Arbeitsrechtsregelung zur Gewährung von Altersteilzeit

Vom 20. Juli 2005

(ABl. 2005 S. 262), geändert am 28. März 2006 (ABl. 2006 S. 204)

§ 1
Grundsatz

[1]Altersteilzeitarbeit dient dem gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand und der damit verbunden Ermöglichung der Einstellung einer oder eines Arbeitslosen. [2]Altersteilzeitarbeit stellt darüber hinaus ein Mittel zum sozialverträglichen Abbau von Stellen dar. [3]Die Arbeitsrechtsregelung ist im Wesentlichen eine Umsetzung des Altersteilzeitgesetzes (ATZG)[1], das in seiner jeweils geltenden Fassung auf die abgeschlossenen Altersteilzeitverhältnisse Anwendung findet.

§ 2
Voraussetzung, Dauer, Fristen

(1) [1]Der Arbeitgeber kann mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die die Voraussetzungen des § 2 ATZG erfüllen und eine Beschäftigungszeit von mindestens fünf Jahren vollendet haben, die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes vereinbaren. [2]Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Dritten Buches des Sozialgesetzbuches sein.

(2) [1]Ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis kann längstens für die Dauer des maximalen Leistungszeitraums, § 4 Abs. 1 ATZG, vereinbart werden. [2]In Fällen eines notwendigen Stellenabbaus kann abweichend von Satz 1 die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses für bis zu zehn Jahre vereinbart werden. [3]Die Altersteilzeitarbeit kann im Teilzeit- oder im Blockmodell geleistet werden. [4]Sie muss spätestens zum 1. Dezember 2009 beginnen.

(3) Die Vereinbarung über Altersteilzeitarbeit kann längstens ein Jahr im Voraus getroffen werden.

(4) [1]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat drei Monate vor geplantem Beginn der Altersteilzeit diese schriftlich beim Arbeitgeber zu beantragen. [2]Von dieser Frist kann einvernehmlich abgewichen werden.

---

1 Nr. **544**.

§ 3
Bezüge, Aufstockungsleistungen

(1) [1]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält als Bezüge die sich für entsprechende Teilzeitkräfte bei Anwendung der KDAVO ergebenden Beträge. [2]Mit Beginn der Altersteilzeit erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter abweichend von § 37 KDAVO monatlich ein Zwölftel der für die Teilzeitbeschäftigung zu gewährenden Sonderzahlung (Sonderzahlungszulage). [3]Die gemäß § 37 KDAVO zu gewährende einmalige Sonderzahlung entfällt insoweit, als Monate mit der Zahlung der Sonderzahlungszulage belegt sind.

(2) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält Aufstockungsleistungen gemäß den Anspruchsvoraussetzungen nach § 3 Abs. 1 ATZG.

(3) [1]Der Aufstockungsbetrag muss so hoch sein, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter 85 Prozent des Nettobetrages des bisherigen Arbeitsentgelts erhält (Mindestnettobetrag). [2]Für die Berechnung des Mindestnettobetrages ist die Rechtsverordnung nach § 15 Satz 1 Nr. 1 ATZG zu Grunde zu legen. [3]Bei der Ermittlung des bisherigen Arbeitsentgelts ist die abweichende Regelung zur Sonderzahlung als regelmäßiges Entgelt (Absatz 1 Satz 2) entsprechend zu berücksichtigen.

(4) [1]In den Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht der Anspruch auf die Aufstockungsleistung zur gesetzlichen Rentenversicherung längstens für die Dauer der Entgeltfortzahlung. [2]Die übrigen Aufstockungsbeträge werden in den Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit längstens für die Dauer der Entgeltfortzahlung und darüber hinaus längstens für die Dauer von weiteren 33 Wochen geleistet.

(5) Ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Blockmodell während der Arbeitsphase über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung hinaus arbeitsunfähig erkrankt, verlängert sich die Arbeitsphase um die Hälfte des den Entgeltfortzahlungszeitraum übersteigenden Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit; in dem gleichen Umfang verkürzt sich die Freistellungsphase.

§ 4
Nebentätigkeit

[1]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter darf während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses keine Beschäftigungen oder selbstständige Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB I überschreiten, es sei denn, diese Beschäftigungen oder selbstständige Tätigkeiten sind bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeitsverhältnisse ständig ausgeübt worden. [2]Bestehende Regelungen über Nebentätigkeiten bleiben unberührt.

§ 5
Mitwirkungspflicht

[1]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat Änderungen der sie oder ihn betreffenden Verhältnisse, die für den Anspruch auf die Erstattung der Aufstockungsleistungen erheblich sind, dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. [2]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat dem Arbeitgeber zu Unrecht gezahlte Leistungen, die die im Altersteilzeitgesetz vorgesehenen Leistungen übersteigen, zu erstatten, wenn es die unrechtmäßige Zahlung dadurch bewirkt hat, dass sie oder er seine Mitwirkungspflicht verletzt hat.

§ 6
Ende des Arbeitsverhältnisses

(1) [1]Das Arbeitsverhältnis endet, unbeschadet anderer Beendigungstatbestände der KDAVO, zu dem in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Zeitpunkt. [2]Das Arbeitsverhältnis endet vorzeitig mit Ablauf des Monats, in welchem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine Altersrente bezieht.

(2) [1]Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter und der Arbeitgeber können aus wichtigem Grund das Altersteilzeitverhältnis vorzeitig beenden und als reguläres Arbeitsverhältnis weiterführen. [2]Ein wichtiger Grund kann die fehlerhafte Rentenauskunft vor Beginn des Altersteilzeitverhältnisses sein, wenn der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter bereits vor dem vertraglich vereinbarten Ende ein ungeminderter Rentenanspruch zusteht oder zu ihren oder seinen Lasten eine falsche Rentenhochrechnung erteilt wurde.

(3) [1]Endet das Arbeitsverhältnis im Blockmodell vorzeitig (etwa durch Tod, Kündigung, Erwerbsminderung, Insolvenz), hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den nach § 3 gezahlten Bezügen und Aufstockungsleistungen und den Bezügen für den Zeitraum seiner tatsächlichen Beschäftigung, die sie oder er ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte. [2]Bei Tod der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters steht dieser Anspruch den Erben zu. [3]Es wird auf das allgemeine Bereicherungsrecht und die §§ 7a, 23b SGB IV verwiesen.

§ 7
Nachteilsausgleich

[1]Entsteht aus Anlass eines notwendigen Stellenabbaus für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter durch die Inanspruchnahme einer vorzeitigen Rente ein individueller Rentennachteil (§ 41 SGB VI), so erfolgt ein Nachteilsausgleich durch die Zahlung eines pauschalen Einmalbetrages, der sich bei einem monatlichen Gesamtversorgungsanspruch von bis zu 920 Euro aus 154 Euro pro 0,3 Prozent der zu erwartenden Rentenkürzung errechnet. [2]Übersteigt der Gesamtversorgungsanspruch den Betrag von 920 Euro, wird für jeweils volle 100 Euro der Überschreitung der Nachteilsausgleich um zehn Prozent gekürzt. [3]Die

Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat die Rentenkürzung unter Vorlage der endgültigen Rentenbescheide nachzuweisen.

§ 8
Übergangsbestimmungen

(1) Für Altersteilzeitverträge, die vor dem 1. Oktober 2005 abgeschlossen wurden, gilt weiterhin die Altersteilzeit- und Vorruhestandsordnung vom 13. Mai 1998 (ABl. 1998 S. 198), zuletzt geändert am 7. November 2001 (ABl. 2002 S. 62).

(2) Bei Altersteilzeitverträgen, die vor dem 1. Oktober 2005 abgeschlossen wurden, kann für die Zukunft einzelvertraglich eine Zulage gemäß § 3 Abs. 1 Satz 2 vereinbart werden.

(3) Bei Altersteilzeitverträgen, die vor dem 1. Oktober 2005 abgeschlossen wurden, bleibt die Änderung der regelmäßigen Arbeitszeit gemäß § 13 KDAVO bei der Berechnung des Beginns der Freistellungsphase unberücksichtigt.