

Altersteilzeit in der Textil- und Bekleidungsindustrie

Münster, den 16. April 2024

Gesetzliche Altersteilzeit (AltTZG)

I. Grundlagen

II. Anbahnung des Altersteilzeitverhältnisses

- Berechtigter Personenkreis und Anforderungen an die Vereinbarung
- Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers

III. Durchführung des Altersteilzeitverhältnisses

- Häftige Arbeitszeit und ihre Verteilung
- Wertguthaben in Zusammenhang mit dem Blockmodell
- Insolvenzversicherung
- Entgeltbestandteile während der Altersteilzeit
- Urlaub während der Altersteilzeit
- Arbeitsunfähigkeit während der Altersteilzeit
- Unterbrechung der Altersteilzeit
- Meldeverfahren

IV. Beendigung des Altersteilzeitverhältnisses

- Störfall

Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit (TV ATZ)

I. Anbahnung des Altersteilzeitverhältnisses

- Berechtigter Personenkreis, Ausschlussgründe und Anforderungen an den Antrag sowie die Vereinbarung
- Mitwirkungs- und Erstattungspflichten des Arbeitnehmers

II. Durchführung des Altersteilzeitverhältnisses

- Häftige Arbeitszeit und ihre Verteilung
- Entgeltbestandteile während der Altersteilzeit
- Arbeitsunfähigkeit während der Altersteilzeit
- Urlaub während der Altersteilzeit
- Insolvenzversicherung
- Abweichungsmöglichkeit

III. Beendigung des Altersteilzeitverhältnisses

- Störfall

Gesetzliche Altersteilzeit

I. Grundlagen

- Altersteilzeitgesetz (AltTZG)
 - Tarifvertrag
 - Betriebsvereinbarung
 - Arbeitsvertragliche Vereinbarung
-
- Einkommenssteuergesetz (EStG)
 - SGB VI
-
- Verordnung über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelt (Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV))
-
- Durchführungsanweisungen der Bundesagentur für Arbeit (BA)
 - Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger (GKV) und der DRV
 - Lohnsteuerrichtlinien

- **kein** Rechtsanspruch aufgrund des AltTZG
- mögliche Ansprüche aber aus einem Tarifvertrag (hier: TV ATZ), Betriebsvereinbarungen oder arbeitsrechtlichen Vereinbarungen
- Gleichbehandlungsgrundsatz

- keine Erfüllung der wesentlichen gesetzlichen Voraussetzungen des AltTZG → keine wirksame Altersteilzeit i. S. d. AltTZG
- Vertrag bleibt in der Regel zwar wirksam, jedoch Entfall der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Privilegierungen (Steuer- und Beitragsfreiheit des Aufstockungsbetrages)

A close-up photograph of two people in dark blue business suits shaking hands. The hands are clasped together in a firm grip, symbolizing agreement or partnership. The background is blurred, showing other people in a professional setting.

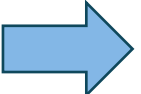
II. Anbahnung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

Berechtigter Personenkreis und Anforderungen an die Vereinbarung



- Arbeitnehmer:
 - allgemeiner arbeitsrechtlicher Arbeitnehmerbegriff (Teilzeitbeschäftigte, außertariflich Angestellte, leitende Angestellte)
 - keine Arbeitnehmer: Organvertreter einer Gesellschaft (Vorstand), freie Mitarbeiter, Zeitarbeiter im Betrieb des Entleihers
- innerhalb der letzten **5 Jahre** vor Beginn der Altersteilzeit **mindestens 1 080 Kalendertage** in einer **versicherungspflichtigen** Beschäftigung nach SGB III

- Vollendung des 55. Lebensjahres
- Vertrag kann bereits vor Vollendung des 55. Lebensjahres abgeschlossen werden

 Beginn der Altersteilzeit auf einem Monatsersten setzen; der 1. Tag der Altersteilzeit fällt daher frühestens auf den Monatsersten, der dem 55. Geburtstag des Arbeitnehmers nachfolgt

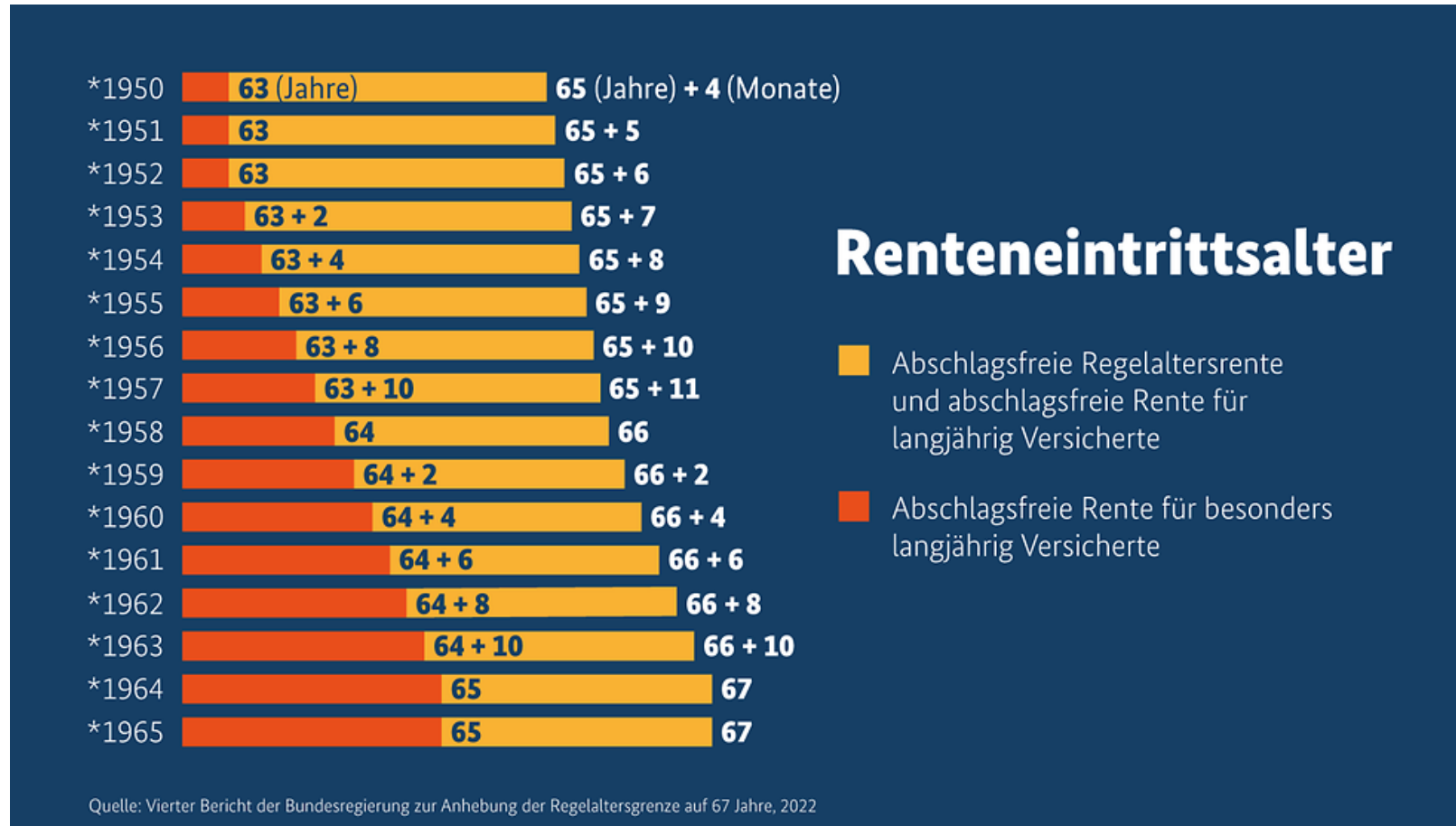
Rentenzugang i. S. d. § 2 AltTZG

Regelaltersrente (§§ 35, 235 SGB VI)	Rente für besonders langjährige Versicherte (§§ 38, 236b SGB IV)	Rente für langjährig Versicherte (§§ 36, 236 SGB VI)	Rente für schwerbehinderte Menschen (§§ 37, 236a SGB VI)	Rente für Frauen (§ 237a SGB VI)	Rente nach Arbeitslosigkeit oder Altersteilzeit (§ 237 SGB VI)
Schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze auf das Alter 67 (ohne Abschläge)	Versicherte mit 45 Pflichtbeitragsjahren; ab Jahrgang 1964: 65. Lebensjahr (ohne Abschläge); sukzessive Anhebung	Wartezeit von 35 Jahren; Versicherten der Jahrgänge 1949 bis 1963: vor dem 67. Lebensjahr (ohne Abschläge)	Anerkennung des GdB von 50 %; Wartezeit von 35 Jahren; sukzessive Anhebung des Lebensjahres von 62 auf 65 Jahre (ohne Abschläge)	Rentenzugang ist entfallen für Frauen, die ab dem 01.01.1952 geboren wurden	Rentenzugang besteht nur noch für Versicherte, die vor dem 01.01.1952 geboren sind



! **Tipp:** Arbeitnehmer sollte Rentenauskunft beim zuständigen Rentenversicherungsträgers anfordern (§ 109 SGB VI)

Rentenzugang i. S. d. § 2 AltTZG für (besonders) langjährige Beschäftigte



Quelle: Bundesregierung (14.06.2023)

Grundsätzlich bleibt die **Verteilung** den Vertragsparteien **überlassen**; maßgeblich ist nur, dass über die **Gesamtlaufzeit** die bisherige Arbeitszeit **halbiert** ist; unterschiedliche Modelle sind vorstellbar, z. B.:

Kontinuierliches
Modell

Blockmodell

Umgekehrtes
Blockmodell

Mehrphasenmodell

Stufenmodell

Maximaldauer:

- ab 55. Lebensjahr bis zur Regelaltersgrenze
- Blockmodell auf 3 Jahre begrenzt

Wichtige Ausnahmen:

- tarifvertragliche Regelung (§ 2 Abs. 2 Nr. 1, 2. AltTZG bis zu 6 Jahren möglich)
- nichttarifgebundene Arbeitgeber im fachlichen und zeitlichen Geltungsbereich eines Tarifvertrages zur Altersteilzeit können entsprechende tarifvertragliche Regelungen durch Betriebsvereinbarung oder einzelvertragliche Regelung übernehmen (§ 2 Abs. 2 Satz 2 AltTZG); bei einer Tariföffnungsklausel auf der Grundlage eines Tarifvertrages können abweichende Betriebsvereinbarungen getroffen werden (§ 2 Abs. 2 Satz 3 AltTZG).

- Charakter der Vereinbarung: befristetes Arbeitsverhältnis i. S. d. § 14 TzBfG (Zulässigkeit nach § 8 Abs. 3 AltTZG i. V. m. § 23 TzBfG); lex specialis zu § 41 SGB VI
- Schriftform (§ 14 Abs. 4 TzBfG) vor Beginn der Altersteilzeit (grundsätzlich keine rückwirkende Vereinbarung möglich)
- Möglichkeit der ordentlichen Kündigung muss ausdrücklich vereinbart werden (§ 15 Abs. 4 TzBfG)

- Aufforderung, eine Rentenauskunft der Deutschen Rentenversicherung einzuholen
- Hinweis über das Altersteilzeitentgelt und den Aufstockungsbetrag zum Regelarbeitsentgelt und zur RV
- BAV-Bewertung (Beitragsfreiheit, Halbierung der Einmalzahlung ...)
- Hinweis auf mögliche Änderungen in der KV (FKV/PKV)
- Umgang mit variablen Entgeltbestandteilen im Blockmodell
- Umgang mit Aufstockungsbeträgen im Krankengeldbezug
- Umgang mit geldwerten Vorteilen (insbesondere Firmenwagen)
- Hinweis auf den Progressionsvorbehalt

! **Tipp:** Auskünfte sollten durch zuständige Stellen abgesichert werden

Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers



- § 11 AltTZG: lediglich Bezug auf Mitwirkungspflichten, die für die Erstattungsleistungen der Bundesagentur für Arbeit (BA) relevant sind
- Anzeigeverpflichtungen aus der Rücksichtnahmepflicht

! **Tipp:** Pflichten sollten vertraglich vereinbart werden



III. Durchführung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

Häufige Arbeitszeit und ihre Verteilung



Halbierung der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 2 AltTZG

- Halbierung der bisherigen Arbeitszeit (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 AtG i. V. m. § 6 Abs. 2 AltTZG) → Arbeitszeitvolumen betroffen
- bisherige wöchentliche Arbeitszeit (§ 6 Abs. 2 Satz 1 AltTZG): jene Zeit, die unmittelbar vor dem Übergang in die Altersteilzeit vereinbart war; **maximal** darf nach § 6 Abs. 2 Satz 2 AltTZG jene Zeit zugrunde gelegt werden, die sich aus dem Durchschnitt der **letzten 24 Monate** vor Übergang in die Altersteilzeit ergibt; Rundung auf die nächste volle Stunde möglich

! **Tipp:** beide Werte werden ermittelt und der niedrigere Wert gilt

[Ausführungen im TV ATZ](#)

Beispiel 1 zur Halbierung der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit

Beginn der Altersteilzeit:	01.08.2021
Vereinbarte Arbeitszeit am 31.07.2021:	35 Std./Woche
Vereinbarte Arbeitszeit:	
a) vom 01.08.2019 – 31.12.2019 (5 Monate)	30 Std./Woche
b) vom 01.01.2020 – 31.07.2021 (19 Monate)	35 Std./Woche
Vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt der letzten 24 Monate $(5 \times 30 + 19 \times 35) : 24 =$	33,958 Std./Woche

Beispiel 2 zur Halbierung der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit

Beginn der Altersteilzeit:	01.08.2021
Vereinbarte Arbeitszeit am 31.07.2021:	30 Std./Woche
Vereinbarte Arbeitszeit:	
a) vom 01.08.2019 – 31.07.2020 (12 Monate)	35 Std./Woche
b) vom 01.08.2020 – 31.07.2021 (12 Monate)	30 Std./Woche
Vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt der letzten 24 Monate $(12 \times 35 + 12 \times 30) : 24 =$	32,5 Std./Woche
Ausschlaggebend:	30 Std./Woche

Beispiel 3 zur Halbierung der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit

Beginn der Altersteilzeit:	01.08.2021
Vereinbarte Arbeitszeit am 31.07.2021:	35 Std./Woche
Vereinbarte Arbeitszeit:	
a) vom 01.08.2019 – 31.12.2019 (5 Monate)	35 Std./Woche
b) vom 01.01.2020 – 30.04.2020 (4 Monate)	20 Std./Woche (Kurzarbeit)
c) Vom 01.05.2020 – 31.07.2021 (15 Monate)	35 Std./Woche

Vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt der letzten 24 Monate $(5 \times 35 + 4 \times 35 \text{ (fiktiv)} + 15 \times 35) : 24 = 35 \text{ Std./Woche}$

Ausschlaggebend: **35 Std./Woche**

Unterschiedliche Modelle zur Verteilung der Arbeitszeit



Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 12. April 2011 (9 AZR 19/10)

- Kein Anspruch des Arbeitnehmers nach §§ 2, 3 TV ATZ auf eine bestimmte Verteilung der Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses
- Keine Anwendung des § 8 Abs. 4 TzBfG auf Altersteilzeitarbeitsverhältnisse im Teilzeitmodell
- Über die Verteilung der Arbeitszeit im Teilzeitmodell entscheidet der Arbeitgeber nach billigem Ermessen gemäß § 106 Satz 1 GewO, § 315 Abs. 1 BGB



- Wertguthaben ist derjenige Teil des Bruttoarbeitsentgelts, den der Arbeitnehmer mit seiner Arbeitsleistung erdient, aber **nicht sogleich ausgezahlt** erhält, sondern für die Phase reduzierter Arbeitsleistung oder völliger Freistellung von der Arbeitsleistung anspart
- In der Altersteilzeit: besondere Form des Wertguthabens (§ 7b SGB IV), daher muss das Guthaben zwingend in **Geld** geführt werden
- **Verbeitragung** der Teile des Arbeitsentgelts, die dem Wertguthaben gutgeschrieben sind, erst mit **Auszahlung**

Arbeitsrechtlicher Aspekt



Verrechnungsklauseln möglich

Sozialversicherungsrechtlicher
Aspekt



**Verrechnungsklauseln wirken sich nicht
aus**

[Ausführungen im TV ATZ](#)

Beispiel zur Berechnung des arbeitsrechtlichen Aspekts des Wertguthabens

Vereinbarung eines Blockmodell (Arbeitsphase: 01.01.2016 – 31.12.2016;
Freistellungsphase: 01.01.2017 – 31.12.2017)

Verrechnungsklausel: „Endet das Altersteilzeitverhältnis vorzeitig, hat der Beschäftigte Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den ausgezahlten Leistungen (Altersteilzeitentgelt und Aufstockungsbetrag) und dem Entgelt für den Zeitraum seiner tatsächlichen Beschäftigung.“

Bisheriges Vollzeitbruttoentgelt: 5.000 €, Regelarbeitsentgelt: 2.500 €;
monatlicher Aufstockungsbetrag: 500 €; betriebsbedingte Kündigung zum
31.05.2016

Wie hoch ist der arbeitsrechtliche Auszahlungsanspruch?

Lösung des Beispiels (vereinfacht)

- Aufbau eines Entgeltguthabens von 2.500 €/Monat (für 5 Monate: 12.500 €)
- Auszahlung: 12.500 € (5 Monate) sowie einen Aufstockungsbetrag von 2.500 €, insgesamt also 15.000 €
- Verrechnungsklausel: Anspruch auf Differenz zwischen ausgezahlten Leistungen (15.000 €) und dem Entgelt der tatsächlichen Beschäftigung (5.000 € x 5 = 25.000 €)
➡ Auszahlungsanspruch in Höhe von **10.000 €**

Ein Spiegelbild: Wertguthabenauf- und –abbau an einem Beispiel

A arbeitet im Blockmodell (insgesamt 24 Monate). Seine Nachtzuschläge werden hälftig in der Arbeits- und hälftig in der Freistellungsphase bezahlt. Sein Regelarbeitsentgelt beträgt 2.500 €, im Monat Mai verdient er Nachtzuschläge in Höhe von 200 €, die hälftig ausgezahlt werden.

	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember
2022	2.500 €	2.500 €	2.500 €	2.500 €	2.600 €	2.500 €	2.500 €	2.500 €	2.500 €	2.500 €	2.500 €	2.500 €
2023	2.500 €	2.500 €	2.500 €	2.500 €	2.600 €	2.500 €	2.500 €	2.500 €	2.500 €	2.500 €	2.500 €	2.500 €

Ausnahme von der Spiegelbildlichkeit am Beispiel der Tariferhöhungen

	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember
2022	2.500 €	2.500 €	2.500 €	2.500 €	2.600 €	2.600 €	2.600 €	2.600 €	2.600 €	2.600 €	2.600 €	2.600 €
2023	2.600 €	2.600 €	2.600 €	2.600 €	2.600 €	2.600 €	2.600 €	2.600 €	2.600 €	2.600 €	2.600 €	2.600 €

! Auffüllen des Wertguthabens durch den Arbeitgeber

(Ausführliche Ausführungen im Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherung vom 02.11.2010, Ziff. 3.8.2.2)

[Ausführungen im TV ATZ](#)

Mehrarbeit mit Freizeitausgleich:

- zulässig, wenn angesammelte Mehrarbeitsstunden in Freizeit ausgeglichen werden
- im Blockmodell muss der Freizeitausgleich bis zum Ende der **Arbeitsphase** erfolgen

Mehrarbeit ohne Freizeitausgleich:

- Für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die ab dem 01.01.2010 begonnen wurden, spielt § 5 Abs. 4 AltTZG keine Rolle mehr
- Keine dauerhafte oder umfangreichen Erhöhung der Arbeitszeit erlaubt

- **Nebentätigkeiten** sind generell für die Frage der Halbierung der Arbeitszeit irrelevant (Ausnahme: Altersteilzeitfälle, die vor dem 01.01.2010 begonnen haben (§ 5 Abs. 3 AltTZG))
- **Rufbereitschaft:** wird tatsächlich eine Arbeitsleistung während der Rufbereitschaft abgefordert, so ist dies wohl als Mehrarbeit zu beurteilen

- Halbierung der Altersteilzeit nach § 2 Abs.1 Nr. 2 AltTZG ist grundsätzlich für die **gesamte Dauer** des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses maßgeblich
- **Ausnahme:** Absenkung der Arbeitszeit (z. B. u.U. durch eine kollektivrechtliche Reduzierung oder teilweise Erwerbsminderung); im Blockmodell kann sich die Reduzierung nur in der Arbeitsphase auswirken

- betriebliche Regelung maßgeblich, inwieweit Altersteilzeitarbeitnehmer vom Arbeitsausfall **betroffen** sind
 - Arbeitnehmer im Blockmodell können jedoch nur in der **Arbeitsphase** in Kurzarbeit einbezogen werden
- ! **Tipp:** Altersteilzeitler aufgrund möglicher abrechnungstechnischer Probleme aus der Kurzarbeit ausnehmen

[Ausführungen im TV ATZ](#)

Insolvenzsicherung



- Insolvenzversicherung muss immer dann erfolgen, wenn eine Altersteilzeitvereinbarung zum Aufbau eines Wertguthabens führt, dass das **Dreifache** des Regelarbeitsentgelts (§ 6 Abs. 1 AltTZG) einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrags übersteigt (§ 8a Abs. 1 AltTZG)
 - bereits im 1. Monat der Altersteilzeit nachzukommen und „in geeigneter Weise“
- ➔ Folge bei unterlassener oder fehlerhafter Insolvenzversicherung: Schadensersatz

- Verpfändung und Sicherungsübereignung/-abtretung
-
- Bankbürgschaft
 - Fondsmodelle (Verpfändungsmodell; doppelseitiges Treuhandmodell)
 - Versicherungsmodelle (Kautionsversicherung; Zeitkontenrückdeckung mit Garantie)

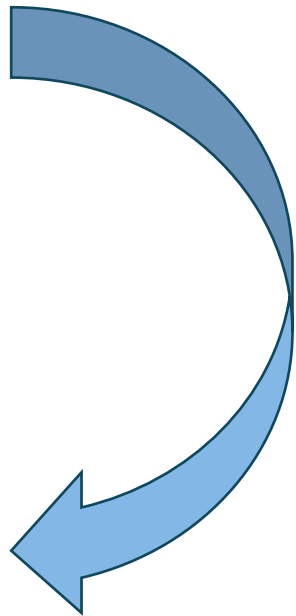
Wertguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag (§ 8a Abs. 1 AltTZG), d.h. damit

- das in der Arbeitsphase erarbeitete (aber bisher nicht ausgezahltes) **Bruttoarbeitsentgelt**
- auf das Wertguthaben entfallende **Arbeitgeberanteile** an den Sozialversicherungsbeiträgen

- Der Arbeitgeber muss dem Beschäftigten die zur Sicherung des Wertguthabens ergriffenen Maßnahmen mit der **ersten Gutschrift** und **danach alle 6 Monate** in **Textform** nachweisen (§ 8a Abs. 3 Satz 1 AltTZG)
- Betriebsparteien können eine andere gleichwertige Art und Form des Nachweises vereinbaren (§ 8a Abs. 3 Satz 2 AltTZG)
- Arbeitnehmer kann bei ausbleibender oder mangelhafter Vorlage den Arbeitgeber schriftlich auffordern, innerhalb **1 Monats** eine geeignete Insolvenzversicherung in Textform nachzuweisen (§ 8a Abs. 4 Satz 1 AltTZG)
- möglicher **individueller Anspruch** des Arbeitnehmers auf Sicherheitsleistungen (tauglicher Bürge oder Hinterlegung von Geld oder Wertpapieren)

Entgeltbestandteile während der Altersteilzeit





1

Bruttoaltersteilzeitarbeitsentgelt

2

Aufstockungsbetrag

3

zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge

- Reduzierung des Arbeitsentgelts mit der Reduzierung der bisherigen Arbeitszeit
- Welche Bestandteile des Arbeitsentgelts zu welchem Zeitpunkt und in welcher Höhe geleistet werden, bestimmt sich nach den geltenden **kollektiv- und individualvertraglichen Vereinbarungen**

! **Tipp** zur praktischen Bestimmung:

- Verändert sich die Höhe der Leistung alleine durch Verringerung der Arbeitszeit?
- Im Blockmodell zudem relevant, ob der Entgeltbestandteil schon in der Arbeitsphase in voller Höhe auszubezahlen oder zu halbieren ist?

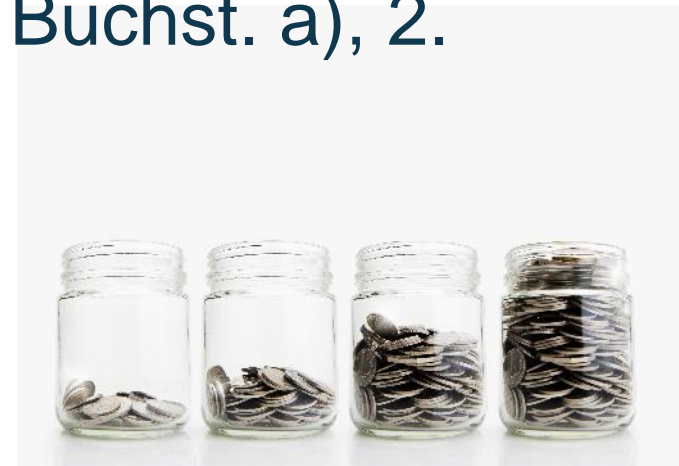
[Ausführungen im TV ATZ](#)

- § 3 Abs. 1 Nr. 1a AltTZG: Das **Regelarbeitsentgelt** für die Altersteilzeitarbeit ist vom Arbeitgeber um mindestens 20 % **aufzustocken**, wobei die Aufstockung auch weitere Entgeltbestandteile umfassen kann.
- **Regelarbeitsentgelt** (§ 6 Abs. 1 AltTZG): das auf einen Monat entfallende, vom Arbeitgeber **regelmäßig** zu zahlende sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelt, soweit es die Beitragsbemessungsgrenze des SGB III nicht überschreitet
- Das Regularbeitsentgelt ist ggf. jeden Monat neu festzusetzen (z. B. bei variablen Lohnbestandteilen)
- Zum Regularbeitsentgelt können – neben dem laufenden Arbeitsentgelt – z. B. gehören: vermögenswirksame Leistungen, Prämien und Zulagen, Sachbezüge und sonstige geldwerte Vorteile wie z. B. eine Firmenwagenüberlassung

[Ausführungen im TV ATZ](#)



- Arbeitsentgelte, die **einmalig** gezahlt werden, bleiben damit unberücksichtigt (Ausnahme: Verstetigung)
- Einmalzahlungen, die in jedem Kalendermonat zu 1/12 ausgezahlt werden, verlieren ihren Charakter als Einmalzahlungen
- Arbeitgeber kann **freiwillig** unregelmäßig zu zahlende Entgeltbestandteile aufstocken (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a), 2. Halbsatz AltTZG).



Behandlung von Mehrarbeitsvergütung/ Zulagen/ Zuschlägen beim Aufstockungsbetrag

Mehrarbeitsvergütung	„Echte“ Mehrarbeit bleibt generell unberücksichtigt; Ausnahme: Arbeitnehmer erhält – unabhängig von geleisteter Mehrarbeit – regelmäßig jeden Monat eine Pauschale für die Abgeltung von Mehrarbeit
Zulagen/Zuschläge	<p>Regelmäßige (monatliche) Zulagen werden berücksichtigt (z. B. Schmutzzulagen, Leistungs- und Erschwerniszulagen)</p> <p>Unregelmäßige Zulagen können berücksichtigt werden, wenn eine rückschauende Betrachtung der letzten 3 Monate ergibt, dass die Zulage tatsächlich gezahlt wurde; dann zählt sie im 4. Abrechnungsmonat zum Regelarbeitsentgelt, wenn sie auch in diesem Monat anfällt</p> <p>Referenzzeitraum: hat in jedem Monat neu zu erfolgen</p> <p>Grundsätze gelten generell auch für Zuschläge, wenn sie steuer- und sozialversicherungspflichtig sind</p>

Beispielsfall zur Einbeziehung von unregelmäßigen Zulagen in das Regelarbeitsentgelt

	Monat	Zulage gezahlt	Zulage für Regelarbeitsentgelt zu berücksichtigen
Vor der Altersteilzeit	November	Nein	
	Dezember	Ja	
Beginn der Altersteilzeit	Januar	Ja	
	Februar	Ja	
	März	Nein	
	April	Ja	
	Mai	Ja	
	Juni	Ja	
	Juli	Nein	
	August	Ja	
	September	Ja	
	Oktober	Ja	
	November	Ja	X
	Dezember	Ja	X

Beispiel zur Berechnung des Regelarbeitsentgelts (Blockmodell)

Entgeltbestandteile	Vor ATZ	In ATZ-AP	In ATZ-FP
Arbeitsentgelt	4.500 €	2.250 €	2.250 €
Leistungszulage	200 €	100 €	100 €
Sozialversicherungspflichtiges Regelarbeitsentgelt		2.350 €	2.350 €
Gesetzlicher Aufstockungsbetrag		470 € (20 % von 2.350 €)	470 € (20 % von 2.350 €)

Beispiel 1 zur Berechnung des Regelarbeitsentgelts bei variablen Bezügen

Entgeltbestandteile	Vor ATZ	In ATZ-AP	In ATZ-FP
Arbeitsentgelt	4.500 €	2.250 €	2.250 €
Leistungszulage	200 €	100 €	100 €
z. B. Bereitschaftsdienst	140 €	140 €	0 €
Sozialversicherungspflichtiges Regelarbeitsentgelt		2.490 €	2.350 €
Gesetzlicher Aufstockungsbetrag		498 € (20 % von 2.490 €)	470 € (20 % von 2.350 €)

Beispiel 2 zur Berechnung des Regelarbeitsentgelts Umgang bei variablen Bezügen

Entgeltbestandteile	Vor ATZ	In ATZ-AP	In ATZ-FP
Arbeitsentgelt	4.500 €	2.250 €	2.250 €
Leistungszulage	200 €	100 €	100 €
z. B. Bereitschaftsdienst	140 €	70 €	70 €
Sozialversicherungs- pflichtiges Regelarbeitsentgelt		2.420 €	2.420 €
Gesetzlicher Aufstockungsbetrag		484 € (20 % von 2.420 €)	484 € (20 % von 2.420 €)

Beispiel 3 zur Berechnung des Regelarbeitsentgelts bei Weihnachtsgeld

Entgeltbestandteile	Vor ATZ	In ATZ-AP	In ATZ-FP
Arbeitsentgelt	4.500 €	2.250 €	2.250 €
Leistungszulage	200 €	100 €	100 €
Weihnachtsgeld	4.500 €	2.250 €	2.250 €
Sozialversicherungs- pflichtiges Regelarbeitsentgelt		2.350 €	2.350 €
Gesetzlicher Aufstockungsbetrag		470 € (20 % von 2.350 €)	470 € (20 % von 2.350 €)

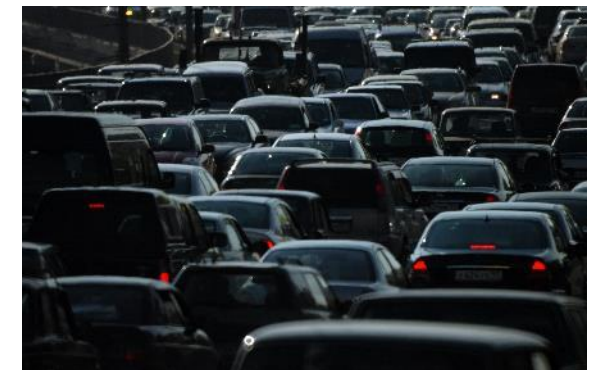
Beispiel zur Berechnung des Regelarbeitsentgelts Direktversicherung

Entgeltbestandteile	Vor ATZ	In ATZ-AP	In ATZ-FP
Arbeitsentgelt	4.500 €	2.250 €	2.250 €
Leistungszulage	200 €	100 €	100 €
EU mit einer DV nach § 3 Nr. 63 EStG	200 €	200 €	200 €
Sozialversicherungspflichtiges Regelarbeitsentgelt		2.150 €	2.150 €
Gesetzlicher Aufstockungsbetrag		430 € (20 % von 2.150 €)	430 € (20 % von 2.150 €)

Beispiel zur Berechnung des Regelarbeitsentgelts bei ungeminderten Entgeltbestandteilen

Beispiel: Dienstwagen – Wegfall FW in der Freistellungsphase

Entgeltbestandteile	Vor ATZ	In ATZ-AP	In ATZ-FP
Arbeitsentgelt	7.000 EUR	3.500 EUR	3.500 EUR
Dienstwagen 1 %	400 EUR	400 EUR	0 EUR
Dienstwagen 0,03 (25 km)	300 EUR	300 EUR	0 EUR
Sozialversicherungspflichtiges RAE für die Aufstockung		4.200 EUR	3.500 EUR
Gesetzlicher Aufstockungsbetrag		840 EUR (20 % v. 4.200 EUR)	700 EUR (20 % v. 3.500 EUR)



- Steuerfreiheit nach **§ 3 Nr. 28 EStG** und damit nach § 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV beitragsfrei
- steuerfreie Aufstockungsbeträge unterliegen dem **Progressionsvorbehalt** nach § 32 b Abs. 1g EStG
- für die Ermittlung des anzuwendenden Steuersatzes durch die Finanzverwaltung hat der Arbeitgeber die gezahlten Aufstockungsbeträge auf der **Lohnsteuerkarte auszuweisen**
- Arbeitgeber muss die Effekte des Progressionsvorbehalts nicht ausgleichen (Ausnahme: ausdrückliche Vereinbarung liegt vor)



- Der Arbeitgeber hat zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge zu zahlen, **mindestens** in der Höhe des Beitrags, der auf 80 % des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit entfällt, **begrenzt** auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 % der monatlichen BBG und dem Regelarbeitsentgelt, höchstens bis zur BBG RV (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 b AltTZG).

[Ausführungen im TV ATZ](#)

Beispiel 1 zur Berechnung der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge

Sozialversicherungspflichtiges Regelarbeitsentgelt	1.500 €
---	---------

80 % des Regularbeitsentgelts	1.200 €
-------------------------------	---------

Zusätzlicher Beitrag zur Rentenversicherung (18,6 % aus 1.200 €)	223 €
---	-------

Beispiel 2 zur Berechnung der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge

90 % der BBG (2024 West: 7.550 €)	6.795 €
Regelarbeitsentgelt	4.000 €
Differenzbetrag/Höchstbetrag	2.795 €
80 % des Regularbeitsentgelts	3.200 €
aber maximal	2.795 €
Zusätzlicher Beitrag zur Rentenversicherung (18,6 % aus 2.795 €)	519,87 €

- **Renten- und Arbeitslosenversicherung** (§ 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI sowie nach § 25 Abs. 1 SGB III)
- **Krankenversicherung:** generell Krankenversicherungspflicht (§ 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V); für die Arbeitsphase im Blockmodell gilt der allgemeine Beitragssatz; in der Freistellungsphase wird grds. ein ermäßigter Beitragssatz angesetzt
- **Pflegeversicherung** (§ 20 Abs. 1 Nr. 1 SGB XI)

Arbeitnehmer, die
das 55. Lebensjahr
vollendet haben,
bleiben
versicherungsfrei,
wenn sie:

In den letzten 5 Jahren vor Eintritt der Versicherungspflicht nicht
gesetzlich versichert waren

und

mindestens die Hälfte dieser 5 Jahre krankensicherungsfrei waren

oder

von der Krankenversicherungspflicht befreit waren

oder

wegen hauptberuflich selbstständiger Tätigkeit von der
Krankenversicherung ausgeschlossen waren.



Urlaub während der Altersteilzeit



Der Fall

- Der Arbeitnehmer wechselt von Vollzeit ins Blockmodell
- Arbeitsphase:
01.12.2020 – 31.03.2022
Freistellungsphase:
01.04.2022 – 31.07.2023
- 8 UT in 2022 gewährt ($3 \times 2,5 = 7,5$ UT).
- Der Arbeitnehmer verlangt noch Abgeltung für 53 UT aus 2022 (22 UT) und 2023 (30 UT)

Entscheidung des BAG (24.09.2019 – 9 AZR 481/18 -)

- Mit der Entscheidung, das Arbeitsverhältnis als Altersteilzeitarbeitsverhältnis im Blockmodell fortzuführen, treffen die Arbeitsvertragsparteien eine **Vereinbarung über die Verteilung** der Arbeitszeit für den Gesamtzeitraum der Altersteilzeit, die den Arbeitnehmer allein in der Arbeitsphase zur Arbeitsleistung verpflichtet und ihn in der Freistellungsphase von vornherein von der Arbeitspflicht entbindet.
- **Einem Arbeitnehmer, der sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befindet, steht mangels Arbeitspflicht kein gesetzlicher Anspruch auf Erholungsurlaub zu.**
- Die Berechnung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs nach § 3 Abs. 1 BUrlG bei Altersteilzeit im Blockmodell steht im Einklang mit **Unionsrecht**. Art. 7 Abs. 1 EGRL 88/2003 schreibt nicht vor, dass die Freistellungsphase der Altersteilzeit trotz fehlender Arbeitspflicht des Arbeitnehmers bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs wie ein Zeitraum, in dem die Arbeitsleistung zu erbringen war, berücksichtigt werden muss. Die Notwendigkeit eines Änderungsvertrags gewährleistet, dass der Arbeitnehmer frei über den Wechsel in Altersteilzeit entscheiden kann und zudem darüber, ob er ggf. ein Angebot des Arbeitgebers ablehnt, die Arbeitszeit während der Altersteilzeit nach dem Blockmodell zu verteilen



Kontinuierliches Modell	Anspruch auf den Urlaub wie bei allen Teilzeitbeschäftigten
Blockmodell	
Urlaubsanspruch im Jahr des Wechsels	keine Änderung (wenn die Zahl der Arbeitstage im Altersteilzeitarbeitsverhältnis im Verhältnis zuvor gleich bleibt)
Urlaubsanspruch im Jahr des Wechsels von der Arbeitsphase in die Freistellungsphase	anteiliger Urlaubsanspruch
kein Urlaubsanspruch in der Freistellungsphase	kein Erwerb von neuen Urlaubsansprüchen

! Tipp: Urlaub sollte im Blockmodell vor Ablauf der Arbeitsphase gewährt werden; ansonsten Hinweis in Altersteilzeitverträgen, dass mit Beginn der Freistellungsphase Urlaubsansprüche als erfüllt gelten.

Arbeitsunfähigkeit während der Altersteilzeit



Bemessungsgrundlage für die Entgeltersatzleistung (Krankengeld):

- in der verblockten sowie unverblockten Altersteilzeit das Teilzeitentgelt
- keine Pflicht des Arbeitgebers den Aufstockungsbetrag sowie die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge zu zahlen

§ 10 Abs. 2 AltTZG
spielt i. d. R. keine
Rolle mehr

- Sollte der Arbeitnehmer länger als 6 Wochen arbeitsunfähig sein und sich im Krankengeld- bzw. Krankentagegeldbezug befinden, kann kein Wertguthaben aufgebaut werden.
- Die Folge hiervon ist, dass für den geplanten Verlauf der ATZ-Freistellungsphase zu wenig Wertguthaben aufgebaut wird.
- Die ausgefallene Zeit kann z.B. über eine Verlängerung der Arbeitsphase (und hiermit Verkürzung der Freistellungsphase) nachgearbeitet werden oder seitens des Arbeitgebers wird das fehlende Wertguthaben aufgestockt (nur unter engen Voraussetzungen)
- Für gesetzlich versicherte Arbeitnehmer werden seitens der gesetzlichen Krankenversicherung Zusatzbeiträge zur Rentenversicherung aus dem Krankengeld geleistet, sodass Rentenversicherungspflicht besteht; dies gilt nicht für privat Krankenversicherte.
- Privat Krankenversicherte müssten freiwillig auf eigene Kosten eine Antragspflichtversicherung bei der DRV abschließen, damit der Aufstockungsbetrag zur Rentenversicherung vom Arbeitgeber gezahlt werden kann.

2 Monate Krankengeld in der Arbeitsphase mit Nacharbeit

3 Jahre Altersteilzeit: 1,5 Jahre AP + 1,5 Jahre FP



16 Monate Wertguthaben in
der Arbeitsphase

für 18 Monate Freistellungsphase

Nacharbeit: 1 Monat

17 Monate Wertguthaben

17 Monate Freistellungsphase

2 Monate Krankengeld in der Arbeitsphase ohne Nacharbeit

3 Jahre Altersteilzeit: 1,5 Jahre AP + 1,5 Jahre FP



16 Monate Wertguthaben in der
Arbeitsphase

für 18 Monate
Freistellungsphase

eingestelltes Wertguthaben: 2
Monate

18 Monate Wertguthaben

18 Monate Freistellungsphase

Beispielsfall zur Aussteuerung mit möglichem Rentenzugang

Vereinbarte Altersteilzeit:

01.01.2016 – 31.12.2017: 24 Kalendermonate Arbeitsphase

01.01.2018 – 31.12.2019: 24 Kalendermonate Freistellungsphase

Regelaltersrentenzugang: 01.01.2020; Altersrente für langjährig Versicherte ab 01.10.2017 möglich

Krankengeldbezug: 01.07.2016 – 30.11.2017

Aussteuerung zum 1.12.2017

Lösung:

Es könnte folgende Modifikation vorgenommen werden: Beginn der Freistellungsphase ab 01.12.2017 (Dauer: bis Wertguthaben aufgebraucht ist, so dass die Altersteilzeit am 31.05.2018 enden würde); ab dann bestünde ein Rentenzugang.



Aber: vorher immer mit dem zuständigen Rentenversicherungsträger abstimmen!



Unterbrechung der Altersteilzeit

Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger lassen eine Unterbrechung ohne Herbeiführung eines Störfalls in folgenden Fällen zu:

- Zubilligung einer Rente auf Zeit wegen voller Erwerbsminderung
- betriebsbedingt notwendige Rückkehr zur Beschäftigung mit bisheriger wöchentlicher Arbeitszeit in der Arbeits- und Freistellungsphase
- unbezahlter Urlaub und Pflegezeit mit vollständiger Freistellung von der Arbeitsleistung nach § 3 PflegeZG während der Arbeitsphase

Unterbrechung der Altersteilzeit. Beispiel

Altersteilzeit:	01.07.2016 – 30.06.2018
Arbeitsphase:	01.07.2016 – 30.06.2017
Freistellungsphase:	01.07.2017 – 30.06.2018
Regelaltersgrenze:	01.10.2018 (geminderter Rentenzugang ab 01.09.2016)
Unbezahlter Urlaub:	01.09.2016 – 31.10.2016

Lösung:

In den Monaten September und Oktober 2016 liegt keine Altersteilzeit vor. Das Altersteilzeitverhältnis ist entsprechend zu unterbrechen. Es besteht die Möglichkeit, die Arbeitsphase nach Beendigung der Unterbrechung ohne Veränderung der Dauer fortzusetzen. Es kann also vereinbart werden, dass die Arbeitsphase bis zum 31.08.2017 dauert, so dass die Freistellungsphase erst am 01.09.2017 beginnt und am 31.08.2018 endet.



Meldeverfahren

- einheitliches Meldeverfahren relevanter Tatbestände an die zuständige Krankenkasse
- Nach § 12 Abs. 1 DEÜV ist mit Beginn der AltTZG eine An- (Grund „13“) und Abmeldung (Grund „33“) zu erstatten, da sich der Personengruppenschlüssel auf „103 – Beschäftigte in AltTZG“ ändert.
- Das meldepflichtige Bruttoarbeitsentgelt (für Unterbrechungs- und Jahresmeldungen) ist nicht nur das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit, sondern der Gesamtbetrag, von dem Beiträge zur Rentenversicherung gezahlt worden sind.



Weitere Einzelfälle insbesondere aus dem Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherung vom 02.11.2010 zu entnehmen

IV. Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

- Ende aufgrund Befristung (§ 8 Abs. 3 AltTZG, § 23 TzBfG)
- Aufhebungsvertrag
- ordentliche Kündigung (§ 8 Abs. 1 AltTZG stellt klar, dass die Möglichkeit zur Inanspruchnahme von Altersteilzeit kein Kündigungsgrund im Sinne des KSchG ist)
- außerordentliche Kündigung (§ 626 BGB)
- außerdem: Sonderkündigungsrecht des Insolvenzverwalters (§ 113 S. 1 InsO)

[Ausführungen im TV ATZ](#)

Befristung und betriebsbedingte Kündigung (BAG v. 05.12.2002, 2 AZR 571/01)

Die Stilllegung des Betriebes stellt **kein dringendes betriebliches Erfordernis** dar, das nach § 1 Abs. 2 KSchG die Kündigung eines Arbeitnehmers, mit dem **Block-Altersteilzeit** vereinbart ist und der sich bereits in der **Freistellungsphase** befindet, sozial rechtfertigen kann. Dies gilt auch für eine Kündigung durch den Insolvenzverwalter.

Befristung und verhaltensbedingte Kündigung (BAG v. 05.04.2001, 2 AZR 217/00)

Der Verdacht einer schwerwiegenden strafbaren Handlung ist grundsätzlich auch dann geeignet, dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die Dauer einer längeren Frist unzumutbar zu machen, wenn der Arbeitnehmer bereits von der Arbeitspflicht freigestellt ist. Die unwiderrufliche Freistellung des Arbeitnehmers ist allerdings bei der Interessenabwägung zu berücksichtigen.



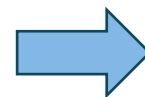
Störfall

Kündigung/
Aufhebungsvertrag/
Todesfall

Wertguthaben

Insolvenz

Zuerkennung
unbefristeter
vollen
Erwerbsminderungs
rente



Störfall liegt bei einem „Zuviel“ des Wertguthabens vor

[Ausführungen im TV ATZ](#)

Beispiel zur Fälligkeit der Beiträge bei der vollen unbefristeten Erwerbsminderungsrente

Beiträge aus dem Wertguthaben werden mit den Beiträgen der Entgeltabrechnung des Kalendermonats fällig, der auf den Monat folgt, in dem der Störfall eingetreten ist

Eintritt der Erwerbsminderung	16.11.2015
Eingang des Bescheids über Erwerbsminderungsrente	02.07.2016
Ende der Beschäftigung	02.07.2016
1. Störfall, Eintritt	15.11.2015
2. Störfall, Ende der Beschäftigung	02.07.2016
Abrechnungszeitraum	Juli 2016
Fälligkeit des monatlichen Arbeitsentgelts	31.07.2016
Fälligkeit der Beiträge aus dem Wertguthaben (für beide Störfälle)	27.08.2016

- Beitragssatz: für die Berechnung der Beiträge im Störfall sind die im Zeitpunkt der Fälligkeit dieser Beiträge jeweils geltenden Beitragssätze maßgebend (§ 23b Abs. 2 Satz 7 SGB IV)
- Steuer- und Beitragsfreiheit der bisher geleisteten Aufstockungsbeträge und zusätzlicher Rentenversicherungsbeiträge sowie der bisher vorgenommenen beitragsrechtlichen Behandlung des geleisteten Arbeitszeitentgelts bleibt bestehen
- vom Arbeitgeber freiwillig aufgebautes Wertguthaben (z. B. bei Krankengeldbezugszeiten) ist bei Ermittlung des für die Beitragsbemessung maßgeblichen Wertguthabens nicht zu berücksichtigen (wurde nicht erarbeitet)
- Besonderes Beitragsberechnungsverfahren: Summenfelder Modell

Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit (TV ATZ)



I. Anbahnung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

Berechtigter Personenkreis, Ausschlussgründe und Anforderungen an den Antrag sowie die Vereinbarung



- **räumlich:** Gebiet der BRD einschließlich Berlin-West, alte Bundesländer
 - **fachlich:** für alle zur Textilindustrie und zur Bekleidungsindustrie gehörenden Betriebe und selbstständigen Betriebsabteilungen
 - **persönlich:** alle Beschäftigten (gewerbliche Arbeitnehmer, Angestellte, Meister)
- ➔ **Ausnahme:** Heimarbeiter, gesetzliche Vertreter juristischer Personen, leitende Angestellte i. S. d. § 5 Abs. 3 BetrVG, außertarifliche Angestellte i. S. d. regionalen Tarifverträge; in der Bekleidungsindustrie u.a. in dem Bereich Westfalen Angestellte mit einem Einkommen oberhalb der höchsten Tarifgruppe

Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages

- Vollendung des 60. Lebensjahres
- Betriebszugehörigkeit von mindestens 10 Jahren (ununterbrochen)
- Ausschlussgrund:
Quotenregelung (2 % der Beschäftigten des Betriebes machen von einer Altersteilzeitregelung Gebrauch oder diese Grenze würde durch den Abschluss eines Altersteilzeitvertrages überschritten)

Kriterien des Überforderungsschutz nach § 2 Ziff. 2 AltTZG

- Betriebsbegriff: BAG vom 12.08.2008 – 9 AZR 620/07
- Beschäftigte des Betriebes: Gewerbliche Arbeitnehmer, Angestellte, Meister; Teilzeitkräfte zählen anteilig: Beschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Std. sind mit 0,5 und mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen

Nicht mitzuzählen:

- Schwerbehinderte, Gleichgestellte
 - Auszubildende
 - im Betrieb beschäftigte Zeitarbeitnehmer (Arbeitnehmer des Verleihers)
 - Komplementäre, Vorstandsmitglieder AG, GmbH-Geschäftsführer, Geschäftsführer KG (die zugleich Kommanditisten sind, wenn sie persönlich unabhängig sind)
 - Heimarbeiter/Gleichgestellte
 - Arbeitnehmer mit ruhendem Arbeitsverhältnis, wenn eine Vertretung existiert (Beispiel: Elternzeit)
- für die Berechnung der Zahl der Beschäftigten ist der **Durchschnitt der letzten 12 Kalendermonate vor Abschluss des Altersteilzeitvertrages** mit dem Beschäftigten maßgebend

Beispiel zur Quotenberechnung

Ein Arbeitnehmer beantragt am 02.03.2024 zum 01.07.2024 in Altersteilzeit gehen zu können. Ein Arbeitnehmer hat zur Zeit des Antrags bereits einen Vertrag abgeschlossen. Der Arbeitgeber will am 31.03.2024 den Altersteilzeitvertrag abschließen. Wie berechnet sich die Quote?

März 2023	80	1 219 Beschäftigte : 12 = 101,58
April 2023	100	
Mai 2023	90	101,58 x 2 % = 2,0316
Juni 2023	100	abgerundet: 2 Arbeitnehmer
Juli 2023	99	
August 2023	105	
September 2023	110	
Oktober 2023	100	
November 2023	90	
Dezember 2023	120	
Januar 2024	115	
Februar 2024	110	

Beispiel zur Quotenberechnung in Betrieben mit mehr als 150 Beschäftigten

Bei einem Betrieb mit 176 Mitarbeitern ergibt sich bei einer 2-Prozent-Quote ein rechnerisches Ergebnis von 3,52.

(176 Mitarbeiter x 0,02 = **3,52** Mitarbeiter)

Damit war die Quote bislang mit **3 Mitarbeitern** in Altersteilzeit ausgeschöpft. Seit der Tarifrunde 2021 wird das rechnerische Ergebnis von 3,52 auf 4 aufgerundet. Die Quote ist damit seitdem erst **mit 4 Mitarbeitern** in Altersteilzeit ausgeschöpft.

Übersteigt die Zahl der Antragsteller die 2-Prozent-Quote:
Auswahlentscheidung durch Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam

1. Nach Kriterienkatalog:

- längere Betriebs-/Unternehmenszugehörigkeit
- Nachtschichtarbeit
- Drei- und Mehrschichtsystem
- besonders messbare Belastung
- Schwerbehinderung/gesundheitliche Beeinträchtigung für Tätigkeit
- früherer Geburtsjahrgang

! **Achtung:** absolute Verdrängung der Kriterien von oben nach unten

Anspruchsberechtigt sind vier Arbeitnehmer, nach der Quote dürfen aber nur 3 Arbeitnehmer Altersteilzeit vereinbaren.
Wer hat keinen Anspruch?

A, geb. 1963, 14 Jahre BZ

B, geb. 1963, 25 Jahre BZ

C, geb. 1964, 12 Jahre BZ, schwerbehindert

D, geb. 1965, 12 Jahre BZ, Dauernachtschicht

Zur Erinnerung der Katalogkriterien:

- Längere Betriebs-/Unternehmenszugehörigkeit
- Nachtschichtarbeit
- Drei- und Mehrschichtsystem
- besonders messbare Belastung
- Schwerbehinderung/gesundheitliche Beeinträchtigung für Tätigkeit
- früherer Geburtsjahrgang

2. Mittels freiwilliger Betriebsvereinbarung:

Kriterien aus Kriterienkatalog neu regelbar: Umstellung, Erweiterung, Einschränkungen, Festlegung ganz anderer Kriterien

3. Nicht einvernehmlich:

Arbeitgeber kann Landeschlichter/Direktor der Landesarbeitsagentur als Schlichter anrufen

oder

Arbeitgeber entscheidet nach Kriterienkatalog ohne den Betriebsrat

Beschränkung bzw. Ablehnung eines Antrags auf Altersteilzeit nach § 2 Ziff. 3 TV ATZ

- berechtigtes betriebliches Interesse auf Weiterbeschäftigung (insbesondere wegen der Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen)
- Möglichkeiten (**Beratung** mit dem Betriebsrat erforderlich)
 - Beschränkung auf ein bestimmtes Modell
 - Beginn der geltend gemachten Altersteilzeit um bis zu 12 Monate verschieben oder
 - beantragte Laufzeit reduzieren
- Ablehnung des Antrags auf Altersteilzeit **in Einvernehmen** mit dem Betriebsrat; bei fehlender Einigung: Möglichkeit der Anrufung des Landesschlichters oder des Direktors der Landesarbeitsagenturen („der Arbeitgeber kann“)

Möglichkeit bei wirtschaftlichen Gründen:

- Begrenzung der Quote für den Abschluss von Altersteilzeitverträgen
- Begrenzung der Zahl der abzuschließenden Altersteilzeitverträge
- Außerkraftsetzen des TV ATZ insgesamt

- Wirtschaftliche Gründe beispielhaft in § 2 Ziff. 4 TV ATZ aufgeführt
- Nachweis durch entsprechende Unterlagen

➔ Nur durch **abweichende tarifliche Vereinbarung** möglich

- Teilzeitmodell und Blockmodell möglich
- Mindestdauer: 24 Kalendermonate
- Höchstdauer: 5 Jahre

 am Ende des Arbeitsverhältnisses muss jedoch ein Anspruch auf Altersrente bestehen

- Mindestinhalt: Name des Arbeitnehmers, gewünschter Beginn der Altersteilzeit, Modell der Altersteilzeit, Dauer der Altersteilzeit
- Schriftlich und **frühestens 6 Monate**, spätestens **3 Monate**, vor dem angestrebten Beginn der Altersteilzeit zu stellen (Beginn muss vor dem Ende der Laufzeit des Tarifvertrages liegen (aktuell: 28.02.2025))
- Mitteilungsfrist für den Arbeitgeber: schriftlich und innerhalb von **2 Monaten nach Eingang des Antrags**

Beispiel 1 zum Antrag auf Altersteilzeit nach § 4 TV ATZ

Arbeitnehmer Lustlos reicht am 04.03.2024 einen schriftlichen ATZ-Antrag vom 01.10.2024 bis 30.09.2028 für das Blockmodell ein. Es gilt der TV ATZ , die persönlichen Voraussetzungen sind erfüllt. Arbeitgeber Streitbar muss zur Erfüllung der 2-Prozent-Quote noch einen ATZ-Antrag bewilligen, will Lustlos aber nicht gehen lassen. Was kann er tun?

Lösung:

Der verfrühte Antrag ist unwirksam.

Beispiel 2 zum Antrag auf Altersteilzeit nach § 4 TV ATZ

Arbeitnehmer Lustlos stellt den ATZ-Antrag nochmal 1 Monat später.
Die 2-Prozent-Quote ist noch nicht erfüllt. Arbeitgeber Y will Lustlos aber nicht gehen lassen. Was kann er tun?

Lösung:

Arbeitgeber muss innerhalb von 2 Monaten schriftlich reagieren.

a) Weiterbeschäftigung liegt im betrieblichen Interesse (§ 2 Ziff. 3 TV ATZ):

- Antrag modifizieren nach Beratung mit dem Betriebsrat (Altersteilzeit wird unattraktiver)
 - Beschränkung auf ein Modell
 - Verschiebung um 12 Monate
 - Reduzierung der Laufzeit

Tipp: Äußerungsfrist setzen

- Antrag ablehnen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat (ggf. Schlichtung)

- b) Weiterbeschäftigung liegt nicht im betrieblichen Interesse:
- Arbeitgeber hat 2 Monate Zeit bis zur schriftlichen Ablehnung § 4 Ziff. 3
 - Er kann auf Antragstellung eines Arbeitnehmers mit längerer Betriebszugehörigkeit hinwirken
 - aktuelle Prüfung der 2-Prozent-Quote anhand der aktuellen Beschäftigtenzahlen

Beispiel 3 zum Antrag auf Altersteilzeit nach § 4 TV ATZ

Arbeitnehmer Lustlos stellt den ATZ-Antrag ordnungsgemäß 6 Monate vor gewünschtem ATZ-Beginn. Arbeitgeber Streitbar hat die Hoffnung, dass sich die Beschäftigtenzahlen bis zum Abschluss des ATZ-Vertrages so entwickeln, dass die 2-Prozent-Quote auch ohne den Antrag überschritten ist.

Was kann er tun?

- Arbeitgeber muss innerhalb von **2 Monaten den Antrag** begründet bescheiden.
- Schriftform
- Aufnahme eines **Vorbehaltes**:
„soweit zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses Quote nicht erfüllt.“
- Abschluss eines ATZ-Vertrages erst kurz vor Beginn der ATZ, wenn 2-Prozent-Quote doch nicht überschritten wird

- Charakter der Vereinbarung: **befristetes Arbeitsverhältnis** i. S. d. § 14 TzBfG (Zulässigkeit nach § 8 Abs. 3 AltTZG i. V. m. § 23 TzBfG); lex specialis zu § 41 SGB VI
- **Schriftform** (§ 14 Abs. 4 TzBfG) vor Beginn der Altersteilzeit (grundsätzlich keine rückwirkende Vereinbarung möglich)
- Möglichkeit der ordentlichen Kündigung muss ausdrücklich vereinbart werden (§ 15 Abs. 4 TzBfG)

Mitwirkungs- und Erstattungspflichten des Arbeitnehmers



- unverzügliche **Anzeige von Änderungen** der ihn betreffenden Verhältnisse, die seinen Vergütungsanspruch oder den Anspruch auf Aufstockungszahlungen berühren
- Pflicht zur frühestmöglichen **Rentenantragsstellung** ohne versicherungsmathematischen Abschlag wegen Alters/vergleichbare Leistungen, die zur Beendigung des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses führen und unverzügliche **Unterrichtung des Arbeitgebers** (ggf. Pflicht zur Glaubhaftmachung)
- **Zurückbehaltungsrecht bzw. Rückzahlungsanspruch** des Arbeitgebers
- Unverzügliche **Mitteilung** zur Arbeitslosmeldung (Personen, deren wöchentliche regelmäßige Arbeitszeit weniger als 15 Std. beträgt und Sozialversicherungspflicht nur wegen der Höhe des Entgelts besteht)



II. Durchführung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

Häufige Arbeitszeit und ihre Verteilung



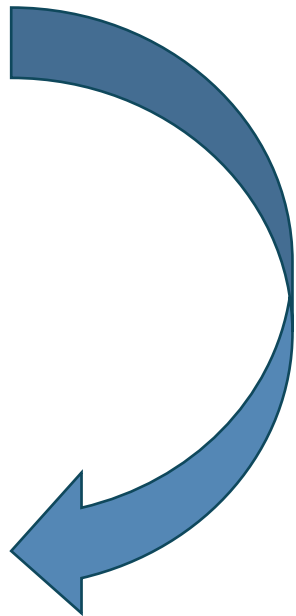
- Wöchentlich **regelmäßige Arbeitszeit** beträgt die **Hälfte** der bisherigen individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im Rahmen der tariflichen Bestimmungen (Achtung: Grenzen der Versicherungspflicht nach SGB III dürfen nicht unterschritten werden)
- Wahl zwischen **Teilzeit- und Blockmodell**

- bei Anordnung **notwendiger zusätzlicher Arbeit**, ist diese innerhalb einer Frist von **6 Monaten** durch **Freizeit** auszugleichen
- bei Krankheit, Urlaub oder ähnlichen Gründen: **weitere** Frist von **6 Monaten**
- Mehrarbeit, die über die in § 5 Abs. 4 AltTZG festgelegten Grenzen hinausgeht, ist unzulässig (Geringfügigkeitsgrenzen nach § 8 SGB IV)

Entgeltbestandteile während der Altersteilzeit



Entgeltbestandteile während der Altersteilzeit nach §§ 6, 7 TV ATZ



- 1 Bruttoaltersteilzeitentgelt, § 6 TV ATZ
- 2 Aufstockungsbetrag, § 7 TV ATZ
- 3 zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge,
§ 7 TV ATZ

- Festes Altersteilzeitentgelt: alle der **Lohnsteuer und Sozialversicherung** unterliegenden **laufenden Bezüge** (Lohn und Gehalt, soweit der Beschäftigte Anspruch hat)
- Altersteilzeitentgelt wird nach Maßgabe der **verminderten** durchschnittlichen individuellen regelmäßigen **Arbeitszeit** gezahlt

Variable Entgeltbestandteile (z. B. Akkord, Prämien, Zulagen) (§ 6 Ziffer 3 TV ATZ):

- Zahlung entsprechend der **geleisteten** oder aus **anderen Gründen** zu vergütenden Arbeitsstunden zu ermitteln
- Besonderheit im **Blockmodell**: Entgeltbestandteile werden zur 1/2 in der Arbeits- und zur 1/2 in der Freistellungsphase monatlich gezahlt; die in der Freistellungsphase zu berücksichtigenden hälftigen variablen Entgeltbestandteile werden aus dem Durchschnitt der Arbeitsphase ermittelt

Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge (§ 6 Ziffer 4 TV ATZ)

➔ Zahlung erfolgt nach **tatsächlichem Anfall** der geleisteten Arbeit (entsprechend der regionalen MTV oder betrieblichen Vereinbarungen)

! **Tipp:** ggf. für das **Blockmodell** eine Regelung (Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglich) für die Freistellungsphase treffen, um eine erhebliche Reduktion des Arbeitsentgelts in der Freistellungsphase zu verhindern

Vermögenswirksamen Leistungen (§ 6 Ziffer 2 TV ATZ):

- im Teilzeitmodell **anteilig** entsprechend dem Verhältnis Arbeitszeit zur tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit
- im Blockmodell erfolgt die Auszahlung in **voller Höhe** in der Arbeitsphase

Einmalzahlungen (tarifliches Urlaubsgeld, Jahressonderzahlungen) (§ 6 Ziffer 5 TV ATZ)

- im Teilzeitmodell entsprechend tarifvertraglicher Regelungen für Teilzeitbeschäftigte
- im Blockmodell besteht der Anspruch jeweils zur $\frac{1}{2}$ in der Arbeits- und Freistellungsphase

Beispiel zur Entgeltumwandlung

	Teilzeitmodell		Arbeitgeberbeitrag	Blockmodell	
	VWL	Eigenleistung		VWL	Eigenleistung
1. Jahr	120 €	120 €	105 €	240 €	0 €
2. Jahr	120 €	120 €	105 €	240 €	0 €
3. Jahr	120 €	120 €	105 €	0 €	240 €
4. Jahr	120 €	120 €	105 €	0 €	240 €



kein Nachteil bei einem Modell

Altersteilzeitentgelt nimmt an der **allgemeinen tariflichen Entwicklung** teil

Bei Aussetzung (ganz oder teilweise) gemäß der tariflichen Bestimmungen oder betrieblicher Unwirksamkeit, gilt dies auch für das **Altersteilzeitentgelt**

- Beschäftigte in Altersteilzeit können von der Kurzarbeit ausgenommen werden
- oder**
- Arbeitgeber zahlt Beschäftigten für die Dauer der Kurzarbeit die Aufstockung nach § 7 TV ATZ

Bestimmung des Aufstockungsbetrags (§ 7 TV ATZ)

Gesetz (§ 3 Abs. 1 Nr. 1a AltTZG) zum Aufstockungsbetrag

- Das Regelarbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit ist vom Arbeitgeber um **mindestens 20 %** aufzustocken, wobei die Aufstockung auch weitere Entgeltbestandteile umfassen kann
- Regelarbeitsentgelt (§ 6 Abs. 1 AltTZG): das auf einen Monat entfallende, vom Arbeitgeber regelmäßig zu zahlende sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelt, **soweit es die Beitragsbemessungsgrenze des SGB III nicht überschreitet**

Tarifvertrag (§ 7 Ziffer 1, 2,3 TV ATZ) zum Aufstockungsbetrag

- Aufstockungsbetrag in Höhe von **650 €** (Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses bis 01.09.2023), **700 €** (Beginn ab 01.10.2023) und **750 €** (Beginn ab 01.09.2024) bei Vollzeit (Teilzeit anteilig) auf das während der Altersteilzeit gezahlte Arbeitsentgelt, **mindestens jedoch in Höhe von 20 %** des für die Altersteilzeit gezahlten **Regelarbeitsentgelts** (§ 3 Abs.1 Nr.1 a) AltTZG).
- Der Aufstockungsbetrag darf jedoch zusammen mit dem **Nettoarbeitsentgelt** in der Altersteilzeit monatlich **100 %** des Nettoarbeitsentgelts, welches der Beschäftigte ohne Altersteilzeit erhalten hätte, **nicht überschreiten**

! Beispielsrechnung: bei einem Aufstockungsbetrag von 700 € ist eine konkrete Berechnung relevant ab einem Regelarbeitsentgelt von 7.000 €

Beispiel zur Begrenzung des Aufstockungsbetrages

Arbeitnehmer mit
einem Bruttoentgelt
von 3.500 €,
30 Jahre,
Steuerklasse I,
keine Kirchen-
steuer, keine Kinder
(Brutto-Netto-
Rechner)

	Vor der Altersteilzeit	In der Altersteilzeit
Brutto	3.500,00 €	1.750,00 €
Steuern	432,75 €	59,75 €
Sozialabgaben	736,75 €	368,38 €
Netto	2.330,50 €	1.321,88 €
Aufstockungsbetrag	-	650,00 €
		1.971,88 €

Der Arbeitgeber hat zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge zu zahlen, **mindestens** in der Höhe des Beitrags, der auf 80 % des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit entfällt, **begrenzt** auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 % der monatlichen BBG und dem Regelarbeitsentgelt, höchstens bis zur BBG RV (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 b AltTZG).

- **Anzeigepflicht** der Nebentätigkeiten
- keine Nebentätigkeit erlaubt, die die in § 5 Abs. 3 AltTZG festgelegten Grenzen überschreiten (unberücksichtigt bleiben Tätigkeiten, die der Beschäftigte bereits innerhalb der letzten 5 Jahre vor Beginn der Altersteilzeit ständig ausgeübt hat)



Bei einem Überschreiten der in § 5 Abs 3 AltTZG genannten Grenzen: Entfall des Anspruchs auf einen Aufstockungsbetrag sowie zusätzlicher Rentenbeiträge; ggf. Rückerstattungspflicht

Arbeitsunfähigkeit während der Altersteilzeit



Arbeitsunfähigkeit mit Entgeltfortzahlungsanspruch und ärztlich veranlassten Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation mit Entgeltfortzahlungsanspruch: Zahlung des **Altersteilzeitentgelts und Aufstockungsbetrag**

- Besonderheit im **Blockmodell**:

Der Beschäftigte ist verpflichtet, **50 % der krankheitsbedingten Ausfallzeiten** in der Arbeitsphase, für die kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, am Ende der Arbeitsphase **nachzuarbeiten**. Die Dauer der Freistellungsphase verkürzt sich entsprechend (§ 8 Ziff. 2 TV ATZ)



Urlaub während der Altersteilzeit

Kontinuierliches Modell	Anspruch auf den Urlaub wie bei allen Teilzeitbeschäftigten
Blockmodell	
Urlaubsanspruch im Jahr des Wechsels	keine Änderung
Urlaubsanspruch im Jahr des Wechsels von der Arbeitsphase in die Freistellungsphase	anteiliger Urlaubsanspruch (wenn die Zahl der Arbeitstage im Altersteilzeitarbeitsverhältnis im Verhältnis zuvor gleich bleibt)
kein Urlaubsanspruch in der Freistellungsphase	kein Erwerb von neuen Urlaubsansprüchen



Tipp: Urlaub sollte im Blockmodell vor Ablauf der Arbeitsphase gewährt werden; ansonsten Hinweis in Altersteilzeitverträgen, dass mit Beginn der Freistellungsphase Urlaubsansprüche als erfüllt gelten

Insolvenzsicherung



- Der Arbeitgeber hat gegenüber dem Beschäftigten **beim Abschluss** des Altersteilzeitvertrages den **Nachweis** zu erbringen, dass er die im Blockmodell entstandenen und noch nicht erfüllten Ansprüche des Beschäftigten aus der Arbeitsphase (Wertguthaben), einschließlich der darauf entfallenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung insolvenzgesichert hat
- § 8a Abs. 3 AltTZG: danach alle 6 Monate Nachweis in Textform (Betriebspartner können eine andere gleichwertige Art und Form des Nachweises vereinbaren)
- Insolvenzversicherung „**in geeigneter Weise**“



Rahmenvereinbarung zur Insolvenzversicherung von Altersteilzeitwertguthaben in der deutschen Textil- und Modeindustrie vom 08.01.2007





- bestehende betriebliche Regelungen werden durch den Tarifvertrag nicht verdrängt, wenn sie mindestens wertgleich sind
- betrieblich kann von den Bestimmungen dieses Tarifvertrages durch **wertgleiche Regelungen** abgewichen werden
- Vereinbarungen mit leitenden Angestellte und AT- Angestellte können von **sämtlichen** Regelungen des **TV ATZ** abweichen

III. Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

- zu dem zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten vereinbaren Zeitpunkt
- mit Beginn des Kalendermonats, für den der Beschäftigte eine der in § 5 Abs. 1 Nr. 3 AltTZG aufgeführte Leistungen beziehen
- mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, in dem der Beschäftigte eine Altersrente ohne Abschlag oder eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens beanspruchen kann (§ 5 Abs. 1 Nr. 2 ATG) oder
- durch ordentliche und außerordentliche Kündigung

Endet das Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach dem Blockmodell vorzeitig, so hat der Beschäftigte bzw. dessen Erben Anspruch auf eine **etwaige Differenz** zwischen den **ausgezahlten Leistungen (Altersteilzeitentgelt und Aufstockungsbetrag)** und dem Entgelt seiner **tatsächlichen Beschäftigung (Arbeitsphase)**.



Störfall

Sie haben es geschafft!

**Haben Sie ganz herzlichen
Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

Katrin Kandaouroff

Leiterin Referat Tarifpolitik, Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin) / Mediatorin

Telefon: +49 30 726220-27

E-Mail: kkandaouroff@textil-mode.de