind. Das Hinausschieben dürfte in erster Linie bei einer Altersteilzeit im Teilzeitmodell in Betracht kommen, da bei dem Blockmodell der Arbeitgeber sich erst nach Ablauf der aktiven Phase tatsächliche Auswirkungen auf den Arbeitskräftebedarf ergeben.

Es kann durchaus sein, dass der Arbeitgeber gegenüber mehreren Arbeitnehmern gleichzeitig oder nacheinander von dem Recht Gebrauch macht.

Die Frist des Hinausschiebens schließt sich an die Ankündigungsfrist an. Sie ist eine Maximalfrist.

Das Hinausschieben ist innerhalb der Ankündigungsfrist zu erklären. In die Vereinbarung über die Altersteilzeit ist daher ein Vorbehalt des Hinausschiebens aufzunehmen.

Aus dem Hinausschieben darf dem Arbeitnehmer kein weiterer Nachteil als der spätere Beginn der Altersteilzeit entstehen. Der Arbeitgeber kann sich zum Beispiel nicht darauf berufen, dass infolge des Hinausschiebens die tariflich vorgesehene Mindestdauer der Altersteilzeit nicht mehr erreicht wird (vgl. § 3 Abs. 5).

### **§ 3**

#### **Ausschluss des Anspruchs**

*Der Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages ist ausgeschlossen, wenn und solange 5 % der Arbeitnehmer des Betriebes von einer Altersteilzeitregelung Gebrauch machen oder diese Grenze durch den Abschluss eines Altersteilzeitvertrages überschritten würde.*

*Für die Berechnung der Zahl der Arbeitnehmer ist der Durchschnitt der letzten 12 Kalendermonate vor dem Beginn der Altersteilzeit des Arbeitnehmers maßgebend. Schwerbehinderte und Gleichgestellte im Sinne des Schwerbehindertengesetzes sowie Auszubildende werden nicht mitgezählt.*

*Soweit die 5 %-Grenze erreicht oder überschritten werden würde, haben die Arbeitnehmer Vorrang, die einem früheren Geburtsjahrgang angehören, bei gleichem Geburtsjahrgang die Arbeitnehmer mit längerer Betriebszugehörigkeit, bei gleichem Geburtsjahrgang und gleicher Betriebszugehörigkeit die älteren Arbeitnehmer. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann die Reihenfolge der Kriterien abweichend geregelt werden. Zur Berücksichtigung der Zielsetzung des § 2 Absatz 4 dieses Tarifvertrages sind in einer solchen Betriebsvereinbarung Schichtarbeit und besondere Belastungen als weitere Kriterien zulässig. Andere Auswahlkriterien finden keine Anwendung.*

*Ebenso ist in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung eine andere Aufteilung der 5 %-Quote auf einzelne Arbeitnehmergruppen zulässig.*

*Ist die Altersteilzeit eines Arbeitnehmers nach § 2 aus dringenden betrieblichen Erfordernissen hinausgeschoben worden, so darf dieser aus der Verschiebung keinen Nachteil erleiden.*

## Erläuterungen zu § 3

### Überforderungsschutz (Abs. 1)

Der Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages ist ausgeschlossen, wenn und solange 5 % der Arbeitnehmer des Betriebes von einer Altersteilzeitregelung Gebrauch machen oder diese Grenze durch den Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages mit einem Arbeitnehmer überschritten werden würde.

### Zu berücksichtigende Arbeitnehmer

Bei der Ermittlung der besetzten Altersteilzeitplätze sind grundsätzlich alle Arbeitnehmer zu berücksichtigen, die sich in Altersteilzeit befinden. Nach der Rechtsprechung sind Altersteilzeitverträge mit allen Arbeitnehmern, die zur Bemessung der Überforderungsgrenze herangezogen werden, im Rahmen der Überforderungsprüfung zu berücksichtigen (BAG vom 21.01.1987, AP Nr. 46 zu Art. 9 GG zum Vorruhestand und LAG München vom 22.03.2000, 5 Sa 1261/99 zu diesem Tarifvertrag). Daher werden auch nicht organisierte Arbeitnehmer berücksichtigt, die sich in Altersteilzeit befinden.

Eine Ausnahme gilt für Schwerbehinderte und Gleichgestellte: Obwohl sie **nicht** als Arbeitnehmer mitgezählt werden, sind Altersteilzeitarbeitsverträge mit ihnen **im Rahmen der Überforderungsprüfung mitzuzählen**.

Dabei muss es sich auch nicht um eine Altersteilzeitregelung nach dem Tarifvertrag handeln. Aus dem Wortlaut „einer Altersteilzeitregelung“ ergibt sich, dass auch eine freiwillige Vereinbarung beispielsweise mit einem außertariflichen Angestellten mitzurechnen ist, sofern diese den gesetzlichen Bestimmungen des ATG entspricht. Lässt der Arbeitgeber Arbeitnehmer in Altersteilzeit, ohne die Prioritätsregelung des § 3 Abs. 3 des Tarifvertrags zu beachten, dürfen diese solange nicht auf die Überforderungsquote angerechnet werden, bis sie nach den tariflichen Regeln zu berücksichtigen gewesen wären. Es wäre rechtsmissbräuchlich, wenn der Arbeitgeber einzelnen Mitarbeitern „an der Warteliste vorbei“ einen Altersteilzeitvertrag anbietet und sich anschließend auf die Überforderungsquote beruft.

Die an die Bestimmungen des ATG anknüpfende Überforderungsschutzregelung ist für Betriebe mit ungünstiger Altersstruktur von besonderer Bedeutung. Durch diese Regelung wird sichergestellt, dass in jedem Fall die Zahl der anspruchsberechtigten älteren Arbeitnehmer, die von der tariflichen Altersteilzeitarbeitsregelung Gebrauch machen können, auf 5 % der Beschäftigten des Betriebs beschränkt ist. Wird die Grenze überschritten, besteht kein Anspruch auf Umsetzung in Altersteilzeitarbeit. Sinkt die Zahl der Altersteilzeitbeschäftigten, zum Beispiel durch Übergang in die Rente, unter 5 % ab, können weitere Arbeitnehmer nachrücken.

### Betriebsbegriff

Die Überforderungsschutzklausel des Abs. 1 verwendet wie das ATG den Betriebsbegriff des BetrVG. Mehrere betriebsverfassungsrechtlich selbständige Betriebe eines Unternehmens werden nicht zusammengezählt. Der besondere Betriebsbegriff im SGB III, nach dem z. B. bei Kurzarbeitergeld auch die Betriebsabteilung als Betrieb gilt (§ 171 Satz 2 SGB III), kommt nicht zur Anwendung. In der Praxis wird man sich an dem Betrieb orientieren, wie er auch für die Betriebsratswahl zu Grunde gelegt wurde.

## Abrundungsgebot

Soweit sich bei der Berechnung der Zahl der Anspruchsberechtigten Bruchzahlen ergeben, sind diese **stets abzurunden**, da ansonsten die Überforderungsgrenze überschritten würde. Es ist jedoch zu beachten, dass die verbliebenen Bruchzahlen möglicherweise noch für die Besetzung durch eine Teilzeitkraft ausreichen (vgl. Kommentierung zu § 3, Beispiel 2).

## Maßgebende Beschäftigtenzahl

Bei der Ermittlung der nach Abs. 1 maßgeblichen Beschäftigtenzahl des Betriebes werden gemäß Abs. 2 Auszubildende, Schwerbehinderte und Gleichgestellte nicht mitgezählt.

Im Übrigen gilt der allgemeine arbeitsrechtliche Arbeitnehmerbegriff. Mitzuzählen sind deshalb:

- Leitende Angestellte und AT-Angestellte
- Auch nichtorganisierte Arbeitnehmer  
Die Überforderungsklausel stellt auf die Arbeitnehmer des Betriebes ab. Die Frage, ob sie gewerkschaftlich organisiert sind oder nicht, ist unerheblich.
- Teilzeitarbeitnehmer  
Teilzeitbeschäftigte werden gemäß § 7 Abs. 3 ATG anteilig berücksichtigt. Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von regelmäßig nicht mehr als 20 Stunden sind sie mit dem Faktor 0,5 und bei nicht mehr als 30 Stunden mit dem Faktor 0,75 anzusetzen.
- Aushilfskräfte (z. B. Werkstudenten oder Schüler)
- Altersteilzeitbeschäftigte sind grundsätzlich Teilzeitbeschäftigte und zählen daher sowohl im Modell I als auch im Modell II entsprechend dem Umfang ihrer halbierten Arbeitszeit mit.

Keine Arbeitnehmer und deshalb auch nicht bei der Ermittlung der Beschäftigtenzahl mitzurechnen sind dagegen:

- Komplementäre, Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft, GmbH-Geschäftsführer oder Geschäftsführer einer KG (die zugleich Kommanditisten sind) bei entsprechender Ausgestaltung des Vertrages
- Volontäre und Praktikanten
- Heimarbeiter und Gleichgestellte
- Leiharbeiter, da sie als Arbeitnehmer des Verleihers gelten

## Zeitraum für die Ermittlung der maßgebenden Beschäftigtenzahl

Eine bestimmte Berechnungsmethode für die Ermittlung der maßgeblichen Beschäftigtenzahl ist weder im Tarifvertrag noch im ATG vorgeschrieben. Es dürfte deshalb ausreichen, von Monatsendwerten auszugehen. Dabei ist der jeweilige Zeitpunkt der Umsetzung in die Altersteilzeitarbeit maßgebend. Die durchschnittliche Beschäftigtenzahl ist also für die letzten zwölf Monate vor der Umsetzung zu ermitteln. Wegen des Abstellens auf den Zeitpunkt der Umsetzung in das Altersteilzeitarbeitsverhältnis steht unter Umständen zum Zeitpunkt der Entscheidung des Arbeitgebers nicht fest, ob die 5 %-Klausel bei der Umsetzung in das Altersteilzeitarbeitsverhältnis erreicht oder überschritten wird. Dies kann bei Betrieben mit stark schwankender Beschäftigtenzahl von Bedeutung sein. Gegebenenfalls kann es sich empfehlen, dass

der Arbeitgeber in einem solchen Fall den Altersteilzeitarbeitsvertrag mit einem entsprechenden Vorbehalt abschließt.

### **Beispiel 1:**

Berechnung der verfügbaren Altersteilzeitplätze im April 2016

Zu berücksichtigen sind die Beschäftigten (ohne Auszubildende und Schwerbehinderte, Teilzeitarbeitnehmer anteilig) in der Zeit vom 30. April 2015 bis 31. März 2016 nach Monatsendwerten, wobei aus Vereinfachungsgründen unterstellt werden soll, dass im Betrieb keine Teilzeitarbeit geleistet wurde.

|                             |      |        |
|-----------------------------|------|--------|
| 30. April                   | 2015 | 231    |
| 31. Mai                     | 2015 | 228    |
| 30. Juni                    | 2015 | 230    |
| 31. Juli                    | 2015 | 227    |
| 31. August                  | 2015 | 227    |
| 30. September               | 2015 | 224    |
| 31. Oktober                 | 2015 | 228    |
| 30. November                | 2015 | 225    |
| 31. Dezember                | 2015 | 224    |
| 31. Januar                  | 2016 | 223    |
| 29. Februar                 | 2016 | 227    |
| 31. März                    | 2016 | 229    |
| Summe in 12 Monaten:        |      | 2.723  |
| Durchschnittlich pro Monat: |      | 226,92 |
| Davon 5 %:                  |      | 11,35  |

Es stehen 11,35 Altersteilzeitplätze zur Verfügung und damit 11 Plätze für Vollzeitbeschäftigte.

Gehören zum Kreis der Anspruchsberechtigten auch bisher teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, sind hingegen auch Bruchteile zu berücksichtigen. Eine Aufrundung findet allerdings auch in diesem Falle nicht statt, da hierdurch die tarifliche Überforderungsgrenze überschritten würde.

### **Beispiel 2:**

Die durchschnittliche Beschäftigtenzahl im Bezugszeitraum beträgt am 01.10.2016 171,5 Arbeitnehmer, die Überforderungsgrenze liegt bei 8,58 Arbeitnehmern. Sieben Arbeitnehmer - darunter eine Teilzeitbeschäftigte, die vor Eintritt in die Altersteilzeit eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 25 Stunden vereinbart hatte - nehmen bereits Altersteilzeit in Anspruch. Der „Restanspruchsrahmen“ ermittelt sich wie folgt:

| Arbeitnehmer in ATZ       | Faktor | Gesamtzahl  |
|---------------------------|--------|-------------|
| 6 Arbeitnehmer (Vollzeit) | 1      | 6           |
| 1 Arbeitnehmer (Teilzeit) | 0,75   | <u>0,75</u> |
| gesamt                    |        | 6,75        |
| Überforderungsgrenze      |        | 8,58        |
| Restanspruch              |        | 1,83        |

Es können also noch - bei Erfüllung der anderen Voraussetzungen - ein Vollzeitbeschäftigter und Teilzeitbeschäftigter mit mehr als 20 und bis zu 30 Wochenstunden regelmäßiger Arbeitszeit in Altersteilzeit gehen.



## **Maßgeblicher Zeitpunkt der Feststellung der Überforderung**

Für die Frage, ob ein tariflicher Anspruch wegen Erreichens der Überforderungsgrenze ausgeschlossen ist, ist auf den **Zeitpunkt des beabsichtigten Beginns der Altersteilzeit** abzustellen. Bei stark schwankender Mitarbeiterzahl ist daher der Altersteilzeitvertrag erst kurz vor bzw. mit Beginn der Altersteilzeit zu schließen oder es muss die Entscheidung unter Vorbehalt erfolgen.

## **Reduzierung der Überforderungsquote**

Die Betriebsparteien können im Rahmen des Tarifvertrags Altersteilzeit und Demografie die Überforderungsquote herabsetzen, wenn sie das dann freiwerdende Finanzierungsvolumen für andere Demografiemodule verwenden.

Unabhängig davon können die Betriebsparteien mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien die Überforderungsquote gemäß § 10 Abs.3 auf bis zu 3 % absenken, was in der Regel besondere wirtschaftliche Umstände voraussetzt (vgl. Kommentierung zu § 10)

## **Rangfolge unter mehreren Antragstellern (§ 3 Abs.3)**

Übersteigt die Zahl der Antragssteller die Überforderungsgrenze, ist die tariflich vorgegebene Vorrangregelung zu beachten, soweit sich die Betriebsparteien nicht im Rahmen des vorgegebenen Spielraums in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung auf andere Kriterien oder eine andere Rangfolge (vgl. nachstehende Ausführungen) verständigt haben.

Die Rangfolge richtet sich daher

1. zunächst nach dem Geburtsjahrgang
2. bei gleichem Geburtsjahrgang nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit in Tagen
3. bei gleichem Geburtsjahrgang und gleicher Betriebszugehörigkeit nach dem Geburtsdatum.

### **Beispiel:**

In einem Unternehmen haben drei Arbeitnehmer Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses (die drei Arbeitnehmer entsprechen in diesem Beispielsfall 5 %).

Vier Arbeitnehmer stellen zum 01.04.2016 einen Antrag auf Altersteilzeit. Unter den vier Arbeitnehmern befinden sich

1. Arbeitnehmer A, der am 10.10.1959 geboren ist und seit dem 01.04.1991, also 25 Jahre dem Betrieb angehört,
2. Arbeitnehmer B, der am 08.04.1959 geboren ist und dem Betrieb seit dem 01.04.1988, also 28 Jahre angehört,
3. Arbeitnehmer C, der am 10.05.1959 geboren ist und ebenfalls seit dem 01.04.1991 dem Betrieb 25 Jahre angehört,
4. Arbeitnehmer D, der am 04.01.1957 geboren ist und dem Betrieb 15 Jahre angehört,

Zunächst hat Arbeitnehmer D Anspruch, der einem früheren Geburtsjahrgang (1957) angehört. Die Betriebszugehörigkeit spielt hierbei noch keine Rolle.

Da die nächsten drei Arbeitnehmer alle dem gleichen Geburtsjahrgang angehören, ist nunmehr auf die längere Betriebszugehörigkeit abzustellen. Insofern hat als nächster der Arbeitnehmer B einen Anspruch, der dem Betrieb 28 Jahre angehört. Die beiden verbleibenden Arbeitnehmer A und C sind im gleichen Jahr geboren und haben eine auch nach Tagen gleiche Betriebszugehörigkeit, insofern ist nunmehr das Alter maßgebend. Der Arbeitnehmer C, der am 10.05.1959 geboren ist, ist älter und hat daher den Vorrang. A hat derzeit keinen Anspruch auf einen Altersteilzeitplatz.

### **Änderung der Rangfolge durch freiwillige Betriebsvereinbarung (§ 3 Abs. 3 S.1)**

Die Aufzählung der zu berücksichtigenden Kriterien ist abgesehen von drei Ausnahmen abschließend. Lediglich die Rangfolge oder Gewichtung der Kriterien Alter und Betriebszugehörigkeit kann in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung anderweitig festgelegt werden. So ist beispielsweise ein Punktesystem zulässig, das für das jedes Jahr des Lebensalters einen Punkt und für das der Betriebszugehörigkeit zwei Punkte vorsieht.

### **Zusätzliche Kriterien (§ 3 Abs. 3 S. 2)**

Als zusätzliche Kriterium **soll** die Arbeit in einem **Schichtsystem** mit drei oder mehr Schichten berücksichtigt werden (vgl. § 2 Abs.3 S. 3). Die Tarifvertragsparteien fordern die Betriebsparteien damit auf, diese Art der Schichtarbeit besonders zu berücksichtigen und nur im Ausnahmefall sich auf die allgemeinen Kriterien zu verlassen.

Die Betriebsparteien können aber neben der Schichtarbeit auch andere „besondere Belastungen“ berücksichtigen. Der Tarifvertrag definiert die besonderen Belastungen nicht. Insoweit kommen Arbeitsplätze mit besonderen körperlichen oder psychischen Belastungen in Betracht. Dazu können beispielsweise auch Arbeitsplätze mit Rufbereitschaft gezählt werden. Auch die besondere Berücksichtigung von Schwerbehinderten ist in diesem Zusammenhang möglich. Wichtig ist, dass die Betriebsparteien Kriterien wählen, die objektiv nachvollziehbar sind.

### **Aufteilung der Quote auf Arbeitnehmergruppen (§ 3 Abs. 4)**

Der Tarifvertrag lässt als weitere freiwillige Option die Aufteilung der 5 % -Quote auf mehrere Arbeitnehmergruppen zu. Auch mit dieser Option kann zum Beispiel der Berücksichtigung der Schichtarbeiter Rechnung getragen werden, indem zum Beispiel ein bestimmter Prozentsatz der Altersteilzeitarbeitsplätze für Schichtarbeitnehmer reserviert wird.

### **Nachteilsverbot bei Hinausschieben der Altersteilzeit (Abs. 5)**

Hat der Arbeitgeber den Beginn der Altersteilzeit nach § 2 Abs. 5 um bis zu zwölf Monate hinausgeschoben, dürfen dem Arbeitnehmer daraus keine weiteren Nachteile entstehen. Er behält er den Anspruch auf Altersteilzeit, auch wenn der Beginn um bis zu zwölf Monate hinausgeschoben wird. Insoweit ist dies eine Sperre für andere Anspruchsberechtigte.

Dem Arbeitnehmer darf dann auch kein Nachteil entstehen, wenn seine Altersteilzeit wegen Hinausschiebens keine 24 Monate mehr dauern könnte oder sich die Betriebsparteien auf eine Ablösung der Altersteilzeit durch andere Module einigen würden.

## **§ 4**

### **Dauer und Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses**

1. *Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis darf die Dauer von 24 Kalendermonaten nicht unter- und von sechs Jahren nicht überschreiten. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann die Mindestdauer auf bis zu 12 Monate verkürzt und die Höchstdauer auf weniger als 6 Jahre festgelegt werden.*

*Auf Grund einer freiwilligen Betriebsvereinbarung oder mit Zustimmung des Betriebsrates können einzelvertraglich Altersteilzeitarbeitsverhältnisse mit mehr als sechs Jahren Dauer vereinbart werden. Dabei darf im Durchschnitt eines Zeitraumes von sechs Jahren, der innerhalb des Gesamtzeitraumes der vereinbarten Altersteilzeitarbeit liegen muss, die wöchentliche Arbeitszeit die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschreiten.*

2. *Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer eine Rente wegen Alters, eine Knappschaftsausgleichsleistung, eine ähnliche Leistung öffentlich-rechtlicher Art oder, wenn er von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist, eine vergleichbare Leistung einer Versicherung oder Versorgungseinrichtung beanspruchen kann; dies gilt nicht für die Altersrente von Schwerbehinderten, Frauen und für Altersrenten, die nur unter Inkaufnahme eines Rentenabschlags in Anspruch genommen werden können<sup>1</sup>. Es endet ferner mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer die Altersteilzeit beendet, spätestens jedoch mit Ablauf des Kalendermonats, in dem er die Regelaltersgrenze erreicht hat.*

*Ein abweichender Zeitpunkt für die Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses kann unter Berücksichtigung der Mindestdauer nach Ziffer 1 vereinbart werden, jedoch zu keinem späteren Zeitpunkt als nach Absatz 1.*

*Durch diese Regelung wird der gesetzliche Kündigungsschutz nicht erweitert. Beim Altersteilzeitarbeitsmodell II (§ 5 Ziffer 4) darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, ab dem der Arbeitnehmer von der Arbeit freigestellt ist, nicht kündigen.*

*Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist bei Abschluss des Altersteilzeitvertrages eine Vereinbarung nach § 8 Abs. 3 AltersteilzeitG zu treffen, nach der das Arbeitsverhältnis zum vereinbarten Zeitpunkt enden soll.*

3. *Endet ein Altersteilzeitverhältnis nach dem Altersteilzeitarbeitsmodell II vorzeitig, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen der erhaltenen Vergütung und dem Entgelt für den Zeitraum seiner tatsächlichen Beschäftigung, das er ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte. Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge bleiben hierbei außer Betracht.*

*Bei Tod des Arbeitnehmers steht dieser Anspruch seinen Erben zu.*

---

<sup>1</sup> Vgl. hierzu Protokollnotiz vom 05.06.2014: Anhang 1

## **Erläuterungen zu § 4**

### **Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses**

Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis beginnt mit dem Zeitpunkt, der vertraglichen Festlegung, jedoch grundsätzlich nicht vor Ablauf der Ankündigungsfrist. Dieser Termin ist in dem Vertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen. Er kann jedoch nicht vor Vollendung des 57. Lebensjahres und vor zehnjähriger Betriebszugehörigkeit liegen. Der Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses muss mit dem Arbeitnehmer vertraglich geregelt werden. Die Altersteilzeit beginnt aus abrechnungstechnischen und sozialversicherungsrechtlichen Gründen jeweils mit Beginn eines Monats.

### **Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses (Ziffer 1)**

Die Altersteilzeit dauert, sofern betrieblich keine abweichenden Regelungen getroffen worden sind, zwischen zwei und sechs Jahren.

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann hiervon abgewichen werden. Die Minstdauer der Altersteilzeit kann auf zwölf Monate verkürzt, aber auch die Höchstdauer kann auf ein Jahr begrenzt werden.

Die Festlegung einer kürzeren Höchstdauer der Altersteilzeit soll dazu dienen, mehr Mitarbeitern den Zugang zur Altersteilzeit zu ermöglichen. Je kürzer die Altersteilzeit des einzelnen Mitarbeiters dauert, desto häufiger werden Altersteilzeitplätze frei. Es können mehr Mitarbeiter, aber nur für eine kürzere Zeit in die Altersteilzeit gehen. Die Untergrenze von einem Jahr, die einer sechsmonatigen Arbeits- und Freistellungsphase entspricht, wurde festgelegt, um den mit dem Abschluss eines Altersteilzeitvertrags verbundenen Verwaltungsaufwand für den Arbeitgeber in Grenzen zu halten.

Die tariflich vorgesehene Minstdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses von 24 Kalendermonaten nach § 4 Ziffer 1 entspricht den nur noch für die Jahrgänge bis 1951 maßgeblichen gesetzlichen Rentenvoraussetzungen gemäß § 237 Absatz 1 Nr. 36 SGB VI. Sie sollte gewährleisten, dass ein Mitarbeiter nach Ende der Altersteilzeit Anspruch auf eine Altersrente hat. Zwischenzeitlich ist im ATG geregelt, dass eine Altersteilzeit bis zu dem Zeitpunkt dauern muss, zu dem eine – auch geminderte – Altersrente bezogen werden kann. Die Minstdauer von 24 Monaten ist, da die in die Altersteilzeit eintretenden Mitarbeiter später als 1951 geboren sind, rentenrechtlich nicht mehr von Bedeutung.

Mit der Festlegung einer Minstdauer für die Altersteilzeit sollte der Arbeitgeber auch, wie vorstehend erwähnt, davor geschützt werden, eine Vielzahl von nur kurz laufenden Altersteilzeitverträgen abschließen zu müssen, die einen nicht unerheblichen Verwaltungsaufwand erfordern. Ist der Arbeitnehmer aber schon vor Ablauf von 24 Kalendermonaten oder der abweichend davon betrieblich vereinbarten kürzeren Dauer berechtigt, eine ungeminderte Altersrente zu beziehen, bedarf es dieses Schutzes nicht mehr. Dann kann, muss aber nicht, das Unternehmen auch ohne eine Betriebsvereinbarung Verträge mit kürzerer Laufzeit zulassen.

## Obergrenze von sechs Jahren (Ziffer 1)

Die reguläre Obergrenze des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses von sechs Jahren entspricht der Regelung des § 4 ATG. Insofern hängt die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses von seinem Beginn ab. Beginnt ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis beispielsweise mit der Vollendung des 57. Lebensjahres eines Arbeitnehmers, endet es spätestens mit der Vollendung seines 63. Lebensjahres.

Der Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses bleibt wie bisher auf Altersteilzeitarbeitsverhältnisse von bis zu sechs Jahren Dauer bzw. auf die abweichend davon festgelegte kürzere Dauer beschränkt. Ein Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses von über sechs Jahren besteht nicht.

## Altersteilzeit länger als sechs Jahre

Aufgrund freiwilliger Betriebsvereinbarung oder mit Zustimmung des Betriebsrates einzelvertraglich können Altersteilzeitarbeitsverhältnisse von über sechs Jahren höchstens aber zehn Jahren Dauer vereinbart werden. Dabei darf im Durchschnitt eines Zeitraums von sechs Jahren, der innerhalb des Gesamtzeitraums der vereinbarten Altersteilzeitarbeit liegen muss, die wöchentliche Arbeitszeit die Hälfte der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschreiten.

Der Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses von über sechs Jahren Dauer setzt also im Regelfall eine freiwillige Betriebsvereinbarung voraus. Insofern kann kein Arbeitgeber gezwungen werden, Altersteilzeitarbeitsverhältnisse von über sechs Jahren Dauer abzuschließen. Der einzelvertragliche Abschluss von Altersteilzeitarbeitsverhältnissen mit über sechs Jahren Dauer setzt die Zustimmung des Betriebsrates voraus.

Wenn die Höchstdauer der Altersteilzeit betrieblich auf weniger als sechs Jahre festgelegt wurde, bedarf auch eine Altersteilzeit über die betriebliche festgelegte Höchstdauer hinaus der Zustimmung des Betriebsrats.

## Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses (Ziffer 2)

In § 4 Ziffer 2 regelt der Tarifvertrag das Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses, wobei die Beendigungstatbestände nach Möglichkeit bereits bei Abschluss des Vertrages berücksichtigt werden sollen, um ein unvorhergesehenes Ende der Altersteilzeit („Störfall“) zu vermeiden.

Die Altersteilzeit endet, je nachdem welche Bedingung früher erfüllt ist:

- mit Ablauf der vereinbarten Dauer
- mit der **Möglichkeit** eine abschlagsfreie Altersrente oder vergleichbare Leistung in Anspruch zu nehmen. Dies gilt auch, wenn sie nicht in Anspruch genommen wird. Davon ausgenommen sind die abschlagsfreien **Renten für Schwerbehinderte** oder **Frauen**, da mit einem Abstellen auf diese Rentenbezugsmöglichkeit man diesen Personenkreis wegen seiner Schwerbehinderung bzw. wegen des Geschlechts diskriminieren würde. Im Übrigen können die Arbeitnehmer nicht gezwungen werden, eine Rente mit Rentenabschlag in Anspruch zu nehmen.
- mit Erreichen der Regelaltersgrenze nach § 235 SGB VI, unabhängig von deren Bezug

- mit dem Bezug einer auch mit Rentenabschlägen verbundenen Altersrente (vgl. § 5 Abs. 1 Nr.3 ATG)
- mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach den allgemeinen gesetzlichen oder vertraglichen Regelungen (z. B. Kündigung, Tod, Bezug einer Dauerrente wegen voller Erwerbsminderung, Aufhebungsvertrag)

Bei der Festlegung des Enddatums der Altersteilzeit ist zu beachten, dass die Altersteilzeit bis zu dem Zeitpunkt dauern muss, zu dem **eine** - auch nur mit Rentenabschlägen verbundene - Altersrente bezogen werden kann (§ 2 Abs.1 Nr. 2 ATG). Anderenfalls sind die Aufstockungsbeträge nicht steuer- und sozialversicherungsfrei.

Als Rente wegen Alters kommen gem. § 33 Abs. 2 SGB VI folgende Rentenarten in Betracht:

- Regelaltersrente,
- Altersrente für langjährig Versicherte,
- Rente für besonders langjährige Versicherte
- Altersrente für Schwerbehinderte, Berufsunfähige oder Erwerbsunfähige,
- Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit,
- Altersrente für Frauen,
- Altersrente für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute.

Hinsichtlich der **Altersrente für Frauen und Schwerbehinderte** ist nochmals darauf hinzuweisen, dass allein die Möglichkeit, diese zu beziehen, nicht zur Beendigung der Altersteilzeit führt. Der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin darf nicht gezwungen werden, diese Rentenart in Anspruch zu nehmen. Es ist jedoch möglich, sich auf einen Beendigungszeitpunkt zu verständigen, zu dem diese Altersrente in Anspruch genommen werden kann.

### Übersicht über die Altersrenten

Die Voraussetzungen für die einzelnen Rentenarten sind im SGB VI geregelt und differieren stark. Es ist daher unbedingt erforderlich, dass sich der Mitarbeiter, der sich für eine Altersteilzeit interessiert, beraten lässt und eine Rentenauskunft einholt, die sich der Arbeitgeber vorlegen lassen soll, um sicherzugehen, dass einerseits die Altersteilzeit bis zu einem Rentenbezug dauert und andererseits, die Altersteilzeit nicht in Unkenntnis länger dauert als bis zu einer abschlagsfreien Rente.

In der Praxis bedeutet dies, dass die Altersteilzeit nur **dann bis zur Regelaltersgrenze** dauern darf, wenn der Mitarbeiter **nicht schon vorher einen Anspruch auf eine abschlagsfreie Rente**, z.B. als langjähriger Versicherter hat.

Die derzeit gültigen Tabellen über die Anhebung der Altersgrenzen bei den einzelnen Jahrgängen sind im **Anhang 1** zu finden.

### Übergangsregelung – Protokollnotiz zu § 4

Durch die Einführung der „Rente mit 63“ im Jahr 2014 konnte es zu dem Ergebnis kommen, dass ein Arbeitgeber mit einem Mitarbeiter einen Altersteilzeitvertrag auf den zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses frühesten Zeitpunkt einer abschlagsfreien Rente (z. B. Vollendung des 65. Lebensjahres) abgeschlossen hat und sich dieser Zeitpunkt der frühesten abschlagsfreien Rente durch die gesetzliche Änderung auf einen früheren Zeitpunkt verschoben hat.

**Beispiel:**

Die Altersteilzeit des Mitarbeiters, der am 31. Mai 1952 geboren ist, begann im Juni 2011 und sollte bis zum 31. Mai 2017 dauern, da der Mitarbeiter erst zu diesem Zeitpunkt die abschlagsfreie Rente als „besonders langjähriger Versicherter“ mit 45 Pflichtbeitragsjahren in Anspruch nehmen konnte. Durch die „Rente mit 63“ könnte der Mitarbeiter des Jahrgangs 1952 schon mit Vollendung des 63. Lebensjahres in Anspruch nehmen, d. h. ab 1. Juni 2015. Die Altersteilzeit würde eigentlich damit zwei Jahre früher als geplant enden.

Die Tarifvertragsparteien haben durch die Protokollnotiz vom 5. Juni 2014 klargestellt, dass aus Vertrauensschutzgründen die Frage, ob eine ungeminderte Altersrente in Anspruch genommen werden kann, nach dem Gesetzesstand zum Zeitpunkt des Abschlusses des ATZ-Vertrags zu beurteilen ist. Die Vertragsparteien sollen nicht gezwungen werden, auf Grund der nachträglichen Änderung der Rechtslage die Altersteilzeit zu verkürzen. Für den Arbeitgeber könnte dies die Nachfolgeplanung erschweren, da der Mitarbeiter unerwartet früher ausscheidet. Für den Arbeitnehmer würde sich die gesamte Lebensplanung ändern und die Altersrente verringern, da er zwar früher eine abschlagsfreie Rente in Anspruch nehmen kann, ihm aber in dem Beispiel zwei Beitragsjahre fehlen würden. Daher soll es bei der bei Vertragsabschluss geltenden Rechtslage bleiben.

Die Protokollnotiz ist auch bei Altersteilzeitverträgen, die vor dem 1. Januar 2016 abgeschlossen wurden, jedoch erst danach beginnen, zu beachten.

Die Vertragsparteien können aber die Laufzeit einvernehmlich an die geänderte Rechtslage anpassen und die Laufzeit verkürzen.

**Mindestdauer der Altersteilzeit**

Kann vor Ablauf der tarifvertraglich vorgesehenen Mindestdauer von 24 Monaten bzw. der eventuell betrieblich davon noch kürzer vereinbarten Mindestdauer, eine abschlagsfreie Rente bezogen werden, hat der Mitarbeiter keinen Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages mehr.

Dies soll ein weiteres Beispiel zeigen:

**Beispiel 2:**

|                                                                        |                       |
|------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| Geburtsdatum:                                                          | 12.05.1954            |
| Altersgrenze für Altersrente<br>für besonders langjährige Versicherte: | 63 Jahre und 4 Monate |
| Erreichen der Altersgrenze:                                            | 12.09.2017            |
| Anspruch auf Vollrente:                                                | 01.10.2017            |
| Gewünschter Beginn der ATZ:                                            | 01.01.2016            |

Als „besonders langjähriger Versicherter“ kann der Mitarbeiter im Beispielsfall die ungeminderte Altersrente ab dem 01.10.2017, d.h. 21 Monate nach dem gewünschten Beginn, beanspruchen. Da der Zeitraum zwischen dem frühestmöglichen Beginn der Altersteilzeit und dem individuellen Anspruch auf die Vollrente weniger als 24 Kalendermonate umfasst, kann die tarifliche Mindestdauer nicht mehr erreicht werden.

Ein Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrags besteht nicht. Der Abschluss des Altersteilzeitvertrags für die kurze Laufzeit ist nur im gegenseitigen Einvernehmen von Arbeitgeber und Mitarbeiter möglich (vgl. Anmerkung zu Ziffer 1 „Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses“).

Das Erreichen der individuellen Altersgrenze wird im Übrigen vielfach dazu führen, dass die tarifliche Höchstdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses unterschritten wird.

### **Beispiel 3:**

|                                                     |                   |
|-----------------------------------------------------|-------------------|
| Geburtsdatum:                                       | 13.04.1955        |
| Altersgrenze für besonders langjährige Versicherte: | 63 Jahre 6 Monate |
| Erreichen der Altersgrenze:                         | 13.10.2018        |
| Anspruch auf Vollrente:                             | 01.11.2018        |
| Beginn der Altersteilzeit:                          | 01.01.2016        |
| Beendigung der Altersteilzeit:                      | 31.10.2018        |
| Dauer der Altersteilzeit:                           | 2 Jahre 10 Monate |

Neben dem Rentenanspruch kann auch der Anspruch auf eine andere der in Ziffer 2 genannten Leistungen zur Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses führen. Als Versicherungsleistung kann hier insbesondere eine befreiende Lebensversicherung in Betracht kommen. Diese bot bis zum 31.12.1975 für Mitglieder der Angestelltenversicherung die Möglichkeit, von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht unter bestimmten Voraussetzungen befreit zu werden. Ist eine entsprechende Versicherung abgeschlossen worden, kommt es für die Beendigung der Altersteilzeit auf den Zeitpunkt an, der als Beginn der Altersversorgung vereinbart worden ist. Eine vorzeitige Inanspruchnahme muss sich der Versicherte auch hier nicht entgegenhalten lassen.

### **Abweichende Vereinbarung (Ziffer 2 Abs. 2)**

Zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber kann ein von der Regelaltersgrenze oder den zwingenden Beendigungszeitpunkten abweichendes Ende der Altersteilzeitarbeit frei vereinbart werden. Ist der betroffene Arbeitnehmer bereit, Rentenabschläge in Kauf zu nehmen, kann das Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses auch für einen Zeitpunkt vereinbart werden, in dem der Arbeitnehmer eine Altersrente oder eine vergleichbare Leistung nur mit Abschlägen in Anspruch nehmen kann.

Bei der Vereinbarung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer an die Mindest- und Höchstdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses und daran gebunden, dass die Altersteilzeit bis zur Möglichkeit des Bezugs einer Altersrente dauern muss.

Eine Altersteilzeit mit einer geringeren Dauer als tariflich oder im Rahmen der Öffnungsklauseln betrieblich vereinbart, kann vom Arbeitnehmer ebenso wenig wie eine Altersteilzeit über die Dauer von sechs Jahren bzw. die betrieblich festgelegte Höchstdauer hinaus, verlangt werden.

### **Vorzeitige Inanspruchnahme von Altersrente**

Ein Arbeitnehmer kann somit nicht gezwungen werden, eine vorgezogene, mit Abschlägen verbundene Altersrente in Anspruch zu nehmen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können sich jedoch darauf verständigen, dass das Altersteilzeitarbeitsverhältnis mit der Möglichkeit des Bezugs einer vorgezogenen Rente endet.



Allerdings ist eine solche vorzeitige Inanspruchnahme einer Altersrente vor der Regelaltersgrenze in der Regel nur mit Rentenabschlägen möglich. Dabei beträgt der Abschlag pro Monat vorgezogener Rente 0,3 %, also pro Jahr 3,6 %. Je nach Geburtsjahrgang und zeitlicher Lage der Altersteilzeit können also insgesamt Rentenabschläge bis zu 18 % in Betracht kommen.

### **Ausgleichszahlung durch den Arbeitnehmer**

Gleichzeitig mit der Möglichkeit vorzeitiger Inanspruchnahme einer Altersrente hat der Gesetzgeber auch die Möglichkeit geschaffen, die zum Teil erheblichen Rentenminderungen, die durch die vorzeitige Inanspruchnahme einer Rente wegen Alters entstehen können, durch Zahlung von Beiträgen auszugleichen (§ 187 a) SGB VI). Voraussetzung für eine derartige Beitragszahlung durch den Arbeitnehmer ist, dass er erklärt, eine solche vorgezogene Rente zu beanspruchen. Eigene Beitragszahlungen können aber nur in dem Umfang erbracht werden, der erforderlich ist, um die Rentenminderung auszugleichen; weitergehende Beitragszahlungen sind ausgeschlossen (§ 187 a) Abs. 2 SGB VI).

Der Umfang der erforderlichen Beitragszahlungen kann nur individuell aufgrund einer Rentenauskunft (siehe unten) festgestellt werden.

Die von den Arbeitnehmern in Kauf zu nehmenden Rentenabschläge werden in der Praxis dazu führen, dass unabhängig von der tariflichen Überforderungsschutzklausel die Arbeitnehmer genau prüfen werden, ab welchem Alter für sie der Übergang in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis in Betracht kommt.

### **Rentenminderung durch die Altersteilzeit**

Der Übergang in das Altersteilzeitarbeitsverhältnis selbst führt nur zu einer geringfügigen Renteneinbuße, da nach dem ATG und § 9 des Tarifvertrages Voraussetzung für den Zuschuss der Bundesagentur für Arbeit ist, dass der Arbeitgeber während des Bestehens des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses die Beiträge zur Rentenversicherung um 80 % des Teilzeitentgelts auf ca. 90 % des Betrages aufstockt, der bei Vollzeitarbeit zu zahlen wäre.

### **Rentenauskunft**

Gemäß § 109 Abs. 1 Satz 3 SGB VI haben Versicherte nach Vollendung des 54. Lebensjahres Anspruch auf Auskunft über die Höhe der Beitragszahlung, die zum Ausgleich einer Rentenminderung bei vorzeitiger Inanspruchnahme einer Rente wegen Alters erforderlich ist, und über die ihr zugrunde liegende Altersrente. Ein Auskunftsanspruch besteht nur dann nicht, wenn die Erfüllung der versicherungsrechtlichen Voraussetzungen für eine vorzeitige Rente wegen Alters offensichtlich ausgeschlossen ist. Aufgrund dieses Auskunftsanspruchs hat der Arbeitnehmer frühzeitig die Möglichkeit, sich einen Überblick über die zu erwartende Rente, die ggf. eintretende Rentenminderung und die zu ihrer Abwendung erforderlichen finanziellen Aufwendungen zu verschaffen.

Auch wenn es grundsätzlich Sache des Arbeitnehmers ist, sich über die für die persönliche Entscheidung über Zeitpunkt und Dauer des Altersteilzeitverhältnisses maßgeblichen Umstände zu informieren, empfiehlt es sich, von dieser Möglichkeit der Rentenauskunft auch Gebrauch zu machen.

## **Arbeitslosengeld nach Altersteilzeitarbeit**

Bis zur Regelaltersgrenze hat der Arbeitnehmer grundsätzlich die Möglichkeit, sich im Anschluss an die Beendigung der Altersteilzeitarbeit arbeitslos zu melden und ggf. Arbeitslosengeld zu beziehen. Das Arbeitslosengeld wird jedoch im Regelfall aus dem Teilzeitentgelt (ohne Aufstockungsbeträge) errechnet, da der Arbeitnehmer mit dem Ende der Altersteilzeit Anspruch auf eine, ggf. auch mit Abschlägen versehene Altersrente hat. Dies könnte in Betracht kommen, wenn sich auf Grund der beschränkten Dauer der Altersteilzeit nach deren Ablauf nur eine Rente mit Abschlag bezogen werden kann und die Zeit bis zu einer abschlagsfreien Rente („Rente mit 63“) mit Arbeitslosengeld überbrückt werden soll. Dabei ist aber zu beachten, dass die Zeit der Arbeitslosigkeit vor der Altersrente bei der Berechnung der notwendigen Versicherungszeit von 45 Jahren grundsätzlich unberücksichtigt bleibt. Ebenso muss berücksichtigt werden, dass der Arbeitnehmer im Regelfall mit einer Sperrzeit rechnen muss, da er die Arbeitslosigkeit durch den Abschluss des Altersteilzeitvertrages „selbst verschuldet“ hat. Bei Verhängung einer Sperrzeit verkürzt sich die Dauer des Arbeitslosengeldbezugs um ein Viertel. Damit kann sich der Anspruch auf Arbeitslosengeld inklusive der Sperrzeit um bis zu sechs Monate verkürzen.

Etwas anderes kann gelten, wenn das Arbeitsverhältnis vorzeitig während der Altersteilzeit durch den Arbeitgeber gekündigt wird oder der Insolvenzfall eintritt. In diesen Fällen wird unter Umständen der Arbeitslosengeldberechnung zu dem Zeitpunkt, in dem die Möglichkeit besteht, eine vorzeitigen Altersrente zu beziehen, das Vollzeitentgelt zugrunde gelegt (vgl. § 10 AltersteilzeitG).

### **Kündigungsschutz (Ziffer 2 Abs. 3)**

Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis ist kein befristetes Arbeitsverhältnis. Vielmehr handelt es sich um die Umwandlung des bisherigen unbefristeten Vollzeitarbeitsverhältnisses in ein unbefristetes Teilzeitarbeitsverhältnis mit einer auflösenden Bedingung. Es endet zu dem in Ziffer 2 Absatz 1 genannten oder nach Absatz 2 vereinbarten Zeitpunkt ohne Kündigung. Es wird also der späteste Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses tarifvertraglich bzw. einzelvertraglich festgelegt.

Absatz 3 stellt klar, dass ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis wie jedes andere unbefristete Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten, personenbedingten oder verhaltensbedingten Gründen gekündigt werden kann. Eine Ausnahme gilt nach Satz 2 allerdings für das Altersteilzeitarbeitsmodell II. Eine ordentliche Kündigung ist bei diesem Altersteilzeitarbeitsmodell nur in der ersten Hälfte des Bestehens des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses möglich.

Ab dem Zeitpunkt, ab dem der Arbeitnehmer von der Arbeit freigestellt ist, ist dagegen eine Kündigung ausgeschlossen. Da der Arbeitnehmer aufgrund der anderweitigen Verteilung der Arbeitszeit die während der Dauer der Arbeitszeit zu erbringende Arbeitsleistung erbracht hat, besteht ab diesem Zeitpunkt keine Arbeitspflicht mehr. Ein Grund für eine betriebsbedingte Kündigung kann daher nicht mehr gegeben sein. Eine fristlose Kündigung ist, wenn es einen wichtigen Grund gibt, auch während der passiven Phase möglich, da auch ein Tarifvertrag die fristlose Kündigung nicht ausschließen darf.

### **Vereinbarung über das Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses (Ziffer 1 Abs. 4)**

Nach § 41 SGB VI ist eine Vereinbarung, wonach ein Arbeitsverhältnis zu einem Zeitpunkt enden soll, in dem der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Rente wegen Alters hat, nur wirksam, wenn die Vereinbarung innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt geschlossen oder vom Arbeitnehmer bestätigt worden ist. § 8 Nr. 3 ATG lässt als speziellere Regelung hierzu

eine Ausnahme zu. Danach ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber über die Altersteilzeitarbeit zulässig, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, in dem der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Rente nach Altersteilzeitarbeit hat. Die Dreijahresfrist des § 41 SGB VI ist danach bei Altersteilzeitarbeitsverhältnissen unbeachtlich.

### **Vorzeitige Beendigung der Altersteilzeit – „Störfall“ (Ziffer 3)**

Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis kann vor dem vereinbarten oder sich aus dem Tarifvertrag ergebenden Ende beispielsweise durch Kündigung, unbefristeter voller Erwerbsminderung auf Dauer (d. h. Erwerbsminderungsrente bis zur Regelaltersgrenze) durch Tod oder im gegenseitigen Einvernehmen vorzeitig enden („**Störfall**“).

Beim Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach Altersteilzeitarbeitsmodell I unterscheidet sich eine solche vorzeitige Beendigung nicht von der Beendigung jedes anderen Arbeitsverhältnisses.

Beim Altersteilzeitarbeitsmodell II besteht dagegen die Besonderheit, dass der Arbeitnehmer durch die anderweitige Verteilung der Arbeitszeit seine Arbeitsleistung in der ersten Hälfte der vorgesehenen Dauer des Arbeitsverhältnisses erbringt, jedoch nur eine geringere Vergütung erhält. Für die volle regelmäßige tarifliche Arbeitszeit erhält er als Bezahlung das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit und die Aufstockungszahlung, d. h. in der Regel 70 % des Bruttoverdienstes eines Vollzeitbeschäftigten (50 % Teilzeitvergütung und darauf 40 % Aufstockung). Aus diesem Grunde sieht der Tarifvertrag vor, dass der Arbeitnehmer bei einem vorzeitigen Ende eines solchen Altersteilzeitarbeitsverhältnisses Anspruch auf die Differenz zwischen der erhaltenen Vergütung und dem Arbeitsentgelt hat, das der Arbeitnehmer ohne Eintritt in die Altersteilzeit erhalten hätte. Zu der erhaltenen Vergütung zählen **auch die Aufstockungsbeträge** zum Regelarbeitsentgelt. Der Arbeitnehmer erhält also durch diesen Differenzausgleich nachträglich einen Anspruch auf das seiner Arbeitsleistung entsprechende volle Arbeitsentgelt.

Endet das Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach dem Modell II erst in der Freistellungsphase, also in der zweiten Hälfte seines Bestehens, ist zu prüfen, ob überhaupt eine Differenz zwischen der erhaltenen Vergütung, also dem Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit sowie der Aufstockungszahlung einerseits und dem Arbeitsentgelt für einen Vollzeitbeschäftigten andererseits besteht.

### **Abrechnung des Störfalls**

Endet ein Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis wie oben beschrieben vorzeitig und kann deshalb ein Freizeitguthaben nicht mehr planmäßig abgebaut werden, spricht man von einem abzurechnenden „Störfall“.

#### **a) Abrechnung gegenüber dem Arbeitnehmer**

Im Störfall hat der Arbeitnehmer Anspruch darauf, dass er die erbrachte Arbeitsleistung unter Anrechnung der erhaltenden Leistungen - einschließlich der Aufstockungsbeträge - bezahlt erhält (§ 4 Ziffer 3 ATZ-TV). Hierbei bleiben die Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge außer Betracht.

Dieser Ausgleich erfolgt grundsätzlich brutto und unterliegt der Lohnsteuer und der Sozialversicherung. Lohnsteuerlich kommt eine Versteuerung nach der Fünftelungsregelung in Betracht, wenn sich die abzurechnende Altersteilzeit über mehr als ein Kalenderjahr erstreckt.

Hinsichtlich der Ermittlung der Höhe der Differenzzahlung muss der Arbeitgeber somit eine Vergleichsrechnung machen:

Die von dem Arbeitnehmer in der Arbeitsphase **erdienten** Bruttovergütungen sind den **erhaltenen Bruttovergütungen (einschließlich der Aufstockungsbeträge)** der Arbeits- und Freistellungsphase gegenüberzustellen.

Die sich dann ergebende Differenz ergibt die – zu versteuernde und grundsätzlich der Beitragspflicht der Sozialversicherung unterliegende – Nachzahlung.

Sollte der Arbeitnehmer bei einem Störfall in der Freistellungsphase bei einer solchen Vergleichsberechnung mehr erhalten haben (negative Differenz) als er verdient hat, ist nichts zu zurückzuzahlen. Dem Arbeitnehmer bzw. den Erben bleibt dieser sich aus der Altersteilzeit ergebende Vorteil erhalten.

Drei Beispielsrechnungen, bei denen der Störfall einer 24-monatigen Altersteilzeit (je zwölf Monate aktiv und passiv) nach zwölf Monaten am Ende der Arbeitsphase bzw. nach 15 bzw. 18 Monaten eintritt, sollen dies verdeutlichen.

#### **Vergütungsrechtliche Betrachtung (Arbeitnehmer)**

|                 | <b>Vollzeitgehalt</b> | <b>Teilzeitgehalt</b> |
|-----------------|-----------------------|-----------------------|
|                 | 3.000 €               | 1.500 €               |
| Aufstockung 40% |                       | 600 €                 |
| <b>Summe</b>    | <b>3.000 €</b>        | <b>2.100 €</b>        |

#### **Störfall (in der Arbeitsphase) nach 12 Monaten**

|                           |            |                 |
|---------------------------|------------|-----------------|
| Beispiel 1                | erarbeitet | erhalten        |
|                           | 3.000 €    | 2.100 €         |
| x Monate                  | 12         | 12              |
| ergibt                    | 36.000 €   | 25.200 €        |
| <b>Nachzahlung brutto</b> |            | <b>10.800 €</b> |

#### **Störfall (in der Freistellung) nach 15 Monaten**

|                           |            |                |
|---------------------------|------------|----------------|
| Beispiel 2                | erarbeitet | erhalten       |
|                           | 3.000 €    | 2.100 €        |
| x Monate                  | 12         | 15             |
|                           | 36.000 €   | 31.500 €       |
| <b>Nachzahlung brutto</b> |            | <b>4.500 €</b> |

#### **Störfall (in der Freistellung) nach 18 Monaten**

|                  |            |                 |
|------------------|------------|-----------------|
| Beispiel 3       | erarbeitet | erhalten        |
|                  | 3.000 €    | 2.100 €         |
| x Monate         | 12         | 18              |
|                  | 36.000 €   | 37.800 €        |
| <b>Differenz</b> |            | <b>-1.800 €</b> |

(Keine Nachzahlung, aber auch keine Erstattung des zu viel erhaltenden Betrags durch den Arbeitnehmer)

## b) sozialversicherungsrechtliche Abrechnung

Von der Nachzahlung an den Mitarbeiter ist die Beitragspflicht in der Sozialversicherung zu unterscheiden. Im Störfall müssen die rückständigen Sozialversicherungsbeiträge des erdienten, aber noch nicht verbeitragten Entgelts nachbezahlt werden, da der Sozialversicherungsträger die Beiträge aus dem erarbeiteten Entgelt im Hinblick auf das später geplante Abfeiern des Zeitguthabens nur gestundet hat.

Die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge erfolgt gemäß § 23 b Abs. 2 und 2 a SGB IV („Summenfeldermodell/SV-Luft“) und ist komplexer.

Die Beiträge zur Sozialversicherung sind nicht entsprechend den vorstehend ermittelten Nachzahlungsbeträgen abzuführen, sondern aus dem Entgelt, aus dem bei einem Vollzeitarbeitsverhältnis Beiträge abzuführen gewesen wären. Die Aufstockungsbeträge dürfen bei der Sozialversicherung nicht abgezogen werden, da für sie auch keine Sozialversicherungsbeiträge geleistet worden sind.

Hierbei sind die jeweiligen Beitragsbemessungsgrenzen zu berücksichtigen.

Die Berechnung der Rentenversicherungsbeträge weicht davon nochmals ab, da während der Altersteilzeit schon Beiträge für ca. 90 % des erdienten Entgelts geleistet worden sind. Es ist in der Rentenversicherung nur die Differenz zwischen dem Vollzeitentgelt und dem auf 90 % aufgestockten Teilzeitentgelt (ca. 10 % des Vollzeitentgelts) zu verbeitragen, allerdings für alle Monate der Altersteilzeit, auch für die Monate der Freistellung, jedoch beschränkt auf das verbliebene Wertguthaben.

### Sozialversicherungsrechtliche Betrachtung

#### KV/PV/AloV

|                                       | Vollzeitgehalt | Teilzeitgehalt |
|---------------------------------------|----------------|----------------|
|                                       | 3.000 €        | 1.500 €        |
| Aufstockung (bleibt unberücksichtigt) |                |                |
| Summe                                 | 3.000 €        | 1.500 €        |
| Wertguthaben                          |                | 1.500 €        |

#### Rentenversicherung

|                                                    | Vollzeitgehalt | Teilzeitgehalt |
|----------------------------------------------------|----------------|----------------|
|                                                    | 3.000 €        | 1.500 €        |
| RV-Aufstockung für weitere 80% des Teilzeitgehalts |                | 1.200 €        |
| Summe                                              | 3.000 €        | 2.700 €        |
| Differenz - noch nicht verbeitragt:                |                | 300 €          |

#### Störfall nach 12 Monaten (in der Arbeitsphase)

|                                | erarbeitet | verbeitragt     |
|--------------------------------|------------|-----------------|
| x Monate                       | 12         | 12              |
|                                | 36.000 €   | 18.000 €        |
| Wertguthaben                   |            | 18.000 €        |
| <b>SV-Beitragspflicht für:</b> |            | <b>18.000 €</b> |

|                                |                |
|--------------------------------|----------------|
| Monate                         | 12             |
| X Differenz ergibt:            | 3.600 €        |
| <b>RV-Beitragspflicht für:</b> | <b>3.600 €</b> |

#### Störfall nach 15 Monaten (in der Freistellung)

|                                | erarbeitet | verbeitragt     |
|--------------------------------|------------|-----------------|
| x Monate                       | 12         | 15              |
|                                | 36.000     | 22.500 €        |
| Wertguthaben                   |            | 13.500 €        |
| <b>SV-Beitragspflicht für:</b> |            | <b>13.500 €</b> |

|                                       |                |
|---------------------------------------|----------------|
| Monate                                | 15             |
| x Differenz ergibt:                   | 4.500 €        |
| maximal bis Wertguthaben              | 13.500 €       |
| <b>RV-Beitragspflicht für:</b>        | <b>4.500 €</b> |
| (keine Beitragspflicht, wenn negativ) |                |

Im Übrigen wird auf die Rundschreiben der GKV-Spitzenverbände, insbesondere vom 02.11.2011 zu den versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Auswirkungen des Alters-teilzeitgesetzes verwiesen.

## **§ 5** **Arbeitszeit**

1. *Die wöchentliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers in Altersteilzeitarbeit beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit. Soweit vor Beginn der Altersteilzeitarbeit die Arbeitszeit nach § 6 Ziffer 1.2 MTV geregelt war, beträgt die wöchentliche Arbeitszeit die Hälfte der vereinbarten Arbeitszeit. Zugrunde zu legen ist höchstens die Arbeitszeit, die im Durchschnitt der letzten 24 Monate vor dem Übergang in die Altersteilzeit vereinbart war. Die ermittelte durchschnittliche Arbeitszeit kann auf die nächste volle Stunde gerundet werden.*

*Für Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit sich nach § 6 Ziffer 2.2 MTV richtet, ist die regelmäßige wöchentliche Gesamtarbeitszeit so festzulegen, dass sie der Hälfte der Gesamtarbeitszeit vergleichbarer Arbeitnehmer in Vollzeitarbeit entspricht.*

2. *Die manteltarifvertraglichen Vorschriften über verkürzte Wochenarbeitszeit (§ 7 MTV) finden keine Anwendung.*
3. *Durch Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglich können alle Formen eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses vereinbart werden, die den Bestimmungen des Gesetzes zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand entsprechen (Altersteilzeitarbeitsmodell I).*
4. *Durch Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglich kann vereinbart werden, dass die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses anfallende Arbeitszeit in einem Zeitraum von bis zu sechs Jahren so verteilt wird, dass sie in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet und der Arbeitnehmer anschließend entsprechend der von ihm erworbenen Zeitguthaben von der Arbeit freigestellt wird (Altersteilzeitarbeitsmodell II).*

### **Erläuterungen zu § 5**

#### **Dauer der Arbeitszeit (Ziffer 1 Abs. 1)**

Die regelmäßige Arbeitszeit eines Altersteilzeitarbeitnehmers beträgt die Hälfte der bisher vereinbarten Arbeitszeit, bei einem Vollzeitbeschäftigten somit 19 Stunden. Eine bestimmte Mindeststundenzahl ist nicht vorgeschrieben. Allerdings muss das Arbeitsverhältnis auch nach Eintritt in die Altersteilzeit versicherungspflichtig im Sinne des SGB III sein (vgl. Kommentierung zu § 2 Abs. 1). Bei Inanspruchnahme des Arbeitszeitkorridors des § 6 Ziff. 1.2. MTV ist maßgebend die abweichend von der regelmäßigen tariflichen Wochenarbeitszeit festgelegte längere Vollzeitarbeit. Bei einer Vollzeitarbeit von 39 Wochenstunden beträgt die Dauer der Altersteilzeitarbeit dementsprechend 19,5 Wochenstunden.

Zu beachten ist, dass eine Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit im Rahmen des Arbeitszeitkorridors bei einer Altersteilzeit möglich ist, eine Verlängerung hingegen nicht.

Bei Arbeitnehmern in Arbeitsbereitschaft regelt sich die Dauer der Altersteilzeitarbeit nach den Bestimmungen der Ziffer 1 Abs. 2.

## **Wegfall der Altersfreizeiten (Ziffer 2)**

Nach dem Tarifvertrag haben Arbeitnehmer in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis keinen Anspruch auf Altersfreizeiten. Dies gilt auch im Altersteilzeitmodell II. Die tariflichen Altersfreizeiten des § 7 Ziffer 2. MTV entfallen also für Arbeitnehmer, die Altersteilzeitarbeit leisten. Die zwei Freischichten des § 7 Ziffer 6. MTV sind jedoch auch den Arbeitnehmern in Altersteilzeit zu gewähren.

## **Verteilung der Arbeitszeit**

In einer Betriebsvereinbarung können nur die Modalitäten der einzelnen Modelle nach Vorgabe dieses Tarifvertrages festgelegt werden. Eine Betriebsvereinbarung, die die Altersteilzeit auf ein Modell beschränkt, ist unzulässig. Es kommen zwei Grundmodelle in Betracht:

### **– Altersteilzeitarbeitsmodell I (Ziffer 3)**

Nach dem Altersteilzeitarbeitsmodell I kann die Arbeitszeit des Arbeitnehmers in Altersteilzeit beliebig im Rahmen der Bestimmungen des Gesetzes zur Förderung des gleitenden Übergangs in den Ruhestand verteilt werden. Diese Verweisung auf die Bestimmungen des ATG führt zu einer Erweiterung des Verteilzeitraums für die Arbeitszeit gegenüber dem MTV, der gemäß § 6 Ziffer 2.1.2. in der Regel nur eine Verteilung der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit bis zu 12 bzw. 36 Monaten zulässt. Durch die Verweisung auf die gesetzlichen Bestimmungen ist dagegen eine Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit in einem Verteilzeitraum von bis zu sechs Jahren zulässig. In diesem erweiterten Verteilzeitraum kann die nach Ziffer 1 maßgebende Arbeitszeit beliebig verteilt werden. Zulässig ist beispielsweise die Verminderung der täglichen Arbeitszeit (Halbtagsarbeit), die Arbeit an einer bestimmten Zahl von Tagen im Monat, die Arbeit im wöchentlichen oder monatlichen Wechsel, aber auch alle anderen Formen einer ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit im Verteilzeitraum von bis zu sechs Jahren. Denkbar ist also beispielsweise auch eine Verteilung, bei der der Arbeitnehmer innerhalb von sechs Jahren in den ersten zwei Jahren zwei Drittel der wöchentlichen Arbeitszeit leistet. Sichergestellt muss jedoch sein, dass das Arbeitsentgelt für die Arbeitszeit nach Ziffer 1 Abs. 1 und der Aufstockungsbetrag nach § 8 fortlaufend gezahlt wird..

### **– Altersteilzeitarbeitsmodell II (Ziffer 4)**

Beim Altersteilzeitarbeitsmodell II sieht der Tarifvertrag eine ganz bestimmte Verteilung der während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses anfallenden Gesamtarbeitszeit vor. Sie ist in diesem Fall so zu verteilen, dass sie in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet wird und der Arbeitnehmer anschließend entsprechend der von ihm erworbenen Zeitguthaben von der Arbeit freigestellt wird. Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis besteht bis zu seinem Ende dann ohne Arbeitsverpflichtung des Arbeitnehmers fort.

Der Umfang der Freistellung von der Arbeit im Anschluss an die erste Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses hängt nach dem klaren Wortlaut des Tarifvertrags von den vom Arbeitnehmer während der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses erworbenen Zeitguthaben ab. Zwar leistet der Arbeitnehmer in der ersten Hälfte seines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses die gleiche Arbeitszeit wie ein Vollzeitbeschäftigter, dennoch handelt es sich rechtlich um keine Vollzeittätigkeit, sondern um ein Teilzeitarbeitsverhältnis, dessen Arbeitszeit sich nach Absatz 1 richtet. Die Besonderheit des Altersteilzeitarbeitsmodells II liegt darin, dass der Arbeitnehmer die auf die zweite Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses entfallende Arbeitszeit bereits in der ersten Phase des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses vorarbeitet und auf diese Weise ein entsprechendes Zeitguthaben erlangt.



Der Anspruch auf Freistellung von der Arbeit ist also von einer entsprechenden Arbeitsleistung in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses abhängig. Fällt die Arbeit wegen Krankheit und aus sonstigen Gründen aus, entsteht demgemäß kein Zeitguthaben aus vorgeleisteter Arbeit. Der Freistellungsanspruch des Arbeitnehmers von der Arbeit verschiebt sich dementsprechend. Dies gilt allerdings nicht beim Ausfall der Arbeit wegen Urlaubs, bei Freistellung gemäß § 23 MTV, bei Feiertagen oder bei Arbeitsunfähigkeit bis zu sechs Wochen, da davon auszugehen ist, dass in der zweiten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses entsprechende Freistellungsansprüche entstanden wären, die deshalb in der ersten Phase des Altersteilzeitarbeitsmodells II nicht vorgeleistet werden müssen.

Beim Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nach dem Altersteilzeitarbeitsmodell II steht normalerweise nur dessen Beginn und Ende fest. Dagegen steht der Beginn des Freizeitblocks wegen der Abhängigkeit von der geleisteten Arbeit in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nicht fest. Aus diesem Grunde kann der Beginn der Freistellung vertraglich nicht endgültig, sondern (siehe Mustervertrag) nur „voraussichtlich“ festgelegt werden.

#### **Beispiel 1):**

Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers nach dem Altersteilzeitarbeitsmodell II beginnt am 01.01.2016 und endet am 31.12.2020. Bei normalem Ablauf des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses würde der Arbeitnehmer ab 01.07.2018 von der Arbeit freigestellt werden. Erkrankt der Arbeitnehmer in der Zeit vom 01.02.2017 bis 15.09.2017 arbeitsunfähig, erwirbt er zwar für sechs Wochen (01.02.2017 bis 15.03.2017) ein Zeitguthaben, für ein halbes Jahr (16.03.2017 – 15.09.2017) aber kein entsprechendes Zeitguthaben. Er muss deshalb ein Vierteljahr länger arbeiten. Die Freistellungsphase von der Arbeit beginnt erst am 01.10.2018.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit (nach Ablauf von sechs Wochen) über das Ende der Vollarbeitsphase hinaus an und ist nicht oder nicht in ausreichendem Zeitumfang mit einer Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit bis zum vereinbarten Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu rechnen, so sieht die „Gemeinsame Verlautbarung der Spitzenverbände der Krankenkassen zu den Auswirkungen im Leistungsbereich“ vom 02.11.2010 vor, dass die während der Vollarbeitsphase erarbeiteten Wertguthaben vom vereinbarten Ende des Teilzeitarbeitsverhältnisses an rückgerechnet, arbeitgeberseitig zu gewähren sind; vom Zeitpunkt des vorgesehenen Endes der Vollarbeitsphase bis zum so ermittelten Beginn der Arbeitgeberleistungen wird Krankengeld gezahlt.

#### **Beispiel 2):**

Arbeitsphase vom 1. Januar 2016 vorgesehen bis 31. Dezember 2017, die Freistellungsphase ist vorgesehen vom 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2019.

Nach Ablauf einer Arbeitsunfähigkeit von sechs Wochen am 31.08.2017 ist der Arbeitnehmer weiterhin dauerhaft arbeitsunfähig ab 1. September 2017. Eigentlich müsste der Arbeitnehmer zwei Monate nacharbeiten; dies ist wegen laufender Arbeitsunfähigkeit nicht möglich.

**Lösung:** In der Zeit vom 1. Januar 2016 bis 31. August 2017 wurde ein Zeitguthaben für 20 Monate erarbeitet. Dieses Guthaben reicht, zurückgerechnet vom 31. Dezember 2019, für eine Freistellungsphase ab dem 1. Mai 2018 aus. Nicht nur bis zum Ende der Arbeitsphase, sondern auch in der geplanten Freistellungsphase vom 1. Januar 2018 bis 30. April 2018 wird Krankengeld gezahlt.

### **Altersteilzeitarbeitsverhältnisse über sechs Jahre**

Bei Altersteilzeitarbeitsverhältnissen, die länger als sechs Jahre andauern (§ 4 Ziff. 1 Abs. 2), sind Vereinbarungen über die Verteilung der Arbeitszeit (und über die sonstigen Bedingungen, vgl. § 5 S. 1) erforderlich. Sie müssen den Regelungen des § 2 Abs. 3 ATG (= § 4 Ziff. 1 Abs. 2 ATV) entsprechen.

### **Arbeitsunfähigkeit während der Freistellungsphase**

Arbeitsunfähigkeit während der Freistellungsphase beim Altersteilzeitarbeitsmodell II hat keine Auswirkungen auf die Vergütung und die Aufstockungszahlung. Bei einer über sechs Wochen hinausgehenden Arbeitsunfähigkeit hat der Arbeitnehmer während der Freistellungsphase keinen Anspruch auf Bezug von Krankengeld, denn der Bezug von Krankengeld setzt gemäß § 44 SGB V voraus, dass der Arbeitnehmer aufgrund einer Krankheit arbeitsunfähig ist. Nach der Rechtsprechung des BAG (Urteil vom 14.01.1972 - 5 AZR 264/71) liegt Arbeitsunfähigkeit vor, wenn der Arbeitnehmer wegen der Krankheit außerstande ist, die ihm nach dem Arbeitsvertrag obliegende Arbeit zu verrichten. Beim Altersteilzeitarbeitsmodell II besteht aufgrund der in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses erworbenen Zeitguthaben während der Freistellungsphase für den Arbeitnehmer keine Arbeitspflicht mehr. Er hat die Arbeit bereits vorgeleistet. Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 44 SGB V und damit die Voraussetzung für den Anspruch auf Krankengeld liegt nicht vor.

In der Krankenversicherung ist daher in der Freistellungsphase auch nur noch der ermäßigte Beitragssatz zu bezahlen.

Vielmehr sind die arbeitgeberseitigen Zahlungen (erarbeitetes Teilzeitarbeitsentgelt und Aufstockungszahlung) fortzusetzen.

## **§ 6**

### **Tätigkeit und Eingruppierung**

*Beim Übergang in ein Teilzeitarbeitsverhältnis soll die Art der Tätigkeit auf dem Teilzeitarbeitsplatz so wenig wie möglich verändert werden. Bei einer notwendig werdenden Umsetzung hat der Arbeitgeber vorher den Arbeitnehmer über den Arbeitsplatz und über die Art der Tätigkeit zu unterrichten. Der neue Arbeitsplatz soll den Kenntnissen und Fähigkeiten des Arbeitnehmers entsprechen. Die bisherige tarifliche Eingruppierung bleibt gewährleistet.*

### **Erläuterungen zu § 6**

#### **Änderung der Tätigkeit**

Die Grundregel lautet, dass beim Übergang in ein Teilzeitarbeitsverhältnis die Tätigkeit so wenig wie möglich verändert werden soll. Die Voraussetzung des Satzes 1 ist auch erfüllt, wenn der Arbeitnehmer nicht an seinem bisherigen, aber an einem gleichartigen Arbeitsplatz beschäftigt wird.

#### **Umsetzung**

Der Tarifvertrag geht nach Satz 2 davon aus, dass beim Übergang in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis - jedenfalls beim Altersteilzeitarbeitsmodell I - häufig eine Umsetzung erforderlich ist. In diesem Fall soll der neue Arbeitsplatz, der auch andersartig sein kann, den Kenntnissen und Fähigkeiten des Arbeitnehmers entsprechen. Es handelt sich um Soll-Bestimmungen, also Ordnungsvorschriften. Auch eine Umsetzung an einen geringer bewerteten Arbeitsplatz ist ausnahmsweise möglich. Der Arbeitnehmer darf eine seinem Leistungsvermögen entsprechende andere Arbeit nicht ausschlagen. Der Umfang des Leistungsvermögens richtet sich nicht nur nach der subjektiven Anschauung des Arbeitnehmers. Auch hier hat der Arbeitgeber einen gewissen Spielraum.

#### **Unterrichtungspflicht**

In jedem Fall hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bei einer notwendigen Umsetzung vor Abschluss des Altersteilzeitarbeitsvertrages zu unterrichten, so dass der Arbeitnehmer die Möglichkeit hat, von einer Altersteilzeitbeschäftigung Abstand zu nehmen.

Auch eine Umsetzung mit einer Veränderung der Art der Tätigkeit erfordert keine Änderungskündigung, sofern der Arbeitnehmer selbst den Antrag auf das ggf. mit einer Umsetzung verbundene Teilzeitarbeitsverhältnis gestellt hat. Das Beteiligungsrecht des Betriebsrates gemäß § 99 BetrVG bleibt unberührt. Ein Zustimmungsverweigerungsrecht wird jedoch in aller Regel nicht in Betracht kommen.

#### **Gewährleistung der tariflichen Eingruppierung**

Die bisherige tarifliche Eingruppierung bleibt auch dann gewährleistet, wenn der neue Arbeitsplatz tariflich geringer bewertet ist. Das bedeutet, dass das jeweilige Tarifentgelt der zuletzt innegehabten Tarifentgeltgruppe gewährleistet ist. Auch die tariflichen Zulagen und Zuschläge richten sich nach der bisherigen Eingruppierung. Eine darüber hinausgehende Effektiventgeltgarantie sieht der Tarifvertrag nicht vor. Die Vorschriften des § 5 MTV über Rationalisierungsschutz und Alterslohnsicherung kommen nicht zur Anwendung.

## **§ 7** **Vergütung**

1. *Der Arbeitnehmer erhält für die Dauer des Teilzeitarbeitsverhältnisses das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit sowie die Aufstockungszahlung nach § 8.*

*Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge für Arbeitnehmer in Wechselschichtarbeit berechnen sich nach dem tatsächlichen Umfang der geleisteten Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit. Sie sind nur insoweit in die Aufstockungszahlung einzubeziehen, wie sie steuerpflichtig sind.*

*Durch freiwillige Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglich kann die Fälligkeit der Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit oder von Teilen dieser Zuschläge geregelt werden.*

*Für Arbeitnehmer in vollkontinuierlicher Wechselschicht wird in der Freistellungsphase des Altersteilzeitmodells II das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit um 5 %-Punkte erhöht.*

2. *Arbeitnehmer erhalten nach Maßgabe der regionalen Tarifverträge mit Beginn ihrer Altersteilzeit das 13. Monatseinkommen / die Jahresabschlussleistung anstelle einer Einmalzahlung in kalendermonatlich gleichen Teilbeträgen, in Höhe von einem Zwölftel der ihnen aufgrund des jeweiligen regionalen Tarifvertrages zustehenden Gesamtleistung, soweit sie das 13. Monatseinkommen / die Jahresabschlussleistung nicht im Wege der Entgeltumwandlung zur tariflichen Altersvorsorge verwenden. Änderungen der Anspruchsgrundlagen wie z. B. Tarifierhöhungen sind ab dem Zeitpunkt ihres Wirksamwerdens zu berücksichtigen.*

*Bezieht ein Arbeitnehmer kein Arbeitsentgelt, sondern Krankengeld oder eine andere sozialversicherungsrechtliche Leistung, so erhält er statt des Zwölftels einen Zuschuss des Arbeitgebers in gleicher Höhe.*

*Die im laufenden Kalenderjahr bis zum Beginn der Altersteilzeit erwachsenen Ansprüche auf das 13. Monatseinkommen / die Jahresabschlussleistung werden entsprechend der jeweiligen betrieblichen Regelung zu dem dort vorgesehenen Auszahlungszeitpunkt ohne Aufstockungsbeträge ausgezahlt.*

*Soweit nach den regionalen Tarifverträgen ein Anspruch auf das volle 13. Monatseinkommen / die volle Jahresabschlussleistung im Jahr des Ausscheidens aus der Altersteilzeit besteht, erhält der Arbeitnehmer für die vom Zeitpunkt des Ausscheidens bis zum Kalenderjahresende fehlenden Monate je 1/12 des 13. Monatseinkommens /der Jahresabschlussleistung als Einmalzahlung.*

*Soweit Ansprüche irgendwelcher Art von der Höhe des Arbeitsentgelts abhängen, bleibt der in dieser Ziffer 2 geregelte Teil der Vergütung unberücksichtigt.*

3. *Beim Altersteilzeitmodell II wirken sich tarifliche Lohn- und Gehaltsänderungen auch während der Freistellungsphase auf das Arbeitsentgelt aus.*

## **Erläuterungen zu § 7**

### **Arbeitsentgelt (Ziffer 1)**

Das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit ist das auf die nach § 5 maßgebende Arbeitszeit entfallende Arbeitsentgelt, also in der Regel das anteilige Arbeitsentgelt für die Hälfte der tariflichen Arbeitszeit. Außerdem erhält der Arbeitnehmer die in § 8 geregelte Aufstockungszahlung.

Der Arbeitnehmer erhält also grundsätzlich

- das Entgelt für die vereinbarte Teilzeitarbeit einschließlich der hierauf entfallenden Zulagen (Spätschicht-, Durchfahrtzulage),
- die Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit nach tatsächlichem Anfall,
- die Aufstockungszahlung.

### **Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge**

Nach der tariflichen Regelung des § 7 Ziffer 1 Abs. 2 sind im Altersteilzeitmodell II die Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit weiterhin zu 100 % (steuerpflichtiger und steuerfreier Teil) zeitlich so zu bezahlen, wie sie konkret anfallen und, abgesehen von den steuerfreien Zuschlägen, aufzustocken.

Der Mitarbeiter hat bei dieser Abrechnungsweise in der aktiven Phase des Blockmodells eine relativ geringe Lohneinbuße, da er das hälftige Arbeitsentgelt, den Aufstockungsbetrag hierauf, die vollen Sonn-, Feiertags und Nachtarbeitszuschläge und die auf die steuerpflichtigen Zuschläge entfallenden Aufstockungsbeträge erhält.

In der passiven Phase hat er bei dieser Abrechnungsmethode dann nur noch das hälftige Arbeitsentgelt ohne die Zuschläge und damit deutlich weniger Entgelt.

Als Ausgleich erhält er, wenn er in der aktiven Phase in vollkontinuierlicher Wechselschicht gearbeitet hat, in der Freistellungsphase sein hälftiges Arbeitsentgelt um 5 %-Punkte auf 55 % Prozent des Vollzeitentgelts erhöht. Damit wird die Entgeltminderung teilweise ausgeglichen.

In einer freiwilligen Betriebsvereinbarung kann generell oder einzelvertraglich individuell die hälftige Verteilung sowohl der steuerpflichtigen als auch, wenn gewünscht, der steuerfreien Zuschläge vereinbart werden. Entweder sind die Zuschläge monatlich zu halbieren und spiegelbildlich in den Monaten der Freistellung auszubezahlen. Es ist auch zulässig und zu empfehlen, die Zuschläge in der Freistellung gleichbleibend mit dem Durchschnitt der in der Arbeitsphase angefallenen Zuschläge auszubezahlen. Die gilt sowohl für die steuerpflichtigen als auch für die steuerfreien Zuschläge. Die Erhöhung des Grundentgelts auf 55 % Prozentpunkte in der Freistellungsphase wirkt sich jedoch nicht auf die Zuschläge aus. Diese erhöhen sich dadurch nicht.

Die hälftige Verteilung der Zuschläge führt zu einem geringeren Absinken des Entgelts in der Freistellungsphase. Vor dem Hintergrund der Erhöhung des Teilzeitentgelts um 5 %-Punkte, bietet es sich an, die steuerfreien Zuschläge konkret entsprechend dem Arbeitsanfall auszubezahlen und nur die steuerpflichtigen Zuschläge hälftig zu verteilen. Damit wird eine stufenweise Reduzierung des Entgelts erreicht.

### **Ermittlung des Stundenentgelts**

Auch in der ersten Phase des Blockmodells erfolgt die Ermittlung des tatsächlich erzielten Arbeitsentgelts pro Stunde (§ 12 Ziff. 2 und 5 MTV) aus dem Arbeitsentgelt für die Altersteilzeit im Verhältnis zur Arbeitszeit während der gesamten Altersteilzeit, das sind bei einem zuvor in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmer nach § 13 Ziffer 2.4. MTV 82,6 Stunden/Monat.

#### **Beispiel:**

Hat ein Arbeitnehmer ein Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit von monatlich 1.780 € so ist dieser Betrag durch den Divisor von 82,6 zu teilen. Dies ergibt einen Grundlohn von 21,55 € pro Stunde. Dieser ist der Berechnung der Zuschläge gemäß §§ 3 b) EStG, 13 Ziff. 2.4 MTV zugrunde zu legen.

### **Freistellungsperiode**

Die fortlaufenden Zahlungen in der Freistellungsperiode (Arbeitsentgelt + Aufstockungszahlung) sind im Prinzip identisch mit den Zahlungen während der Vollarbeitsperiode, allerdings ohne die Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit, soweit diese nicht auch nur hälftig ausgezahlt wurden.

Bei monatlich unterschiedlichen Bezügen ist für die Freistellungsperiode daher eigentlich der Betrag des Referenzmonats zu zahlen, also im 1. Freistellungsmonat der gleiche Betrag wie im 1. Vollarbeitsmonat usw., gegebenenfalls korrigiert um Tarifänderungen.

Das kann sehr unpraktisch sein. Es ist zulässig zu vereinbaren, dass bei monatlich unterschiedlichen Bezügen in der Vollarbeitsperiode für die Freistellungsperiode ein Durchschnittswert aus den Zahlungen während der Vollarbeitsperiode ermittelt wird.

Der Mindestnettobetrag von 85 % verändert sich hierdurch nicht.

### **Entgeltänderungen (Abs. 3)**

Durch Absatz 3 ist klargestellt, dass sich die Tarifierhöhungen während des Bestehens des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses sich auf das Entgelt auswirken. Dies gilt auch während der Freistellungsphase beim Altersteilzeitarbeitsmodell II.

## **§ 8**

### **Aufstockungszahlung**

*Für den durch den Übergang auf die Altersteilzeitbeschäftigung ausfallenden Teil seiner bisherigen regelmäßigen Arbeitszeit erhält der Arbeitnehmer eine Aufstockungszahlung in Höhe von 40 % des Arbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit, mindestens jedoch 85 %, höchstens jedoch 100 % des um die gesetzlichen Abzüge, die bei Arbeitnehmern gewöhnlich anfallen, verminderten Arbeitsentgelts, das er ohne Eintritt in die Altersteilzeitarbeit erzielt hätte. Für die Berechnung dieses Nettoarbeitsentgelts ist die nach dem Gesetz über die Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand erlassene Rechtsverordnung maßgebend. Soweit diese nicht mehr angewendet werden kann, sind für die Berechnung des Nettoarbeitsentgelts die Grundsätze des § 153 SGB III entsprechend heranzuziehen.*

*Bezieht ein Arbeitnehmer Krankengeld, zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer 30 % des Arbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit. Insoweit tritt der Arbeitgeber für die Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit nach § 10 Absatz 2 Altersteilzeitgesetz in Vorlage. Etwaige Ansprüche des Arbeitnehmers gegen die Bundesanstalt für Arbeit gehen damit auf den Arbeitgeber über.*

*Bezieht ein Arbeitnehmer Leistungen nach § 7 Ziffer 2 dieses Tarifvertrages, erhält der Arbeitnehmer eine Aufstockungszahlung in Höhe von 40 % des Arbeitsentgelts – einschließlich des Vergütungsbestandteils nach § 7 Ziffer 2 – für die Altersteilzeitarbeit, mindestens jedoch 85 %, höchstens jedoch 100 % des um die gesetzlichen Abzüge, die bei Arbeitnehmern gewöhnlich anfallen, verminderten Arbeitsentgelts, das er ohne Eintritt in die Altersteilzeitarbeit erzielt hätte. Bei der Ermittlung dieser Grenzen ist das anteilige 13. Monatseinkommen / die anteilige Jahresabschlussleistung mit zu berücksichtigen.*

*Der Zuschuss nach § 7 Ziffer 2 ist mit 40 % aufzustocken.*

### **Erläuterungen zu § 8**

#### **Allgemeines**

Die Aufstockung des Altersteilzeitentgelts macht die Altersteilzeit für den Arbeitnehmer attraktiv. Er erhält deutlich mehr als das hälftige Nettoentgelt. Für den Arbeitgeber ist die Altersteilzeit dagegen teurer als normale Teilzeit, da er den Aufstockungsbetrag zum Teilzeitentgelt und zur Rentenversicherung bezahlen muss.

Die tarifliche Aufstockung beträgt 40 % des Altersteilzeitentgelts, mindestens jedoch 85 % des pauschalierten Vollzeitnettoentgelts. Sie ist damit doppelt so hoch als die gesetzliche vorgeschriebene Aufstockungszahlung. Die Altersteilzeit wird von der Arbeitsagentur nicht mehr bezuschusst.

Sie umfasst mit Ausnahme der steuerfreien Zuschläge alle Entgeltbestandteile, auch das 13. Monatseinkommen/die Jahresabschlussleistung, die während der Altersteilzeit gezwölfelt ausbezahlt werden. Ebenso kann das Urlaubsgeld gezwölfelt ausbezahlt und damit das Entgelt verstetigt werden.

## **Höhe der Aufstockungszahlung**

Die Aufstockungszahlung beträgt 40 % des Arbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit. Damit erhält ein Arbeitnehmer über den Aufstockungsbetrag rund 70 % der Bruttobezüge eines Vollzeitbeschäftigten.

Wegen der Abhängigkeit von dem jeweiligen Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit handelt es sich bei dem Aufstockungsbetrag um keinen konstanten Betrag, sondern um einen Betrag, dessen Höhe in Abhängigkeit von dem jeweiligen Arbeitsentgelt und der jeweiligen Bemessungsgrundlage schwanken kann. Bei der Berechnung dieses Aufstockungsbetrages spielt die Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung keine Rolle.

In jedem Fall muss die Aufstockungszahlung so hoch sein, dass der Arbeitnehmer in Altersteilzeit mindestens 85 % des pauschalierten Nettoarbeitsentgelts erhält, das er erhalten würde, wenn seine Arbeitszeit nicht im Rahmen der Altersteilzeitarbeit vermindert worden wäre (vgl. nachstehend).

## **Aufstockung bei Altersteilzeit über sechs Jahre**

Der Altersteilzeittarifvertrag enthält keine Rahmenregelungen für den Inhalt einer etwaigen freiwilligen Betriebsvereinbarung für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, soweit der über sechs Jahre hinausgehende Zeitraum betroffen ist. Die Tarifvertragsparteien haben auf jegliche inhaltliche Regelung von Altersteilzeitarbeitsverhältnissen von über sechs Jahren Dauer verzichtet. Die Höhe der Aufstockungsleistung muss also in der freiwilligen Betriebsvereinbarung oder mit dem Arbeitnehmer, dann mit Zustimmung des Betriebsrates, geregelt werden. Die in § 8 Abs. 1 Altersteilzeittarifvertrag geregelte Aufstockungsleistung von 40 % gilt nur für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse von bis zu sechs Jahren Dauer.

## **Berechnungsgrundlagen**

Maßgebend für die Berechnung des Aufstockungsbetrages ist das im jeweiligen Entgeltabrechnungszeitraum für die Altersteilzeit erzielte Bruttoarbeitsentgelt.

Einmalzahlungen wie Urlaubsgeld, 13. Monatseinkommen bzw. Jahresabschlussleistung sind in die Berechnung einzubeziehen. Auch der anteilige tarifliche Entgeltumwandlungsbetrag, der die früheren Vermögenswirksamen Leistungen abgelöst hat, ist aufzustocken. Er bleibt jedoch bei der 85 % Absicherung unberücksichtigt.

## **Aufstockung bei Entgeltumwandlung**

Hat ein Mitarbeiter auf Teile des Entgelts zum Zwecke der Altersvorsorge verzichtet (Entgeltumwandlung), wird auch dieser Betrag aufgestockt, obwohl er steuerfrei ist. Der Aufstockungsbetrag eines Mitarbeiters, der Entgeltumwandlung betreibt, soll sich durch die Entgeltumwandlung nicht verringern. Nach dem Tarifvertrag werden – mit Ausnahme der steuerfreien Zuschläge – alle Entgeltbestandteile aufgestockt. Lediglich die 85 % Absicherung wird nur aus dem steuerpflichtigen Einkommen berechnet.

## **Aufstockungszahlung ist steuer- und sozialabgabenfrei**

Nach § 3 Nr. 28 EStG sind die Aufstockungsbeträge im Sinne des § 3 Absatz 1 Nr. 1 Buchstabe a) sowie die Beiträge und Aufwendungen im Sinne des § 3 Absatz 1 Nr. 1 Buchstabe b) und des § 4 Absatz 2 des ATG steuerfrei. In den Lohnsteuerrichtlinien wird dazu ergänzend ausgeführt, dass die Aufstockungsbeträge und Beiträge zur Höherversicherung steuerfrei sind,



auch soweit sie über die im ATG genannten Mindestbeträge hinausgehen. Die Steuerfreiheit kommt dagegen nicht in Betracht, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt für eine Altersteilzeitarbeit aufstockt, ohne dass die Voraussetzungen des § 2 ATG, z. B. Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die Hälfte, vorliegen. Die steuerfreien Leistungen unterliegen dem **Progressionsvorbehalt** nach § 32 b) EStG. Das bedeutet, dass die steuerfreien Einnahmen bei der Berechnung der Einkommenssteuer für den steuerpflichtigen Teil der Vergütung einbezogen werden und nach einem Durchschnittssteuersatz besteuert werden. Der Progressionsvorbehalt führt zu keiner Veränderung des zu versteuernden Einkommens, aber es steigt in der Regel der Steuersatz für das zu versteuernde Einkommen. Dieser Progressionsvorbehalt ist bei der Aufstockungszahlung nicht zu berücksichtigen.

Es empfiehlt sich, die Mitarbeiter auf den Progressionsvorbehalt aufmerksam zu machen, da sich hierdurch häufig eine Steuernachzahlung ergibt.

Die Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung folgt aus § 1 Arbeitsentgeltverordnung.

### **Mindestaufstockung auf „85 % Netto“**

Das Arbeitsentgelt ist auf mindestens 85 % des Nettoentgelts, das der Arbeitnehmer ohne Eintritt in die Altersteilzeitarbeit erzielt hätte, aufzustocken.

Die steuerfreien Vergütungsbestandteile bleiben aber insoweit unberücksichtigt. Dies gilt insoweit auf Grund der Bezugnahme im Tarifvertrag auf § 153 SGB III auch für die Entgeltumwandlung.

Ob der Aufstockungsbetrag mindestens 85 % des pauschalierten Nettoarbeitsentgelts beträgt, das der Arbeitnehmer erhalten würde, wenn seine Arbeitszeit nicht im Rahmen der Altersteilzeit vermindert worden wäre, ist durch eine Vergleichsrechnung festzustellen.

Um die Ermittlung dieses Nettoarbeitsentgelts zu erleichtern, wird nicht auf das individuelle Nettoarbeitsentgelt Bezug genommen, sondern es werden die gesetzlichen Abzüge berücksichtigt, die bei Arbeitnehmern gewöhnlich anfallen. Die Pauschalbeträge können nicht mehr aus der Tabelle der Mindestnettobetragverordnung werden. Die Tarifvertragsparteien haben daher insoweit auf die Grundsätze zu § 153 SGB III verwiesen, die für die Berechnung des Arbeitslosengelds gelten:

Brutto-Vollzeitentgelt (ohne steuerfreie Bestandteile)

./. 21 % Sozialversicherungspauschale

./. Lohnsteuer nach Tabelle (ohne individuelle Freibeträge)

./. Solidarzuschlag von 5,5 %

Die Kirchensteuer bleibt unberücksichtigt.

Zur Vereinfachung kann auf die Arbeitslosengeldtabellen/den „Arbeitslosengeldrechner“ der Bundesagentur für Arbeit zurückgegriffen und das Arbeitslosengeld von 60 % auf 85 % hochgerechnet werden.

Die 85 %-Grenze ist mit Hilfe desjenigen steuerpflichtigen Betrages zu ermitteln, der in den einzelnen Phasen der Aufstockung unterliegt, also bei Zahlung der Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge zu 100 % in der Arbeitsphase von diesem steuerpflichtigen Betrag, in der Freistellungsphase dann ohne alle Zuschläge.

### **Begrenzung auf 100 % Netto**

Die Begrenzung der Nettozahlung auf 100 % in § 8 Abs. 1 Satz 1 ATZ-TV soll sicherstellen, dass insbesondere Teilzeitbeschäftigte z. B. durch veränderte Steuerprogression in der Altersteilzeit mit Altersteilzeitentgelt + Aufstockungszahlung kein höheres Nettoarbeitsentgelt erhalten als zur Zeit der früheren Teilzeitarbeit. Auch die Lohnsteuerrichtlinien lassen eine steuerfreie Aufstockung nur noch bis 100 % des Nettoeinkommens zu.

### **Aufstockung bei Krankengeldbezug**

Das Krankengeld berechnet sich in der Altersteilzeit aus dem beitragspflichtigen Teilzeitentgelt. Kraft Gesetzes ist während des Krankengeldbezugs kein Aufstockungsbetrag zu bezahlen. Um den Nettolohnverlust während des Krankengeldbezugs zu verringern, haben die Tarifvertragsparteien vorgesehen, dass ein Mitarbeiter auch während des Krankengeldbezugs einen, allerdings auf 30 % reduzierten Aufstockungsbetrag erhält. Bei variablen Bezügen ist auf das durchschnittliche Entgelt abzustellen. Insoweit können die für die Lohnfortzahlung maßgeblichen Grundsätze herangezogen werden. Einen Mindestnettobetrag gibt es nicht.

Die Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge ist rentenrechtlich während des Krankengeldbezugs möglich, aber tariflich nicht vorgesehen.

### **Erstattungsleistungen der Bundesagentur für Arbeit**

Die im Tariftext erwähnten Erstattungsleistungen seitens der Bundesagentur für Arbeit sind für Altersteilzeitverträge im Rahmen dieses Tarifvertrages nicht mehr relevant. Es gab sie nur noch für Altersteilzeitverhältnisse, die bis zum 31.12.2009 begonnen hatten.

## **§ 9**

### **Beiträge zur Rentenversicherung**

*Neben den vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen für das Altersteilzeit-arbeitsverhältnis entrichtet der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer gemäß § 3 Ziffer I b des Altersteilzeitgesetzes Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung. Soweit tarifliche Einmalzahlungen nicht Bestandteil des Regelarbeitsentgelts sind, sind diese dennoch aufzustocken.*

### **Erläuterungen zu § 9**

#### **Beiträge zur Rentenversicherung**

Die Entrichtung von zusätzlichen Beiträgen zur Rentenversicherung ist Voraussetzung für eine Altersteilzeit im Sinne des ATG. Die tarifliche Regelung des § 9 entspricht jetzt dem Text des § 3 Absatz 1 Nr. 1 b) ATG.

Der Arbeitgeber muss für den Arbeitnehmer in Altersteilzeitarbeit Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung entrichten in Höhe von 80 % des Regelarbeitsentgelts begrenzt auf 90 % der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung. Insoweit trägt der Arbeitgeber den Arbeitgeber- und den Arbeitnehmeranteil der Rentenversicherungsbeiträge. Zusätzlich zur gesetzlichen Regelung sind auch Einmalzahlungen, die nicht gezwölfelt und dem Regelarbeitsentgelt zugeschlagen werden, nach dem Tarifvertrag in der Rentenversicherung aufzustocken.

Die zusätzlichen Beiträge verhindern, dass der Rentenanspruch eines Arbeitnehmers durch den Übergang in eine Altersteilzeitbeschäftigung wesentlich gemindert wird, da für ca. 90 % seiner Vollzeitvergütung Beiträge zur Rentenversicherung entrichtet werden: Das Regelarbeitsentgelt entspricht ca. 50 % des Vollzeitentgelts. Durch die weitere Aufstockung um 80 % des Teilzeitentgelts werden für 180 % des Teilzeitentgelts und somit ca. 90 % des Vollzeitentgelts Beiträge entrichtet.

Die Rentenversicherungsaufstockung ist auf 90 % der Beitragsbemessungsgrenze begrenzt.

#### **Beispiel:**

|                                   |                                                 |
|-----------------------------------|-------------------------------------------------|
| RV-Beitragsbemessungsgrenze 2016: | 6.200 €                                         |
| 90 % davon:                       | 5.580 €                                         |
| Vollzeitentgelt:                  | 7.000 € (inkl. anteiliges Urlaubsgeld / 13. ME) |
| Teilzeitentgelt:                  | 3.500 €                                         |
| 80 %:                             | 2.800 €                                         |
| maximal bis:                      | 5.580 €                                         |
| RV-Aufstockung:                   | 2.280 €                                         |

Die RV-Aufstockung ist auf 2.280 € begrenzt.

## Berechnung bei Mitarbeitern in Vollkontischicht

Da in der Freistellungsphase bei Schichtarbeitern in vollkontinuierlicher Wechselschicht sich das Teilzeitentgelt um 10 %, nämlich von 50 % auf 55 % des Vollzeitentgelts erhöht, ist auch ein erhöhter Aufstockungsbetrag zur Rentenversicherung zu bezahlen. Die Berechnung der Aufstockungsbeiträge kann an den beiden Beispielen verdeutlicht werden:

### 1. Beispiel

|                                                                      | <b>Schichtarbeiter</b> |                    |
|----------------------------------------------------------------------|------------------------|--------------------|
|                                                                      | Arbeitsphase           | Freistellungsphase |
| RV Aufstockung                                                       |                        |                    |
| RV BBG 2016                                                          | 6.200 €                | 6.200 €            |
| Aufstockung bis max. 90%                                             | 5.580 €                | 5.580 €            |
| ./i. Regelarbeitsentgelt verbleiben maximal für Aufstockung          | 3.100 €                | 3.410 €            |
| 80% Regelarbeitsentgelt als Basis für weitere Aufstockung laut Tarif | 2.480 €                | 2.170 €            |
| jedoch nicht mehr als der Maximalbetrag                              |                        |                    |
| Die zusätzliche RV-Aufstockung erfolgt aus                           | 2.480 €                | 2.170 €            |

### 2. Beispiel

|                                                                      | <b>Schichtarbeiter</b> |         |
|----------------------------------------------------------------------|------------------------|---------|
|                                                                      | Phase 1                | Phase 2 |
| RV BBG 2016                                                          | 6.200 €                | 6.200 € |
| Aufstockung bis max. 90%                                             | 5.580 €                | 5.580 € |
| ./i. Regelarbeitsentgelt verbleiben maximal für Aufstockung          | 2.000 €                | 2.200 € |
| 80% Regelarbeitsentgelt als Basis für weitere Aufstockung laut Tarif | 3.580 €                | 3.380 € |
| jedoch nicht mehr als der Maximalbetrag                              |                        |         |
| Die zusätzliche RV-Aufstockung erfolgt aus                           | 1.600 €                | 1.760 € |

## Berücksichtigung von Einmalzahlungen

Nach dem ATG müssen Höherversicherungsbeiträge nur aus dem Regelarbeitsentgelt abgeführt werden. Daher sieht der Tarifvertrag vor, dass das 13. Monatseinkommen/die Jahresabschlussleistung gezwölftelt und damit zu einem Teil des Regelarbeitsentgelts gemacht wird. Auch bezüglich des Urlaubsgeldes sollte davon Gebrauch gemacht werden, denn tarifliche Einmalzahlungen sind auch dann aufzustocken, wenn sie nicht Bestandteil des Regelarbeitsentgelts sind. Wird das Urlaubsgeld als Einmalbetrag bezahlt, erhöht es in diesem Monat das beitragspflichtige Einkommen und ist mit 80 % aufzustocken, allerdings beschränkt auf 90 % der Beitragsbemessungsgrenze.

## **Sozialversicherungs- und beitragsrechtliche Auswirkungen der Altersteilzeit**

Für Arbeitnehmer, die Altersteilzeitarbeit leisten, finden uneingeschränkt die in den einzelnen Sozialversicherungszweigen bestehenden versicherungsrechtlichen Regelungen Anwendung. Gemäß § 2 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 ATG wird eine kontinuierliche Zahlung des Arbeitsentgelts vorausgesetzt, d. h. das Arbeitsentgelt muss auf den gesamten Zeitraum, für den Altersteilzeitarbeit vereinbart worden ist, verteilt werden. In diesen Fällen erstreckt sich gemäß § 2 Abs. 2 Satz 2 ATG die Beschäftigung im Sinne des § 7 SGB IV auf den gesamten Zeitraum, für den die Altersteilzeitarbeit vereinbart worden ist. Da auch beim Altersteilzeitarbeitsmodell II Arbeitsentgelt und Aufstockungszahlung fortlaufend geleistet werden, ist ein durchgehender Versicherungsschutz in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung gewährleistet.

Bei der Krankenversicherung ist zu berücksichtigen, dass ein Arbeitnehmer, der gemäß § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei war, von dem Tag an, an dem er in Altersteilzeit arbeitet, in der Regel wieder der Krankenversicherungspflicht unterliegt, da das Arbeitsentgelt nicht mehr die Jahresarbeitsentgeltgrenze (2016: 56.250 €) überschreitet. Nach § 8 Absatz 1 Nr. 3 SGB V kann sich jedoch ein Arbeitnehmer, der krankenversicherungspflichtig wird, weil seine Arbeitszeit auf die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Wochenarbeitszeit vergleichbarer Vollbeschäftigter des Betriebes herabgesetzt wird, von der Krankenversicherungspflicht unter bestimmten Voraussetzungen befreien lassen. Ähnlich ist die Rechtslage für die Pflegeversicherung. Für die Dauer der Altersteilzeitarbeit besteht grundsätzlich Renten- und Arbeitslosenversicherungspflicht.

Maßgebend für die Berechnung der Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung ist das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit. Die auf dieses Arbeitsentgelt entfallenden Beiträge sind von Arbeitnehmer und Arbeitgeber je zur Hälfte zu tragen. Lediglich in der Krankenversicherung findet in der passiven Phase der ermäßigte Beitragssatz für Arbeitnehmer ohne Anspruch auf Krankengeld Anwendung.

Es ergeben sich insoweit keine Besonderheiten für die Altersteilzeitarbeitsmodelle I und II. Da die Aufstockungszahlung gemäß § 3 Nr. 28 EStG steuerfrei ist, gehört sie auch gemäß § 1 der AEVO nicht zum Arbeitsentgelt und ist damit nicht beitragspflichtig.

Nach § 23 Absatz 1 Satz 2 SGB IV werden die nach dem Arbeitsentgelt bemessenen Beiträge am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Beschäftigung oder Tätigkeit, mit der das Arbeitsentgelt erzielt wird, ausgeübt worden ist oder als ausgeübt gilt. Dies gilt auch beim Altersteilzeitarbeitsmodell II während der Freistellungsphase.

## **§ 10**

### **Besondere Bestimmungen**

1. *Zwischen den Parteien besteht Einigkeit, dass die Nutzung von Arbeitszeit- und Zeitwertkonten sowie von Mehrarbeitsguthaben im Rahmen der Altersteilzeit, z. B. zur Verkürzung der Arbeitsphase im Modell II, möglich ist.*
2. *Im Übrigen können einzelvertraglich alle Formen eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses vereinbart werden, die den Bestimmungen des Gesetzes zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand entsprechen.*
3. *Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien die Überforderungsquote des § 3 Absatz 1 dieses Tarifvertrages herabgesetzt werden. Die Überforderungsquote muss mindestens 3 % betragen.*
4. *Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann eine Abfindungsregelung vereinbart werden.*

### **Erläuterungen zu § 10**

#### **Nutzung von Arbeitszeitkonten**

Mit § 10 Ziffer 1 wird klargestellt, dass Arbeitszeitguthaben zur Verkürzung der Arbeitsphase verwendet werden können. Sofern im Einzelfall Mehrarbeit erforderlich ist, kann der tariflich nach § 11 vorgesehene Freizeitausgleich der Mehrarbeitsstunden selbst auch außerhalb des Zeitraums von drei bzw. sechs Monaten des § 11 durch eine Verkürzung der Arbeitsphase erfolgen. Die Zuschlagspflicht bleibt aber bestehen.

#### **Formen der Altersteilzeit**

In § 10 Ziffer 2 wird verdeutlicht, dass die Tarifvertragsparteien alle Formen einer Altersteilzeit ermöglichen wollen, die dem Altersteilzeitgesetz entsprechen. Dies gilt für die Dauer der Altersteilzeit als auch hinsichtlich der inhaltlichen Gestaltung, insbesondere der Verteilung der Arbeitszeit.

#### **Herabsetzung der Überforderungsquote**

Die Betriebsparteien können die Überforderungsquote mit einer freiwilligen, d. h. nicht erzwingbaren Betriebsvereinbarung auf bis zu 3 % herabzusetzen. Die Zustimmung beider Tarifvertragsparteien ist zusätzlich erforderlich. Die Herabsetzung kommt insbesondere in Betracht, wenn die höhere Überforderungsquote den Betrieb finanziell überfordern und in eine Notlage bringen würde. Dies kann auch schon dann vorliegen, wenn die Rückstellungsbildung unter Berücksichtigung der 5 %-Quote nachhaltige negative Auswirkungen auf die Bilanz hätte.

## **Abfindungsvereinbarung**

Der Tarifvertrag sieht keinen Ausgleich für eine eventuelle Rentenminderung mehr vor. § 10 Ziffer 4 eröffnet jedoch die Möglichkeit, durch freiwillige Betriebsvereinbarung eine Abfindungsregelung zum Beispiel von Abschlägen in der Rentenversicherung zu vereinbaren. Ohne eine solche Öffnungsklausel wäre ansonsten eine Betriebsvereinbarung nichtig.

## **§ 11**

### **Mehrarbeitsverbot**

*Wird für den Teilzeitbeschäftigten über den in § 5 festgelegten Umfang der Teilzeitarbeit hinaus notwendige zusätzliche Arbeit angeordnet, ist diese innerhalb einer Frist von drei Monaten durch entsprechende Freizeit auszugleichen. Kann der Zeitausgleich wegen Krankheit, Urlaub oder aus ähnlichen Gründen nicht erfolgen, ist er in den darauf folgenden drei Monaten vorzunehmen.*

## **Erläuterungen zu § 11**

### **Allgemeines**

Der Altersteilzeitarbeitnehmer darf während der Gesamtdauer der Altersteilzeit nur die Hälfte seiner früheren Arbeitszeit erbringen. Das würde verhindert, wenn er dauerhaft und in großem Umfang Mehrarbeit leistet. Dies könnte auch die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der Aufstockungsbeträge gefährden, da dann keine Altersteilzeit im Sinne des Gesetzes mehr angenommen wird. Eine Mehrarbeit in geringfügigem Umfang in der Arbeitsphase ist jedoch unschädlich.

### **Sonderregelung für Mehrarbeit**

Nach dem MTV liegt bei Teilzeitbeschäftigten Mehrarbeit erst dann vor, wenn die angeordnete zusätzliche Arbeitszeit die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit von 38 Stunden überschreitet. § 11 des Tarifvertrages enthält dagegen eine Spezialregelung im Vergleich zu § 9 MTV, die dessen Anwendung ausschließt. Mehrarbeit liegt danach schon bei Überschreiten der vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit, also der hälftigen früheren Arbeitszeit über die Gesamtdauer der Altersteilzeit vor. Mehrarbeit liegt aber noch nicht vor, wenn die hälftige Arbeitszeit wie im Altersteilzeitmodell II anders verteilt wurde.

Trotz der Überschrift „Mehrarbeitsverbot“ kann nach dieser Vorschrift für den Altersteilzeitbeschäftigten zusätzliche Arbeit angeordnet werden, und zwar entsprechend den Bestimmungen des MTV. Gleichzeitig sieht die Vorschrift jedoch ähnlich wie bei der Mehrarbeit nach § 9 MTV einen Zeitausgleich und zwar grundsätzlich innerhalb einer Frist von drei Monaten vor. Die Regelungen über den Freizeitausgleich nach § 9.3.2 und § 9.3.3 MTV kommen nicht zur Anwendung.

Bei einem Freizeitausgleich innerhalb von drei bzw. sechs Monaten fällt kein Mehrarbeitszuschlag an.

Daneben besteht die Möglichkeit gemäß § 10 Ziffer 2, den Freizeitausgleich am Ende der Arbeitsphase im Blockmodell gebündelt zu gewähren.

### **Unterbrechung der Altersteilzeit**

Bei einem erheblichen Bedarf an zusätzlicher Arbeitskapazität kann insbesondere bei dem Altersteilzeitmodell I an eine Unterbrechung der Altersteilzeit gedacht werden, wenn ansonsten die Mehrarbeit nicht mehr abgefeiert werden kann, da dann kein abzubauenendes Freizeitguthaben aufgebaut wird. Aus sachlichen Gründen ist die Unterbrechung zulässig.



## **§ 12**

### **Beschäftigungsverbot**

*Der Arbeitnehmer darf neben seiner Altersteilzeit keine Beschäftigungen oder selbstständige Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 des SGB IV überschreiten oder für die er aufgrund einer solchen Beschäftigung eine Lohnersatzleistung erhält. Bei einem Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze entfällt der Anspruch auf die Aufstockungszahlung nach § 8. Unberücksichtigt bleiben Tätigkeiten, die der Arbeitnehmer schon innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Teilzeitarbeit ständig ausgeübt hat.*

### **Erläuterungen zu § 12**

#### **Beschäftigungsverbot**

Die Regelung beruht auf den Vorgaben des Altersteilzeitgesetzes. Eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 8 SGB IV liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat einen bestimmten Betrag (zur Zeit: 450 €) nicht überschreitet oder wenn eine Tätigkeit innerhalb eines Jahres seit ihrem Beginn auf längstens derzeit drei Monate oder 70 Arbeitstage begrenzt ist und nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Ab 2019 gilt nach § 115 SGB V wieder die Begrenzung von zwei Monaten und 50 Arbeitstagen.

Beachtet der Arbeitnehmer das tarifliche Beschäftigungsverbot nicht, übt er also eine Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit aus, die die vorgeschriebene Geringfügigkeitsgrenze überschreitet, so entfällt der Anspruch auf die Aufstockungszahlung nach § 8. Diese eingeschränkten Beschäftigungsmöglichkeiten sind insbesondere während der Freistellungsphase im Altersteilzeitarbeitsmodell II zu beachten.

Unschädlich sind nach dem Tarifvertrag und dem ATG Beschäftigungen oder selbstständige Tätigkeiten, die der Arbeitnehmer in Altersteilzeitarbeit bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit ständig ausgeübt hat. Bei diesen Tätigkeiten kommt es auch nicht darauf an, ob die Geringfügigkeitsgrenzen des § 8 SGB IV überschritten sind.

## **§ 13** **Urlaub**

*Für die Arbeitnehmer, die im Altersteilzeitarbeitsmodell II beschäftigt werden, besteht kein Urlaubsanspruch für die Zeit der Freistellung von der Arbeit. Im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung hat der Arbeitnehmer für jeden angefangenen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.*

*Im Jahr des Beginns der Altersteilzeit ist der Urlaubsanspruch entsprechend den Monaten mit voller/Teilzeitbeschäftigung zeitanteilig aufzuteilen.*

*Ist die Arbeitszeit auf mehr oder weniger als regelmäßig fünf Arbeitstage verteilt, so ist der Urlaubsanspruch anteilig zu kürzen.*

### **Erläuterungen zu § 13**

#### **Urlaub bei Wechsel in Freistellung**

Durch die Regelung des § 13 wird klargestellt, dass beim Altersteilzeitarbeitsmodell II der Arbeitnehmer im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung nur einen anteiligen Urlaubsanspruch hat. Für jeden **angefangenen Beschäftigungsmonat** hat er, abweichend von § 23 Ziffer 1.6.1 MTV, der auf den vollen Beschäftigungsmonat abstellt, Anspruch auf ein Zwölftel.

#### **Beispiel:**

Beginnt das Altersteilzeitarbeitsverhältnis am 01.02.2016 und die Freistellungsphase am 15.08.2018, beträgt der Urlaubsanspruch für das Kalenderjahr 2018 demnach 8/12 bzw. 20 Urlaubstage.

Außerdem stellt § 13 klar, dass für Arbeitnehmer, die im Altersteilzeitarbeitsmodell II beschäftigt sind, für die Zeit der Freistellung von der Arbeit kein Urlaubsanspruch besteht, und zwar trotz des fortbestehenden Arbeitsverhältnisses. Erholungsurlaub im Sinne des BUrlG besteht deshalb während der Freistellungsphase nicht; der Arbeitnehmer ist ja bereits freigestellt und hat in aktiven Phase trotz seiner Teilzeittätigkeit im Urlaub ein Zeitguthaben erworben.

#### **Urlaub bei Beginn der Altersteilzeit**

In Absatz 2 ist klargestellt, dass der Urlaubsanspruch zeitanteilig im Verhältnis Vollarbeit/Teilzeit aufzuteilen ist.

Wechselt der Arbeitnehmer mit Beginn der Altersteilzeit in das Altersteilzeitmodell I sollte der anteilige Jahresurlaub vorher gewährt werden, da nach der Rechtsprechung des EuGH (Urteil vom 13.06.2013, C-415/12) entgegen der früheren BAG-Rechtsprechung der Restanspruch aus der Vollzeittätigkeit zeitlich und hinsichtlich der Vergütung nicht nachträglich entsprechend der Teilzeittätigkeit gekürzt werden darf.

#### **Umfang des Urlaubs**

Satz 3 bestätigt nochmals den Grundsatz des MTV, dass dem Urlaubsanspruch von 30/32 Arbeitstagen nach § 23 MTV die Fünftagewoche zugrunde liegt. Es ist deshalb eine Umrechnung vorzunehmen, wenn die Arbeitszeit auf weniger als fünf Arbeitstage pro Woche verteilt ist. Dies dürfte vornehmlich im Altersteilzeitmodell I von Bedeutung sein.

## **§ 14**

### **Sonstige allgemeine Arbeitsbedingungen**

*Die Bestimmungen des Manteltarifvertrages gelten für Altersteilzeitbeschäftigte, soweit sich nicht aus dem Wesen und der Gestaltung der Altersteilzeitarbeit etwas anderes ergibt. Soweit bei tariflichen Ansprüchen nicht bereits die jeweilige vertragliche Arbeitszeit maßgebend ist, ist das Verhältnis der vertraglichen zur tarifvertraglichen regelmäßigen Arbeitszeit zugrunde zu legen.*

### **Erläuterungen zu § 14**

#### **Sonstige allgemeine Arbeitsbedingungen**

§ 14 stellt klar, dass Arbeitnehmer in Altersteilzeitarbeit grundsätzlich wie alle übrigen Arbeitnehmer in Teilzeitarbeit zu behandeln sind. Auch für die Altersteilzeitbeschäftigten gelten also die Bestimmungen des MTV, soweit sich aus dem Wesen und der Gestaltung der Altersteilzeitarbeit nicht etwas anderes ergibt. Soweit es bei tariflichen Ansprüchen auf die Arbeitszeit ankommt, ist auch bei Altersteilzeitbeschäftigten das Verhältnis der vertraglichen zur tarifvertraglichen regelmäßigen Arbeitszeit zugrunde zu legen.

Dies gilt insbesondere für das Urlaubsgeld, das 13. Monatseinkommen und den Entgeltumwandlungsbetrag.

Betriebliche Versorgungsregeln sind daraufhin zu prüfen, ob sie Teilzeitregeln enthalten und inwieweit sie an die Altersteilzeit angepasst werden sollen.

## **§ 15**

### ***Beteiligung des Betriebsrates***

*Die Rechte des Betriebsrates bei im Zusammenhang mit Altersteilzeitarbeit stehenden personellen Maßnahmen des Arbeitgebers richten sich nach den Bestimmungen des BetrVG.*

### **Erläuterungen zu § 15**

#### **Beteiligung des Betriebsrates**

Auch § 15 hat lediglich klarstellenden Charakter. Bei personellen Maßnahmen des Arbeitgebers sind die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nach dem BetrVG zu beachten.

Bei personellen Maßnahmen wie einer Versetzung ist der Betriebsrat nach § 99 BetrVG zu beteiligen, bei einer Kündigung, die bei Rahmen des Altersteilzeitmodells II in Freistellung nur noch außerordentlich möglich ist, nach § 102 BetrVG anzuhören.

Ein Wechsel in die Altersteilzeit ist nicht mitbestimmungspflichtig nach § 99 BetrVG.

## **§ 16**

### **Inkrafttreten und Laufzeit**

*Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2016 in Kraft und kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende, frühestens aber zum Ablauf des 31.12.2020, gekündigt werden.*

*Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass während der Laufzeit des Tarifvertrages keine Verhandlungen über die Einführung eines Demografiefonds im Sinne des § 7 des Tarifvertrages Lebensarbeitszeit und Demographie der chemischen Industrie geführt werden.*

*Für Arbeitnehmer, die vor dem 01.01.2016 in Altersteilzeit eingetreten sind, gelten die tariflichen Bestimmungen dieses Tarifvertrages in der bis zum 31.12.2015 gültigen Fassung, für Arbeitnehmer, die bis zum 31.12.2009 in Altersteilzeit eingetreten sind, gelten die Bestimmungen des Tarifvertrages in der bis zum 31.12.2009 gültigen Fassung weiter.*

*Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, frühestens nach Ablauf der Befristung auf Antrag einer Seite in Verhandlungen über eine Verlängerung des Tarifvertrages einzutreten.*

*Bei Veränderung der zugrundeliegenden gesetzlichen Regelungen nehmen die Parteien unverzüglich Beratungen über notwendige Anpassungen dieses Tarifvertrages auf. Sind wesentliche gesetzliche Rahmenbedingungen berührt und wird die Fortführung des Tarifvertrags dadurch unzumutbar, beispielsweise bei steuer- oder abgabenrechtlichen Bedingungen, kann er mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden*

### **Erläuterungen zu § 16**

#### **In-Kraft-Treten und Kündigung**

Der Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2016 in Kraft.

Er ist unbefristet abgeschlossen und kann ordentlich unter Einhaltung der sechsmonatigen Kündigungsfrist von jeder Tarifvertragspartei frühestens zum 31. Dezember 2020 gekündigt werden.

Eine Ausnahme gilt allerdings in dem Fall, dass sich wesentliche gesetzliche Rahmenbedingungen der Altersteilzeit ändern und dadurch die Fortführung diese Tarifvertrags unzumutbar wird. In diesem Fall kann der Tarifvertrag mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden.

Einzelbestimmungen des Tarifvertrages sind nicht gesondert kündbar.

#### **Weitere Verhandlungen der Tarifpartner**

Während der Laufzeit des Tarifvertrages werden die Tarifvertragsparteien keine Verhandlungen über die Einführung eines Demografiefonds aufnehmen

Dagegen haben sich die Tarifvertragsparteien verpflichtet unverzüglich Beratungen über die notwendigen Anpassungen des Tarifvertrages aufzunehmen, wenn sich die gesetzlichen Grundlagen ändern.

### **Weitergeltung früherer tariflicher Bestimmungen**

Die Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2016 begonnen haben, werden weiterhin nach dem Tarifvertrag Altersteilzeit abgewickelt, wie er bis zum 31.12.2015 galt.

Eventuell noch laufende Altersteilzeitverhältnisse, die bis zum 31.12.2009 begonnen haben, richten sich weiterhin nach den tariflichen Bestimmungen in der bis zum 31.12. 2009 geltenden Fassung. Diese Verträge genießen Bestandsschutz.

## Anhang 1: Übersicht über die Altersrenten

### Abschlagsfreier Rentenzugang

| <b>Jahrgang</b> | <b>Regelalters-<br/>grenze</b> | <b>besonders<br/>langjährige<br/>Versicherte</b> |
|-----------------|--------------------------------|--------------------------------------------------|
| 1951            | 65 + 5 Monate                  | 63 Jahre                                         |
| 1952            | 65 + 6 Monate                  | 63 Jahre                                         |
| 1953            | 65 + 7 Monate                  | 63 + 2 Monate                                    |
| 1954            | 65 + 8 Monate                  | 63 + 4 Monate                                    |
| 1955            | 65 + 9 Monate                  | 63 + 6 Monate                                    |
| 1956            | 65 + 10 Monate                 | 63 + 8 Monate                                    |
| 1957            | 65 + 11 Monate                 | 63 + 10                                          |
| 1958            | 66 Jahre                       | 64 Jahre                                         |
| 1959            | 66 + 2 Monate                  | 64 + 2 Monate                                    |
| 1960            | 66 + 4 Monate                  | 64 + 4 Monate                                    |
| 1961            | 66 + 6 Monate                  | 64 + 6 Monate                                    |
| 1962            | 66 + 8 Monate                  | 65 + 8 Monate                                    |
| 1963            | 66 + 10 Monate                 | 66 + 10 Monate                                   |
| 1964            | 67 Jahre                       | 67 Jahre                                         |

| <b>Schwer-<br/>behinderte</b> | <b>abschlagsfrei<br/>möglich ab</b> | <b>mit Abschlag<br/>möglich ab</b> |
|-------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| Januar 52                     | 63 + 1 Monat                        | 60 + 1 Monat                       |
| Februar 52                    | 63 + 2 Monate                       | 60 + 2 Monate                      |
| März 52                       | 63 + 3 Monate                       | 60 + 3 Monate                      |
| April 52                      | 63 + 4 Monate                       | 60 + 4 Monate                      |
| Mai / Juni 52                 | 63 + 5 Monate                       | 60 + 5 Monate                      |
| Jun - Dez 52                  | 63 + 6 Monate                       | 60 + 6 Monate                      |
| 1953                          | 63 + 7 Monate                       | 60 + 7 Monate                      |
| 1954                          | 63 + 8 Monate                       | 60 + 8 Monate                      |
| 1955                          | 63 + 9 Monate                       | 60 + 9 Monate                      |
| 1956                          | 63 + 10 Monate                      | 60 + 10 Monate                     |
| 1957                          | 63 + 11 Monate                      | 60 + 11 Monate                     |
| 1958                          | 64 Jahre                            | 61 Jahre                           |
| 1959                          | 64 + 2 Monate                       | 61 + 2 Monate                      |
| 1960                          | 64 + 4 Monate                       | 61 + 4 Monate                      |
| 1961                          | 64 + 6 Monate                       | 61 + 6 Monate                      |
| 1962                          | 64 + 8 Monate                       | 61 + 8 Monate                      |
| 1963                          | 64 + 10 Monate                      | 61 + 10 Monate                     |
| 1964                          | 65 Jahre                            | 62 Jahre                           |

| <b>Weitere vorzeitige Altersrenten</b> | <b>mit Abschlag<br/>möglich ab</b> |
|----------------------------------------|------------------------------------|
| Frauen bis Jahrgang 1951:              | 60 Jahre                           |
| Langjährige Versicherte                | 63 Jahre                           |

## Anhang 2: Musterberechnung Altersteilzeit eines Schichtarbeiters

| Muster, Max (vh. LStkl.3., ev, BW)       | Vollzeit                                    | 1.Phase         | 2. Phase        | Aufstockung 40 %               |        |
|------------------------------------------|---------------------------------------------|-----------------|-----------------|--------------------------------|--------|
| 2 Stundenlohn                            | 17,06                                       |                 |                 |                                |        |
| 3 Prämie                                 | 2,00                                        |                 |                 |                                |        |
| 4 Monats-Lohn                            | 3.149,28                                    | 1.574,64        | 1.574,64        | ja                             | 629,86 |
| 5 Tariftunden                            | 165,23                                      |                 |                 |                                |        |
| 6 Sonstige Zulage 1                      | 0,00                                        | 0,00            | 0,00            | ja                             | 0,00   |
| 7 Sonstige Zulage 2                      | 0,00                                        | 0,00            | 0,00            | ja                             | 0,00   |
| 8 Durchfahrzulage                        | 140,94                                      | 70,47           | 70,47           | ja                             | 28,19  |
| 9 Treueprämie                            |                                             | 0,00            | 0,00            | ja                             | 0,00   |
| 10 VWL (entfällt ab 2015)                |                                             | 0,00            | 0,00            | ja                             | 0,00   |
| 11 Erschwerniszulage                     | 0,00                                        | 0,00            | 0,00            | ja                             | 0,00   |
| 12 Urlaubsgeld                           | 53,33                                       | 26,67           | 26,67           | ja                             | 10,67  |
| 13 13. Monateinkommen                    | 259,17                                      | 129,58          | 129,58          | ja                             | 51,83  |
| 14 Bereitschaftszulage                   | 0,00                                        | 0,00            | 0,00            | ja                             | 0,00   |
| 15 Mehrarbeit                            | entfällt in der ATZ, falls doch angefallen: |                 |                 | nein                           |        |
| 16 25 % Nachtzuschlag frei               | 262,46                                      | 262,46          | 0,00            | nein                           | 0,00   |
| 17 50 % Sonntagszuschlag frei            | 449,82                                      | 449,82          | 0,00            | nein                           | 0,00   |
| 18 50 % Sonntagszuschlag pflichtig       | 449,82                                      | 449,82          | 0,00            | ja                             | 179,93 |
| 19 Spätschichtzulage frei (20 - 22 Uhr)  | 13,12                                       | 13,12           | 0,00            | ja                             | 5,25   |
| 20 zusätzliche Erhöhung 10 % Phase 2     | 0,00                                        | 0,00            | 157,46          | ja                             | 62,99  |
| 21 Spätschichtzulage pflichtig           | 39,37                                       | 39,37           | 0,00            | ja                             | 15,75  |
| 22 Summe Bruttoentgelt                   | 4.817,30                                    | 3.015,94        | 1.958,83        |                                | 984,45 |
| 23 ./steuerfreie SFN                     | 725,39                                      | 725,39          | 0,00            |                                |        |
| 24 ./Entgeltumwandlung                   | 0,00                                        | 0,00            | 0,00            | (verringert Aufstockung nicht) |        |
| 25 sv/steuerpflichtiges Brutto           | <b>4.091,91</b>                             | <b>2.290,55</b> | <b>1.958,83</b> |                                |        |
| 26 ./Steuer von Zeile 25 (LSt/KiSt/SolZ) | 470,06                                      | 31,86           | 0,00            |                                |        |
| 27 ./ SozVers 20 % (durchschn.Wert)      | 771,96                                      | 410,10          | 398,04          |                                |        |
| 28 hieraus Netto                         | 2.849,89                                    | 1.848,59        | 1.560,79        |                                |        |
| 29 zuzügl. steuerfreie SFN               | 725,39                                      | 725,39          | 0,00            |                                |        |
| 30 Zwischensumme                         | 3.575,28                                    | 2.573,98        | 1.560,79        |                                |        |
| 31 Aufstockungsbetrag 40 %               |                                             | 916,22          | 783,53          |                                |        |
| 32 85 %-Aufstockung des Nettoentgelts    |                                             |                 |                 |                                |        |
| 33 <b>Nettoentgelt</b>                   | <b>3.575,28</b>                             | <b>3.490,20</b> | <b>2.344,32</b> |                                |        |
| 34 SV-Brutto                             | 4.091,91                                    | (Zeile 25)      | 3.602,73        | (Vollzeit ohne Zuschläge)      |        |
| davon 85 %-Garantie (Alog-Tab 85/60)     | 2.422,41                                    | 2.422,41        | 1.829,63        |                                |        |
| 36 Berechnung der Aufstockung RV aus     |                                             |                 |                 |                                |        |
| 37 Teilzeitentgelt sv-pflichtig          |                                             | 2.290,55        | 1.958,83        | ja                             |        |
| 38 davon 80 %                            |                                             | 1.832,44        | 1.567,06        |                                |        |
| 39 RV Aufstockung aus                    |                                             | 4.122,98        | 3.525,89        |                                |        |
| 40 zusätzlicher RV-Beitrag 19,5 %        |                                             | 803,98          | 687,55          |                                |        |
| 41 Aufstockungsbetrag gesamt             |                                             | 916,22          | 783,53          |                                |        |
| Zusatzkosten AG                          |                                             | 1.720,20        | 1.471,08        |                                |        |

### Musterberechnung zur Verdeutlichung der Vorgehensweise



## Altersteilzeit-Vereinbarung (Teilzeitmodell)

Zwischen

\_\_\_\_\_  
(Arbeitgeber)

und

Herrn/Frau \_\_\_\_\_

geb. am: \_\_\_\_\_

Wohnort: \_\_\_\_\_

Straße: \_\_\_\_\_

(Arbeitnehmer)

wird folgende Altersteilzeit-Vereinbarung geschlossen:

### § 1

#### Beginn und Ende der Altersteilzeitarbeit

1. Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis wird unter Abänderung und Ergänzung des Arbeitsvertrages mit Wirkung vom \_\_\_\_\_ als Altersteilzeitarbeitsverhältnis fortgeführt.
2. Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf des **TT/MM/JJ<sup>2</sup>**.
3. Die Altersteilzeit endet jedoch spätestens dann, wenn eine abschlagsfreie Rente bezogen werden kann. Dies gilt jedoch nicht für die abschlagsfreie Rente für Schwerbehinderte oder Frauen.

### § 2

#### Tätigkeit, Arbeitszeit und zusätzliche Arbeit

1. Die Beschäftigung bleibt während der Altersteilzeit grundsätzlich unverändert. / Der Arbeitnehmer wird mit Beginn der Altersteilzeitarbeit als \_\_\_\_\_ im Werk / Betrieb / Abteilung \_\_\_\_\_ beschäftigt.

Die Firma behält sich vor, dem Arbeitnehmer im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse eine gleichwertige, der Ausbildung und den Fähigkeiten des Arbeitnehmers entsprechende Tätigkeit innerhalb des Unternehmens zu übertragen.

---

<sup>2</sup> Hier ist ein Datum einzutragen, zu dem zumindest „eine“ Altersrente bezogen werden kann. Über den abschlagsfreien Rentenzugang hinaus (Ausnahme Rente für Schwerbehinderte und Frauen) darf die Altersteilzeit nicht vereinbart werden.

2. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers beträgt die Hälfte seiner bisherigen Arbeitszeit von        Stunden. Nach Halbierung der Arbeitszeit liegt weiterhin eine versicherungspflichtige Beschäftigung im Sinne des SGB III vor. Die manteltaarifvertraglichen Vorschriften über Altersfreizeiten finden keine Anwendung.

Hinsichtlich der täglichen/wöchentlichen Lage und Verteilung der Arbeitszeit wird Folgendes vereinbart:

(Regelung zur Verteilung der Arbeitszeit im Teilzeitmodell)

Die Firma behält sich vor, die Verteilung der Arbeitszeit an die betrieblichen Erfordernisse anzupassen.

3. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus notwendige zusätzliche Arbeit zu leisten, soweit sie angeordnet ist. Diese notwendige zusätzliche Arbeit ist innerhalb einer Frist von drei Monaten durch entsprechende Freizeit wieder auszugleichen. Kann der Zeitausgleich wegen Krankheit, Urlaub oder aus ähnlichen Gründen nicht erfolgen, ist er in den darauffolgenden drei Monaten vorzunehmen. Auf Verlangen des Arbeitgebers kann ein Freizeitguthaben auch zur Verkürzung der Arbeitsphase verwendet werden.

### **§ 3 Vergütung**

1. Der Arbeitnehmer erhält für die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses das reduzierte Entgelt für die Altersteilzeitarbeit.
2. Das tarifliche Urlaubsgeld wird ebenso wie das 13. tarifliche Monatseinkommen/die tarifliche Jahresabschlussleistung werden, solange die Anspruchsvoraussetzungen gegeben sind, ab Beginn der Altersteilzeit in gleichbleibenden monatlichen Teilbeträgen ausbezahlt, soweit es nicht zur Altersvorsorge im Rahmen der Entgeltumwandlung verwendet wurde.
3. Im Übrigen wird auf die jeweiligen tariflichen und betrieblichen Regelungen verwiesen.

### **§ 4 Aufstockungszahlung**

1. Der Arbeitnehmer erhält zusätzlich eine Aufstockungszahlung nach den jeweiligen tariflichen Vorschriften. Eine missbräuchliche Festlegung der Steuerklasse bleibt bei der Berücksichtigung der tariflichen Aufstockungsbeträge unberücksichtigt.
2. Der Aufstockungsbetrag unterliegt dem Progressionsvorbehalt. Dies kann Steuernachzahlungen zur Folge haben.
3. Der Arbeitgeber entrichtet neben den vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen ferner für den Arbeitnehmer Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung in tariflicher Höhe.

## **§ 5 Nebenbeschäftigungsverbot**

1. Soweit dem Arbeitnehmer eine Nebenbeschäftigung gestattet ist, darf der Arbeitnehmer diese nur in einem Umfang ausüben, der die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV nicht überschreitet. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer aufgrund einer solchen Beschäftigung eine Lohnersatzleistung erhält. Bei einem Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze ruht der Anspruch auf die Aufstockungszahlung nach § 4.
2. Für die Mitteilungs- und Erstattungspflichten gilt § 7.

## **§ 6 Urlaub**

Die Dauer des Urlaubs beträgt 30 Arbeitstage bei einer Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage in der Woche. Wird nicht an fünf Tagen in einer Woche gearbeitet, ist der Urlaub entsprechend anzupassen.

## **§ 7 Mitteilungs- und Erstattungspflichten**

1. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber alle Umstände und deren Änderungen, die seinen Vergütungsanspruch oder den Anspruch auf Aufstockungszahlung berühren können, unverzüglich mitzuteilen. Er hat insbesondere den Arbeitgeber über Nebentätigkeiten zu unterrichten.
2. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, frühestmöglich den Antrag auf eine Rente wegen Alters oder vergleichbare Leistungen, die zum Erlöschen des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nach § 4 Ziffer 2 Abs. 1 des Tarifvertrags zur Förderung der Altersteilzeit vom 17. Oktober 2014 führen, zu stellen und den Arbeitgeber hierüber unverzüglich zu unterrichten.
3. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber frühestmöglich den Zeitpunkt mitzuteilen, ab dem er eine solche Altersrente oder eine vergleichbare Leistung beanspruchen kann.
4. Der Arbeitgeber hat ein Zurückbehaltungsrecht, wenn der Arbeitnehmer seine Mitwirkungs- und Mitteilungspflichten nicht erfüllt oder es um unrichtige oder unvollständige Angaben oder Auskünfte geht, die seinen Vergütungsanspruch, seinen Anspruch auf Aufstockungszahlung oder Beiträge zur Rentenversicherung berühren können.
5. Zu Unrecht empfangene Leistungen hat der Arbeitnehmer zurückzuerstatten.

## **§ 8 Kündigung**

1. Die Möglichkeit der Kündigung bestimmt sich nach den bisher für den Arbeitsvertrag geltenden Regelungen.
2. Die Kündigung bedarf der Schriftform.

## **§ 9 Schutz vor Überforderung des Arbeitgebers**

Der Beginn des Altersteilzeitverhältnisses ist aufschiebend bedingt bis zu dem Zeitpunkt, an dem für den Mitarbeiter/die Mitarbeiterin unter Berücksichtigung der für den Betrieb maßgeblichen Überforderungsquote nach § 3 i. V. m. § 10 Abs.3 des Tarifvertrages zur Förderung der Altersteilzeit vom 17. Oktober 2014 ein Altersteilzeitplatz vorhanden ist. Dabei sind die jeweils auf der Grundlage des Tarifvertrages abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen maßgebend.

## **§ 10 Sonstige Vereinbarungen**

1. Die Dauer der Altersteilzeit wird bei der betrieblichen Altersversorgung anteilig mit dem reduzierten Arbeitsumfang berücksichtigt.
2. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages einschließlich der Aufhebung der Schriftformklausel bedürfen der Schriftform. Dies gilt nicht für individuelle Vertragsabreden i. S. v. § 305b BGB mit einem vertretungsbefugten Vertreter der Firma.
3. Ergänzend gelten die Bestimmungen des am Stichtag gültigen Arbeitsvertrages, die für den Arbeitgeber gültigen Tarifverträge einschließlich der Bestimmungen des Tarifvertrages zur Förderung der Altersteilzeit vom 17. Oktober 2014 und des Altersteilzeitgesetzes in der jeweils gültigen Fassung.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Arbeitgeber

\_\_\_\_\_  
Arbeitnehmer

## Altersteilzeit-Vereinbarung (Blockmodell)

Zwischen

\_\_\_\_\_  
(Arbeitgeber)

und

Herrn/Frau \_\_\_\_\_

geb. am: \_\_\_\_\_

Wohnort: \_\_\_\_\_

Straße: \_\_\_\_\_

(Arbeitnehmer)

wird folgende Altersteilzeit-Vereinbarung geschlossen:

### § 1

#### Beginn und Ende der Altersteilzeitarbeit

1. Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis wird unter Abänderung und Ergänzung des Arbeitsvertrages mit Wirkung vom \_\_\_\_\_ als Altersteilzeitarbeitsverhältnis fortgeführt.
2. Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf des TT/MM/JJ<sup>3</sup>.
3. Die Altersteilzeit endet jedoch spätestens dann, wenn eine abschlagsfreie Rente bezogen werden kann. Dies gilt jedoch nicht für die abschlagsfreie Rente für Schwerbehinderte oder Frauen.

### § 2

#### Tätigkeit, Arbeitszeit und zusätzliche Arbeit

1. Die Beschäftigung bleibt während der Altersteilzeit grundsätzlich unverändert. / Der Arbeitnehmer wird mit Beginn der Altersteilzeitarbeit als \_\_\_\_\_ im Werk / Betrieb / Abteilung \_\_\_\_\_ beschäftigt.

Die Firma behält sich vor, dem Arbeitnehmer im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse eine gleichwertige, der Ausbildung und den Fähigkeiten des Arbeitnehmers entsprechende Tätigkeit innerhalb des Unternehmens zu übertragen.

<sup>3</sup> Hier ist ein Datum einzutragen, zu dem zumindest „eine“ Altersrente bezogen werden kann. Über den abschlagsfreien Rentenzugang hinaus (Ausnahme Rente für Schwerbehinderte und Frauen) darf die Altersteilzeit nicht vereinbart werden.

2. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers beträgt die Hälfte seiner bisherigen Arbeitszeit von [ ] Stunden. Nach Halbierung der Arbeitszeit liegt weiterhin eine versicherungspflichtige Beschäftigung im Sinne des SGB III vor. Die manteltaarifvertraglichen Vorschriften über Altersfreizeiten finden keine Anwendung.

Hinsichtlich der täglichen/wöchentlichen Lage und Verteilung der Arbeitszeit wird Folgendes vereinbart:

Die Arbeitszeit ist so zu verteilen, dass sie grundsätzlich in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet wird und der Arbeitnehmer anschließend entsprechend der von ihm erworbenen Zeitguthaben von der Arbeit ohne Arbeitsverpflichtung freigestellt wird. Demgemäß ist - ausgehend von einem Ende der Altersteilzeit zu dem oben genannten Zeitpunkt einer abschlagsfreien Rente - folgende Verteilung vorgesehen:

Vollarbeitsphase: voraussichtlich vom [ ] bis [ ]

Freistellungsphase: voraussichtlich vom [ ] bis [ ]

Der Beginn der Freistellungsphase verschiebt sich entsprechend, wenn der Arbeitnehmer in der Vollarbeitsphase, abgesehen von Urlaub, Feiertagen oder Zeiten mit Entgeltfortzahlung, keine Arbeitsleistung erbringt und somit kein Zeitguthaben erwirbt.

3. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über die in § 6 MTV für die Arbeitnehmer der Papierindustrie in der Bundesrepublik Deutschland festgelegte Arbeitszeit hinaus notwendige zusätzliche Arbeit zu leisten, soweit sie angeordnet ist. Diese notwendige zusätzliche Arbeit ist innerhalb einer Frist von drei Monaten durch entsprechende Freizeit wieder auszugleichen. Kann der Zeitausgleich wegen Krankheit, Urlaub oder aus ähnlichen Gründen nicht erfolgen, ist er in den darauffolgenden drei Monaten vorzunehmen. Auf Verlangen des Arbeitgebers kann ein Freizeitguthaben auch zur Verkürzung der Vollarbeitsphase verwendet werden.

### **§ 3 Vergütung**

1. Der Arbeitnehmer erhält für die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses das reduzierte Entgelt für die Altersteilzeitarbeit.
2. Das tarifliche Urlaubsgeld wird ebenso wie das 13. tarifliche Monatseinkommen/die tarifliche Jahresabschlussleistung werden, solange die Anspruchsvoraussetzungen gegeben sind, ab Beginn der Altersteilzeit in gleichbleibenden monatlichen Teilbeträgen ausbezahlt, soweit es nicht zur Altersvorsorge im Rahmen der Entgeltumwandlung verwendet wurde.
3. Im Übrigen wird auf die jeweiligen tariflichen und betrieblichen Regelungen verwiesen.

#### **§ 4 Aufstockungszahlung**

1. Der Arbeitnehmer erhält zusätzlich eine Aufstockungszahlung nach den jeweiligen tariflichen Vorschriften. Eine missbräuchliche Festlegung der Steuerklasse bleibt bei der Berücksichtigung der tariflichen Aufstockungsbeträge unberücksichtigt.
2. Der Aufstockungsbetrag unterliegt dem Progressionsvorbehalt. Dies kann Steuernachzahlungen zur Folge haben.
3. Der Arbeitgeber entrichtet neben den vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen ferner für den Arbeitnehmer Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung in tariflicher Höhe.

#### **§ 5 Nebenbeschäftigungsverbot**

1. Soweit dem Arbeitnehmer eine Nebenbeschäftigung gestattet ist, darf der Arbeitnehmer diese nur in einem Umfang ausüben, der die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV nicht überschreitet. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer aufgrund einer solchen Beschäftigung eine Lohnersatzleistung erhält. Bei einem Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze ruht der Anspruch auf die Aufstockungszahlung nach § 4.
2. Für die Mitteilungs- und Erstattungspflichten gilt § 7.

#### **§ 6 Urlaub**

In der Zeit der Freistellung von der Arbeit besteht kein Urlaubsanspruch. Im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung hat der Arbeitnehmer für jeden angefangenen Beschäftigungsmonat Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs.

#### **§ 7 Mitteilungs- und Erstattungspflichten**

1. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber alle Umstände und deren Änderungen, die seinen Vergütungsanspruch oder den Anspruch auf Aufstockungszahlung berühren können, unverzüglich mitzuteilen. Er hat insbesondere den Arbeitgeber über Nebentätigkeiten zu unterrichten.
2. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, frühestmöglich den Antrag auf eine Rente wegen Alters oder vergleichbare Leistungen, die zum Erlöschen des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nach § 4 Ziffer 2 Abs. 1 des Tarifvertrags zur Förderung der Altersteilzeit vom 17. Oktober 2014 führen, zu stellen und den Arbeitgeber hierüber unverzüglich zu unterrichten.
3. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber frühestmöglich den Zeitpunkt mitzuteilen, ab dem er eine solche Altersrente oder eine vergleichbare Leistung beanspruchen kann.

4. Der Arbeitgeber hat ein Zurückbehaltungsrecht, wenn der Arbeitnehmer seine Mitwirkungs- und Mitteilungspflichten nicht erfüllt oder es um unrichtige oder unvollständige Angaben oder Auskünfte geht, die seinen Vergütungsanspruch, seinen Anspruch auf Aufstockungszahlung oder Beiträge zur Rentenversicherung berühren können.
5. Zu Unrecht empfangene Leistungen hat der Arbeitnehmer zurückzuerstatten.

## **§ 8 Kündigung**

1. Die Möglichkeit der Kündigung bestimmt sich nach den bisher für den Arbeitsvertrag geltenden Regelungen. Die Kündigung bedarf der Schriftform.
2. Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, ab dem der Arbeitnehmer von der Arbeit freigestellt ist, nicht mehr ordentlich kündigen.

## **§ 9 Insolvenzsicherung**

1. Das in der Vollarbeitsphase erworbene Wertguthaben wird entsprechend § 8 a AltTZG insolvenzgesichert.
2. Die Firma weist die zur Insolvenzsicherung ergriffenen Maßnahmen spätestens mit der ersten Gutschrift des Wertguthabens nach.

## **§ 10 Schutz vor Überforderung des Arbeitgebers**

Der Beginn des Altersteilzeitverhältnisses ist aufschiebend bedingt bis zu dem Zeitpunkt, an dem für den Mitarbeiter/die Mitarbeiterin unter Berücksichtigung der für den Betrieb maßgeblichen Überforderungsquote nach § 3 i. V. m. § 10 Abs.3 des Tarifvertrages zur Förderung der Altersteilzeit vom 17. Oktober 2014 ein Altersteilzeitplatz vorhanden ist. Dabei sind die jeweils auf der Grundlage des Tarifvertrages abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen maßgebend.

## **§ 11 Sonstige Vereinbarungen**

1. Die Dauer der Altersteilzeit wird bei der betrieblichen Altersversorgung anteilig mit dem reduzierten Arbeitsumfang berücksichtigt.
2. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages einschließlich der Aufhebung der Schriftformklausel bedürfen der Schriftform. Dies gilt nicht für individuelle Vertragsabreden i. S. v. § 305b BGB mit einem vertretungsbefugten Vertreter der Firma.



3. Ergänzend gelten die Bestimmungen des am Stichtag gültigen Arbeitsvertrages, die für den Arbeitgeber gültigen Tarifverträge einschließlich der Bestimmungen des Tarifvertrages zur Förderung der Altersteilzeit vom 17. Oktober 2014 und des Altersteilzeitgesetzes in der jeweils gültigen Fassung.

---

Ort, Datum

---

Ort, Datum

---

Arbeitgeber

---

Arbeitnehmer