



Ministerialblatt für das Land Nordrhein-Westfalen

Ausgabe: [MBI. NRW. 2004 Nr. 28](#)
Veröffentlichungsdatum: 22.07.2004
Seite: 678

I

Übersicht zu den Hinweisen:

20310

Durchführungshinweise
zum Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ)
vom 5. Mai 1998

Gem. RdErl. d. Finanzministeriums - B 4000 - 1.133 - IV 1 -
u. d. Innenministeriums - 25 - 42.06.08 - 71.3 -
vom 22.7.2004

Übersicht zu den Hinweisen:

Allgemeines

Haushaltsrechtliche Umsetzung

Zum Tarifvertrag

Steuer-, sozial- und zusatzversorgungsrechtliche Fragen

Förderleistungen der Bundesagentur für Arbeit

Aufhebung von Erlassen

Anlagen:

Anlage 1 Muster für Arbeitsverträge für die Vereinbarung von Altersteilzeitarbeitsverhältnissen

Anlage 2 (Beispiel 1) Zusammenfassende Berechnungsbeispiele bei Erstattung der Förderleistungen durch die Bundesagentur für Arbeit

Anlage 2 (Beispiel 2) Zusammenfassende Berechnungsbeispiele bei Erstattung der Förderleistungen durch die Bundesagentur für Arbeit

Anlage 3 Beispiel zu Abschn. III Nr. 5.2.12 (Wegfall einer Zulage)

I.

Allgemeines

Nachfolgende Hinweise dienen der einheitlichen Rechtsanwendung des Tarifvertrages zur Regelung der Altersteilzeitarbeit vom 5.5.1998 für alle Beschäftigten des Landes NRW. Der Tarifvertrag normiert die Bedingungen für die Inanspruchnahme der Altersteilzeitarbeit auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes (ATG) durch Beschäftigte des öffentlichen Dienstes. Dieser Tarifvertrag ist mit dem Gem.Rd.Erl. des Finanzministeriums und des Innenministeriums vom 3.8.1998 (SMBl. NW 20310) bekannt gegeben worden.

Soweit im Text der Begriff Arbeitnehmer/Beschäftigter verwendet wird, gilt das Gesagte uneingeschränkt auch für weibliche Beschäftigte.

II.

Haushaltsrechtliche Umsetzung

Zur haushaltsrechtlichen Umsetzung des TV ATZ wird auf das Ressortrundschreiben des Finanzministeriums vom 28.8.1998 - IV B 3 - 3.200/18 - hingewiesen.

III.

Zum Tarifvertrag

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 gegebener Zeit ein besonderes Schreiben; die entsprechenden Fälle bitte ich daher für statistische Nachfragen verfügbar zu halten.

1

Geltungsbereich (§ 1 TV ATZ)

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

2

Voraussetzungen der Altersteilzeitarbeit (§ 2 TV ATZ)

2.1

Begünstigter Personenkreis

Leistungen nach dem TV ATZ können an Beschäftigte gewährt werden, die

- das 55. Lebensjahr vollendet haben,
- eine Beschäftigungszeit von fünf Jahren zurückgelegt haben und
- innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (= Arbeitslosenversicherung) gestanden haben.

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 i. S. von § 2 Abs. 1 Nr. 3 ATG unter den dort genannten Voraussetzungen angerechnet werden. Ebenso können ab dem 1.7.2004 auch Vorbeschäftigungszeiten nach den Vorschriften eines Mitgliedstaates, in dem die Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 des Rates der Europäischen Union Anwendung findet, angerechnet werden (vgl. § 2 Abs. 1 Nr. 3 ATG in der ab dem 1.7.2004 geltenden Fassung).

Altersteilzeitarbeitsverhältnisse können nach § 2 Abs. 1 TV ATZ unter Beachtung der o.g. Voraussetzungen nur auf der Grundlage ATG abgeschlossen werden. D.h. im ATG sind die Mindestanforderungen normiert, sowohl hinsichtlich der Voraussetzungen für das Vorliegen von Altersteilzeitarbeit als auch hinsichtlich der Höhe der Leistungen. Leistungen, die darüber hinausgehen, sind aber zulässig.

2.2

Versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis als Voraussetzung

§ 2 Abs. 1 TV ATZ legt im letzten Halbsatz fest, dass es sich bei dem vereinbarten Altersteilzeitarbeitsverhältnis um ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch handeln muss. Der Altersteilzeitarbeitnehmer darf also nicht geringfügig im Sinne des § 8 SGB IV beschäftigt sein.

Zu beachten ist, dass nach § 27 Abs. 5 SGB III eine Versicherungsfreiheit auch in den Fällen besteht, in denen der Arbeitnehmer zwar mehr als 400 Euro verdient, aber weniger als 15 Stunden wöchentlich arbeitet und sich arbeitslos meldet. Der Arbeitnehmer, der zwar mehr als 400 Euro pro Monat verdient aber nicht mehr als 15 Stunden wöchentlich arbeitet und sich beim Arbeitsamt arbeitslos meldet, wäre nicht mehr versicherungspflichtig beschäftigt mit der Folge, dass keine Altersteilzeitarbeit im Sinne des Gesetzes mehr vorläge (Störfall). In der Praxis sollte ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass in derartigen Fällen eine Arbeitslosmeldung zum Vorliegen einer versicherungsfreien Beschäftigung führt und hiermit nachteilige Folgen (Nichtvorliegen von Altersteilzeitarbeit im Sinne des Gesetzes und des Tarifvertrages) verbunden sind.

2.3

Anspruch auf Altersteilzeitarbeit

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 des Arbeitnehmers auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses, wenn er die übrigen in § 2 Abs. 1 TV ATZ festgelegten Voraussetzungen erfüllt. Die in § 2 Abs. 2 TV ATZ für den Rechtsanspruch auf Altersteilzeitarbeit vorgeschriebene Ankündigungsfrist von drei Monaten soll dem Arbeitgeber eine gewisse Planungssicherheit geben; von dem Fristerfordernis kann einvernehmlich abgewichen werden.

Trotz des bestehenden Anspruchs auf Altersteilzeitarbeit für Arbeitnehmer, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, kann der Arbeitgeber nach § 2 Abs. 3 TV ATZ den Wunsch des Arbeitnehmers nach Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ablehnen, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe entgegenstehen.

Gegenüber Arbeitnehmern, die das 60. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, hat der Arbeitgeber einen weitergehenden Entscheidungsspielraum. Die Entscheidung des Arbeitgebers muss jedoch billigem Ermessen (§ 315 BGB) entsprechen. Der Arbeitgeber kann daher die Gruppe der Arbeitnehmer, die das 60. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, ganz oder teilweise von der

Gewährung der Altersteilzeitarbeit ausschließen, sofern hierfür sachliche Gründe (nicht notwendigerweise dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe) bestehen.

Mit der Vereinbarung des § 2 Abs. 3 TV ATZ 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 Arbeitnehmer des Betriebes hinausgehenden Inanspruchnahme sichergestellt“ sein muss; der Arbeitgeber kann auch aus diesem Grund den Berechtigtenkreis begrenzen und die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses bei bestimmten Arbeitnehmern ablehnen.

2.4

Dauer der Altersteilzeitarbeit

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 der Altersrente nach Altersteilzeitarbeit ist (§ 237 Abs. 1 Ziffer 3 Buchst. b SGB VI). Sofern altersteilzeitwillige 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 der Arbeitnehmer eine ungeminderte Altersrente beanspruchen könnte (vgl. Abschn. III Nr. 9.1).

Der Stichtag 1. 1. 2010 in § 2 Abs. 4 Satz 1 TV ATZ knüpft an die derzeit auf den 31.12. 2009 begrenzte Geltungsdauer des ATG an.

2.5

Beginn der Altersteilzeitarbeit

Die Vereinbarung über Altersteilzeitarbeit kann **nur für die Zukunft** geschlossen werden. Bereits abgelaufene Arbeitszeiten, in denen tatsächlich keine Altersteilzeitarbeit ausgeübt worden ist, können nicht nachträglich in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis umgewandelt werden.

Besteht zu Beginn der Altersteilzeitarbeit Arbeitsunfähigkeit, kann Altersteilzeitarbeit sozialversicherungsrechtlich nur während der Zeit der Entgeltfortzahlung sowie während des anschließenden Bezugs von Krankengeld, dem ausschließlich das Regelarbeitsentgelt aus der Altersteilzeitarbeit zugrunde liegt und bei Bezug von Krankentagegeld eines privaten Versicherungsunternehmens vorliegen (§ 10 ATG). Ist der Entgeltfortzahlungszeitraum bei Beginn der vereinbarten Altersteilzeitarbeit bereits abgelaufen und wird Krankengeld aus dem bisherigen Entgelt bezogen, kann Altersteilzeitarbeit für den Zeitraum des Krankengeldbezuges nicht vorliegen.

2.6

Arbeitsvertragsmuster

Ein Arbeitsvertragsmuster für die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ist als **Anlage 1** beigelegt.

3

Reduzierung und Verteilung der Arbeitszeit (§ 3 TV ATZ)

3.1

Bisherige wöchentliche Arbeitszeit

Nach § 3 Abs. 1 TV ATZ muss die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während der Altersteilzeitarbeit die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit betragen.

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

Bei der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit ist grundsätzlich die zuletzt vereinbarte, höchstens aber diejenige Arbeitszeit zugrunde zu legen, die im Durchschnitt der letzten 24 Monate vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbart war.

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 4 ATG nach dem Wortlaut des Tarifvertrages nur dann Anwendung, wenn eine durchschnittliche Arbeitszeit ermittelt wird. Hätte der Arbeitnehmer z. B. in den letzten 24 Monaten stets mit 36,5 Std/wöchl. gearbeitet und betrüge die Hälfte seiner bisherigen Arbeitszeit somit 18,25 Stunden, so läge kein Fall des § 3 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 4 TV ATZ vor, da keine durchschnittliche Arbeitszeit aus unterschiedlichen Arbeitszeiten zu ermitteln war. Entsprechend der gleich lautenden Regelung in § 6 Abs. 2 Satz 4 ATG würde sich in diesem Fall die Frage der Rundung nach der ausdrücklichen Regelung des § 3 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 4 TV ATZ somit nicht stellen.

Zeiten des unbezahlten **Sonderurlaubs** nach § 50 Abs. 2 BAT bzw. § 55 MTArb sind bei der Berechnung der bisherigen Arbeitszeit mit 0 Std./wöchl. anzusetzen.

Beispiel:

Beginn der Altersteilzeitarbeit:

1. August 2003

vereinbarte Arbeitszeit am 31. Juli 2003: 35 Std/wchtl.

vereinbarte Arbeitszeit:

a) vom 1. August 2001 bis 31. Dezember 2001 (5 Monate): 30 Std/ wchtl.

b) vom 1. Januar 2002 bis 31. Juli 2003 (19 Monate): 35 Std/wchtl.

vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt der letzten 24 Monate

$(5 \times 30 + 19 \times 35) : 24 =$ 33,958 Stunden wöchentlich

Obwohl die unmittelbar vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbarte Arbeitszeit 35 Stunden wöchentlich betragen hat, können als bisherige Arbeitszeit nur 33,958 Stunden wöchentlich zugrunde 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 Berechnung des bisherigen Entgelts wäre, 33 oder 34 Stunden wöchentlich betragen. Während der Altersteilzeitarbeit wäre arbeitsvertraglich dann eine wöchentliche Arbeitszeit von 16,5 oder 17 Stunden zu vereinbaren.

3.2

Verteilung der reduzierten wöchentlichen Arbeitszeit

Hinsichtlich der Verteilung der reduzierten Arbeitszeit enthält der TV ATZ grundsätzlich keine Vorgaben. Im Tarifvertrag werden alle Modelle der Altersteilzeitarbeit als gleichrangig betrachtet.

Für Arbeitnehmer mit verlängerter regelmäßiger Arbeitszeit und für Kraftfahrer im Sinne der Pauschalohn-Tarifverträge des Bundes und der Länder ist allerdings Altersteilzeitarbeit nur im Blockmodell möglich (vgl. **Protokollerklärung zu § 3 Abs. 2 TV ATZ**).

Bei Arbeitszeitmodellen nach § 3 Abs. 2 Buchst. b TV ATZ ist jede Arbeitszeitverteilung, die im Gesamtzeitraum der Altersteilzeitarbeit die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit ergibt, zulässig.

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

In den **Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2 zu § 3 Abs. 1 TV ATZ** wird die regelmäßige Arbeitszeit für bestimmte Beschäftigtengruppen definiert. Anhand dieser regelmäßigen Arbeitszeit kann die individuelle bisherige Arbeitszeit ermittelt werden, die für die Anwendung der §§ 4 Abs. 1 bzw. 5 Abs. 2 TV ATZ, die jeweils auf die bisherige Arbeitszeit abstellen, von Bedeutung ist.

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

3.4

Bewährungsaufstieg während der Altersteilzeitarbeit

Im Vorgriff auf eine entsprechende tarifvertragliche Ergänzung ist die Zeit der Freistellungsphase auf tariflich geforderte Bewährungs- oder Tätigkeitszeiten bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen anzurechnen.

4

Höhe der Bezüge (§ 4 TV ATZ)

4.1

Regelungsinhalt

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

Da sich bei der Altersteilzeitarbeit die bisherige wöchentliche Arbeitszeit auf die Hälfte 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 der Regelung des § 34 BAT.

Dies gilt auch für Beschäftigte, für die eine verlängerte regelmäßige Arbeitszeit gilt (z.B. Hausmeister).

4.2

Bezüge während der Altersteilzeitarbeit

Zu den Bezügen, die nach den Vorschriften für „entsprechende Teilzeitkräfte“ in der Regel zur Hälfte 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 zur Hälfte 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.

4.3

Unständige Bezügebestandteile

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. Leistet ein Arbeitnehmer also z.B. Tätigkeiten, für die ihm ein Erschwerniszuschlag zusteht, oder leistet er Überstunden, so werden ihm 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.

4.4

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.

4.5

Einmalzahlungen

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

Hinsichtlich der im Klammerzusatz erwähnten Jubiläumszuwendung ist allerdings zu beachten, dass insoweit keine Halbierung stattfinden 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. Hinsichtlich der Behandlung der Einmalzahlungen bei der Berechnung der Aufstockungsbeträge wird auf Abschn. III Nr. 5.1.2, Nr. 5.3.2 verwiesen.

4.6

Vorliegen von 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. Im Teilzeitmodell und bei einer bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit, die niedriger ist, als die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, können Überstunden erst dann anfallen, wenn die regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit überschritten ist.

4.7

Pauschalloon bei Kraftfahrern

Bei den Kraftfahrern, die unter die Pauschalloon-Tarifverträge 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 Lohn aus der Pauschalgruppe zu zahlen, der mindestens während der Hälfte der Dauer der Arbeitsphase maßgebend war.

5

Aufstockungsleistungen (§ 5 TV ATZ)

5.1

Aufstockungsbetrag nach § 5 Abs. 1 TV ATZ

Nach § 5 Abs. 1 TV ATZ sind die nach § 4 TV ATZ zustehenden Teilzeitbezüge der Beschäftigten um 20 v.H. dieser Bezüge aufzustocken. Diese Regelung fand sich bis zum 30.6.2004 inhaltsgleich im ATG wieder.

Durch das Dritte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848) wurde das ATG mit Wirkung vom 1.7.2004 dahingehend geändert, dass die Aufsto-

ckung nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a ATG in Höhe von 20 % nicht mehr auf das während der Altersteilzeitarbeit gezahlte Arbeitsentgelt zu beziehen ist, sondern auf ein sog. Regelarbeitsentgelt für Altersteilzeitarbeit, das in § 6 ATG definiert ist. Danach ist nur das auf einen Monat entfallende **regelmäßig** zu zahlende sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt aufzustocken (vgl. Abschn. V Nr. 3.1). Damit sind nach dem ATG entgegen der tariflichen Regelung Einmalzahlungen nicht mehr aufzustocken.

Im Gesetz sind lediglich die Mindestvoraussetzungen normiert, die erfüllt sein müssen, damit ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis vorliegt. Höhere Aufstockungen sind nach der Änderung des ATG im Gesetz ausdrücklich zugelassen. Die Arbeitnehmer, deren Altersteilzeitarbeitsverhältnisse unter den Geltungsbereich des TV ATZ fallen, sind von den Einschnitten auch dann nicht betroffen, wenn die Altersteilzeitarbeit nach dem 30.6.2004 begonnen hat. Sie haben Anspruch auf die Leistungen nach dem TV ATZ, die in der Regel höher sind, weil auch Einmalzahlungen zu berücksichtigen sind. In Einzelfällen, wenn zum Regelarbeitsentgelt solche Bezüge gehören, die nicht in die tarifliche 20 v.H.-Aufstockung eingehen (z.B. bei Anspruch auf Entgelt für Rufbereitschaft/Bereitschaftsdienst), kann allerdings die gesetzliche Regelung günstiger sein und ist dann auch maßgeblich. Gegenüberzustellen sind dann der gesamte Aufstockungsbetrag nach § 5 Abs. 1 **und** 2 des TV ATZ und der Aufstockungsbetrag auf der Grundlage des Regelarbeitsentgelts nach dem ATG.

Die Änderungen des ATG wirken sich im Übrigen unmittelbar auf die Höhe der Erstattungen durch die Agentur für Arbeit aus (vgl. Abschn. V).

Bemessungsgrundlage für die Aufstockung nach § 5 Abs. 1 TV ATZ sind die Teilzeitbezüge nach § 4 TV ATZ, d.h. die gesamten zustehenden Bruttobezüge. Dies gilt auch dann, wenn diese z.B. durch Einmalzahlungen die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung übersteigen.

Bei der Berechnung des Aufstockungsbetrages nach § 5 Abs. 1 TV ATZ bleiben steuerfreie Bezügebestandteile, Vergütungen für Mehrarbeits- und Überstunden, Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften sowie bei Arbeitern Arbeitsbereitschaften unberücksichtigt.

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

Die Beispiele sollen die Berechnung des Aufstockungsbetrags nach § 5 Abs. 1 TV ATZ erläutern. Zur Berücksichtigung der o.g. Bezügebestandteile bei der Berechnung des Aufstockungsbetrages nach § 5 Abs. 2 TV ATZ wird auf die Ausführungen in Abschn. III Nr. 5.2 und zur Berücksichtigung der Bezügebestandteile bei der Berechnung des Regelarbeitsentgelts auf Abschn. V Nr. 3.1 verwiesen.

Beispiel 1:

Eine Krankenschwester, bei der sich die Summe aus Grundvergütung, Ortszuschlag und allgemeiner Zulage bei bisheriger Arbeitszeit auf monatlich 2.200 Euro belaufen würde, leistet Alters-

teilzeitarbeit im Teilzeitmodell. In einem Monat hat sie neben dem hälftigen Betrag der vorstehenden Bezüge (=1.100 Euro) Anspruch auf 35 Euro Schichtzulage nach § 33 a BAT, 40 Euro als Vergütung für Mehrarbeitsstunden im Sinne des § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 2 BAT, 25 Euro Zeitzuschläge für Sonntags- und Nachtarbeit nach § 35 BAT, die steuerfrei sind, und 5 Euro Zeitzuschläge für Samstagsarbeit (steuerpflichtig).

Der Aufstockungsbetrag nach Absatz 1 beträgt in diesem Monat 20 v.H. von (1.100 Euro + 35 Euro + 5 Euro =) 1.140 Euro = 228 Euro. Die steuerfreien Zeitzuschläge für Sonntags- und Nachtarbeit (25 Euro) sowie die Vergütung für Mehrarbeitsstunden (40 Euro) gehen nicht in die Bemessungsgrundlage für den Aufstockungsbetrag ein.

Beispiel 2:

Ein Arzt, bei dem 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 er neben dem hälftigen Betrag der vorstehenden Bezüge (= 2.000 Euro) Anspruch auf 500 Euro Bereitschaftsdienstvergütung 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 50 Euro Zeitzuschläge für Sonntags- und Nachtarbeit (steuerfrei).

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.

Beispiel 3:

Ein Arbeiter, dessen Monatstabellenlohn bei Vollzeitbeschäftigung 2.500 Euro betragen würde, leistet Altersteilzeitarbeit im Blockmodell. In einem Monat hat er Anspruch auf verschiedene Erschwerniszuschläge in Höhe von insgesamt 150 Euro.

Der Aufstockungsbetrag nach § 5 Abs. 1 beträgt in diesem Monat 20 v.H. von 1.250 Euro + 150 Euro = 280 Euro.

5.1.1

Höhe des Aufstockungsbetrages nach § 5 Abs. 1 TV ATZ bei Urlaub

Sind Bestandteil der Urlaubsvergütung/des Urlaubslohnes auch die in § 5 Abs. 1 Satz 2 TV ATZ aufgeführten steuerfreien Leistungen, Vergütungen für Mehrarbeits- und Überstunden, Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften sowie für Arbeitsbereitschaften, können diese grundsätzlich nicht in die Bemessungsgrundlage für die Berechnung des Aufstockungsbetrages nach § 5 Abs. 1 TV ATZ eingehen. Es bestehen jedoch keine Bedenken, den gesamten Aufschlag zur Urlaubsvergütung bzw. Zuschlag zum Urlaubslohn der Bemessungsgrundlage für die Berechnung

des Aufstockungsbetrages nach § 5 Abs. 1 TV ATZ zugrunde zulegen, sofern davon ausgegangen werden kann, dass hierdurch der bei Anwendung des § 5 Abs. 2 TV ATZ sich ergebende Aufstockungsbetrag nicht überschritten wird.

Nach dem Wortlaut des § 5 Abs. 1 Satz 2 TV ATZ werden steuerfreie Bezügebestandteile, Vergütungen für Mehrarbeits- und Überstunden, Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften sowie für Arbeitsbereitschaften nicht in die Berechnung des Aufstockungsbetrages einbezogen, sondern grundsätzlich „neben dem Aufstockungsbetrag gezahlt“. Wird der Arbeitnehmer allerdings arbeitsunfähig oder nimmt er Urlaub, können die vorgenannten Vergütungsbestandteile in dieser Zeit nicht anfallen. Zwar erhält der Arbeitnehmer den Aufschlag zur Urlaubsvergütung/Zuschlag zum Urlaubslohn; dieser ist aber in § 5 Abs. 1 Satz 2 TV ATZ nicht ausdrücklich genannt und wird somit nicht „neben“ dem Aufstockungsbetrag gezahlt. Es entfallen also Bezügebestandteile (z.B. Überstunden), die nicht durch andere Leistungen (z.B. Aufschlag) ersetzt werden. Zwar erfolgt ein Ausgleich dadurch, dass während Urlaub und Arbeitsunfähigkeit die Teilzeitbezüge um den Aufschlag höher sind als die entsprechenden Bezüge ohne Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit. Aus dieser höheren Bemessungsgrundlage kann der Arbeitnehmer aber keinen Nutzen ziehen, da der sich ergebende höhere Teilzeitnettobetrag automatisch zu einem geringeren Aufstockungsbetrag führt.

Beispiel:

(Beispiel vereinfacht, ohne Berücksichtigung der Zusatzversorgungspflicht)

Basisjahr 2004: Eine die Altersteilzeitarbeit im Blockmodell leistende Arbeitnehmerin (Steuerklasse III), deren Vergütung (§ 26 BAT) bei Vollzeit 3.000 Euro und bei Teilzeit 1.500 Euro betragen würde, hat regelmäßig Anspruch auf steuerfreie Zeitzuschläge von monatlich 50 Euro und Überstundenvergütungen von monatlich 150 Euro (keine Pauschale). Ihre auf Grund der Arbeitsleistung des Vorjahres errechnete Urlaubsvergütung (einschließlich Aufschlag) beträgt 1.600 Euro. Sie nimmt für einen vollen Kalendermonat Urlaub. Die Bezüge und Aufstockungsleistungen berechneten sich bisher wie folgt:

	ohne Urlaub	mit Urlaub
TZ-Bezüge/Urlaubsvergütung	1.500,00 Euro	1.600,00 Euro
steuerfreie Bezüge	50,00 Euro	-
Überstundenvergütung	150,00 Euro	-
	1.700,00 Euro	1.600,00 Euro

20 v.H. Aufstockung auf TZ-	300,00 Euro	320,00 Euro
-----------------------------	-------------	-------------

Bezüge/Urlaubsvergütung

Mindestnettobetrag 83 v.H. aus

3.000 Euro (Tabelle 2004)	1.707,82 Euro	1.707,82 Euro
---------------------------	---------------	---------------

davon ab individuelles Netto (für die
Berechnung der Aufstockungsbeträge
ohne Überstunden und steuerfreien

Bezügebestandteile)	1.180,50 Euro	1.259,20 Euro
---------------------	---------------	---------------

Aufstockungsbetrag nach

§ 5 Abs. 2 TV ATZ	227,32 Euro	128,62 Euro
-------------------	-------------	-------------

Gesamtaufstockungsbetrag	527,32 Euro	448,62 Euro
--------------------------	-------------	-------------

Neben dem Aufstockungsbetrag zu zahlende Bezüge

- steuerfreie Bezüge	50,00 Euro
----------------------	------------

- Nettobetrag der Überstundenvergütung	117,63 Euro
--	-------------

Auszahlungsbetrag	1.875,45 Euro	1.707,82 Euro
-------------------	---------------	---------------

Differenz:	167,63 Euro
------------	-------------

Zur **Vermeidung einer Schlechterstellung** der Arbeitnehmer bei Urlaub und Krankheit bestehen keine Bedenken, für die Zeit des Urlaubs bzw. der Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit den kalendertäglichen Durchschnittsbetrag der in § 5 Abs. 1 Satz 2 TV ATZ bezeichneten Bezüge aus den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten zu ermitteln und „neben dem Aufstockungsbetrag“ zu zahlen.

5.1.2

Berücksichtigung von Einmalzahlungen bei der Berechnung des Aufstockungsbetrages

Nach § 5 Abs. 1 TV ATZ sind auch die Zuwendung, das Urlaubsgeld und andere Einmalzahlungen aufzustocken. Nach dem ATG in der ab dem 1.7.2004 geltenden Fassung ist hingegen nur noch das Regelarbeitsentgelt (ohne Einmalzahlungen) aufzustocken, dies ist jedoch für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die unter den Geltungsbereich des TV ATZ fallen, ohne Bedeutung (s. Abschn. III Nr. 5.1). Bei der Aufstockung der Einmalzahlungen nach dem TV ATZ ist jedoch Folgendes zu beachten:

a) Zuwendung

Wird Altersteilzeitarbeit im Bemessungsmonat September geleistet, bemisst sich die Zuwendung nach der Teilzeitbeschäftigung und ist entsprechend dem TV ATZ aufzustocken.

Wird Altersteilzeitarbeit nach dem Monat September eines Jahres begonnen, ist davon auszugehen, dass die Zuwendung außerhalb des TV ATZ steht; die Zuwendung wird dann in der „normalen“ Höhe gewährt. Aufstockungsleistungen fallen nicht an, da der TV ATZ im September für das einzelne Arbeitsverhältnis nicht gegolten hat und für diesen Sachverhalt noch nicht greift. Die Tatsache, dass die Zuwendung an die Arbeitnehmer des Landes im Regelfall erst im November eines Jahres ausgezahlt wird, führt jedenfalls nicht dazu, dass der TV ATZ in Zeiträume wirkt, für die die Anwendung dieses Tarifvertrages noch nicht vereinbart gewesen ist.

b) Jubiläumszuwendung

Das BAG hat in seiner Rechtsprechung entschieden, dass die Jubiläumszuwendung den Teilzeitbeschäftigten in voller Höhe und nicht nur anteilig zusteht. Für die Berechnung der Altersteilzeitvergütung bedeutet dies, dass die Jubiläumszuwendung bereits in voller Höhe den Bezügen nach § 4 TV ATZ zuzurechnen und darüber hinaus noch zusätzlich um 20 v. H. der Brutto Bezüge nach § 5 Abs. 1 TV ATZ bzw. auf mindestens 83 v. H. der Netto Bezüge nach § 5 Abs. 2 TV ATZ aufzustocken ist.

5.1.3

Berücksichtigung der Umlage zur VBL bei der Berechnung des Aufstockungsbetrages

Der sozialversicherungspflichtige Teil der vom Arbeitgeber zu tragenden Umlage zur VBL ist in die Bemessungsgrundlage für die Berechnung des Aufstockungsbetrages nach § 5 Abs. 1 TV ATZ und des zusätzlichen Rentenversicherungsbeitrages nach § 5 Abs. 4 TV ATZ einzubeziehen. Im Rahmen der Berechnung der Aufstockungsleistungen nach § 5 Abs. 2 TV ATZ (Mindestnetto betrag) ist hingegen von dem dort bezeichneten Entgelt ohne den sozialversicherungspflichtigen Teil der vom Arbeitgeber zu tragenden Umlage zur VBL auszugehen.

5.2

Aufstockungsbetrag nach § 5 Abs. 2 TV ATZ

Der Aufstockungsbetrag muss nach § 5 Abs. 2 TV ATZ so hoch sein, dass der Arbeitnehmer zusammen mit dem individuellen Nettobetrag aus seinen Altersteilzeitbezügen (nach § 4 TV ATZ) 83 v.H. des Nettobetrages des Arbeitsentgelts erhält, das er bei bisheriger Arbeitszeit (§ 3 Abs. 1 Unterabsatz 2 TV ATZ) zu beanspruchen hätte (**Mindestnettobetrag**).

Für alle Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die spätestens am 30.6.2004 begonnen haben, bestand auch nach dem ATG Anspruch auf einen Mindestnettobetrag, dort in Höhe von 70 v.H. (§ 3 Abs. 1 ATG in der bis zum 30.6.2004 geltenden Fassung). Durch das Dritte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2003 (BGBl. I 2003 S. 2848) wurde das ATG mit Wirkung vom 1.7.2004 dahingehend geändert, dass die Regelungen zum Mindestnettobetrag nur noch als Übergangsregelung für Altersteilzeitverhältnisse gelten, die vor dem 1.7.2004 begonnen haben. Für alle später beginnenden Altersteilzeitarbeitsverhältnisse erfolgt nur noch die Aufstockung des Regelarbeitsentgelts (§ 6 ATG) um 20 v.H. (s. Abschn. III Nr. 5.1).

Diese Reduzierung der Leistungen für die Altersteilzeitarbeitnehmer wirkt sich auf die Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die unter den Geltungsbereich des TV ATZ fallen, nicht aus. Der TV ATZ hat insoweit Vorrang. Allerdings werden im ATG die Mindestvoraussetzungen für das Vorliegen der Altersteilzeitarbeit normiert. Der gesamte Aufstockungsbetrag nach § 5 Abs. 1 **und** Abs. 2 TV ATZ muss mindestens so hoch sein, wie der Aufstockungsbetrag, der sich bei der Anwendung des ATG ergibt. In Einzelfällen, wenn zum Regelarbeitsentgelt solche Bezüge gehören, die nicht in die tarifliche 20 v.H. Aufstockung eingehen (z.B. Vergütungen für Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften), kann die gesetzliche Regelung günstiger sein. (Zur Berechnung des Regelarbeitsentgelts wird auf Abschn. V Nr. 3.1 verwiesen.)

5.2.1

Änderung der Steuerklasse auf der Lohnsteuerkarte

Bei der Berechnung des individuellen Nettobetrages aus den Altersteilzeitbezügen sind die individuellen Steuermerkmale der Lohnsteuerkarte (z.B. Steuerklasse, Steuerfreibeträge, Kirchensteuerpflicht) zugrunde zulegen. Dies gilt grundsätzlich auch bei Änderungen der Steuerklassenwahl. Veranlasst der Arbeitnehmer die Änderung der Steuerklasse jedoch nur deshalb, um höhere Aufstockungsbeträge zu erreichen, handelt er rechtsmissbräuchlich, die Änderung der Steuerklasse ist bei der Berechnung der Aufstockungsbeträge nicht zu berücksichtigen; hierzu wird auf die einschlägige BAG-Rechtsprechung in den Urteilen vom 9.9.2003 – 9 AZR 554/02 – und – 9 AZR 605/02 – hingewiesen.

5.2.2

Bisheriges Arbeitsentgelt

Bei der Berechnung des Aufstockungsbetrages nach § 5 Abs. 2 TV ATZ ist als bisheriges Arbeitsentgelt das gesamte, dem Grunde nach beitragspflichtige Arbeitsentgelt anzusetzen, das

der Arbeitnehmer ohne Reduzierung der Arbeitszeit erzielt hätte. Der sozialversicherungspflichtige Teil der vom Arbeitgeber zu tragenden Umlage zur VBL ist jedoch nicht zu berücksichtigen.

Da nur darauf abgestellt wird, ob dem Grunde nach beitragspflichtiges Arbeitsentgelt vorliegt, wird 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) gewährt wird.

Dabei 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 gewährt worden sind (vgl. aber Abschn. III Nr. 5.2.10).

5.2.3

Mindestnettoetrags-Tabelle

Grundlage für die Berechnung des Mindestnettoetrages (83 v. H. des bisherigen Nettoentgelts) ist die vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit auf der Grundlage des ATG erlassene **Mindestnettoetrags-Verordnung** (vgl. für das Kalenderjahr 2004 BGBl. I 2003 S. 3114). Diese Verordnung wird für die Übergangsfälle der Altersteilzeitarbeit zunächst auch nach dem 30.6.2004 noch weiter veröffentlicht. Die in der Verordnung ausgewiesenen Nettoeträge berücksichtigen die gesetzlichen Abzüge, die bei Arbeitnehmern gewöhnlich anfallen und geben aber lediglich 70 v.H. des aus dem bisherigen Arbeitsentgelt ermittelten pauschalierten Nettoetrages wieder. Es muss deshalb entsprechend der nachfolgenden Formel auf die tariflich vereinbarten 83 v.H. umgerechnet werden:

Betrag aus der Mindestnettoetrags-

$$\text{Mindestnettoetrage bei 83 v.H.} = \frac{\text{Verordnung} \times 0,83}{0,7}$$

Bei der Anwendung der Rechtsverordnung ist zu beachten, dass die dort ausgewiesenen Arbeitsentgelte bereits auf 5 Euro gerundet worden sind. Das individuelle Bruttoarbeitsentgelt ist daher auf den nächsten durch fünf teilbaren Betrag auf- oder abzurunden.

Die Rechtsverordnung berücksichtigt Arbeitsentgelte bis zur Höhe der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung in den alten Bundesländern. 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 Arbeitnehmern in den alten Bundesländern gewöhnlich anfallen. Nach § 15

ATG, wonach die Regelungen zum Leistungsentgelt nach dem SGB III entsprechend anzuwenden sind, ist danach bis zum 31.12.2004

- 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 zurzeit. 8 v.H.) anzusetzen und
- für die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung die Hälfte des gewogenen Mittels der am 1. Juli des Vorjahres geltenden allgemeinen Beitragssätze zugrunde zu legen.

Die Regelungen zur Berechnung des Leistungsentgelts nach dem SGB III sind mit Wirkung vom 1.1.2005 durch das Dritte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 24.12.2003 (BGBl. I S. 2848) geändert worden, danach ist für die Berechnung des Entgelts für den Mindestnettobetrag nunmehr u.a. zu beachten:

- das Bemessungsentgelt ist weiterhin auf den nächsten durch 5 teilbaren Eurobetrag zu runden,
- eine Sozialversicherungspauschale in Höhe von 21 v.H. des Bemessungsentgelts ist abzuziehen,
- die Lohnsteuer ist entsprechend der eingetragenen Lohnsteuerklasse abzuziehen,
- Kirchensteuer wird nicht mehr abgezogen.

Zur Arbeitserleichterung wird vom Landesamt für Besoldung und Versorgung im Internet jährlich eine Tabelle zur Verfügung gestellt, aus der die bei 83 v.H. des Nettoarbeitsentgelts sich ergebenden Mindestnettobeträge – auch für oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze liegende Arbeitsentgelte – unmittelbar abgelesen werden können. Diese Tabelle enthält auf 5 Euro gerundete Arbeitsentgelte, so dass auch hier das individuelle Bruttovollzeitarbeitsentgelt auf den nächsten durch 5 Euro teilbaren Betrag auf- oder abzurunden ist.

Wird durch die Gewährung 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.

Diese Tabelle - und ebenso die Mindestnettobetrags-Verordnung - berücksichtigt auch nicht die besondere steuerliche Behandlung von Einmalzahlungen. Bei Vorliegen von Einmalzahlungen ist zur Ermittlung der von der Einmalzahlung einzubehaltenden Lohnsteuer jeweils der voraussichtliche Jahresarbeitslohn des Kalenderjahres zugrunde zu legen, in dem die Einmalzahlung dem Arbeitnehmer zufließt, d.h. hier ist die Jahres-Steuertabelle maßgeblich (vgl. auch R 119 LStR).

5.2.4

Berechnung des Mindestnettoetrages bei privat Kranken-/Pflegeversicherten

Bei privat Kranken-/Pflegeversicherten sind die Zuschüsse des Arbeitgebers nach § 257 SGB V bzw. nach 61 SGB XI bei der Berechnung der individuellen Nettoezüge nicht zu berücksichtigen. Vielmehr werden zur Vermeidung von Schlechterstellungen bei der Ermittlung des individuellen Nettoentgelts fiktiv die Beträge der Arbeitgeberzuschüsse in Abzug gebracht. Entsprechendes gilt, wenn der Arbeitnehmer von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht befreit ist.

Bei Arbeitnehmern mit Beihilfeanspruch ist eine vergleichbare Hinzurechnung von fiktiven Arbeitgeberzuschüssen nicht vorzunehmen.

5.2.5

Berücksichtigung des Eigenanteils des Arbeitnehmers an der Umlage zur VBL

Der Eigenanteil des Arbeitnehmers an der Umlage zur VBL mindert das für die Berechnung des Aufstockungsbetrages maßgebliche individuelle Netto nicht, weil es sich nicht um einen gesetzlichen Abzug handelt.

5.2.6

Beispiele zur Anwendung des § 5 Abs. 2 TV ATZ

Die folgenden Beispiele sollen die Anwendung des § 5 Abs. 2 TV ATZ verdeutlichen. Zur Berechnung des Regelarbeitsentgelts wird auf Abschn. V Nr. 3.1 verwiesen. (Die Darstellung in den Beispielen ist vereinfacht, Steuer- und Sozialversicherungspflicht von Zukunftssicherungsleistungen bleiben außen vor; siehe hierzu **Anlage 2**)

Beispiel 1:

Basisjahr 2004, Steuerklasse III, bisheriges Entgelt 2.200 Euro, Altersteilzeitarbeit im Teilzeitmodell

Bruttoentgelt bei Altersteilzeitarbeit	1.100,00 Euro
Nettoentgelt (individuell)	865,70 Euro
Aufstockung + 20 v.H. des Altersteilzeit-Brutto	220,00 Euro

Zwischensumme	1.085,70 Euro
---------------	---------------

Mindestnettobetrag nach Tabelle

Bemessungsgrundlage: 2.200 Euro	1.373,40 Euro
---------------------------------	---------------

Zusatzaufstockung auf mindestens 83 v.H.

des pauschalierten Vollzeit-Nettoentgelts	287,70 Euro
---	-------------

Aufstockungsbetrag insgesamt	507,70 Euro
------------------------------	-------------

Altersteilzeit-Auszahlungsbetrag

Bruttoentgelt	1.100,00 Euro
---------------	---------------

Nettoentgelt (ohne Eigenbeitrag Umlage)	865,70 Euro
---	-------------

Eigenbeitrag VBL (s. u..)

(1,8 x 1.100) x 1,41 v.H.	- 27,92 Euro
---------------------------	--------------

Aufstockungsbetrag	507,70 Euro
--------------------	-------------

Auszahlungsbetrag	1.345,48 Euro
-------------------	---------------

Nebenrechnung:

zusatzversorgungspflichtiges Entgelt (s. Abschn. IV Nr. 3)

Halbierte Bezüge	1.100,00 Euro
------------------	---------------

Mal 1,8 = Basis für die Berechnung der Umlagen	1.980,00 Euro
--	---------------

Umlagebeitrag Arbeitnehmer	27,92 Euro
----------------------------	------------

Beispiel 2:

(Basisjahr 2004, Steuerklasse I, bisheriges Entgelt Brutto 2.500 Euro zzgl. 50 Euro steuerfreie Zeitzuschläge und 100 Euro Überstundenvergütungen, Altersteilzeitarbeit im Blockmodell)

Bruttoentgelt bei Altersteilzeitarbeit	1.250,00 Euro
Nettoentgelt (individuell; ohne steuerfreie Zeitzuschläge ohne Überstundenvergütungen	917,23 Euro
Aufstockung + 20 v.H. von Altersteilzeit-Brutto	250,00 Euro
Zwischensumme Nettobetrag	1.167,23 Euro
Mindestnettobetrag nach Tabelle	
Bemessungsgrundlage: 2.500 Euro	1.247,02 Euro
Zusatzaufstockung auf mindestens 83 v.H. des pauschalierten bisherigen Nettoentgelts	79,79 Euro
Aufstockungsbetrag insgesamt	329,79 Euro

Berechnung der auszahlenden Nettobezüge einschließlich Aufstockungsbetrages in der Arbeitsphase des Blockmodells:

Bruttoentgelt bei Altersteilzeitarbeit	1.250,00 Euro
+ Überstundenvergütung	100,00 Euro
steuerpflichtiges Bruttoentgelt	1.350,00 Euro
Nettobezüge	969,63 Euro
- Eigenbeitrag VBL	33,14 Euro
+ steuerfreie Zeitzuschläge	50,00 Euro
+ Aufstockungsbetrag	329,79 Euro

Altersteilzeit Auszahlungsbetrag insgesamt	1.316,28 Euro
--	---------------

Nebenrechnung:

zusatzversorgungspflichtiges Entgelt

Halbierte Bezüge	1.250,00 Euro
------------------	---------------

Mal 1,8	2.250,00 Euro
---------	---------------

Zzgl. Überstundenvergütung	100,00 Euro
----------------------------	-------------

Basis für die Berechnung der Umlagen	2.350,00 Euro
--------------------------------------	---------------

Umlagebeitrag Arbeitnehmer	33,14 Euro
----------------------------	------------

Berechnung der auszahlenden Nettobezüge einschließlich des Aufstockungsbetrages
in der **Freistellungsphase**:

Bruttoentgelt bei Altersteilzeitarbeit	1.250,00 Euro
--	---------------

+ Überstundenvergütung	0,00 Euro
------------------------	-----------

steuerpflichtiges Bruttoentgelt	1.250,00 Euro
---------------------------------	---------------

Nettobezüge	917,23 Euro
-------------	-------------

- Eigenbeitrag VBL

1,8 x 1.250 x 1,41 v.H	31,73 Euro
------------------------	------------

+ steuerfreie Zeitzuschläge	0,00 Euro
-----------------------------	-----------

+ Aufstockungsbetrag	329,79 Euro
----------------------	-------------

Altersteilzeit Auszahlungsbetrag insgesamt	1.215,29 Euro
--	---------------

Nebenrechnung: zusatzversorgungspflichtiges Entgelt

Halbierte Bezüge	1.250,00 Euro
------------------	---------------

Mal 1,8	2.250,00 Euro
---------	---------------

Zzgl. Überstundenvergütung	0,00 Euro
Basis für die Berechnung der Umlagen	2.250,00 Euro
Umlagebeitrag Arbeitnehmer	31,73 Euro

5.2.7

Berechnung des Aufstockungsbetrages bei Urlaub und Krankheit

Aus der tariflichen Bestimmung in § 5 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 2 TV ATZ, dass als bisheriges Arbeitsentgelt das Arbeitsentgelt anzusetzen ist, das der Arbeitnehmer ohne Reduzierung der Arbeitszeit im Rahmen der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit erzielt hätte, folgt, dass auch für 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 der Arbeitnehmer 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.

5.2.8

Berücksichtigung von Bereitschaftsdiensten, Rufbereitschaften und Arbeitsbereitschaften bei der Berechnung des Aufstockungsbetrages nach § 5 Abs. 2 TV ATZ

§ 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 Mindestnettoetrages 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 Nettobetrag einzubeziehen.

Beispiel zur Anwendung des § 5 Abs. 2 Unterabs. 2 TV ATZ

– Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft –

(Beispiel vereinfacht, ohne Berücksichtigung der Steuer- und Sozialversicherungspflicht von Zukunftssicherungsleistungen; siehe hierzu **Anlage 2**)

Basisjahr 2004, Steuerklasse III, bisheriges Bruttoentgelt 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

Bruttoentgelt bei Altersteilzeitarbeit	1.500,00 Euro
Vergütung für Bereitschaftsdienste	300,00 Euro
Vergütung für Rufbereitschaften (ohne angefallene Arbeit)	75,00 Euro
Gesamt-Bruttoentgelt	1.875,00 Euro

Nettoentgelt (individuell)	1.450,61 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)	300,00 Euro

Zwischensumme	1.750,61 Euro
---------------	---------------

Mindestnettobetrag nach Tabelle

Bemessungsgrundlage: 3.000 + 300 + 75 Euro

= 3.375 Euro	1.854,03 Euro
--------------	---------------

Zusatzaufstockung auf mindestens 83 v.H. des

Bisherigen Nettoentgelts	103,42 Euro
--------------------------	-------------

Aufstockungsbetrag insgesamt	403,42 Euro
------------------------------	-------------

Berechnung der auszahlenden Nettobezüge einschließlich Aufstockungsbetrag:

Bruttoentgelt bei Altersteilzeitarbeit	1.500,00 Euro
+ Vergütungen für Bereitschaftsdienste	300,00 Euro
+ Vergütungen für Rufbereitschaften	200,00 Euro
steuerpflichtiges Bruttoentgelt	2.000,00 Euro

Nettobezüge	1.529,72 Euro
- Eigenbeitrag AN zur VBL	45,12 Euro
+ steuerfreie Zeitzuschläge	50,00 Euro
+ Aufstockungsbetrag	403,42 Euro
Altersteilzeit-Nettoentgelt insgesamt	1.938,02 Euro

Nebenrechnung:

zusatzversorgungspflichtiges Entgelt (s. Abschn. IV Nr. 3)

Halbierte Bezüge	1.500,00 Euro
Mal 1,8	2.700,00 Euro
Zzgl. Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft	500,00 Euro
Basis für die Berechnung der Umlagen	3.200,00 Euro
Umlagebeitrag Arbeitnehmer	45,12 Euro

II. Freistellungsphase

Bruttoentgelt bei Altersteilzeitarbeit	1.500,00 Euro
Nettoentgelt (individuell)	1.180,50 Euro
Aufstockung + 20 v.H. von Altersteilzeit-Brutto	300,00 Euro
Zwischensumme	1.480,50 Euro
Mindestnettobetrag nach Tabelle	
Bemessungsgrundlage: 3.000 + 375 Euro	
(berechnet nach Protokollerklärung zu Absatz 2)	
= 3.375 Euro	1.854,03 Euro
Zusatzaufstockung auf mindestens 83 v.H. des	
Bisherigen Nettoentgelts	373,53 Euro
Aufstockungsbetrag insgesamt	673,53 Euro

Berechnung des Auszahlungsbetrages:

Bruttoentgelt bei Altersteilzeitarbeit	1.500,00 Euro
+ Vergütungen für Bereitschaftsdienste	0,00 Euro
+ Vergütungen für Rufbereitschaften	0,00 Euro
steuerpflichtiges Bruttoentgelt	1.500,00 Euro
Nettobezüge	1.180,50 Euro

- Eigenbeitrag AN zur VBL	38,07 Euro
+ steuerfreie Zeitzuschläge	0,00 Euro
+ Aufstockungsbetrag	673,53 Euro
Altersteilzeit-Nettoentgelt insgesamt	1.815,96 Euro

Nebenrechnung:

zusatzversorgungspflichtiges Entgelt

Halbierte Bezüge	1.500,00 Euro
Mal 1,8	2.700,00 Euro
Zzgl. Bereitschaftsdienst und	
Rufbereitschaft	0,00 Euro
Basis für die Berechnung der Umlagen	2.700,00 Euro
Umlagebeitrag Arbeitnehmer	38,07 Euro

Nach § 5 Abs. 2 Unterabs. 2 TV ATZ sind **Bereitschaftsdienst- und Rufbereitschaftsentgelte** grundsätzlich in der Höhe in die Bemessungsgrundlage für die 83 v.H.-Berechnung einzubeziehen, die ohne die Reduzierung der Arbeitszeit zugestanden hätte. Soweit der Arbeitnehmer die Altersteilzeitarbeit im Blockmodell leistet, ist für die Feststellung, welche Bereitschaftsdienst- oder Rufbereitschaftsentgelte bei bisheriger Arbeitszeit zugestanden hätten, in der Arbeitsphase des Blockmodells auf die tatsächlich geleistete Stundenzahl abzustellen. Für die **Freistellungsphase** des Blockmodells wird insoweit auf die **Protokollerklärung zu § 5 Abs. 2 TV ATZ** verwiesen.

Leistet der Arbeitnehmer hingegen die Altersteilzeitarbeit im Teilzeitmodell, so dass er nur die Hälfte der bisherigen Arbeitsstunden erbringt, ist grundsätzlich in jedem Einzelfall festzulegen, wie hoch sein Anspruch auf Bereitschaftsdienst- und Rufbereitschaftsentgelte gewesen wäre, wenn er mit der bisherigen Stundenzahl beschäftigt gewesen wäre. Es bestehen hierbei jedoch keine Bedenken, aus **Vereinfachungsgründen** den in der hälftigen Arbeitszeit erzielten Betrag zu verdoppeln, wenn dies **nicht zu sachwidrigen Ergebnissen** führt.

Für die Frage inwieweit Vergütungen für Rufbereitschaften, Bereitschaftsdienste und Arbeitsbereitschaften in die Berechnung des Regelarbeitsentgelts eingehen, wird auf Abschn. V Nr. 3.1 verwiesen.

5.2.9

Berücksichtigung von Pauschalen für Überstunden bei der Berechnung des Aufstockungsbetrages nach § 5 Abs. 2 TV ATZ

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

Für die Frage inwieweit Vergütungen für Überstunden in die Berechnung des Regelarbeitsentgelts eingehen, wird auf Abschn. V Nr. 3.1 verwiesen.

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

– Überstundenpauschale –

(Beispiel vereinfacht, ohne Berücksichtigung der Steuer- und Sozialversicherungspflicht von Zukunftssicherungsleistungen; siehe hierzu **Anlage 2**)

Basisjahr 2004, Steuerklasse III, bisheriges Arbeitsentgelt 3.000 Euro zzgl. 300 Euro Überstundenpauschale; die Überstundenpauschale hat seit mehr als zwei Jahren ununterbrochen vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zugestanden; Altersteilzeitarbeit im Blockmodell

I. Arbeitsphase

Bruttoentgelt bei Altersteilzeitarbeit	1.500,00 Euro
Überstunden-Pauschale	300,00 Euro
Gesamt-Bruttoentgelt	1.800,00 Euro
Nettoentgelt	1.402,56 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)	300,00 Euro
Zwischensumme	1.702,56 Euro
Mindestnettobetrag nach Tabelle	
Bemessungsgrundlage: 3.300 Euro	1.823,53 Euro
Zusatzaufstockung auf mindestens 83 v.H. des bisherigen Nettoentgelts	120,97 Euro
Aufstockungsbetrag insgesamt	420,97 Euro
Berechnung des Auszahlungsbetrages:	
Bruttoentgelt bei Altersteilzeitarbeit	1.500,00 Euro
+ Überstundenpauschale	300,00 Euro
steuerpflichtiges Bruttoentgelt	1.800,00 Euro
Nettobezüge	1.402,56 Euro
- Eigenbeitrag AN zur VBL	42,30 Euro
+ Aufstockungsbetrag	420,97 Euro
Altersteilzeit-Nettoentgelt insgesamt	1.781,23 Euro
Nebenrechnung:	
zusatzversorgungspflichtiges Entgelt (s. Abschn. IV Nr. 3)	
Halbierte Bezüge	1.500,00 Euro

Mal 1,8	2.700,00 Euro
Zzgl. Überstundenpauschale	300,00 Euro
Basis für die Berechnung der Umlagen	3.000,00 Euro
Umlagebeitrag Arbeitnehmer	42,30 Euro

II. Freistellungsphase

Bruttoentgelt bei Altersteilzeitarbeit	1.500,00 Euro
Überstunden-Pauschale	0,00 Euro
Gesamt-Bruttoentgelt	1.500,00 Euro

Nettoentgelt	1.180,50 Euro
--------------	---------------

Aufstockung + 20 v.H. von Altersteilzeit-Brutto	300,00 Euro
---	-------------

Zwischensumme	1.480,50 Euro
---------------	---------------

Mindestnettobetrag nach Tabelle

Bemessungsgrundlage: 3.300 Euro	1.823,53 Euro
---------------------------------	---------------

Zusatzaufstockung auf mindestens 83 v.H. des

Bisherigen Nettoentgelts	343,03 Euro
--------------------------	-------------

Aufstockungsbetrag insgesamt	643,03 Euro
------------------------------	-------------

Berechnung des Auszahlungsbetrages:

Bruttoentgelt bei Altersteilzeitarbeit	1.500,00 Euro
+ Überstundenpauschale	0,00 Euro
steuerpflichtiges Bruttoentgelt	1.500,00 Euro
 Nettobezüge	 1.180,50 Euro
- Eigenbeitrag AN zur VBL	38,07 Euro
+ Aufstockungsbetrag	643,03 Euro
Altersteilzeit-Nettoentgelt insgesamt	1.785,46 Euro

Nebenrechnung:

zusatzversorgungspflichtiges Entgelt

Halbierte Bezüge	1.500,00 Euro
Mal 1,8	2.700,00 Euro
Zzgl. Überstundenpauschale	0,00 Euro
Basis für die Berechnung der Umlagen	2.700,00 Euro
Umlagebeitrag Arbeitnehmer	38,07 Euro

5.2.10

Aufstockung des Pauschallohns für Kraftfahrer

Nach § 5 Abs. 2 Unterabs. 4 TV ATZ ist bei Pauschallohn-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:

Der Kraftfahrer 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.

5.2.11

Protokollerklärung zu § 5 Abs. 2 TV ATZ

Die Protokollerklärung zu § 5 Abs. 2 TV ATZ sieht vor, dass im Zeitpunkt des Übergangs von der Arbeitsphase zur Freistellungsphase 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.

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 01 500 Euro

Jahr 02 690 Euro

Jahr 03 304 Euro

Allgemeine Bezügeerhöhungen fanden statt zu Beginn des Jahres 02 um 2 v.H., zu Beginn des Jahres 03 um 3 v.H. und 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	500 Euro	
+ Bezügeerhöhung 2 %		10 Euro
		510 Euro
+ Jahr 02	690 Euro	
		1.200 Euro
+ Bezügeerhöhung 3 %		36 Euro
		1.236 Euro
+ Jahr 03	304 DM	
		1.540 Euro
: (36 Monate ./ 8 Monate =) 28 Monate =		55 Euro

Zu Beginn der Freistellungsphase im Jahr 04 sind die unregelmäßig zustehenden Bezügebestandteile mit einem Durchschnittsbetrag von 55 Euro in die Bemessungsgrundlage für die Berechnung des Mindestnettoetrages einzubeziehen. Auf Grund der allgemeinen Bezügeerhöhung zu Beginn des zweiten Monats der Freistellungsphase im Jahr 04 erhöht sich der Durchschnittsbetrag ab diesem Zeitpunkt auf 56,38 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:

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

Jahr 01	(12 x 40 Euro =)	480 Euro
Jahr 02	(8 x 40 Euro + 2 x 45 Euro + 2 x 100 Euro =)	610 Euro

Jahr 03 (2 x 45 Euro + 5 x 60 Euro + 5 x 100 Euro =)	890 Euro
	1.980 Euro
: 36 Monate =	55 Euro

In der Freistellungsphase sind die Wechselschicht- und Schichtzulagen mit einem Durchschnittsbetrag von 55 Euro in die Bemessungsgrundlage für die Berechnung des Mindestnetto-
betrages einzubeziehen. An allgemeinen Bezügeerhöhungen nimmt dieser Durchschnittsbetrag nicht teil.

5.2.12

Wegfall einer Zulage während ATZ

In Fällen, in denen eine widerrufbare Zulage während der Altersteilzeitarbeit widerrufen wird, ist wie folgt zu verfahren:

Wird nach Beginn der Altersteilzeitarbeit noch während der Arbeitsphase eine widerrufbare Zulage für die Zukunft widerrufen, ist der Arbeitgeber im Rahmen der Bezüge nach § 4 TV ATZ verpflichtet, die zweite Hälfte der Zulage, die bereits erdient ist, in der Freistellungsphase zu zahlen, weil der Arbeitnehmer insoweit in Vorleistung getreten ist und für diese Vorleistung einen Anspruch auf Bezahlung hat.

Dieser Anspruch ergibt sich aus § 4 TV ATZ, wonach der Altersteilzeiter wie ein entsprechend teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer zu behandeln ist.

Dagegen ist für die Berechnung der Bemessungsgrundlage für den Aufstockungsbetrag nach § 5 Abs. 2 TV ATZ das bisherige Entgelt maßgebend, welches in § 5 Abs. 2 TV ATZ definiert ist. Danach ist dasjenige Entgelt maßgeblich, das der Altersteilzeitarbeitnehmer verdient hätte, wenn er weiterhin mit bisheriger Arbeitszeit beschäftigt gewesen wäre (**BAG im Urteil vom 24.6.2003 – 9 AZR 353/02 –**).

Dem Arbeitnehmer steht zwar im Rahmen des § 4 TV ATZ die widerrufene aber bereits erdiente Zulage jeweils in den entsprechenden Monaten der Freistellungsphase zu und wird damit auch nach § 5 Abs. 1 TV ATZ aufgestockt. Die hälftige Zulage bleibt jedoch bei der Ermittlung des Mindestnettobetrages nach § 5 Abs. 2 TV ATZ außen vor, weil hier dasjenige Entgelt maßgeblich ist, das der Arbeitnehmer für seine Arbeitsleistung bei bisheriger wöchentlicher Arbeitszeit (§ 3 TV ATZ) zu beanspruchen hätte.

Beispiel siehe Anlage 3.

Wird eine widerrufbare Zulage über die gesamte Dauer der Arbeitsphase gezahlt, so ist zu Beginn und auch während der gesamten Dauer der Freistellungsphase zu prüfen, ob die persönlichen Voraussetzungen auch in der Freistellungsphase noch vorliegen (z.B. Widerruf der Übertragung der höherwertigen Tätigkeit gegenüber dem Nachfolger). Die Voraussetzungen für die Zahlung der persönlichen Zulage können somit auch noch in der Freistellungsphase entfallen. Auch hier ist entsprechend den obigen Ausführungen zu verfahren. Die bereits erdiente Zulage ist im Rahmen der Bezüge nach § 4 TV ATZ zu berücksichtigen, das bisherige Entgelt für die Berechnung des Aufstockungsbetrages nach § 5 Abs. 2 TV ATZ vermindert sich jedoch um die widerrufene Zulage.

5.3

Zusatzbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung

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

Das bisherige Entgelt im Sinne des § 5 Abs. 4 TV ATZ entspricht dem bisherigen Entgelt im Sinne des § 5 Abs. 2 TV ATZ. Es sind insoweit einzubeziehen Entgelte für Bereitschaftsdienste, Rufbereitschaften und Arbeitsbereitschaften, Pauschalen für Überstunden (wenn länger als 2 Jahre gezahlt). Allerdings ist im Gegensatz zu § 5 Abs. 2 TV ATZ der sozialversicherungspflichtige Teil der Umlage zur VBL in die Berechnung der Bemessungsgrundlage (bisheriges Entgelt) für den Unterschiedsbetrag einzubeziehen.

Für die Arbeitnehmer, deren Altersteilzeitarbeitsverhältnisse auf der Grundlage des TV ATZ abgeschlossen worden sind, sind die zusätzlichen Beiträge zur Rentenversicherung grundsätzlich auch nach der Änderung des ATG zum 1.7.2004 durch das Dritte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2003 (BGBl. 2003 I Seite 2848) nach der o.g. Berechnungsmethode zu ermitteln. Es ist jedoch zu beachten, dass es für das Vorliegen von Altersteilzeitarbeit auf der Grundlage des ATG (§ 2 Abs. 1 TV ATZ) u. a. erforderlich ist, dass die gesetzlich geforderten Mindestvoraussetzungen erfüllt werden.

Nach dem ATG in der derzeit geltenden Fassung sind für die Arbeitnehmer, deren Altersteilzeitarbeitsverhältnisse nach dem 1.7.2004 begonnen haben, zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung mindestens in Höhe des Beitrags zu entrichten, der auf 80 v.H. des Regelarbeitsentgelts – begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 v.H. der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt (zum Begriff Regelarbeitsentgelt vgl. Abschn. V Nr. 3.1) – entfällt. Die nach der neuen Berechnungsmethode ermittelten Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung übersteigen in der Regel die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge nach dem TV ATZ. Lediglich in Ausnahmefällen (z. B. bei Anspruch auf unständige Bezüge, die zwar zum bisherigen Entgelt aber nicht zum Regelarbeitsentgelt gehören) kann der zusätzliche Rentenversicherungsbeitrag nach dem TV ATZ höher sein.

Beispiele zur Anwendung des § 5 Abs. 4 TV ATZ (zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge):

Beispiel 1:

(Beispiel vereinfacht, ohne Berücksichtigung der Versicherungspflicht zur VBL; siehe hierzu Anlage 2)

Das Altersteilzeitarbeitsentgelt im Sinne des § 4 TV ATZ beträgt 1.500 Euro und entspricht dem Regelarbeitsentgelt im Sinne des § 6 ATG. Das bisherige Entgelt im Sinne des § 5 Abs. 2 Unterabsatz 1 Satz 2 TV ATZ beträgt 3.000 Euro.

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

Berechnung nach TV ATZ:

Bisheriges Arbeitsentgelt	3.000,00 €
---------------------------	------------

Arbeitsentgelt ATZ	1.500,00 €
--------------------	------------

90 v.H. des bisherigen Entgelts	2.700,00 €
---------------------------------	------------

Berechnung des Höchstbetrages:

90 v.H. der BBG (5.150 €)

abzgl. ATZ Entgelt nach § 4 TV ATZ	3.135,00 €
------------------------------------	------------

Bemessungsgrundlage = Unterschiedsbetrag

90 v.H. des bisherigen Entgelts abzgl. ATZ-Entgelt	1.200,00 €
--	------------

zusätzlicher Beitrag = 19,5 v.H.	234,00 €
----------------------------------	----------

Berechnung des Mindestbetrages nach ATG

Regelarbeitsentgelt	1.500,00 €
---------------------	------------

Berechnung des Höchstbetrages:

90 v.H. der BBG (5.150 €)

abzgl. Regelarbeitsentgelt	3.135,00 €
----------------------------	------------

Bemessungsgrundlage =

80 v.H. des Regelarbeitsentgelts	1.200,00 €
zusätzlicher Beitrag = 19,5 v.H.	234,00 €

Beispiel 2:

(Beispiel vereinfacht, ohne Berücksichtigung der Versicherungspflicht zur VBL; siehe hierzu Anlage 2)

Das Altersteilzeitarbeitsentgelt im Sinne des § 4 TV ATZ beträgt 3.200 Euro brutto davon entfallen auf Lohn für Arbeitsbereitschaft 200 Euro. Dieser Lohnbestandteil ist in den vorangegangenen 3 Monaten nicht angefallen und gehört insoweit nicht zum Regelarbeitsentgelt. Das Regelarbeitsentgelt im Sinne des § 6 ATG beträgt somit 3.000 Euro. Das bisherige Entgelt im Sinne des § 5 Abs. 2 Unterabsatz 1 Satz 2 TV ATZ beträgt 6.200 Euro.

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

Berechnung nach TV ATZ

Bisheriges Arbeitsentgelt	6.200,00 €
Arbeitsentgelt ATZ	3.200,00 €
90 v.H. des bisherigen Entgelts	5.580,00 €
Bemessungsgrundlage = Unterschiedsbetrag	
90 v.H. des bisherigen Entgelts abzgl. ATZ-Entgelt	2.380,00 €
Höchstbetrag = 90 v.H. der BBG (5.150 €)	
abzgl. ATZ Entgelt nach § 4 TV ATZ	1.435,00 €
Maßgeblicher Betrag	1.435,00 €
zusätzlicher Beitrag = 19,5 v.H.	279,83 €

Berechnung des Mindestbetrages nach ATG

Regelarbeitsentgelt	3.000,00 €
Bemessungsgrundlage =	

80 v.H. des Regelarbeitsentgelts	2.560,00 €
Höchstbetrag = 90 v.H. der	
BBG (5.150 €) abzgl. Regelarbeitsentgelt	1.635,00 €
Maßgeblicher Betrag	1.635,00 €
zusätzlicher Beitrag = 19,5 v.H.	318,83 €

Danach hat der Arbeitgeber als zusätzlichen Beitrag für die Rentenversicherung nach § 163 Abs. 5 SGB VI bei einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis, das vor dem 1.7.2004 begonnen hat, 279,83 Euro und bei einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis, das nach dem 30.6.2004 begonnen hat, 318,83 Euro zu entrichten.

5.3.1

Überstundenvergütung

Beginn der Altersteilzeitarbeit vor dem 1.7.2004:

Leistet der Arbeitnehmer während der Altersteilzeitarbeit Überstunden, muss der hierfür zustehende Lohn insoweit berücksichtigt werden, als sich der Unterschiedsbetrag um den Betrag vermindert, für den bereits auf Grund der Überstunden Beiträge zur Rentenversicherung entrichtet wurden. Dies gilt selbst dann, wenn sich durch den Lohn für Überstunden kein Unterschiedsbetrag für zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge mehr ergibt.

Beginn der Altersteilzeitarbeit nach dem 1.7.2004:

Durch das Dritte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2003 (BGBl. 2003 I Seite 2848) hat sich die Berechnungsmethode für die zusätzlichen Beiträge zur Rentenversicherung nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b ATG geändert. Danach wird bei der Berechnung alleine auf das Regelarbeitsentgelt (vgl. Abschn. V Nr. 3.1) abgestellt. Danach bleiben Arbeitsentgelte, die einmalig oder nicht regelmäßig gezahlt werden (z.B. Überstundenvergütung) unberücksichtigt. Da im ATG die Mindestvoraussetzungen für die Altersteilzeitarbeitsverhältnisse festgeschrieben sind, ist zu prüfen, ob der zusätzliche Beitrag nach dem ATG oder nach dem TV ATZ höher ist, der höhere Betrag ist zu entrichten (vgl. Beispiel 2 Anlage 2).

In Monaten, in denen die Überstundenvergütung dazu führt, dass die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht oder überschritten wird, ist zu beachten, dass von der Reihenfolge her zunächst die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge zu ermitteln sind. Die Verbeitragung der nicht zum Regelarbeitsentgelt gehörenden Entgeltbestandteile hat anschließend unter Beachtung der Beitragsbemessungsgrenze zu erfolgen.

5.3.2

Einmalzahlungen

Beginn der Altersteilzeitarbeit vor dem 1.7.2004:

Grundsätzlich sind für die Berechnung des Unterschiedsbetrages auch Einmalzahlungen zu berücksichtigen.

Für die Ermittlung des Unterschiedsbetrages aus einmalig gezahltem Arbeitsentgelt ist eine gesonderte anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze zu bilden und diese mit 90 v.H. anzusetzen. Hieraus folgt, dass für den Monat der Zuordnung der Einmalzahlung ein Unterschiedsbetrag sowohl für das laufende als auch für das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt nur in Betracht kommt, soweit das bis zum Vormonat verbeitragte Arbeitsentgelt zusammen mit dem für den Monat der Zuordnung der Einmalzahlung tatsächlich gezahlten (laufenden und einmaligen) Arbeitsentgelt 90 v.H. der anteiligen Jahresbeitragsbemessungsgrenze nicht erreicht. Wird dieser Betrag bereits ausgeschöpft, fallen weder für das laufende noch für das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt Beiträge aus dem Unterschiedsbetrag an.

Beispiel 1:

(Beispiel vereinfacht, ohne Berücksichtigung der Versicherungspflicht zur VBL; siehe hierzu Anlage 2)

Bisheriges Arbeitsentgelt monatlich	3.000 Euro
Bisherige Einmalzahlung (fiktiv)	2.600 Euro
Altersteilzeitarbeit ab 1.1.2003	
Teilzeitarbeitsentgelt monatlich	1.500 Euro
Teilzeit-Einmalzahlung im November 2003 (Betrag fiktiv)	1.300 Euro

Beschreibung des Rechenwegs für den Unterschiedsbetrag (90 % des bisherigen Arbeitsentgelts bzw. der monatlichen BBG/RV – Teilzeitarbeitsentgelt)

Anteilige Jahres-BBG/RV für den Zeitraum der Altersteilzeitarbeit

(90 % der Jahres-BBG/RV geteilt durch 12 multipliziert mit den Monaten

der Altersteilzeitarbeit bis zum Monat der Zuordnung der Einmalzahlung)

90 % von 61.200 Euro : 12 x 11 =

50.490 Euro

Verbeiragtes Arbeitsentgelt für den Zeitraum der Altersteilzeitarbeit

bis zum Vormonat der Zuordnung der Einmalzahlung:

Teilzeitarbeitsentgelt multipliziert mit Monaten plus

Unterschiedsbetrag multipliziert mit Monaten

= verbeiragtes Arbeitsentgelt insgesamt:

$(1.500 \text{ Euro} \times 10 = 15.000 \text{ Euro}) + (1.200 \text{ Euro} \times 10 = 12.000 \text{ Euro}) =$ 27.000 Euro

tatsächliches Arbeitsentgelt für den Monat der Zuordnung der Einmalzahlung:

Teilzeitarbeitsentgelt plus Teilzeit-Einmalzahlung

= tatsächliches Arbeitsentgelt insgesamt

$(1.500 \text{ Euro} + 1.300 \text{ Euro} =)$ 2.800 Euro

verbeiragtes Arbeitsentgelt bis zum Vormonat der Zuordnung der Einmalzahlung

plus Arbeitsentgelt für den Monat der Zuordnung der Einmalzahlung

$27.000 \text{ Euro} + 2.800 \text{ Euro} =$ 29.800 Euro

beitragspflichtiger Rahmen für einen Unterschiedsbetrag

$(50.490 \text{ Euro} - 29.800 \text{ Euro} =)$ 20.690 Euro

Die Differenz bis zur anteiligen 90 v.H. Jahres-BBG/RV für die Altersteilzeitarbeit beträgt 20.690 Euro. Mithin kann im Monat November 2003 für die Berechnung der Rentenversicherungsbeiträge sowohl für das laufende Arbeitsentgelt ein Unterschiedsbetrag von 1.200 Euro als auch für die Einmalzahlung ein Unterschiedsbetrag von 1.040 Euro angesetzt werden.

Sofern die Altersteilzeitarbeit erst **im Laufe eines Kalenderjahres begonnen** hat, ist die vorstehend dargestellte Vergleichsberechnung für die Ermittlung des Unterschiedsbetrags nur für den Zeitraum der Altersteilzeitarbeit (Vergleichszeitraum) durchzuführen. Dies wiederum bedeutet, dass für den Monat der Zuordnung der Einmalzahlung ein Unterschiedsbetrag nur anzusetzen

ist, wenn das im Vergleichszeitraum bis zum Vormonat verbeitragte Arbeitsentgelt zusammen mit dem für den Monat der Zuordnung der Einmalzahlung tatsächlich gezahlten (laufenden und einmaligen) Arbeitsentgelt 90 v.H. der anteiligen Jahresbeitragsbemessungsgrenze des Vergleichszeitraums noch nicht erreicht.

Die Zugrundelegung der auf 90 v.H. reduzierten anteiligen Jahresbeitragsbemessungsgrenze für den Zeitraum der Altersteilzeitarbeit gilt nur in Bezug auf den Unterschiedsbetrag. Der tatsächlich gezahlte Betrag einer Einmalzahlung ist in jedem Fall unter Berücksichtigung von 100 v.H. der anteiligen Jahresbeitragsbemessungsgrenze der Beitragspflicht zu unterwerfen, wobei die anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze auch dann vom 1. Januar des Kalenderjahres an zu bilden ist, wenn die Altersteilzeitarbeit erst im Laufe des Kalenderjahres begonnen hat.

Beispiel 2:

(Beispiel vereinfacht, ohne Berücksichtigung der Versicherungspflicht zur VBL; siehe hierzu Anlage 2)

Bisheriges Arbeitsentgelt monatlich	6.200 Euro
Bisherige Einmalzahlung (fiktiv)	5.000 Euro
Altersteilzeitarbeit ab 1.6.2004	
Teilzeitarbeitsentgelt monatlich	3.100 Euro
Teilzeit-Einmalzahlung im November 2004	2.500 Euro
Unterschiedsbetrag nach § 5 Abs. 4 TV ATZ	
$(90 \% \times 6.200 \text{ €} - 3.100 \text{ € max. } 90 \% \times 5.150 \text{ €} - 3.100)$	1.535 Euro

Beschreibung des Rechenwegs für den Unterschiedsbetrag (90 % des bisherigen Arbeitsentgelts bzw. der monatlichen BBG/RV abzügl. Teilzeitarbeitsentgelt):

Anteilige Jahres-BBG/RV für den Zeitraum der Altersteilzeitarbeit:

(90 v.H. der Jahres-BBG/RV geteilt durch 12 multipliziert mit Zahl

der Monate der Altersteilzeitarbeit bis zum Monat

der Zuordnung der Einmalzahlung) $90 \text{ v.H. von } 61.800 \text{ Euro} : 12 \times 6 =$ 27.810 Euro

Ermittlung des verbeitragten Arbeitsentgelts für den Zeitraum

der Altersteilzeitarbeit bis zum Vormonat der Zuordnung der Einmalzahlung:

Teilzeitarbeitsentgelt multipliziert mit Zahl der Monate der

Altersteilzeitarbeit plus Unterschiedsbetrag multipliziert mit

Anzahl der Monate der Altersteilzeitarbeit =

verbeitragtes Arbeitsentgelt insgesamt

$(3.100 \text{ Euro} \times 5 = 15.500 \text{ Euro}) + (1.535 \text{ Euro} \times 5 = 7.675 \text{ Euro}) = 23.175 \text{ Euro}$

tatsächliches Arbeitsentgelt für den Monat der Zuordnung der Einmalzahlung:

Teilzeitarbeitsentgelt plus Teilzeit-Einmalzahlung

= tatsächliches Arbeitsentgelt insgesamt:

$3.100 \text{ Euro} + 2.500 \text{ Euro} = 5.600 \text{ Euro}$

verbeitragtes Arbeitsentgelt bis zum Vormonat der Zuordnung der

Einmalzahlung plus Arbeitsentgelt für den Monat

der Zuordnung der Einmalzahlung

$23.175 \text{ Euro} + 5.600 \text{ Euro} = 28.775 \text{ Euro}$

beitragspflichtiger Rahmen für einen Unterschiedsbetrag: 0 Euro

Die Differenz bis zur anteiligen 90 v.H. Jahres-BBG/RV für die Altersteilzeitarbeit beträgt 0 Euro, sodass im Monat November 2004 für die Berechnung der Rentenversicherungsbeiträge weder für das laufende Arbeitsentgelt noch für die Einmalzahlung ein Unterschiedsbetrag angesetzt werden kann. Die tatsächlich gezahlte Einmalzahlung von 2.500 Euro unterliegt jedoch – ebenso wie das laufende Arbeitsentgelt für den Monat November 2004 – in voller Höhe der Beitragspflicht zur Rentenversicherung, denn die anteilige Jahres-BBG/RV(100%) ist noch nicht erreicht:

anteilige Jahres-BBG/RV bis November 2004: $(11 \times 5.150 \text{ Euro}) = 56.650 \text{ Euro}$

abzgl. verbeitragtes Arbeitsentgelt

bis Juli 2004 (7 x 5.150 Euro =)	36.050 Euro
von August 2004 bis Oktober 2004 (3 x 3.100 =)	9.300 Euro
Unterschiedsbetrag August bis Oktober 2004 (3 x 1.535)	4.605 Euro
laufendes Arbeitsentgelt für November 2003 =	3.100 Euro
	53.055 Euro
Für die Verbeitragung der Einmalzahlung zur Verfügung	
stehender Rahmen innerhalb der anteiligen Jahres-BBG/RV	3.595 Euro

Beginn der Altersteilzeitarbeit nach dem 30.6.2004:

Auf Grund der Änderung des ATG und des § 163 Abs. 5 SGB VI durch das Dritte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2003 (BGBl. 2003 I Seite 2848) ist für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die nach dem 30.6.2004 begonnen haben, die Aufstockung von Einmalzahlungen ausgeschlossen. In Monaten, in denen die Einmalzahlung dazu führt, dass die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht oder überschritten wird, ist zu beachten, dass von der Reihenfolge her zunächst die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge zu ermitteln sind (bisher anders s. Bsp. 1 und 2). Die Verbeitragung der nicht zum Regelarbeitsentgelt gehörenden Entgeltbestandteile hat anschließend unter Beachtung der Beitragsbemessungsgrenze zu erfolgen.

Darüber hinaus ist zu prüfen, ob der zusätzliche Rentenversicherungsbeitrag nach dem TV ATZ den Mindestbetrag nach dem ATG nicht unterschreitet.

Beispiel 3:

(Beispiel vereinfacht, ohne Berücksichtigung der Versicherungspflicht zur VBL; siehe hierzu Anlage 2)

Bisheriges Arbeitsentgelt monatlich	6.200 Euro
Bisherige Einmalzahlung (fiktiv)	5.000 Euro
Altersteilzeitarbeit ab 1.8.2004	
Teilzeitarbeitsentgelt monatlich	
= Regelarbeitsentgelt	3.100 Euro
Teilzeit-Einmalzahlung im November 2004	2.500 Euro

90 v.H. der mtl. Beitragsbemessungsgrenze:

4.635 Euro.

Zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung nach ATG:

In den Monaten August bis Oktober 04 ist

für die zusätzlichen Aufstockungsbeträge

als Bemessungsgrundlage anzusetzen der Betrag von

1.535 Euro

(80 v.H. von 3.100, max. 90 v.H. von 5.150 € abzgl. 3100)

Für den Monat der Einmalzahlung ist anzusetzen

80 v.H. von 3.100 Euro =

2.480 Euro

maximal 90 v.H. der BBG abzgl. Regelarbeitsentgelt

(4.635 – 3.100 =)

1.535 Euro

davon 19,5 % =

299,33 Euro

Betrag nach dem TV ATZ beträgt 0 Euro (vgl. Beispiel 2).

Damit sind als zusätzlicher Rentenversicherungsbeitrag 299,33 Euro zu entrichten, weil die Mindestvoraussetzungen des ATG erfüllt sein müssen.

5.3.3

Von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreite Arbeitnehmer

Ist der in Altersteilzeitarbeit stehende Arbeitnehmer von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit, werden entsprechende Zuschüsse zu vergleichbaren Aufwendungen des Arbeitnehmers bei seiner Versorgungseinrichtung gewährt (vgl. § 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.

5.4

Abfindungsregelung bei Rentenabschlägen

Auf Grund der Regelungen der gesetzlichen Rentenversicherung kann es bei vorzeitiger Inanspruchnahme von Altersrenten zu Rentenabschlägen kommen (vgl. Abschn. III Nr. 9.1). Um einen zusätzlichen Anreiz für die Vereinbarung von Altersteilzeitarbeit zu geben, haben die Tarifvertragsparteien in § 5 Abs. 7 TV ATZ für Arbeitnehmer, die nach Altersteilzeitarbeit wegen vorzeitiger Inanspruchnahme einer Rente Rentenkürzungen zu erwarten haben, die Zahlung einer linear gestaffelten **Abfindung** von bis zu maximal drei Monatsbezügen vorgesehen. Für je 0,3 v.H. Rentenminderung erhält ein betroffener Arbeitnehmer zum Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses eine Abfindung 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 dem Arbeitnehmer im letzten Monat vor dem Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zugestanden hätte, wenn er mit der bisherigen Arbeitszeit gearbeitet hätte.

Die **Steuerabteilung** des **BMF** hat mit dem Rdschr. vom 4.10.1999 – IV C 5 – S 2340 – 126/99 II – den obersten Finanzbehörden der Länder mitgeteilt, sie vertrete die Auffassung, dass die Abfindung nach § 5 Abs. 7 TV ATZ eine Abfindung im Sinne des § 3 Nr. 9 EStG darstellt. Nach § 3 Nr. 9 EStG sind je nach Lebensalter und Dauer des Dienst-/Beschäftigungsverhältnisses Abfindungen bis zur Höhe der dort genannten Beträge steuerfrei. Sollte im Einzelfall die tarifliche Abfindung die Grenze des § 3 Nr. 9 EStG übersteigen, kann für den übersteigenden Betrag noch die Anwendung des § 3 Nr. 28 EStG in Betracht kommen, der allerdings voraussetzt, dass der Arbeitgeber die Zahlung zur Übernahme von Beiträgen im Sinne des § 187 a SGB VI leistet.

Die **Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger** haben in ihrem gemeinsamen Rundschreiben vom 9.3.2004 zum ATG festgestellt, dass Abfindungen aus Anlass der Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses (z.B. zum Ausgleich einer Rentenminderung bei vorzeitiger Inanspruchnahme einer Altersrente) als Abfindungen für den Verlust des Arbeitsplatzes im Sinne der Rechtsprechung des **BSG vom 21. 2.1990 – 12 RK 20/88** – (BB 1990,1350; DB 1990, 1520) anzusehen sind und sie damit nicht zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung gehören. Dies gilt auch, insoweit die Abfindung die Steuerfreibeträge nach § 3 Nr. 9 EStG überschreitet.

Zusatzversorgungsrechtlich ist zu beachten, dass es sich bei der Abfindung um eine einmalige Zahlung handelt, die an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses anknüpft. Sie stellt somit kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt dar (§ 15 Abs. 2 i. V. m. Anlage 3 Nr. 13 zum ATV).

6

Nebentätigkeit (§ 6 TV ATZ)

§ 6 Satz 1 TV ATZ verpflichtet den Arbeitnehmer, auf die Ausübung von Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten zu verzichten, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten. Eine Ausnahme gilt dann, wenn er diese Tätigkeiten innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ständig ausgeübt hat. 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 ein Arbeitnehmer neben seiner Altersteilzeit Beschäftigungen über die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV hinaus ausübt (vgl. auch § 8 Sätze 2 und 3 sowie § 10 TV ATZ).

§ 6 Satz 2 TV ATZ stellt klar, dass darüber hinaus die bestehenden tariflichen Regelungen über Nebentätigkeiten, also z.B. § 11 BAT, zu beachten sind.

7

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 der Arbeitnehmer von der Arbeits- in die Freistellungsphase wechselt, hat 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/§ 48 Abs. 8 Unterabs. 5 MTArb vorzunehmen.

Ein sich bei Anwendung des Bundesurlaubsgesetzes ergebender höherer Urlaubsanspruch bleibt unberührt. Allerdings dürfte sich nur in den seltensten Fällen ein höherer Anspruch nach dem BUrlG ergeben. Der gesetzliche Urlaubsanspruch beträgt grundsätzlich 24 Werktage (= 20 Arbeitstage in der 5-Tage-Woche). Die Zwölftelungsvorschrift in § 5 Abs. 1 Buchst. c BUrlG darf hier nicht herangezogen werden, weil sie nur gilt, wenn das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte des Kalenderjahres endet. Der Übertritt von der Arbeits- in die Freistellungsphase des Blockmodells vollzieht sich jedoch im laufenden Arbeitsverhältnis. Aber bereits nach § 3 BUrlG ergibt sich kein voller Urlaubsanspruch im Jahr des Übergangs. Bei flexiblen Arbeitszeitmodellen ist der gesetzliche Urlaubsanspruch entsprechend dem Verhältnis von Arbeitstagen zu arbeitsfreien Tagen umzurechnen, deshalb entsteht der gesetzliche Urlaubsanspruch im Jahr des Übergangs in entsprechend reduzierten Umfang.

Der Urlaub muss noch in der Arbeitsphase genommen werden. Eine Abgeltung des Urlaubsanspruchs im Zeitpunkt des Übergangs ist sowohl nach BUrlG als auch nach dem BAT/MTArb nicht zulässig. Nach den mantelrechtlichen Vorschriften ist die Urlaubsabgeltung während eines laufenden (Altersteilzeit-)Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit nicht mehr in der Arbeitsphase antreten konnte.

8

Nichtbestehen bzw. Ruhen der Aufstockungsleistungen (§ 8 TV ATZ)

8.1

Anspruch auf Aufstockungsleistungen nach § 5 TV ATZ während krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit

Nach § 8 Abs. 1 Unterabs. 1 TV ATZ werden die Aufstockungsleistungen nach § 5 Abs. 1 und 2 TV ATZ längstens bis zum Ablauf der Fristen für die Zahlung der Krankenbezüge also längstens bis zum Ablauf der 26. Woche der Arbeitsunfähigkeit, gezahlt (nicht nur in den Fällen des § 71 BAT).

Da in den Fällen, in denen der Arbeitnehmer keine Entgeltfortzahlung, sondern nur noch Krankengeld und den Krankengeldzuschuss erhält, keine Nettobezüge mehr vorliegen, von denen aus auf 83 v.H. des bisherigen Entgelts aufgestockt werden könnte, ist im § 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 Regelung 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.

Aufstockungsleistungen nach § 5 Abs. 4 TV ATZ werden nach Ablauf der Krankenbezugsfristen (Entgeltfortzahlung im engeren Sinne) durch den Arbeitgeber nicht geleistet.

Die Regelung des § 8 Abs. 1 Unterabs. 2 TV ATZ dient der Verwaltungsvereinfachung. Sobald der Arbeitgeber Aufstockungsleistungen auch für Zeiträume zahlt, für die der Arbeitnehmer seinerseits Ansprüche gegen die Bundesagentur für Arbeit (früher: Bundesanstalt für Arbeit) geltend machen kann (§ 10 Abs. 2 ATG), gelten die Leistungen der Bundesagentur als an den Arbeitgeber abgetreten.

Die Aufstockungsbeträge zum Arbeitsentgelt und die zusätzlichen Beiträge zur Rentenversicherung sind nicht sozialversicherungspflichtig und werden bei der Bemessung des Krankengeldes, Versorgungskrankengeldes, Verletztengeldes und Übergangsgeldes nicht berücksichtigt (§ 10 Abs. 2 ATG). In Fällen des Bezugs einer solchen Entgeltersatzleistung tritt die Bundesagentur für Arbeit (früher: Bundesanstalt für Arbeit) unter bestimmten Voraussetzungen an die Stelle des Arbeitgebers (u.a. muss die Bundesagentur bereits Erstattungsleistungen nach § 4 ATG an den Arbeitgeber leisten). Durch das Gesetz zur Fortentwicklung der Altersteilzeit vom 20. Dezember 1999 ist geregelt worden, dass Entsprechendes auch dann gilt, wenn ein Arbeitnehmer Krankentagegeld von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen erhält. § 8 Abs. 1 Unterabs. 2 TV ATZ ist an diese gesetzliche Änderung angepasst worden.

8.2

Arbeitsunfähigkeit im Blockmodell

Im Falle einer über die Entgeltfortzahlungsfristen hinausgehenden Erkrankung von Arbeitnehmern in der Arbeitsphase des Blockmodells kann für diesen Zeitraum kein Wertguthaben im sozialversicherungsrechtlichen Sinne aufgebaut werden, welches vom Arbeitnehmer in der Freistel-

lungsphase zur Gewährleistung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (§ 7 Abs. 1a SGB IV) in Anspruch genommen werden kann. Zwar werden auch für die Dauer des Bezuges von Krankengeldzuschüssen nach § 8 Abs. 1 TV ATZ Aufstockungsbeträge nach § 5 Abs. 1 und 2 TV ATZ gezahlt, das führt aber nicht dazu, dass sich ein sozialversicherungsrechtliches Wertguthaben aufbauen kann. Die Tarifvertragsparteien haben deshalb 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 hierüber bedarf es nicht. Durch das Hinausschieben des Beginns der Freistellungsphase wird die Kongruenz zwischen Arbeitsentgelt und Arbeitsleistung wieder hergestellt.

Beispiel 1:

Mit einem Arbeiter ist die Ableistung von Altersteilzeitarbeit im Blockmodell für die Dauer von insgesamt vier Jahren vom 1. Januar 2004 bis 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 21. August 2005 (= 28 Wochen) arbeitsunfähig krank.

Der über den Lohnfortzahlungszeitraum 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 27. März 2006. Der Beendigungszeitpunkt für das Altersteilzeitarbeitsverhältnis bleibt mit dem 31. Dezember 2007 unverändert.

Allerdings ist nur in den Fällen Nacharbeit notwendig, in denen das bereits vor der Arbeitsunfähigkeit angesammelte Wertguthaben für den noch verbleibenden Zeitraum der Freistellung nicht ausreichend ist.

Beispiel 2:

Mit dem Arbeiter ist die Ableistung von Altersteilzeitarbeit im Blockmodell für die Dauer von insgesamt vier Jahren vom 1. Januar 2004 bis 31. Dezember 2007 vereinbart worden, wobei der Übertritt von der Arbeits- in die Freistellungsphase am 1. Januar 2006 erfolgen soll. Es liegt jedoch Arbeitsunfähigkeit vom 1.10.2005 bis zum 31.3.2006 vor. Die Freistellungsphase am 1.1.2006 kann nicht wie geplant angetreten werden, weil nach 13 Wochen Arbeitsunfähigkeit (am 31.12.2005) grundsätzlich zunächst 4,5 Wochen nachgearbeitet werden müssten, der Arbeitnehmer aber weiterhin arbeitsunfähig ist. Bis zum Eintritt der Arbeitsunfähigkeit hat der Arbeitnehmer für 21 Monate Wertguthaben gesammelt, damit beginnt, unabhängig davon, ob Arbeitsunfähigkeit weiter vorliegt, die Freistellungsphase mit Anspruch auf Lohn und Aufstockungsbeträge 21 Monate vor dem vereinbarten Ende der Altersteilzeitarbeit also am 1.2.2006.

8.3

Verlängerung der Dauer der Altersteilzeitarbeit

Mit der Protokollerklärung zu § 8 wird sichergestellt, dass Arbeitnehmer, die wegen längerer Arbeitsunfähigkeitszeiten die für den Anspruch auf die 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.

8.4

Ruhen der Aufstockungsleistungen

In § 8 Abs. 3 TV ATZ ist festgelegt, dass der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen während der Zeit ruht, in der der Arbeitnehmer 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 überschreiten. Die Regelung des § 8 TV ATZ knüpft insoweit an die Regelung des § 5 Abs. 3 und 4 des ATG an.

Der Arbeitgeber muss bereits auf Grund seiner Fürsorgepflicht darauf achten, dass Mehrarbeit oder Überstunden nicht in einem Maße angeordnet werden, dass die Geringfügigkeitsgrenze hierdurch überschritten wird.

9

Ende des Arbeitsverhältnisses (§ 9 TV ATZ)

9.1

Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

In den Absätzen 1 und 2 des § 9 TV ATZ sind die Beendigungstatbestände für das Altersteilzeitarbeitsverhältnis 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 der Arbeitnehmer eine der in § 9 Abs. 2 Buchst. b TV ATZ aufgeführten Renten wegen Alters oder eine der dort aufgeführten sonstigen Leistungen tatsächlich bezieht.

Ferner endet es nach § 9 Abs. 2 Buchst. a TV ATZ zu dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer eine Altersrente oder eine der dort aufgeführten vergleichbaren Leistungen ohne Inkaufnahme von Rentenabschlägen beanspruchen könnte. Für die Feststellung des Zeitpunktes, ab dem der Arbeitnehmer eine Altersrente ohne Inkaufnahme von Rentenabschlägen beanspruchen könnte,

kommt es auf die Art der in Betracht kommenden Altersrente und auf den Geburtsmonat des Arbeitnehmers 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 (§ 36 SGB VI)

Sie steht nach einer Wartezeit von 35 Jahren zu. Die Altersgrenze von bisher 63. Jahren wurde ab 1. Januar 2000 in Monatsschritten auf 65 Jahre angehoben; betroffen sind die Jahrgänge 1937 und jünger. In § 236 SGB VI befindet sich eine nach Geburtsjahrgängen gestaffelte Vertrauensschutzregelung.

- Altersrente für schwerbehinderte Menschen (§ 37 SGB VI)

Sie steht nach einer Wartezeit von 35 Jahren Arbeitnehmern zu, die bei Beginn der Altersrente als schwerbehinderte Menschen (§ 2 Abs. 2 SGB IX) anerkannt sind und das 63. Lebensjahr vollendet haben. Die Altersgrenze von 60 Jahren wurde ab dem 1. Januar 2000 in Monatsschritten auf 63 Jahre angehoben; betroffen sind Jahrgänge 1940 und jünger. In § 236a SGB VI befindet sich eine nach Geburtsjahrgängen gestaffelte Vertrauensschutzregelung.

- Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit (§ 237 SGB VI, früher: § 38 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. Die vorzeitige Inanspruchnahme der Rente blieb unter Inkaufnahme der Abschläge ab dem 60. Lebensjahr für Versicherte, die vor dem 31.12.1951 geboren sind, möglich.

Im Entwurf des Gesetzes zur Sicherung der nachhaltigen Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Nachhaltigkeitsgesetz; Gesetzgebungsverfahren war bei Redaktionsschluss noch nicht abgeschlossen) ist vorgesehen, die frühestmögliche Inanspruchnahme der Rente ab 2006 bis 2008 in Monatsschritten von 60 auf 63 Jahre anzuheben. Betroffen sind 1946 geborene und jüngere Jahrgänge. Für Versicherte, die am 1. 1. 2004 arbeitslos waren oder vor diesem Tag im Vertrauen auf das geltende Recht rechtsverbindlich über die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses disponiert haben (z.B. Aufhebungsvertrag oder Vertrag über Altersteilzeitarbeit), wird die Altersgrenze für die frühestmögliche Inanspruchnahme nicht angehoben.

- Altersrente für Frauen (§ 237a SGB VI, früher: § 39 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** wurde ab **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 auf Grund 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 Altersteilzeitarbeitsverhältnis anzugeben, sofern 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 Anlagen 19 bis 22 zum SGB VI. 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.

Nach dem Regelungsgehalt der Protokollerklärung zu § 9 Abs. 2 Buchst. a TV ATZ endete das Arbeitsverhältnis einer Arbeitnehmerin nicht, solange die Inanspruchnahme der Altersrente für Frauen (§ 237 a SGB VI) bzw. einer vergleichbaren Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens zum Ruhen der Versorgungsrente nach § 65 Abs. 7 Satzung der VBL a.F. geführt hatte.

Nach dem Systemwechsel in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes sehen der ATV und die neue Satzung der VBL ein Ruhen der Versorgungsrente bei Eintritt des Versicherungsfalles nach dem 31.12.2001 nicht mehr vor. Insoweit ist der Regelungsgehalt der Protokollerklärung entfallen, sie ist auf Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die nach diesem Zeitpunkt begonnen haben, nicht mehr anwendbar. Für bereits laufende Altersteilzeitarbeitsverhältnisse wird auf mein Ressortrundsreiben vom 14.05.2002 (B 4000 – 1.133 – IV 1) verwiesen.

Wird eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit zuerkannt, endet das Altersteilzeitarbeitsverhältnis nicht nach § 9 Abs. 2 des TV ATZ weil es sich hierbei nicht um eine Rente wegen Alters handelt. Das Arbeitsverhältnis und somit auch das Altersteilzeitarbeitsverhältnis kann jedoch nach den allgemeinen Regelungen des BAT/MTArb in § 59 BAT/§ 62 MTArb enden.

Nach § 9 Abs. 2 Buchst. a TV ATZ endet das Altersteilzeitarbeitsverhältnis zu dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer eine abschlagsfreie Altersrente beanspruchen kann. Zu den hier erfassten Altersrenten gehört auch die Altersrente für schwerbehinderte Menschen nach § 236 a SGB VI, die nach Vollendung des 60. Lebensjahres unter bestimmten Voraussetzungen an schwerbehinderte Menschen gezahlt werden kann. Wird das Vorliegen einer Schwerbehinderung zu einem in der Vergangenheit liegenden Zeitpunkt festgestellt und entsteht auf Grund dieser Feststellung zu diesem Zeitpunkt ein Anspruch auf Altersrente, würde nach dem Wortlaut der tarifli-

chen Regelung das Altersteilzeitarbeitsverhältnis zu diesem in der Vergangenheit liegenden Zeitpunkt ebenfalls enden.

Ein derartiges Ergebnis wäre nicht angemessen, zumal in denjenigen Fällen, in denen der – nicht arbeitsunfähige – Arbeitnehmer nach dem frühestmöglichen Zeitpunkt des Rentenbeginns noch gearbeitet hat (regelmäßig im Teilzeitmodell sowie in der Arbeitsphase des Blockmodells), dann von einem faktischen Arbeitsverhältnis ausgegangen werden müsste. Deshalb ist es sachge-rechter, das Arbeitsverhältnis (ähnlich der Regelung in § 62 MTArb) mit Ablauf desjenigen Kalen-dermonats enden zu lassen, in dem der Bescheid über die (den Bezug einer abschlagsfreien Al-tersrente ermöglichende) Schwerbehinderung zugestellt worden ist.

9.2

Störfall

§ 9 Abs. 3 TV ATZ enthält eine spezielle Regelung für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers, der im Rahmen der Altersteilzeit nach dem Blockmodell beschäftigt wird, vorzei-tig endet. In diesen Fällen erfolgt eine Nachzahlung in der Weise, dass der Arbeitnehmer den Unterschiedsbetrag erhält zwischen den Bezügen nach §§ 4 und 5 TV ATZ und denjenigen Be-zügen, die er für den Zeitraum seiner tatsächlichen Beschäftigung erhalten hätte, wenn kein Al-tersteilzeitarbeitsverhältnis begründet worden wäre.

Bei der Berechnung des Unterschiedsbetrages sind allerdings die zusätzlichen Beiträge zur Ren-tenversicherung nach § 5 Abs. 4 TV ATZ nicht zu berücksichtigen (vgl. Urteil des BAG vom 18.11.2003 – 9 AZR 270/03 -).

Beispiel 1

Ursprünglich wurde Altersteilzeitarbeit im Blockmodell für zwei Jahre (12 Monate Arbeitsphase und 12 Monate Freistellungsphase) vereinbart. Das Teilzeitbrutto beträgt 1.300 Euro. Die Aufsto-ckungsbeträge nach § 5 Abs. 1 und 2 TV ATZ betragen 552 Euro. Die zusätzlichen Arbeitgeber-beiträge zur Rentenversicherung betragen 204 Euro. Nach 6 Monaten Arbeitsphase tritt der Störfall ein.

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein Guthaben in folgender Höhe:

Geleistete tatsächliche Arbeit	6 x 2.600 Euro	=	15.600 Euro
Erhaltene Vergütung			
Teilzeitbrutto	6 x 1.300 Euro	=	7.800 Euro
Aufstockungsbeträge § 5 Abs. 1 und 2	6 x 552 Euro	=	3.312 Euro

Verbleiben als Guthaben

4.488 Euro

Auch wenn sich der Arbeitnehmer bereits in der **Freistellungsphase** des Blockmodells befindet, hat er noch einen Anspruch auf eine Ausgleichsleistung nach § 9 Abs. 3 TV ATZ. Bei der Gegenüberstellung der erhaltenen bzw. zustehenden Leistungen ist der gesamte Zeitraum der Altersteilzeitarbeit zu berücksichtigen. Dabei sind die ohne Altersteilzeitarbeit zustehenden Bezüge aus der gesamten Arbeitsphase zu vergleichen mit allen während der gesamten Altersteilzeitarbeit erhaltenen Leistungen (vgl. BAG Urteil vom 14.10.2003 – 9 AZR 146/03 –).

Beispiel 2:

Wie im Beispiel 1, der Störfall tritt jedoch erst nach 22 Monaten der Altersteilzeit ein.

Fiktive Bezüge, die ohne Altersteilzeitarbeit zugestanden hätten

$$12 \times 2.600 \text{ Euro} = 31.200 \text{ Euro}$$

abzüglich erhaltener Bezüge

Vergütung: $22 \times 1.300 \text{ Euro} = 28.600 \text{ Euro}$

Aufstockungsbeträge nach

§ 5 Abs. 1 und Abs. 2 TV ATZ $22 \times 552 \text{ Euro} = 12.144 \text{ Euro}$

Insgesamt während der Altersteilzeitarbeit

erhaltene Leistungen 40.744 Euro

Verbleiben als Guthaben 0 Euro

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

10

Mitwirkungspflicht (§ 10 TV ATZ)

§ 10 TV ATZ enthält Regelungen zu den Mitwirkungspflichten und den Folgen der Verletzung dieser Pflichten durch den Arbeitnehmer. Den Arbeitnehmer trifft die Verpflichtung, ihn betreffende Verhältnisse, die für den Anspruch auf Aufstockungsleistungen erheblich sind, dem Ar-

beitgeber 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 des Arbeitnehmers an.

IV.

Steuer-, sozial- und zusatzversorgungsrechtliche Fragen

1

Steuerrechtliche Beurteilung

Die Aufstockungsbeträge nach § 5 TV ATZ sind gemäß § 3 Nr. 28 EStG steuer- und damit auch sozialversicherungs- und zusatzversorgungsfrei. Dies gilt unabhängig davon, ob die Bundesagentur für Arbeit (früher Bundesanstalt für Arbeit) 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.

Zur rechtsmissbräuchlichen Steuerklassenwahl wird auf die Ausführungen in Abschnitt III Nr. 5.2.1 verwiesen.

Auf Grund der Systematik im TV ATZ wirken sich auf der Lohnsteuer eingetragene Freibeträge für den Arbeitnehmer negativ aus, sie erhöhen zwar das tatsächliche Netto, nicht aber den Mindestnettobetrag, der pauschal ermittelt wird, und führen so nicht zu einem höheren Auszahlungsbetrag. Es ist deshalb für den Arbeitnehmer günstiger den Freibetrag erst bei der Einkommensteuerveranlagung geltend zu machen.

2

Allgemeines zur Beitragsentrichtung und zum Versicherungsschutz in der Sozialversicherung

Zu den sozialversicherungsrechtlichen Folgen der Altersteilzeitarbeit wird auf das gemeinsame Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 9.3.2004 verwiesen.

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; insoweit hat der Arbeitgeber aber zusätzlich den aus § 5

Abs. 4 TV ATZ sich ergebenden weiteren Rentenversicherungsbeitrag alleine zu tragen, auf Abschnitt III Nr. 5.4 wird verwiesen (§§ 163 Abs. 5 und § 168 Abs. 1 Nr. 6 SGB VI).

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

Im Rahmen der sozialversicherungsrechtlichen Abwicklung ist zu beachten, dass die besonderen Regelungen zur Gleitzzone (§ 20 Abs. 2 SGB IV) nicht in den Fällen der Altersteilzeitarbeit gelten.

2.1

Krankenversicherung

2.1.1

Allgemeines

Während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses besteht grundsätzlich Krankenversicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V. Beschäftigte, deren regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreitet, sind krankenversicherungsfrei nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V. Überschreitet das Jahresentgelt auf Grund der Altersteilzeitarbeit nicht mehr die Jahresarbeitsentgeltgrenze und war der Arbeitnehmer bis zum Beginn der Altersteilzeitarbeit wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei, unterliegt er von dem Tag an, von dem an die Altersteilzeitarbeit beginnt, der Krankenversicherungspflicht. Diese Arbeitnehmer können sich jedoch auf Antrag gem. § 8 Abs. 1 Nr. 3 SGB V von der Krankenversicherungspflicht befreien lassen, wenn sie mindestens seit 5 Jahren wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei in der gesetzlichen Krankenversicherung sind. Der Antrag ist nach § 8 Abs. 2 SGB V innerhalb von 3 Monaten nach Beginn der Krankenversicherungspflicht zu stellen und zwar bei einer Krankenkasse, die im Falle des Bestehens der Krankenversicherungspflicht nach § 173 Abs. 2 SGB V wählbar wäre.

Allerdings ist seit dem 1.7.2000 Personen, die nach Vollendung des 55. Lebensjahres versicherungspflichtig werden, der Zugang zur gesetzlichen Krankenversicherung nach § 6 Abs. 3a SGB V verwehrt, wenn sie unmittelbar zuvor keinen ausreichenden Bezug zur gesetzlichen Krankenversicherung nachweisen können. Hiernach sind Arbeitnehmer kraft Gesetzes versicherungsfrei, wenn in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Versicherungspflicht zu keinem Zeitpunkt ein gesetzlicher Krankenversicherungsschutz (Pflichtversicherung, Familienversicherung, freiwillige Versicherung) bestand. Außerdem müssen sie oder der Ehepartner in diesem Fünfjahreszeitraum mindestens die Hälfte der Zeit versicherungsfrei, von der Versicherungspflicht befreit oder wegen einer hauptberuflichen selbständigen Tätigkeit nicht versicherungspflichtig gewesen sein.

2.1.2

Beihilfe/Zuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag

Auf Grund manteltariflicher Bestimmungen (vgl. z.B. § 40 BAT) haben Arbeitnehmer grundsätzlich bei Vorliegen der Voraussetzungen Anspruch auf bestimmte Beihilfeleistungen. Nicht vollbe-

schäftigte Arbeitnehmer erhalten von der errechneten Beihilfe jeweils den Teil, der dem Verhältnis entspricht, in dem die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeitnehmers zu der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit steht. Ein Altersteilzeitarbeiter erhält somit nur die Hälfte der Beihilfeleistungen, die ihm bei Weiterbeschäftigung mit der bisherigen Arbeitszeit 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.

2.2

Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung

Grundsätzlich gilt das oben gesagte entsprechend auch für die Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung. Arbeitnehmer, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungspflichtig sind, sind auch während der Altersteilzeitarbeit nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB XI versicherungspflichtig in der sozialen Pflegeversicherung. Arbeiter, die bis zum Beginn der Altersteilzeitarbeit wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei **und** freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert waren, bleiben weiterhin in der sozialen Pflegeversicherung versicherungspflichtig, es ändert sich lediglich die Rechtsgrundlage, die Versicherungspflicht nach § 20 Abs. 3 SGB XI wird in eine nach § 20 Abs. 1 Nr. 1 SGB XI umgewandelt.

War ein freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherter Arbeitnehmer nach § 22 SGB XI von der Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung befreit, endet diese Befreiung mit dem Eintritt der gesetzlichen Krankenversicherungspflicht. Eine Befreiung von der sozialen Pflegeversicherung auf Grund eines „Alt“-Pflegeversicherungsvertrages nach Artikel 42 PflegeVG wird durch den Eintritt von Krankenversicherungspflicht infolge der Altersteilzeitarbeit nicht berührt.

Für Beschäftigte, die wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen kranken- und damit auch pflegeversichert sind und nunmehr im Rahmen der Altersteilzeitarbeit krankenversicherungspflichtig werden, tritt ebenfalls die Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung ein. Soweit sich diese Arbeitnehmer von der Krankenversicherungspflicht nach § 8 Abs. 1 SGB V befreien lassen und auf Grund § 23 Abs. 1 SGB XI privat pflegeversichert sind, bleiben sie weiterhin in der privaten Pflegeversicherung versichert.

2.3

Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung

Hinsichtlich der versicherungsrechtlichen Beurteilung von Beschäftigten in Altersteilzeitarbeit gibt es in der Rentenversicherung keinerlei Besonderheiten. Für die Dauer der Altersteilzeitarbeit besteht grundsätzlich Rentenversicherungspflicht nach § 1 Satz 1 Nr.1 SGB VI.

2.4

Beitragspflicht zur Arbeitslosenversicherung

In der Arbeitslosenversicherung gibt es bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung von Altersteilzeitarbeitnehmern ebenfalls keinerlei Besonderheiten.

3

Zusatzversorgung

3.1

Bis zum 31.12.2001 geltende Rechtslage

Für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die in der Zeit vom 1.5.1998 bis 30.6.2000 begonnen haben, wurde die Zeit der Altersteilzeitarbeit bei der Ermittlung des Gesamtbeschäftigungsquotienten mit dem Faktor 0,9 berücksichtigt.

Die in der gesetzlichen Rentenversicherung geregelten Rentenabschläge bei vorzeitiger Inanspruchnahme der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeitarbeit gelten auch in der Zusatzversorgung.

Soweit der Arbeitnehmer zum Ausgleich von Abschlägen in der gesetzlichen Rentenversicherung, die durch die vorzeitige Inanspruchnahme einer Rente wegen Alters erfolgten, Beiträge an die gesetzliche Rentenversicherung zahlte (vgl. § 187a SGB VI), wurden Entgeltpunkte aus solchen Zahlungen nicht auf die Gesamtversorgung angerechnet. In der Zusatzversorgung war die Abwendung von Abschlägen wegen vorzeitiger Inanspruchnahme nicht möglich.

Nachdem infolge des 2. Änderungstarifvertrages zum TV ATZ seit dem 1.7.2000 auch mit teilszeitbeschäftigten Arbeitnehmern ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis vereinbart werden konnte, war mit Wirkung vom 1. Januar 2000 durch die 37. Änderung der Satzung der VBL vom 21. Juli 2000 auch in der Satzung eine Anpassung erfolgt. Die bisherige Fassung, nach der der Beschäftigungsquotient in Fällen der Altersteilzeitarbeit immer 0,9 betrug, ist redaktionell dahingehend geändert worden, dass nun während der Altersteilzeitarbeit stets auf den Beschäftigungsquotienten von 90 v.H. des auf Grund der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit ermittelten Beschäftigungsquotienten abzustellen war.

Das Jahr 2001 wurde noch im Rahmen des Übergangsrechts abgewickelt. Damit sind die Änderungen des zum 1.1.2001 rückwirkend in Kraft getretenen Tarifvertrages Altersversorgung – ATV – erst zum 1.1.2002 zu beachten.

3.2

Nach dem 1.1.2002 geltende Rechtslage

Durch den Tarifvertrag Altersversorgung – ATV – ist das System der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes mit Wirkung vom 1.1.2001 grundlegend umgestaltet worden. Das auf beamtenrechtlichen Grundsätzen basierende Gesamtversorgungssystem wurde geschlossen und durch ein betriebsrentenrechtliches Punktemodell ersetzt. Danach erwirbt der Beschäftigte einen Anspruch auf eine Leistung, die einer Beitragsleistung von 4 v.H. in ein kapitalgedecktes System entspricht. Im Wege des Übergangsrechts war das alte Recht jedoch noch bis zum 31.12.2001 anwendbar.

Sonderregelungen zur Berücksichtigung der Altersteilzeitarbeit im Rahmen der Betriebsrente des öffentlichen Dienstes sind in § 8 Abs. 2 Satz 2 ATV und in § 15 Abs. 2 Satz 2 ATV sowie den Protokollnotizen zu diesen Vorschriften enthalten.

Die Arbeiter, die Altersteilzeitarbeit leisten, werden – wie vor dem Systemwechsel – so gestellt, als würden sie mit 90 v. H. ihrer bisherigen Arbeitszeit weiterbeschäftigt werden (§ 3 Abs. 1 Unterabsatz 2 TV ATZ).

Für die Berechnung der Umlage zur VBL sind jedoch abhängig vom Zeitpunkt des Beginns der Altersteilzeitarbeit zwei Berechnungswege zu beachten.

3.3

Beginn der Altersteilzeitarbeit vor dem 1.1.2003

Bei Altersteilzeitarbeitsverhältnissen, die vor dem 1.1.2003 vereinbart wurden, werden Umlagen auf der Grundlage des tatsächlich gezahlten Entgelts (§ 4 TV ATZ) berechnet. Um die Leistung zu erreichen, die sich ergeben hätte, wenn der Arbeiter weiter mit 90 v. H. der bisherigen Arbeitszeit gearbeitet hätte, werden die Versorgungspunkte, die auf der Grundlage des 50%igen Entgelts ermittelt worden sind, mit dem Faktor 1,8 multipliziert (§ 8 Abs. 2 Satz 2 ATV).

3.4

Beginn der Altersteilzeitarbeit nach dem 31.12.2002

Für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die **nach dem 31.12.2002** vereinbart wurden, wird die Beitragsleistung/Umlage so erhöht, dass sie 90 v. H. des bisherigen zusatzversorgungspflichtigen Entgelts ergibt und damit auch der späteren Leistung entspricht.

Das tatsächliche zusatzversorgungspflichtige Entgelt (§ 4 TV ATZ) wird für die Berechnung der Umlage mit dem Faktor 1,8 multipliziert (50 v. H. x 1,8 = 90 v. H.). Das erhöhte Entgelt ist auch Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Versorgungspunkte. Dabei wird jedoch nur das Entgelt mit dem Faktor 1,8 multipliziert, das zuvor auf Grund der Altersteilzeit auf 50 v.H. reduziert worden ist. Entgeltbestandteile, die in voller Höhe zustehen, werden nicht erhöht. Diese

klarstellende Regelung im § 15 Abs. 2 Satz 2 ATV wurde durch den Änderungstarifvertrag Nr. 2 vom 12.3.2003 eingefügt, sie trat rückwirkend zum 1.1.2001 in Kraft.

Der Arbeitnehmer sollte bei zusatzversorgungsrechtlichen Fragen an die im Regelfall zuständige Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder in Karlsruhe verwiesen werden.

V.

Förderleistungen der Bundesagentur für Arbeit

Das ATG enthält Regelungen zu den Voraussetzungen und zur Höhe möglicher staatlicher Förderleistungen zur Altersteilzeitarbeit. Diese Leistungen sind auf maximal sechs Jahre begrenzt. Das ATG ist derzeit bis zum 31.12.2009 befristet. 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 des ATG erstmals vor diesem Zeitpunkt vorgelegen haben.

1

Voraussetzungen

1.1

Allgemeines

Altersteilzeitarbeit nach Vollendung des 55. Lebensjahres wird aus Mitteln der Bundesagentur für Arbeit (früher: Bundesanstalt für Arbeit) in der Weise gefördert, dass dem Arbeitgeber bestimmte Aufwendungen erstattet werden. Voraussetzung dafür ist, dass

- der Arbeitnehmer die persönlichen Voraussetzungen einer Altersteilzeitarbeit erfüllt (vgl. § 2 Abs. 1 ATG),
- eine vertragliche Reduzierung der Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit erfolgt,
- Aufstockungsbeträge mindestens in der Höhe, wie sie das ATG vorsieht (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 ATG), gezahlt werden und
- der freiwerdende Arbeitsplatz durch einen Arbeitslosen oder durch Übernahme von Ausgebildeten bzw. unter bestimmten Voraussetzungen durch Einstellung eines Auszubildenden (vgl. § 3 Abs. 1 Nr. 2 des Altersteilzeitgesetzes) wieder besetzt wird.

1.2

Wiederbesetzung

Wiederbesetzung im Sinne des Gesetzes bedeutet:

- Einstellung eines bei der Agentur für Arbeit (früher Arbeitsamt) arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmers oder
- Einstellung oder Übernahme eines Arbeitnehmers nach Abschluss der Ausbildung auf dem freigemachten/freigewordenen Arbeitsplatz.

Die Einstellung eines Beziehers von Arbeitslosengeld II erfüllt die Voraussetzungen nur, wenn eine Zusage nach § 16 Abs. 2 Satz 2 Nr. 6 SGB II erfolgt ist.

Für Kleinunternehmen mit bis zu 50 Arbeitnehmern wurde eine Sonderregelung geschaffen. Diese dürfte für das Land ohne Bedeutung sein.

Die Wiederbesetzung des freigewordenen Arbeitsplatzes muss stets in dem zeitlichen Umfang erfolgen, in dem der ältere Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz freigemacht hat. Das Gesamtvolumen der bisherigen Arbeitszeit muss daher grundsätzlich erhalten bleiben. Geringfügige Abweichungen vom Gesamtvolumen der bisherigen Arbeitszeit (bis zu 10 v. H.) sind unschädlich.

Bei der Wiederbesetzung muss eine zeitliche und sachliche Kausalität zum Altersteilzeitfall gegeben sein. Das heißt, die Wiederbesetzung muss aus Anlass des Übergangs des älteren Arbeitnehmers in die Altersteilzeitarbeit erfolgen und der freigewordene Arbeitsplatz muss in seiner wesentlichen Funktion erhalten bleiben. Im Fall von Umsetzungen verlangt die Bundesagentur für Arbeit (früher: Bundesanstalt für Arbeit) die Darlegung der Umsetzungskette. Als Nachweis für die Umsetzungskette ist es in größeren Unternehmen ausreichend, wenn der Arbeitsplatz des Altersteilzeiteiters durch einen Mitarbeiter nachbesetzt wird und im gleichen Funktionsbereich (z.B. Verwaltung, Forschung, Produktion) des Altersteilzeiteiters ein Arbeitsloser/Ausgebildeter eingestellt wird.

Auch hier wurde für Kleinunternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern (§ 7 ATG) eine Sonderregelung geschaffen.

Die zeitliche Kausalität ist gegeben, wenn die Wiederbesetzung in einem gewissen zeitlichen Zusammenhang mit der Inanspruchnahme der Altersteilzeitarbeit erfolgt. Dem Arbeitgeber wird insoweit eine Suchfrist zugebilligt. Der Arbeitslose/Ausgebildete kann jedoch auch schon vor dem Wechsel des Arbeitnehmers in die Altersteilzeitarbeit eingestellt werden, beispielsweise um ihn anzulernen.

Weitere Einzelfragen hierzu sind mit der Arbeitsverwaltung abzuklären.

2

Dauer der Förderleistungen der Bundesagentur für Arbeit (§ 4 ATG)

Die Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit (früher: Bundesanstalt für Arbeit) erfolgt für höchstens sechs Jahre. Sie beginnt frühestens mit dem Beginn der Altersteilzeitarbeit, aber nicht bevor die Voraussetzungen nach § 3 ATG erfüllt sind, insbesondere nicht vor dem Zeitpunkt, zu dem die Wiederbesetzung erfolgt. Im Blockmodell beginnt die Förderung frühestens mit dem Übergang des Altersteilzeitarbeiters in die Freistellungsphase.

3

Höhe der Förderleistungen der Bundesagentur für Arbeit (§ 4 ATG)

Bei Altersteilzeitarbeitsverhältnissen, die vor dem 1.7. 2004 begonnen haben, wurden 20 v.H. des Arbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit bzw. mindestens 70 v.H. des bisherigen Nettoentgelts (Mindestnettobetrag) sowie die Beiträge für die Aufstockung zur Rentenversicherung in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen 90 v.H. des bisherigen Arbeitsentgelts und dem Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit erstattet.

Auf Grund von Änderungen durch das Dritte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2003 (BGBl 2003 I S.2848) erstattet die Bundesagentur für Arbeit (früher: Bundesanstalt für Arbeit) für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die nach dem 1.7.2004 begonnen haben, dem Arbeitgeber die Aufwendungen für die Aufstockung des Arbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit nur noch in Höhe von 20 v.H. des **Regelarbeitsentgelts**. Darüber hinaus werden die Aufwendungen für den zusätzlichen Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe des Beitrages erstattet, der auf 80 v.H. des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit entfällt, jedoch höchstens bis zur Höhe des Beitrages, der auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 v.H. der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt entfällt. Die Regelungen zum Mindestnettobetrag sind ersatzlos entfallen.

Mehrleistungen des Arbeitgebers sind möglich werden aber nicht erstattet.

Für Arbeitsverhältnisse, die nach dem unverändert geltenden TV ATZ abgewickelt werden, bedeutet die Änderung des ATG, dass die Aufwendungen des Arbeitgebers für die Altersteilzeitarbeit unverändert bleiben, die Erstattungen der Bundesagentur für Arbeit (früher: Bundesanstalt für Arbeit) insgesamt sinken. Auch muss in Erstattungsfällen neben dem bisherigen Entgelt nach § 5 TV ATZ noch das Regelarbeitsentgelt nach § 6 ATG ermittelt werden.

3.1

Regelarbeitsentgelt

§ 6 Abs. 1 ATG definiert das **Regelarbeitsentgelt** als das auf einen Monat entfallende, vom Arbeitgeber **regelmäßig** zu zahlende **sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt**, soweit es die Beitragsbemessungsgrenze des SGB III nicht überschreitet. Es handelt sich somit grundsätzlich um die Hälfte des ohne Altersteilzeitarbeit maßgeblichen laufenden Arbeitsentgelts. Zum Regelarbeitsentgelt gehört auch der sozialversicherungspflichtige Teil der VBL-Umlage. In ihrem gemeinsamen Rundschreiben vom 9.3.2004 führen die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung aus, dass zum Regelarbeitsentgelt neben dem laufenden Arbeitsentgelt auch z.B. vermö-

genswirksame Leistungen, Prämien und Zulagen, Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit (soweit diese steuer- und sozialversicherungspflichtig sind), Sachbezüge und sonstige geldwerte Vorteile (z.B. verbilligte Überlassung von Wohnungen) gehören können, wenn sie regelmäßig zustehen. Darüber hinaus gehören nach Auffassung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung Zulagen zum Regelarbeitsentgelt, wenn sie für bestimmte Arbeiten gewährt werden, die nach dem Arbeitsvertrag regelmäßig (monatlich) zu leisten sind und auch künftig durch den Arbeitgeber abgefordert werden sollen. Hierzu können z. B. Erschwerniszulagen, Schmutzzulagen gehören. Aber auch Entgelte für Rufbereitschaft, für Bereitschaftsdienste und auch Überstundenpauschalen. Dagegen sind Arbeitsentgelte, die einmalig (z.B. Urlaubsgeld), nicht regelmäßig oder nicht für die vereinbarte Arbeitszeit (Mehrarbeitsvergütung) gezahlt werden, nicht bei der Berechnung des Regelarbeitsentgelts zu berücksichtigen.

Nach den Ausführungen zum Regelarbeitsentgelt im o.g. Schreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung gehören zum regelmäßig zu zahlenden sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt auch solche Zulagen, deren Anfall nicht von vornherein feststeht, wenn eine **rückschauende Betrachtung** ergibt, dass sie tatsächlich zuletzt regelmäßig erzielt worden sind. Hierfür sei Monat für Monat, in welchem jeweils eine versicherungspflichtige Zulage erzielt worden ist, festzustellen, ob diese Zulage in den jeweiligen **zurückliegenden drei Monaten** durchgehend als versicherungspflichtiger Entgeltbestandteil angefallen ist. Unständige Bezügebestandteile, die sich nach der Arbeitsleistung des Vormonats berechnen (z.B. § 36 Abs. 1 Unterabs. 2 BAT), sind für die **Drei-Monats-Regel** dem Monat der Zahlung und nicht dem Monat der Entstehung zuzuordnen.

Diese Auslegung des Begriffs Regelarbeitsentgelt hat zur Folge, dass bei Altersteilzeitarbeit im Blockmodell in der Arbeitsphase ein höheres Regelarbeitsentgelt vorliegen kann als in der Freistellungsphase.

Beispiele zur Ermittlung des Regelarbeitsentgelts:

Beispiel 1:

Unständige Zulage wurde wie folgt **gezahlt**:

Oktober 2004	nein		
November 2004	ja		
Dezember 2004	ja		
Januar 2005	ja	Berücksichtigung	nein
Februar 2005	ja	Berücksichtigung	ja
März 2005	nein	Berücksichtigung	nein

April 2005	ja	Berücksichtigung	nein
Mai 2005	ja	Berücksichtigung	nein
Juni 2005	ja	Berücksichtigung	nein
Juli 2005	ja	Berücksichtigung	ja

Beispiel 2:

Monatlich laufender Lohn 2.250 Euro

SV-pflichtige Zulagen, die zwar
monatlich aber in unterschiedlicher

Höhe anfallen 320 Euro

Einmalige Jubiläumszuwendung 306 Euro

Weihnachtsgeld 1.900 Euro

Mehrarbeitsvergütung 180 Euro

Das Regelarbeitsentgelt beträgt in diesem Monat (2.250 Euro + 320 Euro =) 2.570 Euro. Die Jubiläumszuwendung und das Weihnachtsgeld und die Mehrarbeitsvergütung sind nicht zu berücksichtigen, da diese Leistungen nicht regelmäßig jeden Monat bzw. nicht für die vereinbarte Arbeitszeit (Mehrarbeitsvergütung) gezahlt werden.

3.2

Nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherte Arbeitnehmer

Bei Arbeitnehmern, 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 Bundesagentur für Arbeit (früher: Bundesanstalt für Arbeit) jedoch auf den Betrag begrenzt, der nach § 4 Abs. 1 Nr. 2 ATG für einen Arbeitnehmer zustehen würde, der nicht von der Versicherungspflicht befreit ist.

3.3

Ruhen und Erlöschen des Erstattungsanspruchs

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 Ruhenszeiträume werden zusammengerechnet.

Der Anspruch des Arbeitgebers auf Leistungen der Bundesagentur erlischt gemäß § 5 Abs. 1 ATG

- mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer eine Rente wegen Alters oder - wenn er von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist - eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens beanspruchen kann; dies gilt jedoch nicht, wenn die Altersrente wegen vorzeitiger Inanspruchnahme zu mindern wäre,
- mit Beginn des Kalendermonats, für den der Arbeitnehmer eine Rente wegen Alters, eine Knappschaftsausgleichsleistung, eine ähnliche Leistung öffentlich-rechtlicher Art oder - wenn er von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist - eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens bezieht.

§ 12 ATG regelt das Erstattungsverfahren. Ob ein Anspruch auf Förderleistungen der Bundesagentur für Arbeit (früher: Bundesanstalt für Arbeit) besteht, wird jeweils im konkreten Einzelfall durch die zuständige Agentur für Arbeit (früher: Arbeitsamt) entschieden.

4

Informationen der Arbeitsverwaltung

Ob ein Anspruch auf Förderleistungen der Bundesagentur für Arbeit (vgl. Nr. 3) besteht, wird jeweils im konkreten Einzelfall durch die zuständige Agentur für Arbeit 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 zuständige Agentur für Arbeit zu wenden.

VI.

Aufhebung von Erlassen

Folgende gemeinsame Runderlasse des Finanzministeriums und des Innenministeriums werden durch den obigen Erlass ersetzt und sind insoweit aufgehoben:

1

Gemeinsamer Runderlass des Finanzministeriums – B 4000 – 1.133 – IV 1 – und des Innenministeriums NRW – II A 2 – 7.71 – 3/98 – vom 27.10.1998.

2

Abschnitt B des gemeinsamen Runderlasses des Finanzministeriums – B 4000 – 1.133 – IV 1 – und des Innenministeriums – II A 2 – 7.71 – 3/98 – vom 3.5.1999.

3

Gemeinsamer Runderlass des Finanzministeriums – B 4000 – 1.133 – IV 1 – und des Innenministeriums – II A 2 – 7.71 – 3/98 – vom 26.9.2000.

Anlage 1

Anlage 2 (Beispiel 1)

Anlage 2 (Beispiel 2)

Anlage 3

- **MBI. NRW. 2004 S. 678**

Anlagen

Anlage 1 (Anlage1)

[URL zur Anlage \[Anlage1\]](#)

Anlage 2 (Anlage2)

[URL zur Anlage \[Anlage2\]](#)

Anlage 3 (Anlage3)

[URL zur Anlage \[Anlage3\]](#)

Anlage 4 (Anlage4)

[URL zur Anlage \[Anlage4\]](#)