

**Durchführungshinweise  
zum Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ)  
vom 5. Mai 1998**  
(zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 2 vom 30. Juni 2000)

## Inhaltsverzeichnis

		<b>Seite</b>
<b>I.</b>	<b><u>Allgemeines</u></b>	<b>3</b>
<b>II.</b>	<b><u>Hinweise zum Tarifvertrag</u></b>	<b>3</b>
1.	<b>Präambel</b>	3
2.	<b>Geltungsbereich</b>	4
3.	<b>Voraussetzungen der Altersteilzeit (§ 2 TV ATZ)</b>	4
3.1	Grundsätze	4
3.2	Ermessensregelung und Anspruch	4
3.3	Ablehnung von Altersteilzeitvereinbarungen	5
3.4	Beginn der Altersteilzeitarbeit und Mindestdauer	5
3.5	Altersteilzeitvereinbarung	6
4.	<b>Reduzierung und Verteilung der Arbeitszeit (§ 3 TV ATZ)</b>	6
4.1	Reduzierung der Arbeitszeit	6
4.2	Begriff der bisherigen Arbeitszeit	6
4.3	Verteilung der Arbeitszeit	7
4.4	Bewährungs- und Tätigkeitsaufstiege im Blockmodell	8
5.	<b>Höhe der Bezüge (§ 4 TV ATZ)</b>	8
5.1	Grundsatz der Halbierung	8
5.2	Bezügebestandteile, die in voller Höhe zustehen	9
5.3	Wechselschicht- und Schichtzulagen	9
5.4	Einmalzahlungen und vermögenswirksame Leistungen	9
5.5	Überstunden	10
5.6	Bezüge bei Pkw-Fahrerinnen und –Fahrern	10
6.	<b>Aufstockungsleistungen (§ 5 TV ATZ)</b>	10
6.1	Aufstockungsbetrag (§ 5 Abs. 1)	10
6.2	Mindestnettobetrag (§ 5 Abs. 2)	11
6.3	Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung des Aufstockungs- betrages	18
6.4	Zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge (§ 5 Abs. 4)	18
6.5	Zuschüsse zu vergleichbaren Aufwendungen	20
6.6	Aufstockungsleistungen für die gesamte Dauer der Altersteilzeitvereinbarung	20
6.7	Abfindung (§ 5 Abs. 7)	21
7.	<b>Nebentätigkeiten (§ 6 TV ATZ)</b>	21
8.	<b>Urlaub (§7 TV ATZ)</b>	

	Seite	
9.	<b>Nichtbestehen des Anspruches bzw. Ruhen der Aufstockungsleistungen (§ 8 TV ATZ)</b>	21
9.1	langfristige Erkrankungen	22
9.2	Abtretung der Ansprüche gegen die BA	22
9.3	Verschiebung der Freistellungsphase im Blockmodell	22
9.4	Unzulässige Nebentätigkeit, Überstunden und Mehrarbeit	23
9.5	Vertragsanpassung bei langfristiger Erkrankung	23
10.	<b>Ende des Arbeitsverhältnisses (§ 9 TV ATZ)</b>	24
10.1	Beendigung durch Vereinbarung oder kraft Tarifvertrags	24
10.2	Vorzeitige Beendigung im Blockmodell (Störfall)	26
11.	<b>Mitwirkungspflicht (§ 10 TV ATZ)</b>	28
<b>III.</b>	<b><u>Sozialrechtliche Fragen</u></b>	<b>28</b>
1.	<b>Krankenbezüge</b>	28
2	<b>Beihilfe / Zuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag</b>	29
3.	<b>Essengeldpauschale</b> (entfallen ab 01.01.2003)	29
4.	<b>Sozialversicherungsrechtliche Fragen</b>	29
4.1	Allgemeines zur Beitragsentrichtung und zum Versicherungsschutz	29
4.2	Krankenversicherung, Pflegeversicherung	29
4.3	Arbeitslosenversicherung	30
4.4	Rentenversicherung	30
5.	<b>Zusatzversorgung</b>	31
<b>IV.</b>	<b><u>Zahlbarmachung der Bezüge, Bearbeitung im Rahmen der Stammdatenverwaltung unter PAISY</u></b>	<b>31</b>
<b>V.</b>	<b><u>Förderleistungen der Bundesagentur für Arbeit</u></b>	<b>32</b>
1.	<b>Voraussetzungen</b>	32
2.	<b>Wiederbesetzung</b>	32
3.	<b>Dauer und Höhe der Förderleistungen der Bundesagentur für Arbeit (§ 4 AtG)</b>	33
3.1	Beginn der Altersteilzeitarbeit vor dem 01.07.2004	33
3.2	Beginn der Altersteilzeitarbeit nach dem 30.06.2004	33
3.3	Ruhen bzw. Erlöschen des Anspruchs auf Leistungen nach dem AtG	34
4.	<b>Informationen der Arbeitsverwaltung</b>	34
<b>Anlage 1:</b>	Altersteilzeitvereinbarung (Muster)	
<b>Anlage 2:</b>	Tabellen zur Anhebung der Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung	

## I. Allgemeines

Am 1. August 1996 ist das Altersteilzeitgesetz (AtG) als Artikel 1 des Gesetzes zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand vom 23. Juli 1996 (BGBl. I S. 1078, zuletzt geändert durch Art. 95 des Dritten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2003 - BGBl. I S. 2848)) in Kraft getreten. Durch das AtG ist für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab dem 55. Lebensjahr eine Möglichkeit für den gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand geschaffen worden. In dem Gesetz sind die Voraussetzungen und der Umfang der Förderung von Altersteilzeitarbeit durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) geregelt. Parallel mit dem neuen Instrument der Altersteilzeitarbeit ist in der Rentenversicherung der neue Rentenfall „Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit“ geschaffen worden.

In den Lohn- und Vergütungstarifverhandlungen 1998 haben sich die Tarifvertragsparteien auf bestimmte Vorgaben für die tarifliche Ausgestaltung der Altersteilzeitarbeit im Bereich des öffentlichen Dienstes verständigt. Diese in den Lohn- und Vergütungstarifverhandlungen getroffenen Vereinbarungen sind im Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998 umgesetzt worden.

Der Tarifvertrag ist mit Wirkung vom 1. Mai 1998 in Kraft getreten und durch den Änderungstarifvertrag (ÄTV) Nr. 1 mit Wirkung vom 1. April 1999 geändert worden. Er gilt ab 1. Mai 1998 auch für solche Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die ab dem 26. Juni 1997 auf der Grundlage AtG abgeschlossen worden sind (vgl. § 11 TV ATZ). Der Stichtag 26. Juni 1997 ist das Datum des 30. Änderungstarifvertrages zum VerTV-G bzw. des Beschlusses über die 30. Änderungen der Satzung VBL, mit denen die zuzusatzversorgungsrechtlichen Voraussetzungen für die Vereinbarung von Altersteilzeitarbeit für die dort Versicherten geschaffen worden sind.

Durch das Gesetz zur Fortentwicklung der Altersteilzeit vom 20. Dezember 1999 (BGBl. I S. 2494) ist der Geltungsbereich des AtG ab 1. Januar 2000 auf teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erstreckt worden. Mit dem ÄTV Nr. 2 zum TV ATZ haben die Tarifvertragsparteien mit Wirkung vom 1. Juli 2000 auch im tariflichen Bereich für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes grundsätzlich die Möglichkeit geschaffen, Altersteilzeitarbeit zu vereinbaren.

Mit Artikel 95 des Dritten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2003 (BGBl. I S. 2848) hat das Altersteilzeitgesetz für die Fälle, in denen die Altersteilzeitarbeit nach dem 30.06.2004 beginnt, wesentliche Änderungen erfahren. Die Änderungen betreffen insbesondere die Berechnung der Erstattungsleistungen der BA und das Erstattungsverfahren. Die Ansprüche der Beschäftigten nach dem TV ATZ sind nur dann berührt, wenn sie hinter der gesetzlichen Neuregelung zurückbleiben (siehe auch Abschnitt V Ziffer 3.2, Abschnitt II Ziffer 6.4.2).

## II. Hinweise zum Tarifvertrag

Soweit in den folgenden erläuternden Hinweisen der Begriff „Beschäftigte“ verwendet wird, umfasst er Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

### 1. Präambel

Nach der Präambel soll älteren Beschäftigten ein gleitender Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand ermöglicht und dadurch vorrangig Auszubildenden und Arbeitslosen eine Beschäftigungsmöglichkeit eröffnet werden. Der Tarifvertrag begründet für die Arbeitgeber **keine Wiederbesetzungsverpflichtung**.

Allerdings hat die Arbeitgeberseite gegenüber den Gewerkschaften erklärt, während der Laufzeit der Tarifvereinbarung regelmäßig über die Beschäftigungswirkung zu informieren und hierfür die erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. Über den Umfang der hierzu erforderlichen Angaben ergeht zu jedem Berichtszeitpunkt ein besonderes Schreiben. **Es wird empfohlen, laufend Aufzeichnungen über die Fälle von Altersteilzeitvereinbarungen (Dauer, Block- /Teilzeitmodell, Eintrittsalter, Geschlecht, Lohn- bzw. Vergütungsgruppe) und die ggf. erfolgten Nachbesetzungen im Sinne des AtG zu führen.**

## 2. Geltungsbereich (§ 1 TV ATZ)

Der TV ATZ gilt für alle Beschäftigten, die unter die in § 1 TV ATZ aufgeführten Manteltarifverträge des öffentlichen Dienstes fallen. Er ist ein die aufgeführten Manteltarifverträge ergänzender Tarifvertrag.

## 3. Voraussetzungen der Altersteilzeit (§ 2 TV ATZ)

### 3.1 Grundsätze

Altersteilzeitvereinbarungen konnten bis zum 30.06.2000 nur mit vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern getroffen werden. Durch den ÄTV Nr. 2 sind **ab 01.07.2000 auch die bereits teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**, die

- ◆ das 55. Lebensjahr vollendet haben,
- ◆ eine Beschäftigungszeit von fünf Jahren zurückgelegt haben und
- ◆ in den letzten fünf Jahren an mindestens 1080 Kalendertagen in einer arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigung gestanden haben

in den Geltungsbereich des Tarifvertrages einbezogen worden.

Die in § 2 Abs. 1 TV ATZ geforderten 1080 Kalendertage müssen nicht zusammenhängend und nicht zwingend im jetzigen Arbeitsverhältnis geleistet sein. Es bestehen keine Bedenken, wenn Zeiten mit Anspruch auf Entgeltersatzleistungen im Sinne von § 2 Abs. 1 Nr. 3 AtG unter den dort genannten Voraussetzungen angerechnet werden.

### 3.2 Ermessensregelung und Anspruch

Während ab der **Vollendung des 55. Lebensjahres** ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis vereinbart werden **kann**, besteht nach § 2 Abs. 2 Satz 1 TV ATZ ab **Vollendung des 60. Lebensjahres ein Anspruch** der bzw. des Beschäftigten auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses, wenn sie bzw. er die übrigen in § 2 Abs. 1 TV ATZ geregelten Voraussetzungen erfüllt und dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

Die in § 2 Abs. 2 TV ATZ **für den Rechtsanspruch** auf Altersteilzeitarbeit für die Beschäftigten **vereinbarte Ankündigungsfrist** von drei Monaten soll dem Arbeitgeber eine gewisse Planungssicherheit geben; von dem Fristerfordernis kann einvernehmlich abgewichen werden. In den Tarifverhandlungen, die zum Abschluss des Änderungstarifvertrages Nr. 1 zum TV ATZ geführt haben, ist von den Arbeitgebervertretern die Auffassung vertreten worden, dass der Arbeitgeber über Anträge auf Altersteilzeitarbeit auch bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die das 60. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, innerhalb einer angemessenen Frist entscheiden sollte.

### 3.3 Ablehnung von Altersteilzeitvereinbarungen

Nach § 2 Abs. 3 TV ATZ kann der Arbeitgeber den Wunsch der bzw. des Beschäftigten nach Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ablehnen, soweit **dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe** entgegenstehen.

Diese Bestimmung gilt insbesondere in den Fällen, in denen Beschäftigte nach Vollendung des 60. Lebensjahres einen Anspruch auf Altersteilzeitarbeit geltend machen, wenn der Arbeitgeber diesem Verlangen aus besonderen (dringenden dienstlichen oder betrieblichen) Gründen nicht entsprechen kann.

Die Entscheidung der Tarifvertragsparteien, für Beschäftigte nach Vollendung des 55. Lebensjahres eine „Kann-Regelung“ zuzulassen, während Beschäftigte ab Vollendung des 60. Lebensjahres einen Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses haben, ist auch bei der Auslegung des Absatzes 3 zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber hat gegenüber Beschäftigten, die das 60. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, einen weiter gehenden Entscheidungsspielraum (siehe auch BAG-Urteil vom 12.12.2000 – 9 AZR 706/99). Die Entscheidung des Arbeitgebers muss jedoch billigem Ermessen (§ 315 BGB) entsprechen. Der Arbeitgeber kann dementsprechend die Beschäftigten, die das 60. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, ganz oder teilweise von der Vereinbarung von Altersteilzeit ausschließen, sofern hierfür **sachliche Gründe** (nicht notwendigerweise dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe) bestehen.

Bei der Ablehnung von Altersteilzeitanträgen sind die Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 11a Buchst. c) des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes (HmbPersVG) zu beachten.

Mit der Vereinbarung des Absatzes 3 haben die Tarifvertragsparteien zugleich der Forderung des Gesetzgebers in § 3 Abs. 1 Nr. 3 AtG entsprochen, wonach die „freie Entscheidung des Arbeitgebers bei einer über 5 v.H. der Beschäftigten des Betriebes hinausgehenden Inanspruchnahme sichergestellt“ sein muss; der Arbeitgeber kann auch aus diesem Grunde den Berechtigtenkreis begrenzen und die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses bei bestimmten Beschäftigten ablehnen.

Bei der Ermittlung der Zahl der in Altersteilzeitarbeit beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Prüfung, ob diese sog. Überforderungsquote bereits erreicht ist, können seit dem 01.07.2004 schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen im Sinne des SGB IX mitgezählt werden (§ 7 Abs. 4 AtG in der ab 01.07.2004 geltenden Fassung)

### 3.4 Beginn der Altersteilzeitarbeit und Mindestdauer

Der in § 2 Abs. 4 Satz 1 TV ATZ angesprochene Zeitraum von zwei Jahren in Bezug auf die Dauer eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beruht darauf, dass das Vorliegen von 24 Monaten Altersteilzeitarbeit Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit ist (§ 237 Abs. 1 Ziffer 3 Buchst. b SGB VI). Sofern altersteilzeitwillige Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer vor Ablauf von zwei Jahren einen Anspruch auf eine andere Form der Altersrente ohne Abschläge erreichen bzw. vor Ablauf der zwei Jahre eine andere Form der Altersrente tatsächlich in Anspruch nehmen können und wollen, so kann Altersteilzeitarbeit auch für kürzere Zeiträume vereinbart werden. Bei der Festlegung der Gesamtlaufzeit des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ist im Einzelfall darauf zu achten, dass das Arbeitsverhältnis automatisch zu dem Zeitpunkt endet, ab dem die bzw. der Beschäftigte eine ungeminderte Altersrente beanspruchen könnte (vgl. § 9 Abs. 2 Buchst. a TV ATZ).

Der Stichtag 1. Januar 2010 in § 2 Abs. 4 Satz 2 TV ATZ knüpft an die derzeit auf den 31. Dezember 2009 begrenzte Geltungsdauer des ATG an.

### 3.5 Altersteilzeitvereinbarung

Ein Arbeitsvertragsmuster für die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ist als **Anlage1** beigefügt. Entsprechende Vordrucke können aus dem PAISY-Textmenü zum Bild 5076 erzeugt werden.

## 4. Reduzierung und Verteilung der Arbeitszeit (§ 3 TV ATZ)

### 4.1 Reduzierung der Arbeitszeit

Nachdem der Anwendungsbereich des TV ATZ durch den ÄTV Nr. 2 auf teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erstreckt worden ist, war die nach bisheriger Rechtslage geregelte Anknüpfung an die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit neu zu fassen. Nach der von den Tarifvertragsparteien vereinbarten Neuregelung in § 3 Abs. 1 TV ATZ muss die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nun **die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit** betragen.

### 4.2 Begriff der bisherigen Arbeitszeit

Der Begriff der bisherigen Arbeitszeit wird in § 3 Abs. 1 Unterabs. 2 TV ATZ in Anlehnung an die Regelung des § 6 ATG definiert.

Bei der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit ist

- ◆ **grundsätzlich die zuletzt vereinbarte,**
- ◆ **höchstens** aber diejenige Arbeitszeit zu Grunde zu legen, die **im Durchschnitt der letzten 24 Monate** vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbart war.

Vereinbarte Arbeitszeiten, die die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit überschritten haben, bleiben bei der Ermittlung der durchschnittlichen Arbeitszeit nach dem Tarifvertrag außer Betracht, auch wenn diese Begrenzung nach § 6 Abs. 2 AtG in der ab 01.07.2004 geltenden Fassung (n.F.) entfallen ist.

Sollten sich bei der Ermittlung der durchschnittlichen Arbeitszeit keine vollen Stundenbeträge ergeben, kann die ermittelte durchschnittliche Arbeitszeit auf die nächste volle Stunde gerundet werden.

Die **Rundungsregelung** des § 3 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 4 TV ATZ findet in Anknüpfung an die entsprechende Regelung des § 6 Abs. 2 Satz 2 AtG n.F. nach dem Tarifvertrag **nur dann** Anwendung, **wenn eine durchschnittliche Arbeitszeit ermittelt wird**. Hätte z.B. eine Arbeitnehmerin in den letzten 24 Monaten stets mit 36,5 Std./Woche gearbeitet und betrüge die Hälfte ihrer bisherigen Arbeitszeit somit 18,25 Std./Woche, so läge kein Fall des § 3 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 4 TV ATZ vor, da keine durchschnittliche Arbeitszeit aus unterschiedlichen Arbeitszeiten während der letzten 24 Monate zu ermitteln war. Entsprechend der gleich lautenden Regelung in § 6 Abs. 2 Satz 2 AtG n.F. würde sich in diesem Fall die Frage der Rundung nach der ausdrücklichen Regelung des § 3 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 4 TV ATZ nicht stellen.

#### Beispiel 1:

Beginn der Altersteilzeitarbeit	1. August 2004
vereinbarte Arbeitszeit am 31. Juli 2004	35 Std./Woche
vereinbarte Arbeitszeit	
a) vom 1. August 2002 bis 31. Dezember 2002 (5 Monate):	30 Std./Woche
b) vom 1. Januar 2003 bis 31. Juli 2003 (19 Monate):	35 Std./Woche

vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt der letzten 24 Monate  
 $(5 \times 30 + 19 \times 35) : 24 = 33,958 \text{ Std./Woche}$

Obwohl die unmittelbar vor Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit 35 Stunden betragen hat, können als bisherige Arbeitszeit nur 33,958 Stunden wöchentlich zu Grunde gelegt werden (durchschnittliche Arbeitszeit der letzten 24 Monate). Die ermittelte durchschnittliche Arbeitszeit kann auf die

nächste volle Stunde gerundet werden; in diesem Fall kann die bisherige Arbeitszeit, die dann auch Grundlage für die Altersteilzeitentgeltberechnung wäre, 33 oder 34 Stunden wöchentlich betragen. Während der Altersteilzeitarbeit wäre dann arbeitsvertraglich eine durchschnittliche Arbeitszeit von 16,5 oder 17 Stunden wöchentlich zu vereinbaren.

### **Beispiel 2 :**

Beginn der Altersteilzeitarbeit	1. August 2004
vereinbarte Arbeitszeit am 31. Juli 2004	38,5 Std./Woche
vereinbarte Arbeitszeit vom 1. August 2002 bis 31. Juli 2004 (24 Monate):	38,5 Std./Woche

Die bisherige Arbeitszeit beträgt 38,5 Stunden. Die Arbeitszeit während des Altersteilzeitzeitraumes beträgt 19,25 Std./Woche bzw. die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit. Eine Rundung der Arbeitszeit kommt hier nicht in Betracht, da in diesem Fall eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit nicht zu ermitteln ist. Es gilt die vor der Altersteilzeitarbeit vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit. § 3 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 4 TV ATZ ist in diesem Fall nicht anzuwenden.

### **Beispiel 3:**

Beginn der Altersteilzeitarbeit	1. August 2004
vereinbarte Arbeitszeit am 31. Juli 2004	32 Std./Woche
vereinbarte Arbeitszeit	
a) vom 1. August 2002 bis 31. März 2003 (8 Monate):	38,5 Std./Woche
b) vom 1. April 2003 bis 31. Juli 2004 (16 Monate):	32 Std./Woche

vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt der letzten 24 Monate  
 $(8 \times 38,5 + 16 \times 32) : 24 = 34,166$  Stunden/Woche

Die bisherige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 32 Stunden. Es gilt die niedrigere Arbeitszeit, obwohl sich im Durchschnitt der letzten 24 Monate eine Arbeitszeit von 34,166 Stunden/Woche ergibt. Zu einer Rundung nach § 3 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 4 TV ATZ kann es nicht kommen, da die vor dem Beginn der Altersteilzeitarbeit vereinbarte Arbeitszeit hier maßgebend ist.

In der Zeit bis zum 31. Dezember 1999 ist die Förderung nach dem AtG grundsätzlich nur bei Vereinbarung von Altersteilzeitarbeitsverhältnissen mit vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern möglich gewesen. Allerdings hatte die BA es bis zu diesem Zeitpunkt zugelassen, dass die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit geringfügig unterschritten werden konnte. Nachdem durch das Gesetz zur Fortentwicklung der Altersteilzeit vom 20. Dezember 1999 ab 1. Januar 2000 die Möglichkeit des Abschlusses von Altersteilzeitvereinbarungen mit teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geschaffen worden ist, spielt die Frage der „geringfügigen Unterschreitungen“ rechtlich keine Rolle mehr. Durch das o.g. Gesetz vom 20. Dezember 1999 ist in § 15c AtG für vor dem 1. Januar 2000 abgeschlossene Altersteilzeitvereinbarungen geregelt, dass diese nach der alten Rechtslage weitergeführt werden können und auch Förderleistungen insofern nach den bisher vereinbarten Vertragsbedingungen gewährt werden. Für den tariflichen Bereich bestehen hinsichtlich der vor dem 1. Januar 2000 abgeschlossenen Altersteilzeitverträge keine Bedenken, entsprechend den gesetzlichen Regelungen zu verfahren und diese nach den bisherigen Bedingungen weiterlaufen zu lassen.

## **4.3 Verteilung der Arbeitszeit**

Hinsichtlich der Verteilung der so reduzierten Arbeitszeit enthält der TV ATZ grundsätzlich keine Vorgaben. Ebenso wie das Gesetz kein bestimmtes Modell der Arbeitszeitverteilung vorgibt, haben auch die Tarifvertragsparteien es der Entscheidung der Arbeitsvertragsparteien überlassen, ob die Altersteilzeitarbeit z.B. in Form eines **Blockmodells** erfolgt, wobei sich an eine Arbeitsphase mit der vollen bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit eine Freistellungsphase anschließt (vgl. § 3 Abs. 2 TV ATZ) oder ob die Arbeit während der gesamten Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses mit der Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit geleistet wird (**Teilzeitmodell**). Im Tarifvertrag werden alle Modelle der Altersteilzeit als gleichrangig betrachtet.

Für Beschäftigte mit verlängerter regelmäßiger Arbeitszeit (z.B. Hausmeister nach SR 2 r BAT) und für Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer im Sinne des Tarifvertrages über die Arbeitsbedingungen der Pkw-Fahrer der Freien und Hansestadt Hamburg vom 10.02.1965 ist Altersteilzeitarbeit nur im Blockmodell möglich (vgl. Protokollerklärung Nr. 1 zu § 3 Abs. 2 TV ATZ).

Bei Arbeitszeitmodellen nach § 3 Abs. 2 Buchst. b TV ATZ (Teilzeitmodell) ist jede Arbeitszeitverteilung, die im Gesamtzeitraum der Altersteilzeitarbeit die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit ergibt, zulässig. Es ist auch eine degressive Verteilung der Arbeitszeit möglich. Diese würde – auch wenn sie am Ende eine Phase der Freistellung von der Arbeit enthielte – als Teilzeitmodell gelten.

Hat die oder der Beschäftigte den Wunsch nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit, so kann sie bzw. er vom Arbeitgeber verlangen, dass hierüber ein Gespräch mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung geführt wird (vgl. § 3 Abs. 3 TV ATZ). Ein Anspruch der bzw. des Beschäftigten auf ein bestimmtes Altersteilzeitmodell wird hingegen nicht eingeräumt.

Die Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2 zu § 3 Abs. 1 TV ATZ haben Bedeutung für die Anwendung der §§ 4 Abs. 1 bzw. 5 Abs. 2 TV ATZ, soweit auf die regelmäßige Arbeitszeit abzustellen ist.

Nicht zu den Beschäftigten mit verlängerter Arbeitszeit gehören die unter § 15 Abs. 4 BAT / MTArb fallenden Beschäftigten, deren Arbeitszeit nicht verlängert, sondern saisonbedingt besonders verteilt ist.

#### 4.4 **Bewährungs- und Tätigkeitsaufstiege im Blockmodell**

Die Gewerkschaften haben in den Verhandlungen, die zum Abschluss des Änderungsarbeitsvertrages Nr. 1 zum TV ATZ geführt haben, unter Hinweis auf die durchgehende Bezugzahlung in der Altersteilzeit verlangt, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Freistellungsphase des Blockmodells nicht die Teilnahme an Tätigkeitsaufstiegen, Fallgruppenaufstiegen, Bewährungsaufstiegen usw. zu verwehren. Die Arbeitgebervertreter haben hierzu eine positive Regelung in Aussicht gestellt.

Es wird gebeten, im Vorgriff auf eine entsprechende tarifvertragliche Ergänzung die Zeit der Freistellungsphase auf tarifvertraglich geforderte Bewährungs- oder Tätigkeitszeiten bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen anzurechnen. Ob das Erfordernis der Bewährung erfüllt ist, ist ggf. zum Ende der Arbeitsphase durch eine Bedarfsbeurteilung festzustellen.

### 5. **Höhe der Bezüge (§ 4 TV ATZ)**

§ 4 TV ATZ regelt nur die Höhe der Bezüge für die Altersteilzeitarbeit; die Höhe der darüber hinaus vom Arbeitgeber zu zahlenden Aufstockungsleistungen ergibt sich aus § 5 TV ATZ.

#### 5.1 **Grundsatz der Halbierung**

Da sich bei der Altersteilzeitarbeit die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit auf die **Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit** reduziert (vgl. § 3 Abs. 1 TV ATZ), ist in § 4 Abs. 1 TV ATZ entsprechend geregelt, dass auch die Bezüge im Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach den Beträgen zu bemessen sind, die sich für **entsprechende** Teilzeitkräfte ergeben. Manteltarifvertraglich ergibt sich dieser Grundsatz z.B. aus den Regelungen des § 34 BAT und des § 30 Abs. 2 Unterabs. 1 MTArb.

Zu den Bezügen, die nach den Vorschriften für „entsprechende Teilzeitkräfte“ in der Regel im Verhältnis ihrer individuellen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit zustehen, gehören z.B.

- ◆ Grundvergütung, Monatstabellenlohn,
- ◆ Ortszuschlag, Sozialzuschlag,
- ◆ Zulagen nach dem Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte vom 17. Mai 1982,
- ◆ allgemeine Pflegezulage nach der Anlage 1b zum BAT,
- ◆ Sicherheitszulage.

Diese Bezügebestandteile werden während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses in Höhe der Hälfte der bei bisheriger Arbeitszeit zustehenden Beträge gezahlt. Dies gilt für die vorgenannten Zulagen auch während der Freistellungsphase des Blockmodells.

Allgemeine Bezügeerhöhungen und Änderungen in der maßgebenden Lebensaltersstufe / Stufe sind zu berücksichtigen; dies gilt beim Blockmodell auch für die Freistellungsphase.

## 5.2 Bezügebestandteile, die in voller Höhe zustehen

Abweichend von dem Grundsatz der Halbierung der bei bisheriger Arbeitszeit zustehenden Bezüge sind diejenigen Bezügebestandteile, die üblicherweise in die Berechnung des Aufschlags zur Urlaubsvergütung / Zuschlags zum Urlaubslohn einfließen, entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit zu berücksichtigen. Werden also z.B. Tätigkeiten, für die ein Erschwerniszuschlag zusteht, Mehr- oder Überstunden geleistet, so werden die hierfür zustehenden Entgelte nicht nur zur Hälfte gezahlt, sondern entsprechend dem Umfang der tatsächlichen Tätigkeit.

Werden Bezügebestandteile, die „üblicherweise“ in die Berechnung des Aufschlags zur Urlaubsvergütung / Zuschlags zum Urlaubslohn einfließen, in Form einer Monatspauschale gezahlt, sind sie gleichwohl wie unständige Bezügebestandteile zu behandeln mit der Folge, dass solche Pauschalen in der Freistellungsphase des Blockmodells nicht mehr als Bezüge zustehen können.

## 5.3 Wechselschicht- und Schichtzulagen

Im Teilzeitmodell stehen die Wechselschicht- und Schichtzulagen nach der Rechtsprechung des BAG (vgl. Urteil des BAG vom 23. Juni 1993 - 10 AZR 127/92 - AP Nr. 1 zu § 34 BAT und - 10 AZR 164/92 -) in voller Höhe zu, soweit die Anspruchsvoraussetzungen (z.B. 40 Nachtarbeitsstunden in durchschnittlich fünf oder sieben Wochen) auch in der Teilzeitbeschäftigung erfüllt werden.

Im Blockmodell stehen in der Arbeitsphase die Zulagen bei Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen in voller Höhe zu, während in der Freistellungsphase eine Wechselschicht- oder Schichtzulage bei der Berechnung der Bezüge nicht mehr zu berücksichtigen ist, weil der „Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit“ in dieser Phase gleich Null ist.

## 5.4 Einmalzahlungen und vermögenswirksame Leistungen

Zur Klarstellung ist in § 4 Abs. 2 TV ATZ nochmals ausdrücklich geregelt, dass auch Einmalzahlungen (also z.B. die Zuwendung, das Urlaubsgeld oder die Jubiläumszuwendungen) und vermögenswirksame Leistungen Altersteilzeitbezüge darstellen.

Hinsichtlich der im Klammersatz erwähnten Jubiläumszuwendung ist allerdings zu beachten, dass insoweit

- ◆ keine anteilige Gewährung erfolgen kann, nachdem das BAG mit Urteil vom 22. Mai 1996 - 10 AZR 618/95 - (AP Nr. 1 zu § 39 BAT) die Jubiläumszuwendung auch den Teilzeitkräften in voller Höhe zugebilligt hat,
- ◆ die Jubiläumszuwendung aufgrund des Steuerentlastungsgesetzes 1999/2000/2002 vom 24.03.1999 seit dem 01.01.1999 steuerpflichtig ist. Dies hat zur Folge, dass die volle Jubiläumszuwendung als Bestandteil der Bezüge nach § 4 TV ATZ entsprechend § 5 TV ATZ aufzustocken ist.

Diese Besonderheit – Aufstockung des ungekürzten bei bisheriger Arbeitszeit zustehenden Betrages – ergibt sich auch, wenn die Altersteilzeitarbeit erst nach dem Bemessungsmonat für die Zuwendung, jedoch vor deren Fälligkeit beginnt.

**Beispiel:**

Das Arbeitsverhältnis einer vollbeschäftigten Angestellten wird ab 01.11.2004 in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis umgewandelt. Die Zuwendung für das Jahr 2004 bemisst sich nach der Urlaubsvergütung des Monats September, in dem die Angestellte noch vollbeschäftigt war. Es wird also die volle Zuwendung fällig. Sie zählt zu den Bezügen nach § 4 TV ATZ des Monats November, die nach § 5 TV ATZ aufzustocken sind.

## 5.5 Überstunden

Mit der Protokollerklärung zu § 4 Abs. 1 TV ATZ wird klargestellt, dass im Blockmodell die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden als Überstunden gelten. Überstunden können allerdings stets **erst dann** anfallen, **wenn die regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit überschritten ist**.

## 5.6 Bezüge bei Pkw-Fahrerinnen und -Fahrern

Bei Kraftfahrerinnen und Kraftfahrern, die unter den Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen der Pkw-Fahrer der Freien und Hansestadt Hamburg vom 10.02.1965 fallen und nach der Protokollerklärung zu § 3 Abs. 2 TV ATZ die Altersteilzeitarbeit nur im Blockmodell leisten können, ist in der Freistellungsphase die maßgebende Pauschalgruppe, aus der während der Freistellungsphase 50 v.H. als Bezüge zu zahlen sind, in sinngemäßer Anwendung des § 5 Abs. 2 Unterabs. 4 TV ATZ zu ermitteln, d.h. es ist der (anteilige) Lohn aus der Pauschalgruppe zu zahlen, die mindestens während der Hälfte der Dauer der Arbeitsphase maßgebend war (vgl. Beispiel auf S. 16).

## 6. Aufstockungsleistungen (§ 5 TV ATZ)

### 6.1 Aufstockungsbetrag (§ 5 Abs. 1)

Nach § 5 Abs. 1 TV ATZ sind die nach § 4 TV ATZ zustehenden Bruttobezüge der bzw. des Beschäftigten um **20 v.H.** dieser Bezüge aufzustocken (die durch den Änderungsstarifvertrag Nr. 1 zum TV ATZ vorgenommene Ergänzung – „zuzüglich des darauf entfallenden sozialversicherungspflichtigen Teils der vom Arbeitgeber zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungseinrichtung“ – hat für die Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg keine Bedeutung). Bei der Berechnung des Aufstockungsbetrages **bleiben steuerfreie Bezügebestandteile, Vergütungen für Mehrarbeits- und Überstunden, Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften sowie bei Arbeiterinnen und Arbeitern für Arbeitsbereitschaften, die den Bereitschaftsdiensten der Angestellten entsprechen, unberücksichtigt.**

**Beispiele zu § 5 Abs. 1 TV ATZ (Beträge fiktiv):**

1. Ein Krankenpfleger, bei dem sich die Summe aus Grundvergütung, Ortszuschlag und allgemeiner Zulage bei Vollzeitbeschäftigung auf monatlich 2.200 Euro belaufen würde, leistet Altersteilzeitarbeit im Teilzeitmodell. In einem Monat hat er neben dem hälftigen Betrag der vorstehenden Bezüge (= 1.100 Euro) Anspruch auf 35,79 Euro Schichtzulage nach § 33 a BAT, 40,21 Euro als Vergütung für Mehrarbeitsstunden im Sinne des § 34 Abs. 1 Unterabsatz 1 Satz 2 BAT, steuerfreie Zeitzuschläge für Sonntags- und Nachtarbeit nach § 35 BAT in Höhe von 25,12 Euro und steuerpflichtige Zeitzuschläge für Samstagsarbeit in Höhe von 6,40 Euro.

Der Aufstockungsbetrag nach Absatz 1 beträgt in diesem Monat 20 v.H. von (1.100 + 35,79 + 6,40 Euro) 1.142,19 Euro = 228,44 Euro. Die steuerfreien Zeitzuschläge für Sonntags- und Nachtarbeit (25,12 Euro) sowie die Vergütung für Mehrarbeitsstunden (40,21) gehen nicht in die Bemessungsgrundlage für den Aufstockungsbetrag ein.

2. Eine Ärztin, bei der sich die Summe aus Grundvergütung, Ortszuschlag und allgemeiner Zulage bei Vollzeitbeschäftigung auf monatlich 4.000 Euro belaufen würde, leistet Altersteilzeitarbeit im Blockmodell. In einem Monat hat sie neben dem hälftigen Betrag der vorstehenden Bezüge (= 2.000 Euro) Anspruch auf 500 Euro Bereitschaftsvergütung nach § 15 Abs. 6 a BAT, 150 Euro Rufbereitschaftsvergütung, davon 90 Euro für während der Rufbereitschaft geleistete Arbeit einschließlich der Stundengarantie für drei Stunden sowie steuerfreie Zeitzuschläge für Sonntags- und Nachtarbeit in Höhe von 50 Euro.

Der Aufstockungsbetrag nach Absatz 1 beträgt in diesem Monat 20 v.H. von 2.000 Euro = 400 Euro. Die übrigen Bezügebestandteile gehen nicht in die Bemessungsgrundlage für den Aufstockungsbetrag nach Absatz 1 ein. Wegen der Berücksichtigung der Vergütungen für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft beim Mindestnettobetrag aufgrund des Absatzes 2 Unterabs. 2 siehe die dortigen Ausführungen.

3. Eine Arbeiterin, deren Monatstabellenlohn bei Vollzeitbeschäftigung 2.000 Euro betragen würde, leistet Altersteilzeitarbeit im Blockmodell. In einem Monat hat sie Anspruch auf verschiedene Erschwerungszuschläge für 120 Arbeitsstunden in Höhe von insgesamt 150 Euro.  
Der Aufstockungsbetrag nach Absatz 1 beträgt in diesem Monat 20 v.H. von (1.000 + 150 Euro) 1.150 Euro = 230 Euro.

**6.2 Mindestnettobetrag (§ 5 Abs. 2 i.V.m. Abs. 3)**

Der Aufstockungsbetrag muss aber nach § 5 Abs. 2 TV ATZ so hoch sein, dass die bzw. der Beschäftigte zusammen mit dem individuellen Nettobetrag aus ihren / seinen Altersteilzeitbezügen **83 v.H. des Nettobetrages des bei bisheriger Arbeitszeit** (siehe § 3 Abs. 1 Unterabs. 2 TV ATZ) **zustehenden Arbeitsentgelts** (Mindestnettobetrag) erhält.

Bei der Berechnung des **individuellen Nettobetrages** aus den Altersteilzeitbezügen (§ 4 TV ATZ) sind die individuellen Steuermerkmale der Lohnsteuerkarte (z.B. Steuerfreibeträge, Kirchensteuerpflicht) zu Grunde zu legen. Bei privat Kranken- und Pflegeversicherten sind die Zuschüsse des Arbeitgebers nach § 257 SGB V und § 61 SGB XI bei der Berechnung der individuellen Nettoeinzugsbeiträge nicht zu berücksichtigen. Vielmehr werden zur Vermeidung von Schlechterstellungen bei der Ermittlung des individuellen Nettoentgelts **fiktiv** die Beträge der Arbeitgeberzuschüsse (sie entsprechen in der Höhe den Arbeitnehmeranteilen bei Pflichtversicherten) **in Abzug** gebracht. Entsprechendes gilt, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht befreit ist.

Bei der Berechnung des Mindestnettoetrages ist als **bisheriges Arbeitsentgelt** das gesamte, **dem Grunde nach beitragspflichtige** Arbeitsentgelt anzusetzen, das die bzw. der Beschäftigte ohne Reduzierung der Arbeitszeit **im Rahmen der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit** (§ 3 Abs. 1 Unterabs. 2 TV ATZ) **erzielt hätte**.

Da nur darauf abgestellt wird, ob **dem Grunde nach** beitragspflichtiges Arbeitsentgelt vorliegt, wird - über die Regelungen des AtG hinaus - auch Arbeitsentgelt berücksichtigt, das die monatliche Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung überschreitet. Dies gilt auch, wenn die monatliche Beitragsbemessungsgrenze nur deshalb überschritten wird, weil neben dem laufenden Arbeitsentgelt eine Einmalzahlung (z.B. Zuwendung) gezahlt wird.

Bei der Berechnung des Aufstockungsbetrages von 83 v.H. sind steuerfreie Bezügebestandteile auszuklammern, da sie **kein beitragspflichtiges** Arbeitsentgelt darstellen. Die für Überstunden / Mehrarbeit geleisteten Entgelte sind ebenfalls bei der Berechnung des Aufstockungsbetrages auszuklammern, da sie für Stunden **außerhalb der Altersteilzeitarbeit** gezahlt werden und nicht im Rahmen der bisherigen Arbeitszeit zugestanden hätten.

Nach § 5 Abs. 3 TV ATZ ist Grundlage für die Berechnung des pauschalierten Mindestnettoetrages von 83 v.H. des bisherigen Arbeitsentgelts die vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit auf der Grundlage des § 15 Nr. 1 ATG erlassene **Mindestnettoetrags-Verordnung** (vgl. für das Kalenderjahr 2004 BGBl. I 2003, S. 3114). Die in der Verordnung für jede Steuerklasse ausgewiesenen Beträge bezeichnen nur 70 v.H. des aus dem ebenfalls angegebenen bisherigen Arbeitsentgelt ermittelten pauschalierten Nettobetrag und müssen entsprechend der nachfolgenden Formel auf die tariflich vereinbarten 83 v.H. umgerechnet werden:

$$\text{Mindestnettoetrag 83 v.H.} = \frac{\text{Betrag aus der Mindestnettoetragsverordnung} \times 0,83}{0,7}$$

Bei der Anwendung der Rechtsverordnung ist zu beachten, dass die dort ausgewiesenen bisherigen Arbeitsentgelte bereits auf 5 Euro gerundet worden sind. Das individuelle bisherige Bruttoarbeitsentgelt ist daher auf den nächsten durch fünf teilbaren Betrag auf- oder abzurunden (vgl. § 15 Satz 3 AtG n.F.).

Die Rechtsverordnung berücksichtigt Arbeitsentgelte bis zur Höhe der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung in den alten Bundesländern (im Jahr 2004: 5.150 Euro). Sofern das bei bisheriger Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung in den alten Bundesländern übersteigen würde, sind nach § 5 Abs. 3 Satz 2 TV ATZ für die Berechnung des Mindestnettoetrages diejenigen gesetzlichen Abzüge anzusetzen, die bei Beschäftigten in den alten Bundesländern gewöhnlich anfallen. Im Jahr 2004 ist nach § 15 Sätze 2 und 3 ATG n.F. i.V.m. 136 SGB III danach unter anderem

- ◆ das Bemessungsentgelt auf den nächsten durch fünf teilbaren Euro-Betrag zu runden,
- ◆ für die Kirchensteuer die Steuer nach dem im Vorjahr in den Ländern geltenden niedrigsten Kirchensteuer-Hebesatz (das sind z.Z. 8 v.H.) anzusetzen und
- ◆ für die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung die Hälfte des gewogenen Mittels der am 1. Juli des Vorjahrs geltenden allgemeinen Beitragssätze zu Grunde zu legen.

Ab dem Jahr 2005 werden die Mindestnettoeträge nach § 15 Sätze 2 und 3 AtG n.F. i.V.m. § 133 SGB III in der ab 01.01.2005 geltenden Fassung zu ermitteln sein. Danach werden bei der Berechnung des Nettobetrag vom bisherigen (Brutto-)Arbeitsentgelt nur noch folgende Abzüge vorgenommen:

- ◆ Eine Sozialversicherungspauschale in Höhe von 21 Prozent des bisherigen Arbeitsentgelts,
- ◆ die Lohnsteuer nach der Lohnsteuertabelle, die sich nach dem vom Bundesministerium für Finanzen auf Grund des § 51 Abs. 4 Nr. 1a des Einkommensteuergesetzes bekannt gegebenen Programmablaufplan bei Berücksichtigung der Vorsorgepauschale nach § 10 c Abs. 2 des Einkommensteuergesetzes in dem Jahr, in dem der Anspruch entstanden ist, ergibt und
- ◆ der Solidaritätszuschlag ohne Berücksichtigung von Kinderfreibeträgen.

Zur Arbeitserleichterung wird jährlich die vom Bundesministerium des Innern herausgegebene Tabelle übersandt, aus der die bei 83 v.H. des bisherigen Arbeitsentgelts sich ergebenden Min-

destnettobeträge - auch für oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze liegende Arbeitsentgelte - unmittelbar abgelesen werden können.

Auch diese Tabelle enthält auf 5 Euro gerundete bisherige Arbeitsentgelte, so dass auch hier das individuelle bisherige Arbeitsentgelt auf den nächsten durch 5 Euro teilbaren Betrag auf- oder abzurunden ist.

Wird durch die Leistung von Einmalzahlungen die Beitragsbemessungsgrenze überschritten, ist sozialversicherungsrechtlich zwar eine Berücksichtigung dieser Einmalzahlungen insoweit vorzunehmen, als die anteilige Beitragsbemessungsgrenze noch nicht mit beitragspflichtigem Arbeitsentgelt erreicht ist. Bei der Feststellung der „gewöhnlich anfallenden Abzüge“ ist diese Besonderheit aber nicht zu berücksichtigen. Auch die vom BMI erstellte Tabelle der 83 v.H.-Beträge geht nicht von einer Verteilung der Einmalzahlung auf frühere Entgeltabrechnungszeiträume aus.

Die Tabelle - und ebenso die Mindestnettobetrags-Verordnung - berücksichtigt auch nicht die besondere steuerliche Behandlung von Einmalzahlungen. Anders als bei der Berechnung des Mindestnettobetrages ist aber bei der Berechnung des individuellen Nettoentgelts bei Altersteilzeit im Zusammenhang mit Einmalzahlungen § 39 b Abs. 3 EStG zu beachten. Danach sind neben dem laufenden Arbeitslohn gezahlte sonstige Bezüge, die insgesamt 150 Euro nicht übersteigen, dem laufenden Arbeitslohn hinzuzurechnen, d.h. mit dem Gesamtbetrag kann unmittelbar in die Monatssteuertabelle gegangen werden (§ 39 b Abs. 3 Satz 8 EStG). Bei insgesamt 150 Euro übersteigenden sonstigen Bezügen ist zur Ermittlung der von dem sonstigen Bezug einzubehaltenden Lohnsteuer jeweils der voraussichtliche Jahresarbeitslohn des Kalenderjahres zugrunde zu legen, in dem der sonstige Bezug dem Arbeitnehmer zufließt, d.h. hier ist die Jahressteuertabelle maßgeblich (vgl. auch Abschnitt 119 LStR).

#### **Beispiele zur Anwendung des § 5 Abs. 2 i.V.m. Abs. 3 TV ATZ**

1. (Basisjahr 2002, Steuerklasse III, Arbeitsentgelt bei bisheriger Arbeitszeit 3.000 Euro, Altersteilzeit im Teilzeitmodell)

Bruttoentgelt bei Altersteilzeit	1.500,00 Euro
Nettoentgelt (individuell)	1.197,75 Euro
Aufstockung + 20 v.H. vom Altersteilzeit-Brutto	300,00 Euro
Zwischensumme	1.497,75 Euro
Mindestnettobetrag nach Tabelle - Bemessungsgrundlage: 3.000 Euro (bei 70 v.H. = $1.415,12 : 7 \times 8,3 =$ )	1.677,93 Euro
Zusatzaufstockung auf mindestens 83 v.H. des pauschalierten bisherigen Nettoentgelts	180,18 Euro
Aufstockungsbetrag insgesamt	480,18 Euro
Altersteilzeit-Nettoentgelt insgesamt	1.677,93 Euro
  
2. (Basisjahr 2002, Steuerklasse I, Arbeitsentgelt bei bisheriger Arbeitszeit 3.000 Euro zzgl. 50 Euro steuerfreie Zeitzuschläge und 100 Euro Überstundenvergütungen, Altersteilzeit im Blockmodell); Berechnung des Aufstockungsbetrages ohne Berücksichtigung der steuerfreien Bezügebestandteile und der Vergütungen für Überstunden:

Bruttoentgelt bei Altersteilzeit	1.500,00 Euro
Nettoentgelt (individuell; also ohne steuerfreie Zeitzuschläge und ohne Überstundenvergütungen)	1.026,30 Euro
Aufstockung + 20 v.H. vom Altersteilzeit-Brutto	300,00 Euro
Zwischensumme	1.326,30 Euro
Mindestnettobetrag nach Tabelle - Bemessungsgrundlage: 3.000 Euro (bei 70 v.H. = $1.176,45 \text{ Euro} : 7 \times 8,3 =$ )	1.394,93 Euro

Zusatzaufstockung auf mindestens 83 v.H. des pauschalierten bisherigen Netto-Entgelts	68,63 Euro
Aufstockungsbetrag insgesamt	368,63 Euro

Berechnung der auszahlenden Nettobezüge einschließlich Aufstockungsbetrag:

Bruttoentgelt bei Altersteilzeit	1.500,00 Euro
+ Überstundenvergütung	100,00 Euro
steuerpflichtiges Bruttoentgelt	1.600,00 Euro
Nettobezüge	1.062,01 Euro
+ steuerfreie Zeitzuschläge	50,00 Euro
+ Aufstockungsbetrag	368,63 Euro
Altersteilzeit-Nettoentgelt insgesamt	1.480,64 Euro

**Änderungen der Lohnsteuerklasse** auf der Lohnsteuerkarte sind grundsätzlich bei der Ermittlung des Mindestnettoentgeltes nach § 5 Abs. 2 TV ATZ zu berücksichtigen. Wird die Lohnsteuerklasse aber nur geändert, um einen höheren Aufstockungsbetrag zu erzielen, kann sich die Frage der Missbräuchlichkeit stellen; hierzu wird auf die einschlägige BAG-Rechtsprechung verwiesen (vgl. BAG-Urteil vom 9. September 2003 – ) AZR 554/02).

Aus der tariflichen Bestimmung in § 5 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 2 TV ATZ, dass als bisheriges Arbeitsentgelt das Arbeitsentgelt anzusetzen ist, das die bzw. der Beschäftigte ohne Reduzierung der Arbeitszeit im Rahmen der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit erzielt hätte, folgt, dass **auch für die Urlaubs- oder Krankheitstage**, die im Teilzeitmodell oder in der Arbeitsphase des Blockmodells anfallen, **fiktiv das Entgelt zu ermitteln ist, das ohne Urlaub oder Krankheit zugestanden hätte**. Der Aufschlag zur Urlaubsvergütung bzw. der Zuschlag zum Urlaubslohn, der auch steuerfreie Bezügebestandteile und Vergütungen für Mehrarbeit oder Überstunden enthalten kann, darf hier nicht herangezogen werden. Dies wird auch durch die Protokollerklärung zu § 5 Abs. 2 TV ATZ bestätigt, die für die dortige Durchschnittsberechnung Urlaubs- und Krankheitszeiten und damit auch den für Urlaubs- und Krankheitszeiten zustehenden Aufschlag oder Zuschlag unberücksichtigt lässt. Hat die bzw. der Beschäftigte z.B. Erholungsurlaub erhalten, müssen die sogenannten unständigen Bezügebestandteile (ohne steuerfreie Bestandteile und ohne Vergütungen für Mehrarbeit oder Überstunden), die ohne den Erholungsurlaub erarbeitet worden wären, ermittelt und dem bisherigen Arbeitsentgelt hinzugerechnet werden.

§ 5 Abs. 2 Unterabs. 2 TV ATZ erweitert die Regelungen des Unterabsatzes 1 Satz 2 dahingehend, dass auch **Vergütungen für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft**, letztere jedoch ohne die für Arbeitsleistungen innerhalb der Rufbereitschaft zustehenden Entgelte, in die Bemessungsgrundlage für die Berechnung des Mindestnettoentgeltes einzubeziehen sind, und zwar in der Höhe, die ohne die Reduzierung der Arbeitszeit zugestanden hätte. Die Einbeziehung macht es erforderlich, diese Vergütungen in der Höhe, wie sie für tatsächlich geleistete Bereitschaftsdienste oder Rufbereitschaften als Bezug nach § 4 TV ATZ zustehen, auch in die Berechnung des individuellen Nettobetrages einzubeziehen.

#### **Beispiel zur Anwendung des § 5 Abs. 2 Unterabs. 2 TV ATZ - Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft**

(Basisjahr 2002, Steuerklasse III, Arbeitsentgelt bei bisheriger Arbeitszeit 3.000 Euro zzgl. 50 Euro steuerfreie Zeitzuschläge, 300 Euro Vergütungen für Bereitschaftsdienste, 200 Euro Vergütungen für Rufbereitschaften, davon 125 Euro Vergütungen für während der Rufbereitschaft angefallene Arbeit einschließlich der Stundengarantie, Altersteilzeitarbeit im Blockmodell)

**I. Arbeitsphase**

Berechnung des Aufstockungsbetrages ohne Berücksichtigung der steuerfreien Bezügebestandteile und der Vergütungen für während der Rufbereitschaft angefallene Arbeit:

Bruttoentgelt bei Altersteilzeit	1.500,00 Euro
Vergütung für Bereitschaftsdienste	300,00 Euro
Vergütung für Rufbereitschaften (ohne angefallene Arbeit)	<u>75,00 Euro</u>
Gesamt-Bruttoentgelt	1.875,00 Euro
Nettoentgelt (individuell)	1.438,89 Euro

Aufstockung + 20 v.H. von Altersteilzeit-Brutto (nach § 5 Abs. 1 Satz 2 ohne Berücksichtigung der Vergütungen für Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften, d.h. von 1.500 Euro )	<u>300,00 Euro</u>
Zwischensumme	1.738,89 Euro

Mindestnettobetrag nach Tabelle Bemessungsgrundlage: 3.000 + 300 + 75 Euro = 3.375 Euro (bei 70 v.H. = 1.537,47 Euro : 7 x 8,3 =)	1.823,00 Euro
---	---------------

Zusatzaufstockung auf mindestens 83 v.H. des bisherigen Nettoentgelts	<u>84,11 Euro</u>
--	-------------------

Aufstockungsbetrag insgesamt	<u>384,11 Euro</u>
------------------------------	--------------------

Berechnung der auszahlenden Nettobezüge einschließlich Aufstockungsbetrag:

Bruttoentgelt bei Altersteilzeit	1.500,00 Euro
+ Vergütungen für Bereitschaftsdienste	300,00 Euro
+ Vergütungen für Rufbereitschaften	<u>200,00 Euro</u>
steuerpflichtiges Bruttoentgelt	2.000,00 Euro

Nettobezüge	1.519,17 Euro
+ steuerfreie Zeitzuschläge	50,00 Euro
+ Aufstockungsbetrag	<u>384,11 Euro</u>
Altersteilzeit-Nettoentgelt insgesamt	1.953,28 Euro

**II. Freistellungsphase**

Bruttoentgelt bei Altersteilzeit	1.500,00 Euro
Nettoentgelt (individuell)	1.197,75 Euro

Aufstockung + 20 v.H. vom Altersteilzeit-Brutto	<u>300,00 Euro</u>
Zwischensumme	1.497,75 Euro

Mindestnettobetrag nach Tabelle Bemessungsgrundlage: 3.000 + 375 Euro (berechnet nach Protokollerklärung zu Absatz 2) = 3,375 (bei 70 v.H. = 1.537,47 Euro : 7 x 8,3 =)	1.823,00 Euro
--	---------------

Zusatzaufstockung auf mindestens 83 v.H. des bisherigen Nettoentgelts	<u>325,25 Euro</u>
--	--------------------

Aufstockungsbetrag insgesamt	<u>625,25 Euro</u>
------------------------------	--------------------

Altersteilzeit-Nettoentgelt insgesamt	1.823,00 Euro
---------------------------------------	---------------

§ 5 Abs. 2 Unterabs. 3 TV ATZ erweitert ebenfalls die Regelungen des Unterabsatzes 1 Satz 2 dahingehend, dass im gewissen Umfang auch **Pauschalen für Überstunden** in die Bemessungsgrundlage für die Berechnung des Mindestnettobetrages einbezogen werden. Die Regelung gilt **nur** für Beschäftigte, die die Altersteilzeitarbeit **im Blockmodell** leisten; hier wiederum aber sowohl in der Arbeits- als auch in der Freistellungsphase. Weitere Voraussetzung ist, dass der / dem Beschäftigten die Pauschalen **seit mindestens zwei Jahren vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ununterbrochen** zugestanden haben.

**Beispiel zur Anwendung des § 5 Abs. 2 Unterabs. 3 TV ATZ - Überstundenpauschale**

(Basisjahr 2002, Steuerklasse III, bisheriges Arbeitsentgelt 3.000 Euro zzgl. 300 Euro Überstundenpauschale; die Überstundenpauschale hat seit mehr als zwei Jahren vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ununterbrochen zugestanden; Altersteilzeitarbeit im Blockmodell)

**I. Arbeitsphase**

Bruttoentgelt bei Altersteilzeit	1.500,00 Euro
Überstundenpauschale	<u>300,00 Euro</u>
Gesamt-Bruttoentgelt	1.800,00 Euro
Nettoentgelt (individuell)	1.393,63 Euro
Aufstockung + 20 v.H. von Altersteilzeit-Brutto (nach § 5 Abs. 1 Satz 2 ohne Berücksichtigung der Vergütungen für Überstunden, d.h. von 1.500 Euro)	<u>300,00 Euro</u>
Zwischensumme	1.693,63 Euro
Mindestnettobetrag nach Tabelle - Bemessungsgrundlage: 3.300 Euro (bei 70 v.H. = 1.511,60 Euro : 7 x 8,3 =)	1.792,33 Euro
Zusatzaufstockung auf mindestens 83 v.H. des bisherigen Netto-Entgelts	<u>98,70 Euro</u>
Aufstockung insgesamt	<u>398,70 Euro</u>
Gesamt-Netto in der Arbeitsphase	1.792,33 Euro

**II. Freistellungsphase**

Bruttoentgelt bei Altersteilzeit	1.500,00 Euro
Überstundenpauschale	<u>0,00 Euro</u>
Gesamt-Bruttoentgelt	1.500,00 Euro
Nettoentgelt	1.197,75 Euro
Aufstockung + 20 v.H. vom Altersteilzeit-Brutto	<u>300,00 Euro</u>
Zwischensumme	1.497,75 Euro
Mindestnettobetrag nach Tabelle Bemessungsgrundlage: 3.300 Euro (bei 70 v.H. = 1.511,60 Euro : 7 x 8,3 =)	1.792,33 Euro
Zusatzaufstockung auf mindestens 83 v.H. des bisherigen Nettoentgelts	<u>294,58 Euro</u>
Aufstockungsbetrag insgesamt	<u>594,58 Euro</u>
Gesamt-Netto in der Freistellungsphase	1.792,33 Euro

Nach § 5 Abs. 2 Unterabs. 4 TV ATZ ist bei **Pauschalloon-Kraftfahrerinnen und -Kraftfahrern** als bisheriges Arbeitsentgelt in der Freistellungsphase der Lohn aus der Pauschalgruppe anzusetzen, die mindestens während der Hälfte der Dauer der Arbeitsphase maßgebend war.

**Beispiel:**

Eine KraftfahrerIn gehörte während der insgesamt vierjährigen Arbeitsphase

zwei Halbjahre der Pauschalgruppe II,  
drei Halbjahre der Pauschalgruppe III und  
drei Halbjahre der Pauschalgruppe IV

an. In der Freistellungsphase ist der Berechnung des Mindestnettoetrages der Lohn aus der Pauschalgruppe III zugrunde zu legen, weil dieser in der Pauschalgruppe IV enthalten ist und damit insgesamt während mehr als der Hälfte der Arbeitsphase zugestanden hat..

§ 5 Abs. 2 Unterabs. 5 TV ATZ hat für die Dienststellen der Freien und Hansestadt Hamburg keine Bedeutung.

Die **Protokollerklärung zu § 5 Abs. 2** TV ATZ sieht vor, dass im Zeitpunkt des Übergangs von der Arbeitsphase zur Freistellungsphase anstelle des fiktiv zu ermittelnden Betrages, der ohne Reduzierung der Arbeitszeit erarbeitet worden wäre, ein **Durchschnittsbetrag** aus den in der Arbeitsphase zugestandenen unregelmäßigen Bezügebestandteilen gebildet werden kann, der für die Freistellungsphase maßgebend bleibt. Allgemeine Bezügeerhöhungen sind sowohl bei der Durchschnittsberechnung als auch beim späteren Ansatz des Durchschnittsbetrages insoweit zu berücksichtigen, wie die zugrunde liegenden Bezügebestandteile ebenfalls an allgemeinen Bezügeerhöhungen teilnehmen. Es handelt sich um eine „Kann-Regelung“. Sie darf nicht zu sachwidrigen Ergebnissen führen.

Da der im Urlaubs- und Krankheitsfall zustehende Aufschlag zur Urlaubsvergütung / Zuschlag zum Urlaubslohn nicht in die Durchschnittsberechnung eingeht, ist die Summe der in der Arbeitsphase zustehenden „unregelmäßigen“ Bezüge durch den um Urlaubs- und Krankheitstage verminderten Zeitraum der Arbeitsphase zu dividieren.

Für den Bereich der Freien und Hansestadt Hamburg wird diese Durchschnittsberechnung, die Anpassung an allgemeine Bezügeerhöhungen und die Verminderung um Urlaubs- und Krankheitstage maschinell durchgeführt.

#### **Beispiel zur Anwendung der Protokollerklärung zu § 5 Abs. 2 TV ATZ:**

Ein Arbeitnehmer hat während der dreijährigen Arbeitsphase Lohnzuschläge, die regelmäßig an allgemeinen Bezügeerhöhungen teilnehmen, in folgendem Umfang bezogen:

Jahr	01	400 Euro
Jahr	02	592 Euro
Jahr	03	370 Euro

Allgemeine Bezügeerhöhungen fanden statt zu Beginn des Jahres 02 um 2 v.H., zu Beginn des Jahres 03 und 3 v.H. zu Beginn des zweiten Monats der Freistellungsphase im Jahr 04 um 2,5 v.H.. Während der Arbeitsphase hatte der Arbeitnehmer insgesamt (3 x 6 =) 18 Wochen (= 126 Kalendertage) Urlaub und war an insgesamt 114 Kalendertagen krank, so dass auf Urlaub und Krankheit insgesamt 240 Kalendertage = 8 Monate entfallen.

Der Durchschnittsbetrag errechnet sich wie folgt:

Jahr 01	400 Euro
+ Bezügeerhöhung 2 %	<u>8 Euro</u>
	408 Euro
+ Jahr 02	<u>592 Euro</u>
	1.000 Euro
+ Bezügeerhöhung 3 %	<u>30 Euro</u>
	1.030 Euro
+ Jahr 03	<u>370 Euro</u>
	1.400 Euro
: (36 Monate ./ 8 Monate =) 28 Monate	50 Euro

Zu Beginn der Freistellungsphase im Jahr 04 sind die unregelmäßig zustehenden Bezügebestandteile mit einem Durchschnittsbetrag von 50 Euro in die Bemessungsgrundlage für die Berechnung des Mindestnettoetrages einzubeziehen. Aufgrund der allgemeinen Bezügeerhöhung zu Beginn des zweiten Monats der Freistellungsphase im Jahr 04 erhöht sich der Durchschnittsbetrag ab diesem Zeitpunkt auf 51,25 Euro. Bei jeder weiteren allgemeinen Bezügeerhöhung in der Freistellungsphase erhöht sich der Durchschnittsbetrag entsprechend.

Wird auch für die Berücksichtigung von **Wechselschicht- und Schichtzulagen** in der Bemessungsgrundlage des Mindestnettoetrages ein **Durchschnittsbetrag** aus der Arbeitsphase ermittelt, ist zu beachten, dass die Wechselschicht- und Schichtzulagen im Sinne des

§ 33a BAT als in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen auch in Krankheits- und Urlaubszeiten gezahlt werden und deshalb Krankheits- und Urlaubszeiten bei der Durchschnittsberechnung nicht unberücksichtigt bleiben dürfen und ferner eine Teilnahme an allgemeinen Bezügeerhöhungen für diese Zulagen nicht in Betracht kommt.

**Beispiel:**

Eine Arbeitnehmerin hat während der dreijährigen Arbeitsphase Wechselschicht- und Schichtzulagen nach § 33 a BAT in folgendem Umfang bezogen:

Jahr 01 (12 x 35,79 Euro =)	429,48 Euro
Jahr 02 (8 x 35,79 Euro + 2 x 46,02 Euro + 2 x 61,36 Euro =)	501,08 Euro
Jahr 03 (2 x 46,02 Euro + 5 x 61,36 Euro + 5 x 102,26 Euro =)	<u>910,14 Euro</u>
	1.840,70 Euro
: 36 Monate =	51,13 Euro

In der Freistellungsphase sind die Wechselschicht- und Schichtzulagen mit einem Durchschnittsbetrag von 51,13 Euro in die Bemessungsgrundlage für die Berechnung des Mindestnettoetrages einzubeziehen. An allgemeinen Bezügeerhöhungen nimmt dieser Durchschnittsbetrag nicht teil.

### 6.3 steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung des Aufstockungsbetrages

**Der Aufstockungsbetrag ist gemäß § 3 Nr. 28 EStG steuer- und sozialversicherungsfrei.**

Dies gilt unabhängig davon, ob die BA den Aufstockungsbetrag später erstattet oder nicht. Die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit gilt für die gesamten Aufstockungsbeträge, auch soweit sie die im AtG genannten Mindestbeträge überschreiten.

**Die steuerfreien Aufstockungsbeträge nach § 5 Abs. 1 und 2 TV ATZ werden aber im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung bei der Ermittlung des Steuersatzes berücksichtigt, dem das übrige steuerpflichtige Einkommen unterliegt (Progressionsvorbehalt nach § 32b Abs. 1 Nr. 1 Buchst. g EStG).** Die Aufstockungsbeträge sind daher unter Vorlage der vom Arbeitgeber nach Ablauf des maßgeblichen Kalenderjahres erstellten Bescheinigung in der Einkommensteuererklärung anzugeben (vgl. § 32b Abs. 3 EStG).

**Hierdurch kann es bei der Veranlagung durch das Finanzamt zu Steuernachforderungen kommen!**

**Aus gegebener Veranlassung wird dringend empfohlen, die an der Vereinbarung von Altersteilzeitarbeit interessierten Beschäftigten auf diese Regelung des Steuerrechts ausdrücklich hinzuweisen.**

Ein Anspruch der / des Beschäftigten auf Ausgleich der Steuer Mehrbelastung auf Grund des Progressionsvorbehalts durch den Arbeitgeber besteht nicht (siehe Urteil des BAG - 9 AZR 155/01 - vom 25. Juni 2002).

### 6.4 zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge (§ 5 Abs. 4)

- 6.4.1 § 5 Abs. 4 TV ATZ sieht vor, dass der Arbeitgeber zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b ATG zu entrichten hat, und zwar in Höhe des Beitrags, der auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 v.H. des auf die Beitragsbemessungsgrenze begrenzten fiktiven bisherigen Arbeitsentgelts und dem nach § 4 TV ATZ tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit entfällt (Unterschiedsbetrag - vgl. § 163 Abs. 5 SGB VI). Diesen zusätzlichen Gesamtbeitrag trägt der Arbeitgeber allein (§ 168 Abs. 1 Nr. 6 SGB VI).

**Beispiele zur Anwendung des § 5 Abs. 4 TV ATZ (zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge für Fälle, in denen die Altersteilzeitarbeit vor dem 01.07.2004 beginnt):**

1. Das Altersteilzeitarbeitsentgelt im Sinne des § 4 beträgt 1.625 Euro; in diesem Betrag sind 25 Euro steuerfreie Zuschläge und 100 Euro Vergütungen für Mehrarbeitsstunden enthalten. Das bisherige Arbeitsentgelt im Sinne des § 5 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 2 beträgt (ohne Berücksichtigung von Vergütungen für Mehrarbeitsstunden) 3.000 Euro.

Die vom Arbeitgeber allein zu tragenden Rentenversicherungsbeiträge berechnen sich im Jahre 2004 wie folgt:

bisheriges Arbeitsentgelt	3.000 Euro
davon 90 v.H.	2.700 Euro
./ nach § 4 (beitragspflichtig)	<u>1.600 Euro</u>
Bemessungsgrundlage (= Unterschiedsbetrag):	1.100 Euro
davon 19,5 v.H. als zusätzlicher Beitrag	214,50 Euro.

Das Altersteilzeitarbeitsentgelt im Sinne des § 4 beträgt 2.850 Euro brutto, das bisherige Arbeitsentgelt im Sinne des § 5 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 2 beträgt 5.700 Euro.

Die vom Arbeitgeber allein zu tragenden zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge berechnen sich im Jahre 2004 wie folgt:

bisheriges Arbeitsentgelt	5.700 Euro
davon 90 v.H.	5.150 Euro
höchstens 90 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze von 5.100 Euro =	4.635 Euro
./ Bezüge nach § 4	<u>2.850 Euro</u>
Bemessungsgrundlage (= Unterschiedsbetrag):	1.785 Euro
davon 19,5 v.H. als zusätzlicher Beitrag	348,08 Euro.

Wegen der Berechnung der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge im Zusammenhang mit Einmalzahlungen wird auf die Ausführungen im gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger vom 9. März 2004 ([www.vdr.de](http://www.vdr.de), Stichwort „Publikationen, gemeinsame Rundschreiben“) - Abschnitt 3.2, Seite 49 i.V. m. Ziffer 3.2 und 3.3 des gemeinsamen Rundschreibens vom 6. September 2001 verwiesen.

- 6.4.2 Die Formulierung des § 5 Abs. 4 TV ATZ ist § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b AtG in der bis zum 30.06.2004 geltenden Fassung nachgebildet. **Für die Fälle, in denen das Altersteilzeitarbeitsverhältnis erst nach dem 30.06.2004 beginnt**, ist – damit es sich um eine Altersteilzeitarvereinbarung mit allen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Folgen handelt – der zusätzliche Rentenversicherungsbeitrag mindestens in der Höhe zu entrichten, die sich nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b AtG in der ab dem 01.07.2004 geltenden Fassung ergibt.

Nach der neuen Rechtslage wird bei der Berechnung der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge auf das sog. Regelarbeitsentgelt abgestellt. Der zusätzliche RV- Beitrag muss mindestens in Höhe des Beitrags entrichtet werden, der auf 80 v.H. des Regelarbeitsentgelts, begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 v.H. der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze (im Jahr 2004 4.635 €) und dem Regelarbeitsentgelt, entfällt, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze. Einmalzahlungen dürfen in diesen Neufällen nicht mehr berücksichtigt werden.

Das Regelarbeitsentgelt ist dabei durch § 6 Abs. 1 AtG n.F. als das auf einen Monat entfallende, vom Arbeitgeber für die vereinbarte Altersteilzeitarbeit regelmäßig zu zahlende sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt definiert, soweit es die Beitragsbemessungsgrenze des SGB III nicht überschreitet. Nähere Ausführungen zum Begriff „Regelarbeitsentgelt“ haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger in ihrem o.g. gemeinsamen Rundschreiben vom 9. März 2004 unter Ziffer 2.1.1.2 ausgeführt.

Die in den Neufällen ab 01.07.2004 erforderliche Berechnung nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b AtG n.F. wird in der Regel zu einem höheren, mindestens aber zu demselben Betrag führen wie die unter 6.4.1 dargestellte Berechnung nach § 5 Abs. 4 TV ATZ, da das Regelarbeitsentgelt vielfach höher ist, als die bisher maßgebliche Differenz zwischen den schon verbeitragten Be-

zügen und 90 v.H. des bisherigen Arbeitsentgelts. Lediglich in Ausnahmefällen (z.B. bei Anspruch auf unständige, nicht zum Regelarbeitsentgelt gehörende Bezüge) kann sich die tarifliche Regelung als günstiger erweisen. Es sind daher beide Berechnungen einander gegenüber zu stellen und der höhere der sich ergebenden Beiträge ist an den Rentenversicherungsträger abzuführen. Dieser sog. Günstigervergleich wird in jedem Monat maschinell als Hintergrundberechnung durchgeführt.

**Beispiele - wie oben - zur Anwendung des § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b AtG n.F. (zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge für Fälle, in denen die Altersteilzeitarbeit nach dem 30.06.2004 beginnt):**

1. Das Altersteilzeitarbeitsentgelt im Sinne des § 4 beträgt 1.625 Euro; in diesem Betrag sind 25 Euro steuerfreie Zuschläge und 100 Euro Vergütungen für Mehrarbeitsstunden enthalten.

Die vom Arbeitgeber allein zu tragenden Rentenversicherungsbeiträge berechnen sich im Jahre 2004 wie folgt:

Regelarbeitsentgelt	1.500 Euro
davon 80 v.H.	1.200 Euro
Differenz Regelarbeitsentgelt zu 90 % BBG	<u>3.135 Euro</u>
Bemessungsgrundlage (= kleinerer Betrag):	1.200 Euro
davon 19,5 v.H. als zusätzlicher Beitrag	234,00 Euro.

2. Das Altersteilzeitarbeitsentgelt im Sinne des § 4 beträgt 2.850 Euro brutto. Die vom Arbeitgeber allein zu tragenden zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge berechnen sich im Jahre 2004 wie folgt:

Regelarbeitsentgelt	2.850 Euro
davon 80 v.H.	2.280 Euro
Differenz zwischen Regelarbeitsentgelt und 90 % BBG	<u>1.785 Euro</u>
Bemessungsgrundlage (= kleinerer Betrag):	1.785 Euro
davon 19,5 v.H. als zusätzlicher Beitrag	348,08 Euro.

In den Fällen, in denen die Altersteilzeitarbeit nach dem 30.06.2004 beginnt, dürfen Einmalzahlungen bei der Berechnung der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge nicht mehr berücksichtigt werden (siehe gemeinsames Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger vom 9. März 2004 (Abschnitt 3.2, Seite 49)).

## 6.5 Zuschüsse zu vergleichbaren Aufwendungen

Ist die bzw. der in Altersteilzeitarbeit stehende Beschäftigte von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit, werden entsprechende Zuschüsse zu vergleichbaren Aufwendungen der bzw. des Beschäftigten bei seiner Versorgungseinrichtung gewährt (vgl. § 5 Abs. 5 TV ATZ / § 4 Abs. 2 AtG). Ebenso wie die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge unterliegen auch solche vergleichbaren Aufwendungen nicht der Steuerpflicht und damit auch nicht der Beitragspflicht zur Sozialversicherung.

## 6.6 Aufstockungsleistungen für die gesamte Dauer der Altersteilzeitarbeitvereinbarung

§ 5 Abs. 6 TV ATZ stellt klar, dass die Regelungen über die Aufstockungsleistungen auch in den Fällen Anwendung finden, in denen eine Verteilung der Arbeitsleistung über sechs Jahre hinaus erfolgt. Die tarifvertragliche Regelung geht insoweit über die Regelungen des AtG hinaus, da die BA Erstattungsleistungen nur für längstens sechs Jahre erbringt (vgl. § 4 Abs. 1 AtG).

## 6.7 Abfindung

Aufgrund der Regelungen der gesetzlichen Rentenversicherung kann es bei vorzeitiger Inanspruchnahme von Altersrenten zu Rentenabschlägen kommen (vgl. Nr. 10.1 sowie **Anlage 2**). Um einen zusätzlichen Anreiz für die Vereinbarung von Altersteilzeit zu geben, haben die Tarifvertragsparteien in § 5 TV ATZ für Beschäftigte, die nach Altersteilzeitarbeit wegen vorzeitiger Inanspruchnahme einer Altersrente Rentenkürzungen zu erwarten haben, die Zahlung einer linear gestaffelten Abfindung von bis zu maximal drei Monatsbezügen vorgesehen. Für je 0,3 v.H. Rentenminderung, d.h. für jeden Monat einer vorzeitigen Inanspruchnahme der Altersrente, erhalten betroffene Beschäftigte zum Ende des jeweiligen Altersteilzeitarbeitsverhältnisses Abfindungen in Höhe von 5 v.H. der Summe der Vergütung (§ 26 BAT) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen bzw. des Monatsregellohnes (§ 21 Abs. 4 MTArb) gegebenenfalls zuzüglich des Sozialzuschlags, die bzw. der ihnen im letzten Monat vor dem Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses **zugestanden hätte, wenn sie mit der bisherigen Arbeitszeit** im Sinne des § 3 Abs. 1 Unterabs. 2 (vgl. Nr. 4.2) **gearbeitet hätten**.

Zur Frage der **steuerlichen Behandlung** hat die Steuerabteilung des Bundesministeriums der Finanzen den obersten Finanzbehörden mit Rundschreiben vom 4. Oktober 1999 – IV C 5 – S 2340-126/99II – mitgeteilt, dass sie die Auffassung vertritt, dass die Abfindung nach § 5 Abs. 7 TV ATZ eine Abfindung im Sinne des § 3 Nr. 9 EStG darstellt. Nach § 3 Nr. 9 EStG können je nach Lebensalter und Dauer des Dienst-/Beschäftigungsverhältnisses Abfindungen in Höhe von 7.200 bis zu 11.000 Euro steuerfrei sein. Der nach § 5 Abs. 7 TV ATZ in Betracht kommende Abfindungsbetrag dürfte in der Regel unter 11.000 Euro liegen, so dass eine Steuerpflicht der Abfindung vielfach nicht entsteht. **Soweit Steuerfreiheit** besteht, ist die Abfindung gemäß § 17 SGB IV in Verbindung mit der Arbeitsentgeltverordnung **auch sozialversicherungsfrei**.

## 7. Nebentätigkeit (§ 6 TV ATZ)

§ 6 Satz 1 TV ATZ verpflichtet die Beschäftigten, auf die Ausübung von Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten zu verzichten, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten. Eine Ausnahme gilt dann, wenn sie diese Tätigkeiten innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ständig ausgeübt haben. Die Regelung des § 6 TV ATZ knüpft an § 5 Abs. 3 AtG an, demzufolge der Anspruch auf Erstattungsleistungen nach § 4 AtG während der Zeit ruht, in der eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer neben ihrer bzw. seiner Altersteilzeitarbeit Beschäftigungen über die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV hinaus ausübt (vgl. auch § 8 Abs. 3 sowie § 10 TV ATZ). § 6 Satz 2 TV ATZ stellt klar, dass bestehende tarifliche Regelungen über Nebentätigkeiten, also z.B. § 11 BAT/§ 13 MTArb, zu beachten sind.

## 8. Urlaub (§ 7 TV ATZ)

Im Altersteilzeitarbeitsverhältnis richtet sich der Urlaubsanspruch grundsätzlich nach den allgemeinen tariflichen Bestimmungen. Für den Fall der Durchführung der Altersteilzeitarbeit im Rahmen eines Blockmodells besteht während der Freistellungsphase kein Anspruch auf Urlaub. In dem Kalenderjahr, in dem die bzw. der Beschäftigte von der Arbeits- in die Freistellungsphase wechselt, hat sie/er für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs; ergibt sich ein Bruchteil eines Urlaubstages, ist eine Aufrundung in entsprechender Anwendung des § 48 Abs. 5b BAT vorzunehmen.

Ein bis zum Beginn der Freistellungsphase noch nicht erfüllter Urlaubsanspruch kann i.d.R. nicht abgegolten werden. Voraussetzung für die Anwendung des § 51 BAT / 54 MTArb ist, dass bei **Beendigung** des Arbeitsverhältnisses ein noch nicht erfüllter, aber auch noch nicht verfallener Urlaubsanspruch besteht. Eine Urlaubsabgeltung ist daher nur in den Fällen denkbar, in denen **das Arbeitsverhältnis** (nach Ablauf der Freistellungsphase) bis zum 30.09. des auf das Ende der Arbeitsphase folgenden Kalenderjahres endet. Die Abgeltung ist auch in diesen Fäl-

len erst zum Ende des Arbeitsverhältnisses – nicht bereits zum Ende der Arbeitsphase - statthaft (wegen der Übertragung des Urlaubsanspruchs bis zum 30.09. des Folgejahres vgl. Rundschreiben des Personalamtes vom 22.02.2000 – P 12/100.330-13.3,15 – siehe auch [www.personalamt.stadt.hamburg.de/P1/Handbuch](http://www.personalamt.stadt.hamburg.de/P1/Handbuch)).

## 9. Nichtbestehen des Anspruches bzw. Ruhen der Aufstockungsleistungen (§ 8 TV ATZ)

### 9.1 langfristige Erkrankungen

Durch die Neuregelung des § 8 Abs. 1 Unterabs.1 TV ATZ durch den Änderungstarifvertrag Nr. 1 zum TV ATZ vom 15. März 1999 wird erreicht, dass die Aufstockungsleistungen nach § 5 Abs. 1 und 2 TV ATZ nicht nur in den Fällen des § 71 BAT, sondern generell bis zum Ablauf der 26. Woche der Arbeitsunfähigkeit gezahlt werden können. Nach der davor geltenden Rechtslage hatten Altersteilzeitbeschäftigte nach Ablauf der Krankenbezugsfristen im engeren Sinn (tarifliche Entgeltfortzahlungsfristen) dann keinen Anspruch mehr auf Aufstockungsleistungen von Seiten des Arbeitgebers, wenn ihnen ein Anspruch auf Krankengeld, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld oder Übergangsgeld (§§ 44 ff. SGB V, 16 ff. BVG, 45 ff. und 49 ff. SGB VI) zustand. Die damit verbundenen finanziellen Einbußen werden nun für den Zeitraum **bis längstens zum Ablauf der Fristen für den Anspruch auf Krankenbezüge (Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss)**, i.d.R. also für 26 Wochen, vermieden, da für diesen Zeitraum ein Anspruch auf Aufstockungsleistungen nach § 5 Abs. 1 und Abs. 2 TV ATZ besteht.

Da in den Fällen, in denen die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer keine Entgeltfortzahlung, sondern neben dem Krankengeld von der Krankenkasse lediglich einen Krankengeldzuschuss erhält, keine Nettobezüge mehr vorliegen, von denen aus auf 83 v.H. des bisherigen Arbeitsentgelts aufgestockt werden könnte, ist im neuen § 8 Abs. 1 Satz 2 TV ATZ geregelt, dass für die Zeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlung der Aufstockungsbetrag in Höhe des kalendertäglichen Durchschnitts des nach § 5 Abs. 1 und Abs. 2 TV ATZ in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten maßgebenden Aufstockungsbetrages zu zahlen ist. Der für die Ermittlung herangezogene Durchschnitt eines Dreimonatszeitraums lehnt sich dabei an die Regelungen des § 14 MuSchG an. Tarifvertraglich ist durch den letzten Halbsatz des § 8 Abs. 1 Satz 2 TV ATZ klargestellt, dass Einmalzahlungen (z.B. Zuwendung, Urlaubsgeld) bei der Berechnung des Durchschnittsbetrages unberücksichtigt bleiben.

Hinsichtlich der Aufstockungsleistungen nach § 5 Abs. 4 bzw. 5 TV ATZ (**zusätzlicher Rentenversicherungsbeitrag**) verbleibt es **nach Ablauf der Krankenbezugsfristen im engeren Sinne** (Entgeltfortzahlung) dabei, dass **keine Zahlung** mehr durch den Arbeitgeber erfolgt.

### 9.2 Abtretung der Ansprüche gegen die BA

Die Regelung des § 8 Abs.1 Unterabs. 2 dient der Verwaltungsvereinfachung. Sobald der Arbeitgeber Aufstockungsleistungen auch für Zeiträume zahlt, für die die Beschäftigten ihrerseits Ansprüche gegen die BA geltend machen können, gelten die Leistungen der Bundesagentur als an den Arbeitgeber abgetreten.

Für Neufälle, deren Altersteilzeitarbeit nach dem 30.06.2004 beginnt, besteht der Anspruch auf Leistungen der BA nach § 10 Abs. 2 Satz 2 (n.F.) nicht, solange der Arbeitgeber die Aufstockungsleistungen erbringt. In diesen Fällen hat der Arbeitgeber – sofern es sich um einen Förderfall handelt – einen gesetzlichen Anspruch auf die Erstattungsleistungen soweit er nach Ablauf der Entgeltfortzahlung Aufstockungsbeträge gezahlt hat (§ 12 Abs. 2 Satz 4 2. Halbsatz AtG n.F.).

### 9.3 Verschiebung der Freistellungsphase im Blockmodell

Im Falle einer über die Entgeltfortzahlungsfristen hinausgehenden Erkrankung von Beschäftigten in der Arbeitsphase des Blockmodells ist die Problematik deutlich geworden, dass sich für

diesen Zeitraum kein Wertguthaben im sozialversicherungsrechtlichen Sinne aufbaut, welches von den Beschäftigten in der Freistellungsphase zur Gewährleistung einer sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigung in Anspruch genommen werden kann.

Früher war dieses Problem im TV ATZ nicht geregelt, so dass die Arbeitsvertragsparteien nach geeigneten Wegen zur Vermeidung sozialversicherungsrechtlicher Nachteile suchen mussten. Mit dem ÄTV Nr. 1 zum TV ATZ vom 15. März 1999 haben die Tarifvertragsparteien in § 8 Abs. 2 TV ATZ festgelegt, dass sich der Zeitpunkt des Wechsels von der Arbeits- in die Freistellungsphase **um die Hälfte der nach Ablauf der Entgeltfortzahlung ausgefallenen Arbeitszeit hinausschiebt**. Einer besonderen arbeitsvertraglichen Vereinbarung bedarf es nicht mehr.

#### Beispiele:

1. Mit einem Arbeiter ist die Ableistung von Altersteilzeit im Blockmodell für die Dauer von vier Jahren vom 1. Januar 2004 bis zum 31. Dezember 2007 vereinbart worden, wobei der Übertritt von der Arbeits- in die Freistellungsphase am 1. Januar 2006 erfolgen soll. Der Arbeiter ist vom 3. Mai bis 27. Juni 2004 (8 Wochen) und vom 7. Februar bis 20. August 2005 (28 Wochen) arbeitsunfähig krank gewesen.

Der über den Entgeltfortzahlungszeitraum von 6 Wochen hinausgehende Zeitraum von insgesamt (2 Wochen + 22 Wochen =) 24 Wochen führt zu einer Verlängerung der Arbeitsphase um die Hälfte dieses Zeitraums, also um 12 Wochen, und damit zu einem Übertritt in die Freistellungsphase erst am 26. März 2006. Der Beendigungszeitpunkt für das Altersteilzeitarbeitsverhältnis bleibt mit dem 31. Dezember 2007 unverändert.

2. Wie Beispiel 1, jedoch handelt es sich um eine Angestellte, die unter § 71 BAT fällt und Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zum Ablauf der 26. Woche der Arbeitsunfähigkeit hat. Da nur die zweite Erkrankung den Entgeltfortzahlungszeitraum von 26 Wochen um 2 Wochen übersteigt, verlängert sich die Arbeitsphase um 1 Woche, so dass der Übertritt in die Freistellungsphase am 8. Januar 2006 erfolgt.

Auch Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit vor dem Inkrafttreten des Änderungstarifvertrages Nr. 1 zum TV ATZ am 1. April 1999 sind so zu berücksichtigen, damit die o.g. sozialversicherungsrechtlichen Nachteile vermieden werden.

## 9.4 unzulässige Nebentätigkeit, Überstunden und Mehrarbeit

In § 8 Abs. 3 TV ATZ ist festgelegt, dass der **Anspruch auf die Aufstockungsleistungen** während der Zeit **ruht**, in der die bzw. der Beschäftigte eine **unzulässige Nebentätigkeit im Sinne des § 6 TV ATZ** ausübt (diese Vorschrift ist insbesondere beim Blockmodell in der Freistellungsphase von Bedeutung) oder über die Altersteilzeitarbeit hinaus **Mehrarbeit und Überstunden** leistet, **die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV** (im Regelfall 325 Euro / Monat) überschreiten. Die Regelung des § 8 TV ATZ knüpft insoweit an die Regelung des § 5 Abs. 3 und 4 AtG an.

Der Arbeitgeber muss bereits aufgrund seiner Fürsorgepflicht darauf achten, dass Mehrarbeit oder Überstunden nicht in einem Maße angeordnet werden, durch das die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird. Sofern Lohn bzw. Vergütung für Überstunden von mehr als 400 Euro angewiesen wird, erhält die zuständige Personalabteilung eine Rückmeldung aus PAISY, damit ggf. durch Freizeitausgleich das Überschreiten der Grenze rückwirkend korrigiert werden kann.

## 9.5 Vertragsanpassung bei langfristiger Erkrankung

Mit der **Protokollerklärung** zu § 8 wird sichergestellt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die wegen längerer Arbeitsunfähigkeitszeiten die für den Anspruch auf Altersrente nach Altersteilzeitarbeit (§ 237 SGB VI) geforderten 24 Kalendermonate Altersteilzeitarbeit bis zu dem in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Beendigungstermin für das Arbeitsverhältnis nicht mehr erfüllen können, einen Anspruch auf eine interessengerechte Vertragsanpassung erhalten.

**Beispiel:**

Mit einem Arbeitnehmer ist die Ableistung von 24 Kalendermonaten Altersteilzeitarbeit vom 1. Januar 2004 bis 31. Dezember 2005 und das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 31. Dezember 2005 vereinbart worden, weil der Arbeitnehmer ab 1. Januar 2005 die Altersrente nach Altersteilzeitarbeit (unter Inkaufnahme von Rentenabschlägen) beanspruchen will. Wegen einer längeren Arbeitsunfähigkeit im Laufe des Jahres 2004, in der für die Zeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlungsfrist keine Aufstockungsleistungen nach § 5 Abs. 4 TV ATZ mehr entrichtet worden sind und auch die BA keine Leistungen nach § 10 Abs. 2 ATG erbracht hat, würde der Arbeitnehmer die Anspruchsvoraussetzungen für die Altersrente nach Altersteilzeitarbeit erst ab 1. Juli 2006 erfüllen.

Aufgrund der Protokollerklärung zu § 8 besteht eine Verpflichtung des Arbeitgebers zu einer interessengerechten Vertragsanpassung, die vorliegend in der Verlängerung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses bis zum 30. Juni 2006 bestehen kann. Die Frage der Nacharbeit (§ 8 Abs. 2 TV ATZ) beim Blockmodell bleibt hierdurch unberührt.

Würde der Arbeitnehmer vor der Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für die Altersrente nach Altersteilzeitarbeit (vorliegend also der 1. Juli 2006) die Anspruchsvoraussetzungen für eine andere, ungeminderte Altersrente (z.B. als langjährig Versicherter ab 1. Mai 2006) erfüllen, wäre das Altersteilzeitarbeitsverhältnis nur bis zum frühestmöglichen Beginn dieser Rente zu verlängern (z.B. bis zum 30. April 2006).

## 10. **Ende des Arbeitsverhältnisses (§ 9 TV ATZ)**

### 10.1 **Beendigung durch Vereinbarung oder kraft Tarifvertrags**

In den Absätzen 1 und 2 des § 9 TV ATZ sind die Beendigungstatbestände für das Arbeitsverhältnis definiert. Nach Absatz 1 endet das Arbeitsverhältnis grundsätzlich zu dem von den Arbeitsvertragsparteien in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Zeitpunkt. Dies wird in der Regel ein Zeitpunkt zwischen der Vollendung des 60. und des 65. Lebensjahres sein.

Darüber hinaus endet das Arbeitsverhältnis bereits vor Erreichen dieses Zeitpunktes, wenn die bzw. der Beschäftigte eine der in § 9 Abs. 2 Buchst. b TV ATZ aufgeführten **Renten wegen Alters** oder eine der dort aufgeführten sonstigen Leistungen (ggf. unter Inkaufnahme von Abschlägen) **tatsächlich bezieht**.

Ferner endet es nach § 9 Abs. 2 Buchst. a TV ATZ zu dem Zeitpunkt, zu dem die oder der Beschäftigte eine **Altersrente** oder eine der dort aufgeführten vergleichbaren Leistungen **ohne Inkaufnahme von Rentenabschlägen beanspruchen könnte**. Für die Feststellung des Zeitpunktes, ab dem eine Altersrente ohne Inkaufnahme von Rentenabschlägen beansprucht werden könnte, kommt es auf die Art der in Betracht kommenden Altersrente und auf den Geburtsmonat der bzw. des Beschäftigten an. Im einzelnen gilt folgendes:

#### **Regelaltersrente (§ 35 SGB V)**

Sie steht erst nach Erfüllung einer allgemeinen Wartezeit von fünf Jahren und ab Vollendung des 65. Lebensjahres zu.

#### **Altersrente für langjährig Versicherte (§ 236 SGB VI)**

Sie steht nach einer Wartezeit von 35 Jahren zu. Die Altersgrenze von bisher 63 Jahren wird seit 1. Januar 2000 in Monatsschritten auf 65 Jahre angehoben; betroffen sind die Jahrgänge 1937 und jünger.

#### **Altersrente für schwerbehinderte Menschen, Berufs- und Erwerbsunfähige, die vor dem 1. Januar 1951 geboren sind (§ 236a SGB VI)**

Sie steht nach einer Wartezeit von 35 Jahren zu und setzt Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit nach dem am 31.12.2000 geltenden Recht oder die Anerkennung als schwerbehinderter Mensch voraus. Für diesen Personenkreis wird die Altersgrenze von bisher 60 Jahren seit dem 1. Januar 2001 in Monatsschritten auf 63 Jahre angehoben; betroffen sind die Jahrgänge 1941 und jünger. Die durch das Gesetz zur Reform der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit vom 20. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1827) erfolgte Neu-

fassung des § 236a SGB VI mit den nunmehr enthaltenen **Vertrauensschutzregelungen** bedeutet für die Vereinbarung von Altersteilzeitarbeit mit schwerbehinderten Menschen, Berufs- oder Erwerbsunfähigen Folgendes:

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können eine Altersteilzeitarbeit längstens bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres bzw. bis zur Erfüllung der übrigen Voraussetzungen leisten, wenn sie

- a) am 16. November 2000 bereits schwerbehindert, berufs- oder erwerbsunfähig waren und an diesem Tag das 50. Lebensjahr vollendet hatten,
- b) vor dem 1. Januar 1941 geboren sind und schwerbehindert, berufs- oder erwerbsunfähig sind oder noch werden (wobei für die Feststellung, ob Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit vorliegt, auf das am 31. Dezember 2000 geltende Recht abzustellen ist),
- c) erst nach dem 16. November 2000 schwerbehindert, berufs- oder erwerbsunfähig werden (auch hier ist auf das am 31.12.2000 geltende Recht abzustellen) aber vor dem 1. Januar 1942 geboren sind und 45 Jahre mit Pflichtbeiträgen belegt haben (sofern sie mit Vollendung des 60. Lebensjahres bereits die 45 Jahre Pflichtbeitragszeiten erfüllt haben).

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nicht unter die Buchstaben a, b oder c fallen, müssen eine Anhebung der Altersgrenze hinnehmen. Die für die einzelnen Monate maßgebende Verschiebung des Rentenbeginns ergibt sich aus der unverändert geltenden Tabelle 7 der Anlage 2.

#### **Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit ( § 237 SGB VI)**

Sie steht nach einer Wartezeit von 15 Jahren zu und setzt Arbeitslosigkeit bzw. mindestens 24 Kalendermonate Altersteilzeitarbeit voraus. Die Altersgrenze von bisher 60 Jahren wurde seit 1. Januar 1997 in Monatsschritten auf 65 Jahre angehoben; betroffen sind die Jahrgänge 1937 und jünger.

Mit Artikel 1 Nrn. 44 und 78 des Gesetzes zur Sicherung der nachhaltigen Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Nachhaltigkeitsgesetz) vom 21. Juli 2004 (BGBl. I S. 1791) wurde für die Jahrgänge ab 1946 bis 1951 die Möglichkeit einer vorzeitigen Inanspruchnahme dieser Altersrente bei Inkaufnahme von Abschlägen vom vollendeten 60. Lebensjahr in Schritten auf das vollendete 63. Lebensjahr angehoben. Nach der mit Artikel 1 Nr. 45 des Gesetzes eingeführten Vertrauensschutzregelung (§ 237 Abs. 5 SGB VI) gilt dies nicht, wenn bereits vor dem 01.01.2004 zwischen der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer und ihrem / seinem Arbeitgeber eine rechtsverbindliche Altersteilzeitvereinbarung getroffen worden war.

#### **Altersrente für Frauen (§ 237a SGB VI)**

Sie steht nach einer Wartezeit von 15 Jahren sowie unter der Voraussetzung zu, dass nach Vollendung des 40. Lebensjahres mehr als zehn Jahre Pflichtbeiträge geleistet worden sind. Die Altersgrenze von bisher 60 Jahren wird seit 1. Januar 2000 in Monatsschritten auf 65 Jahre angehoben; betroffen sind die Jahrgänge 1940 und jünger.

Der im Einzelfall frühestmögliche Zeitpunkt, zu dem eine Altersrente ohne Abschläge in Anspruch genommen werden kann, und damit **der Monat, zu dem das Arbeitsverhältnis in Form des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses automatisch aufgrund des § 9 Abs. 2 Buchst. a TV ATZ endet** (dieser Zeitpunkt ist zugleich als Beendigungszeitpunkt in der arbeitsvertraglichen Vereinbarung über die Fortführung des Arbeitsverhältnisses als Altersteilzeitarbeitsver-

hältnis anzugeben, sofern von der Arbeitnehmerin oder vom Arbeitnehmer nicht ein früheres Ausscheiden unter Inkaufnahme von Rentenabschlägen bei Zahlung einer Abfindung nach § 5 Abs. 7 TV ATZ angestrebt wird), ergibt sich aus den in der **Anlage 2** beigefügten Tabellen.

Die Tabellen unterscheiden zwischen Versicherten mit und ohne Vertrauensschutz. **Vertrauensschutz** genießen bei der

- ◆ Altersrente für langjährig Versicherte,
- ◆ Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit,
- ◆ Altersrente für Frauen

diejenigen Versicherten, die vor dem 1. Januar 1942 geboren sind und 45 Jahre mit Pflichtbeiträgen für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit (ohne Zeiten des Bezugs von Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe) belegt haben (vgl. § 236 Abs. 2 Nr. 1, § 237 Abs. 4 Nr. 3 und § 237a Abs. 3 Nr. 3 SGB VI in der ab 1. Januar 2000 geltenden Fassung). Für diese Versicherten gelten besondere Tabellen (Anlage 2).

In Zweifelsfällen sollte eine Auskunft des zuständigen Rentenversicherungsträgers über den im Einzelfall maßgebenden Zeitpunkt, von dem ab eine Altersrente ohne Rentenabschläge beansprucht werden kann, eingeholt werden.

## 10.2 vorzeitige Beendigung im Blockmodell (Störfall)

§ 9 Abs. 3 TV ATZ enthält eine spezielle Regelung für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis einer bzw. eines Beschäftigten, die / der im Rahmen der Altersteilzeit nach dem Blockmodell beschäftigt wird, vorzeitig – z.B. durch Erwerbsunfähigkeit oder durch Tod – endet (sog. **Störfall**). In diesen Fällen erfolgt eine Nachzahlung in der Weise, dass die bzw. der Beschäftigte den Unterschiedsbetrag erhält zwischen den Bezügen, die sie / er nach §§ 4 und 5 TV ATZ erhalten hat und denjenigen Bezügen, die sie / er für den Zeitraum seiner tatsächlichen Beschäftigung erhalten hätte, wenn kein Altersteilzeitarbeitsverhältnis begründet worden wäre.

Die Tarifvertragsparteien haben keine Regelungen getroffen über die Bedingungen, unter denen aus sonstigen Gründen (z.B. Notlage der/des Beschäftigten, betriebliche Notwendigkeiten) eine vorzeitige Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses möglich sein soll. Die Vertragsfreiheit ist hierdurch jedoch nicht eingeschränkt.

Für die **Bearbeitung von Störfällen** ist von folgenden Überlegungen auszugehen: Rückwirkend betrachtet hat die / der Beschäftigte im Blockmodell für den Zeitraum der Arbeitsphase, der nicht durch einen entsprechenden Zeitraum der Freistellungsphase ausgeglichen ist, tatsächlich mit der bisherigen Arbeitszeit (§ 3 Abs. 1 Unterabs. 2 TV ATZ) weitergearbeitet. Sie / er muss dementsprechend entlohnt werden.

- 10.2.1 Für die **Berechnung der Nachzahlung** ist daher zunächst der Zeitraum, für den der geplante Freizeitausgleich nicht realisiert werden kann, zu ermitteln.

### Beispiele:

1. Mit einem ehemals vollbeschäftigten Angestellten wurde Altersteilzeitarbeit für den Zeitraum vom 01.08.2004 bis zum 31.07.2006 im Blockmodell vereinbart (geplanter Übergang von der Arbeits- in die Freistellungsphase 01.08.2005). Der Angestellte verstirbt noch während der Arbeitsphase am 13.05.2005.

Für die Zeit vom 01.08.2004 bis zum 13.05.2005 war der Angestellte – rückwirkend betrachtet – tatsächlich vollbeschäftigt, da ein Freizeitausgleich noch nicht erfolgt ist. Die Nachzahlung ist für diesen Zeitraum zu berechnen.

2. Altersteilzeitvereinbarung wie unter Beispiel 1, der Angestellte verstirbt jedoch erst in der Freistellungsphase am 13.10.2005.

Der Zeitraum der Freistellung vom 01.08. bis zum 13.10.2005 gleicht den entsprechenden Zeitraum der Arbeitsphase vom 01.08. bis zum 13.10.2004 aus. Rückwirkend betrachtet war der Angestellte im noch nicht ausgeglichenen Zeitraum vom 14.10.2004 bis zum 31.07.2005 tatsächlich vollbeschäftigt. Für diesen Zeitraum ist die Nachzahlung zu berechnen.

Die noch bestehenden Entgeltansprüche für den ermittelten Nachzahlungszeitraum berechnen sich wie folgt:

◆ fiktives bisheriges Arbeitsentgelt (brutto)	.....	DM
◆ abzgl. tatsächliches Teilzeitentgelt (brutto)	.....	DM
◆ abzgl. gezahlte Aufstockungsbeträge nach § 5 Abs. 1 und 2 TV ATZ	.....	DM
◆ abzgl. der Hälfte des zusätzlichen Rentenversicherungsbeitrages nach § 5 Abs. 4 TV ATZ	.....	DM
Nachzahlungsbetrag (brutto)	.....	DM

Entgegen der Beispielsberechnung im Kommentar Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese (Teil VI TV ATZ Erl. 20.2) ist nur die Hälfte des zusätzlichen Rentenversicherungsbeitrages gegen zu rechnen, da dies dem vom Arbeitnehmer bei tatsächlicher Vollbeschäftigung zu leistenden Beitrag auf den verbeitragten Gehaltsanteil (Differenz zwischen 90% des bisherigen Arbeitsentgelts und dem Teilzeitentgelt) entsprochen hätte. Durch diese Regelung wird der Arbeitnehmer nicht schlechter gestellt als ohne die Vereinbarung von Altersteilzeitarbeit (vgl. auch BAG-Urteil vom 18.11.2003 - ) AZR 270/03 -.

Die Versteuerung und die sozialversicherungsrechtliche Behandlung des Nachzahlungsbetrages bzw. des Wertguthabens nach § 7 Abs.1a SBG IV richtet sich nach den einschlägigen Vorschriften.

- 10.2.2. Für die **steuerliche Behandlung** des Nachzahlungsbetrages hat die Steuerabteilung des Bundesministeriums der Finanzen nach Abstimmung mit den obersten Finanzbehörden der Länder gegenüber dem dortigen Tariferferat mit Schreiben vom 28. März 2000 – IV C 5 – S 2340 – 51/99 V – wie folgt Stellung genommen:

„Wird ein Arbeitsverhältnis über Altersteilzeit im Blockmodell vorzeitig beendet (so genannter „Störfall“), sind Nachzahlungen, die keine Aufstockungsbeträge im Sinne des § 3 Nr. 28 EstG sind, unabhängig von dem Grund der Beendigung diese Arbeitsverhältnisses steuerpflichtiger Arbeitslohn. Die für den Zeitraum bis zur vorzeitigen Beendigung der Altersteilzeit gezahlten Aufstockungsbeträge sowie die Beiträge und Aufwendungen im Sinne des § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe b und des § 4 Abs. 2 des Altersteilzeitgesetzes sind nach § 3 Nr. 28 EstG steuerfrei.

Zahlt der Arbeitgeber bei so genannten „Störfällen“ aufgrund der Auflösung der in der Arbeitsphase angesparten und in der Freistellungsphase noch nicht verbrauchten Wertguthaben im Sinne der Sozialversicherung Beiträge zur Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- oder Pflegeversicherung nach ( ..... ), so sind diese Beitragsanteile des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag nach Maßgabe des § 3 Nr. 62 EstG steuerfrei. Für die Arbeitnehmer, die von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit sind oder die freiwillig in der gesetzlichen Kranken- bzw. Pflegeversicherung versichert oder privat kranken- bzw. pflegeversichert sind, wird auf R 24 LStR hingewiesen.

Soweit für den steuerpflichtigen Arbeitslohn die Voraussetzungen des § 34 Abs. 2 Nr. 4 EstG vorliegen, ist eine ermäßigte Besteuerung als außerordentliche Einkünfte geboten.“

Aus dieser Stellungnahme ergibt sich eindeutig, dass für den Teil des Nachzahlungsbetrages, der steuerpflichtiger Arbeitslohn (sonstiger Bezug) ist, eine ermäßigte Besteuerung als außerordentliche Einkünfte erfolgt, sofern die Voraussetzungen des § 34 Abs. 2 Nr. 4 EstG vorliegen. Eine dort genannte Vergütung für mehrjährige Tätigkeiten ist immer dann gegeben, wenn der Nachzahlungszeitraum mehr als zwölf Monate umfasst.

- 10.2.3. Für die **Sozialversicherung** gelten die Vorschriften des § 10 Abs. 5 des AtG i.V.m § 23 b Abs. 2 SGB IV. Danach ist zunächst das sozialversicherungsrechtlich zu berücksichtigende **Wertguthaben** zu ermitteln. Als sozialversicherungsrechtliches Wertguthaben **ist nicht der**

sich nach Nr. 10.2.1 ergebende **Nachzahlungsbetrag** sondern für die Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung die Differenz aus dem fiktiven bisherigen (Brutto-)arbeitsentgelt und den tatsächlich gezahlten und verbeitragten Bezügen nach § 4 TV ATZ für den nicht durch Freizeit ausgeglichenen Zeitraum anzusetzen.

Für die Rentenversicherung ist als Wertguthaben die Differenz zwischen dem bisherigen (Brutto-)arbeitsentgelt und den bereits verbeitragten 90 v.H. des bisherigen Arbeitsentgelts **für den gesamten Zeitraum der bis zum Eintritt des Störfalles geleisteten Altersteilzeitarbeit** anzusetzen.

In Neufällen (Beginn der Altersteilzeitarbeit nach dem 30.06.2004) gilt nach § 10 Abs. 5 AtG in der ab 01.07.2004 geltenden Fassung als Wertguthaben für die Berechnung der RV-Beiträge der Unterschiedsbetrag zwischen dem Betrag, den der Arbeitgeber der Berechnung der zusätzlichen RV-Beiträge zu Grunde gelegt hat, und dem Doppelten des Regelarbeitsentgelts, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze, als beitragspflichtige Einnahme aus dem Wertguthaben.

Die jeweiligen Wertguthaben sind im Rahmen der noch innerhalb der jeweiligen jährlich anzusetzenden Beitragsbemessungsgrenzen möglichen Beträge (sog. SV-Luft) zu verbeitragen.

- 10.2.4. Die Abwicklung von Störfällen incl. Versteuerung und Meldeverfahren der Sozialversicherung ist seit der Installation der Wertguthabenführung in PAISY im Juni 2002 maschinell möglich (siehe PAISY-Informationen 06/2002 und 08/2002 sowie PAISY Handbuch, Kapitel 13 Abschnitt 40)

## 11. **Mitwirkungspflicht (§ 10 TV ATZ)**

§ 10 TV ATZ enthält Regelungen zu den Mitwirkungspflichten und den Folgen der Verletzung dieser Pflichten durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer. Sie bzw. ihn trifft die Verpflichtung, Veränderungen in den persönlichen Verhältnissen, die für den Anspruch auf Aufstockungsleistungen erheblich sind, dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Dies gilt in besonderem Maße auch während der Freistellungsphase im Blockmodell. Die Regelungen des § 10 TV ATZ knüpfen insofern an die Bestimmungen des § 11 AtG über Mitwirkungspflichten der / des Beschäftigten an.

### III.

## **Sozialrechtliche Fragen**

### 1. **Krankenbezüge**

Nach Meinung der Arbeitgebervertreter in den Redaktionsverhandlungen soll eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit in der Freistellungsphase des Blockmodells unbeachtlich bleiben, weil eine Arbeitsverpflichtung nicht mehr besteht; einer Anzeige der Arbeitsunfähigkeit nach § 37a BAT / § 42 a MTArb bedarf es nicht. Die bzw. der Beschäftigte erhält daher auch bei Arbeitsunfähigkeit in der Freistellungsphase nicht etwa Krankenbezüge, sondern ihre / seine Vergütung oder ihren / seinen Lohn weiter gezahlt. Auf die Dauer der Arbeitsunfähigkeit kommt es nicht an. Es wird in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, dass auch die gesetzliche Krankenkasse bei Arbeitsunfähigkeit während der Freistellungsphase kein Krankengeld zahlt, weil der Anspruch auf Krankengeld nach § 49 Abs. 1 Nr. 6 SGB V ruht, soweit und solange für Zeiten einer Freistellung von der Arbeitsleistung (§ 7 Abs. 1a SGB IV) eine Arbeitsleistung nicht geschuldet wird. Zu der Frage der Aufstockungsleistungen bei Krankenbezügen vgl. im übrigen Abschnitt II Nr. 9

## 2. Beihilfe / Zuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag

Aufgrund manteltariflicher Bestimmungen (vgl. z.B. § 40 BAT) haben Beschäftigte grundsätzlich bei Vorliegen der Voraussetzungen (in Hamburg Einstellung vor dem 01.04.1999) Anspruch auf bestimmte Beihilfeleistungen. Nicht vollbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten von der errechneten Beihilfe jeweils den Teil, der dem Verhältnis entspricht, in dem die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit entsprechend Vollbeschäftigter zu der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit steht. Beschäftigte in Altersteilzeitarbeitsverhältnissen erhalten somit nur den ihrer reduzierten Arbeitszeit entsprechenden Anteil der Beihilfeleistungen, die entsprechend Vollbeschäftigten betragsmäßig zustünden. Eine Aufstockung nach § 5 TV ATZ findet nicht statt.

Auch der Zuschuss des Arbeitgebers zum Krankenversicherungsbeitrag nach § 257 SGB V, der sich während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nach der Höhe der nach § 4 TV ATZ zustehenden (also grundsätzlich halbierten Bezüge) bemisst, wird als steuerfreie Leistung (§ 3 Nr. 62 EStG) nicht aufgestockt.

## 3. Essengeldpauschale (entfallen seit 01.01.2003)

## 4. Sozialversicherungsrechtliche Fragen

### 4.1 **Allgemeines zur Beitragsentrichtung und zum Versicherungsschutz**

Der hälftige Arbeitgeberanteil an den Beiträgen zur gesetzlichen Krankenversicherung, Pflegeversicherung und zur Arbeitslosenversicherung richtet sich nach der Höhe der nach § 4 TV ATZ zustehenden Teilzeitbezüge (ohne Aufstockungsbetrag). Dies gilt auch für den hälftigen Arbeitgeberanteil zur Rentenversicherung. Der Arbeitgeber hat jedoch zusätzlich den aus § 5 Abs. 4 TV ATZ sich ergebenden weiteren Rentenversicherungsbeitrag allein zu tragen, auf Abschnitt II Nr. 6.4 wird verwiesen.

Beim Blockmodell stellt § 7 Abs. 1a SGB IV einen durchgehenden Versicherungsschutz in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sowohl in der Arbeitsphase als auch in der Freistellungsphase sicher.

### 4.2 **Krankenversicherung, Pflegeversicherung**

#### 4.2.1 **Versicherungsverhältnis**

In der **gesetzlichen Krankenversicherung** können grundsätzlich Beschäftigte, die Altersteilzeit vereinbart haben, auf Antrag von der Versicherungspflicht befreit werden, wenn sie bisher wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze (im Jahr 2005 monatlich 3.525 Euro ) seit mindestens fünf Jahren versicherungsfrei waren und jetzt nur deswegen versicherungspflichtig werden, weil ihre Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit herab gesetzt ist. Der Antrag auf Befreiung von der Krankenversicherungspflicht muss innerhalb von drei Monaten nach Eintritt der Versicherungspflicht bei der Krankenkasse gestellt werden (§ 8 Abs. 2 SGB V). **Die Befreiung kann nicht widerrufen werden.**

Beschäftigte, die **vor Beginn der Altersteilzeitarbeit privat krankenversichert** waren und nunmehr aufgrund der Altersteilzeitarbeit versicherungspflichtig werden, sind nach dem am 01. Juli 2000 in Kraft getretenen § 6 Abs. 3a SGB V weiterhin versicherungsfrei, wenn sie in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Versicherungspflicht nicht gesetzlich versichert (pflichtversichert, freiwillig versichert oder familienversichert) waren und innerhalb dieses Fünfjahres-

zeitraums für mindestens 2 Jahre und sechs Monate versicherungsfrei, von der Versicherungspflicht befreit oder als hauptberuflich Selbstständige nicht versicherungspflichtig waren. Für diesen Personenkreis besteht daher **nicht mehr die Möglichkeit des Eintritts in die gesetzliche Krankenversicherung** aus Anlass der Vereinbarung von Altersteilzeitarbeit.

Bisher **privat versicherte Beschäftigte, die nicht unter § 6 Abs. 3a SGB V fallen**, aus Anlass der Vereinbarung von Altersteilzeitarbeit versicherungspflichtig werden und von dem Antragsrecht auf Befreiung von der Versicherungspflicht keinen Gebrauch machen, können nach § 5 Abs. 9 SGB V den Versicherungsvertrag mit der privaten Krankenversicherung vorzeitig kündigen. Die Kündigung ist mit Wirkung vom Eintritt der Krankenversicherungspflicht möglich, d.h. gegebenenfalls auch rückwirkend. Das Recht zur vorzeitigen Kündigung steht auch solchen Personen zu, für die sich mit der Versicherungspflicht der / des Beschäftigten eine Familienversicherung nach § 10 SGB V ergibt (z.B. Ehegatte, Kinder).

Die Ausführungen zur gesetzlichen Krankenversicherung gelten für die Pflegeversicherung entsprechend.

#### 4.2.2 Beitragssatz in der Freistellungsphase des Blockmodells

Mit Urteil vom 25. August 2004 – Az.: B 12 KR 22/02 R – hat das Bundessozialgericht entschieden, dass während der Freistellungsphase der Altersteilzeitarbeit Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) nach dem ermäßigten Beitragssatz ( § 243 Abs. 1 SGB V) zu bemessen sind, weil § 49 Abs. 1 Nr.6 SGB V bei Versicherten während der gesamten Zeit der Freistellung das Entstehen zahlbarer Ansprüche auf Krankengeld verhindert und so die Versichertengemeinschaft trotz formeller Zugehörigkeit der Betroffenen zur Krankenversicherung jedenfalls in wirtschaftlicher Hinsicht von vornherein und vollständig vor jedem Leistungsrisiko bewahrt.

Sinn und Zweck des § 243 Abs. 1 SGB V gebieten nach Auffassung des Gerichts eine Gleichstellung der betroffenen Personen mit denjenigen, bei denen der Risikobereich einer Krankengeldversicherungsleistung schon mangels Zugehörigkeit nicht eröffnet ist.

Das Personalamt hat aus diesem Urteil allgemeine Konsequenzen gezogen. Es hat das Zentrum für Personaldienste (ZPD) veranlasst, dementsprechend ab 01.01.2005 für diejenigen gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich aktuell in der Freistellungsphase der Altersteilzeitarbeit befinden, den Krankenversicherungsbeitrag nach dem jeweiligen ermäßigten Beitragssatz ihrer Krankenkasse zu berechnen. Die Umstellung auf den ermäßigten Beitragssatz erfolgt – rückwirkend ab 01.01.2005 – erstmalig im März 2005. Für alle gesetzlich krankenversicherten, deren Freistellungsphase nach dem 31.03.2005 beginnt, muss der ermäßigte Beitragssatz in jedem Einzelfall zu Beginn der Freistellungsphase manuell vorgegeben werden.

Für die Betroffenen hat dies i.d.R. **keine Auswirkung auf den Auszahlungsbetrag**, denn geringere Abzüge bei der Krankenversicherung führen zu einem höheren individuellen Teilzeit-Nettobetrag und damit zu einem geringeren Aufstockungsbetrag (Differenz zwischen individuellem Teilzeit-Netto und unverändertem Mindestnettobetrag).

#### 4.3 Arbeitslosenversicherung

Im Hinblick auf die Arbeitslosenversicherung ergeben sich durch die Altersteilzeitarbeit grundsätzlich keine Besonderheiten, da mit der Altersteilzeitarbeit die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV nicht unterschritten wird und demgemäß weiterhin Versicherungspflicht nach § 25 Abs. 1 SGB III besteht.

Wird die Altersteilzeitarbeit vor Eintritt in die Altersrente beendet und sind die Voraussetzungen für den Bezug von Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe oder Unterhaltsgeld erfüllt, werden die Entgeltersatzleistungen nach dem Arbeitsentgelt bemessen, das die bzw. der Beschäftigte er-

zielt hätte, wenn sie / er die Arbeitszeit nicht im Rahmen der Altersteilzeitarbeit vermindert hätte (§ 10 Abs. 1 AtG).

#### 4.4 Rentenversicherung

In der gesetzlichen Rentenversicherung wurde mit dem Gesetz zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand der **Versicherungsfall „Altersrente nach Altersteilzeitarbeit“** eingeführt (§ 237 Absatz 1 Nr. 3 Buchst. b SGB VI). Die Inanspruchnahme anderer Altersrenten (z.B. für langjährig Versicherte nach § 236 SGB VI und für Frauen nach § 237a SGB VI) ist für Altersteilzeitarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer weiterhin möglich. Auf die Ausführungen zu Abschnitt II Nr. 10 wird hingewiesen.

Der Versicherungsfall „Altersrente nach Altersteilzeitarbeit“ setzt voraus, dass Versicherte mindestens **24 Kalendermonate Altersteilzeitarbeit** ausgeübt haben. Durch die Verweisung auf die §§ 2 und 3 Abs. 1 Nr. 1 AtG liegt Altersteilzeitarbeit im rentenversicherungsrechtlichen Sinne nur vor, wenn für Versicherte die in § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a und b AtG vorgeschriebenen Mindestaufstockungsbeträge und zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge gezahlt worden sind. Unerheblich ist dagegen, ob Leistungen der BA nach § 4 AtG erbracht worden sind.

Die Altersgrenze für die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit ist ab 01.01.1997 stufenweise vom 60. Lebensjahr auf das 65. Lebensjahr heraufgesetzt worden (§ 237 Abs. 3 und 4 SGB VI).

Betroffen hiervon sind die Geburtsjahrgänge ab 1937, soweit nicht Vertrauensschutzregelungen greifen (vgl. Abschnitt II Nr. 10.1). Trotz Anhebung der Altersgrenze ist den Versicherten weiterhin die Inanspruchnahme der Rente ab dem vollendeten 60. Lebensjahr möglich (§ 237 Abs. 3 Satz 2 SGB VI). Dies ist allerdings mit Abschlägen von 0,3 v.H. für jeden Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme verbunden.

Mit dem Gesetz zur Sicherung der nachhaltigen Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Nachhaltigkeitsgesetz) vom 21. Juli 2004 (BGBl. I S. 1791) wurde nunmehr für die Geburtsjahrgänge ab 1946 auch die Möglichkeit der vorzeitigen Inanspruchnahme der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit eingeschränkt. Für die Jahrgänge 1946 bis 1948 wird der frühestmögliche Beginn der Altersrente stufenweise auf das vollendete 63. Lebensjahr angehoben. Die Jahrgänge 1949 bis 1951 können diese Altersrente unter Inkaufnahme von Abschlägen frühestens mit vollendetem 63. Lebensjahr in Anspruch nehmen (vgl. Artikel 1 Nrn. 44 und 78 des Gesetzes).

Von dieser Anhebung ausgenommen sind diejenigen Versicherten, die bereits vor dem 01.01.2004 rechtsverbindlich Altersteilzeitarbeit mit ihrem Arbeitgeber – ggf. sogar für einen weit in der Zukunft liegenden Zeitraum – vereinbart hatten. Für sie gilt die Vertrauensschutzregelung des neuen § 237 Absatz 5 SGB VI (vgl. Artikel 1 Nr. 45 des og. Gesetzes).

Ebenfalls stufenweise angehoben wurden bzw. werden die Altersgrenzen der **Altersrente für langjährig Versicherte**, der **Altersrente für schwerbehinderte Menschen, Berufsunfähige und Erwerbsunfähige** und der **Altersrente für Frauen**. Auch hier bleibt die vorzeitige Inanspruchnahme mit Abschlägen möglich.

Die durch die Abschläge eintretende Rentenminderung kann nach § 187a SGB VI durch die zusätzliche Zahlung von freiwilligen Beiträgen an die gesetzliche Rentenversicherung ganz oder teilweise ausgeglichen werden.

Den Beschäftigten sollte anheim gestellt werden, sich bei rentenversicherungsrechtlichen Fragen an den für sie jeweils zuständigen Rentenversicherungsträger zu wenden.

Weitere Informationen zu sozialversicherungsrechtlichen Fragen können dem gemeinsamen Rundschreiben der Sozialversicherungsträger zu den versicherungs-, melde- und beitragsrechtlichen Auswirkungen des Altersteilzeitgesetzes vom 9. März 2004 (z.B. über [www.VdR.de/Publikationen/Gemeinsame Rundschreiben](http://www.VdR.de/Publikationen/Gemeinsame_Rundschreiben)) entnommen werden.

## 5. Zusatzversorgung

Für die Zusatzversorgung nach dem Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetz (HmbZVG) wird die Altersteilzeitarbeit bei der Berechnung des Beschäftigungsquotienten mit **90 v.H.** der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit im Sinne des § 3 Abs. 1 TV ATZ berücksichtigt (vgl. § 7 Abs. 8 Satz 2 HmbZVG).

Bei der in jedem Einzelfall – unabhängig vom Umfang der bisherigen Arbeitszeit – dringend angeratenen Beratung durch die Versorgungsberatungsstelle des Zentrums für Personaldienste wird für die Vorausberechnung des Ruhegeldes jeweils **90 v.H. der bisherigen Arbeitszeit** im Sinne des § 3 Abs. 1 Unterabs. 2 TV ATZ zu Grunde gelegt.

## IV.

### Zahlbarmachung der Bezüge, Bearbeitung im Rahmen der Stammdatenverwaltung unter PAISY

Für die Bearbeitung einer Altersteilzeitvereinbarung unter PAISY wird auf das Kapitel 13 „Alternative Arbeitszeitmodelle“, Abschnitt 20 „Altersteilzeitarbeit Angestellte / Arbeiter“ im **Anwenderhandbuch Personalverwaltung** hingewiesen. Nähere Erläuterungen zur Zusammensetzung der Altersteilzeitbezüge im Lohnkonto finden sich dort.

Im Rahmen der Stammdatenverwaltung ist eine Arbeitszeitänderung (Bild 5112) vorzunehmen.

## V.

### Förderleistungen der BA

Das AtG enthält Regelungen zu den Voraussetzungen und zur Höhe möglicher staatlicher Förderleistungen zur Altersteilzeitarbeit. Diese Leistungen sind auf maximal fünf Jahre, für Förderfälle ab dem 01.07.2000 (Beginn der Altersteilzeitarbeit) auf sechs Jahre begrenzt. Das Gesetz gilt bis zum 31. Dezember 2009, das heißt, für die Zeit vom 1. Januar 2010 an werden Förderleistungen nur noch erbracht, wenn die Voraussetzungen des § 2 und des § 3 Abs. 1 Nr. 2 AtG erstmals vor diesem Zeitpunkt vorgelegen haben.

### 1. Voraussetzungen

Eine Altersteilzeitarbeit nach Vollendung des 55. Lebensjahres wird aus Mitteln der BA in der Weise gefördert, dass dem Arbeitgeber bestimmte Aufwendungen erstattet werden. Voraussetzung dafür ist, dass

- ◆ die / der Beschäftigte die persönlichen Voraussetzungen einer Altersteilzeitarbeit erfüllt (vgl. § 2 Abs. 1 AtG),
- ◆ eine vertragliche Reduzierung der Arbeitszeit auf **die Hälfte der bisherigen** wöchentlichen Arbeitszeit erfolgt,

- ◆ die Zahlung **mindestens** der gesetzlichen Aufstockungsbeträge erfolgt,
- ◆ eine Wiederbesetzung des frei werdenden Arbeitsplatzes durch eine bei einer Agentur für Arbeit gemeldete Arbeitslose bzw. einen bei einer Agentur für Arbeit gemeldeten Arbeitslosen oder durch Übernahme einer / eines Ausgebildeten erfolgt.

**Unbedingt zu beachten ist, dass die Altersteilzeitvereinbarung vor Beginn der Altersteilzeitarbeit abgeschlossen wurde. Eine rückwirkende Altersteilzeitvereinbarung ist nach dem Altersteilzeitgesetz in Verbindung mit dem SGB IV nicht förderungsfähig.**

## 2. Wiederbesetzung

Die Förderleistungen der BA erhält ein Arbeitgeber nur dann, wenn er **aus Anlass** des Übergangs der bzw. des Beschäftigten in die Altersteilzeitarbeit eine arbeitslos gemeldete Arbeitnehmerin bzw. einen arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin ( das kann auch eine Bezieherin / ein Bezieher von Arbeitslosengeld II nach SGB II sein<sup>1</sup>) bzw. einen Arbeitnehmer nach Abschluss der Ausbildung auf dem freigemachten oder auf einem in diesem Zusammenhang durch Umsetzung frei gewordenen Arbeitsplatz **beitragspflichtig im Sinne des SGB III beschäftigt**.

**Die Übernahme von Nachwuchskräften im Beamtenverhältnis aus Anlass einer Altersteilzeitvereinbarung begründet keinen Anspruch auf Leistungen der BA.**

Die Nachbesetzung muss stets in dem **zeitlichen Umfang** erfolgen, in dem die / der ältere Beschäftigte den Arbeitsplatz frei gemacht hat, da das Gesamtvolumen der bisherigen Arbeitszeit erhalten bleiben muss.

Im Fall von **Umsetzungen** genügt es seit dem 01.01.2000, dass der durch Altersteilzeitarbeit freigemachten Arbeitsplatz intern durch eine sog. Nachrückerin bzw. einen Nachrücker besetzt wird und die förderungsfähige Wiederbesetzung durch eine Arbeitslose, einen Arbeitslosen oder eine Nachwuchskraft im gleichen Funktionsbereich der / des Altersteilzeitarbeit leistenden Beschäftigten eingestellt wird. Die Darlegung einer lückenlosen Umsetzungskette wird bei größeren Arbeitgebern nicht mehr verlangt.

Die Formulierung „aus Anlass“ bedeutet, dass die Wiederbesetzung auch in einem gewissen **zeitlichen Zusammenhang** mit der Inanspruchnahme der Altersteilzeit stehen muss. Dem Arbeitgeber ist insoweit eine Suchfrist zuzubilligen. Die Förderleistungen erbringt die BA jedoch nur für die Zeit, in der auf dem frei gewordenen Arbeitsplatz(-anteil) eine bei einer Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldete bzw. nach Abschluss der Ausbildung übernommene Arbeitnehmerin oder ein entsprechender Arbeitnehmer beschäftigt wird. Erfolgt die Wiederbesetzung nicht in angemessener Frist (i.d.R. innerhalb von zwölf Monaten), so kann dies zur Folge haben, dass die Bundesagentur keine Förderleistungen erbringt, auch nicht von einem späteren Zeitpunkt an.

Wird die Altersteilzeitarbeit im Blockmodell durchgeführt, beginnt die Frist, innerhalb derer die freie Stelle nachbesetzt werden muss, jedoch erst mit Beginn der Freistellungsphase.

Beim Teilzeitmodell ist bereits vor Vereinbarung von Altersteilzeitarbeit sicherzustellen, dass für wiederzubesetzende Arbeitsplätze / Arbeitsplatzanteile geeignete Arbeitslose bzw. zur Übernahme vorgesehene Auszubildende zur Verfügung stehen. Die Arbeitslosen / Ausgebildeten können auch schon vor dem Wechsel der älteren Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer in die Altersteilzeitarbeit eingestellt werden, beispielsweise um angelernt zu werden. Weitere Einzelfragen hierzu sind mit der Arbeitsverwaltung abzuklären.

<sup>1</sup> In diesem Fall muss vor der Einstellung eine Zusage des Trägers (in Hamburg die Hamburger Arbeitsgemeinschaft SGB II) nach § 16 Abs. 2 Satz 2 Nr. 6 SGB II vorliegen.

### 3. Dauer und Höhe der Förderleistungen der BA (§ 4 AtG)

#### 3.1 Beginn der Altersteilzeitarbeit vor dem 01.07.2004

Die BA erstattet dem Arbeitgeber bei Vorliegen der Voraussetzungen (vgl. Nr. 1) für längstens fünf Jahre, für Förderfälle seit 01.07.2000 sechs Jahre, die Aufwendungen für die Aufstockung des Arbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit in Höhe von 20 v.H. des für die Altersteilzeitarbeit gezahlten (Brutto-)entgelts bzw. mindestens 70 v.H. des in § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a AtG definierten Mindestnettobetrages sowie für die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge auf die Differenz zwischen 90 v.H. des bisherigen Arbeitsentgelts und dem Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit. **Mehrleistungen des Arbeitgebers – auch tarifliche – über die gesetzlichen Aufstockungsbeträge hinaus werden nicht erstattet.**

Bei Beschäftigten, die von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit sind und für die eine Beitragszahlung deshalb nicht möglich ist, werden auch vergleichbare Aufwendungen des Arbeitgebers erstattet (§ 4 Abs. 2 AtG). Der Höhe nach sind die Leistungen der BA jedoch jeweils auf den Betrag begrenzt, den sie nach § 4 Abs. 1 Nr. 2 AtG für entsprechend Beschäftigte zu tragen hätte, die nicht von der Versicherungspflicht befreit wären.

#### **3.2 Beginn der Altersteilzeitarbeit nach dem 30.06.2004**

Durch Artikel 95 des Dritten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2003 (BGBl. I S. 2848) hat das Altersteilzeitgesetz für die Fälle, in denen die Altersteilzeitarbeit nach dem 30.06.2004 beginnt, wesentliche Änderungen erfahren.

Für die Berechnung des Erstattungsbetrages wird sowohl bei der Aufstockung des Arbeitsentgelts als auch bei der Berechnung des zusätzlichen Rentenversicherungsbeitrages nicht mehr auf den Mindestnettobetrag sondern auf das sog. Regelarbeitsentgelt abgestellt.

Das Regelarbeitsentgelt ist dabei durch § 6 Abs. 1 AtG n.F. als das auf einen Monat entfallende, vom Arbeitgeber für die vereinbarte Altersteilzeitarbeit regelmäßig zu zahlende sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt definiert, soweit es die Beitragsbemessungsgrenze des SGB III nicht überschreitet. Nähere Ausführungen zum Begriff „Regelarbeitsentgelt“ haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger in ihrem gemeinsamen Rundschreiben vom 9. März 2004 ([www.vdr.de](http://www.vdr.de), Stichwort „Publikationen, gemeinsame Rundschreiben“) unter Ziffer 2.1.1.2 ausgeführt.

Die BA erstattet dem Arbeitgeber bei Vorliegen der Voraussetzungen in diesen Neufällen grundsätzlich 20 v.H. des Regelarbeitsentgelts und den zusätzlichen RV-Beitrag in Höhe des Beitrages, der sich aus 80 v.H. des Regelarbeitsentgelts ergibt, jedoch höchstens des auf die Differenz zwischen 90 v.H. der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt entfallenden Beitrages (vgl. Berechnung in Abschnitt II, Ziffer 6.2). Dabei wird die Höhe der Leistung der BA zu Beginn des Erstattungsverfahrens in monatlichen Festbeträgen für die gesamte Förderungsdauer festgelegt. Basis ist das Regelarbeitsentgelt, das zu Beginn des Erstattungsverfahrens maßgebend ist. Spätere Änderungen (z.B. lineare Erhöhungen, Aufstiege in Dienst- bzw. Lebensaltersstufen, Änderungen im Orts- oder Sozialzuschlag, Höhergruppierungen) werden nur insoweit berücksichtigt, als das Regelarbeitsentgelt sich um mindestens 10 € **verringert**. Eine Erhöhung der Erstattungsbeträge kommt nicht in Betracht (§ 12 Abs. 2 Satz 1 AtG n.F.).

#### **3.3 Ruhen bzw. Erlöschen des Anspruchs auf Leistungen nach dem AtG**

Der **Anspruch des Arbeitgebers** auf Leistungen der BA **erlischt** gemäß § 5 Abs. 1 AtG

- ◆ mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, für den die / der Beschäftigte eine Rente wegen Alters oder - wenn er von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist - eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versor-

gungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens beanspruchen kann; dies gilt jedoch nicht, wenn die Altersrente wegen vorzeitiger Inanspruchnahme zu mindern wäre,

- ◆ mit Beginn des Kalendermonats, für den die / der Beschäftigte eine Rente wegen Alters, eine Knappschaftsausgleichsleistung, eine ähnliche Leistung öffentlich-rechtlicher Art oder - wenn sie / er von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist - eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens bezieht.

Der **Anspruch** auf die Erstattungsleistung **ruht** in den in § 5 Abs. 3 und 4 AtG genannten Fällen der Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV. In diesen Fällen erlischt der Anspruch, wenn er mindestens 150 Kalendertage geruht hat. Mehrere Ruhezeiträume sind zusammenzurechnen.

Wegen des Erstattungsverfahrens wird auf § 12 AtG hingewiesen.

#### **4. Informationen der Arbeitsverwaltung**

Ob ein Anspruch auf Förderleistungen der BA (vgl. Nr. 3) besteht, wird jeweils im konkreten Einzelfall durch **die für den Geschäftsort des Arbeitgebers zuständige Agentur für Arbeit** (hier: Agentur für Arbeit Hamburg) entschieden. Zu Fragen über das Vorliegen der Voraussetzungen für die Gewährung von Förderleistungen oder zu Fragen hinsichtlich der Auslegung des AtG allgemein wird empfohlen, sich unmittelbar an die Agentur für Arbeit Hamburg, Frau Sari, Tel: 2485-3802, Herr Kleinhans, Tel.: 2485-3617 und Herr Nolte Tel.: 2485-2404

zu wenden.

Ein Merkblatt der BA „14b - Altersteilzeitgesetz - Hinweise für Arbeitgeber“ ist im Internet unter der Adresse [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) unter dem Stichwort: Informationen für Arbeitgeber / Geldleistungen / Altersteilzeit zu finden. Dort stehen auch die Antragsvordrucke sowohl für Altfälle vor dem 01.07.2004 als auch für Neufälle als Download zur Verfügung.