

Durchführungshinweise zum Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit im Bereich der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts (TV ATZ LSA)

I. Allgemeines	Fehler! Textmarke nicht definiert.
II. Hinweise zum Tarifvertrag.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
1. Geltungsbereich (§ 1 TV ATZ LSA)	Fehler! Textmarke nicht definiert.
2. Voraussetzungen der Altersteilzeitarbeit (§ 2 TV ATZ LSA).....	5
2.1 Begünstigter Personenkreis	5
2.2 Versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis	5
2.3 Anspruch auf Altersteilzeitarbeit.....	5
2.3.1 Tarifrechtlicher Anspruch.....	5
2.3.2 Haushaltsrechtliche Vorgaben.....	5
2.4 Dauer der Altersteilzeitarbeit.....	6
2.5 Beginn der Altersteilzeitarbeit	6
2.6 Arbeitsvertragsmuster	6
3. Reduzierung und Verteilung der Arbeitszeit (§ 3 TV ATZ LSA).....	7
3.1 Bisherige wöchentliche Arbeitszeit.....	7
3.2 Verteilung der reduzierten wöchentlichen Arbeitszeit.....	8
4. Höhe des Entgelts (§ 4 TV ATZ LSA)	9
4.1 Regelungsinhalt.....	9
4.2 Entgelt während der Altersteilzeitarbeit	10
4.3 Unständige Entgeltbestandteile	10
4.4 Wechselschicht- und Schichtzulagen.....	10
4.5 Einmalzahlungen und vermögenswirksame Leistungen.....	11
4.6 Vorliegen von Überstunden	11
4.7 Sterbegeld nach Tod während Altersteilzeitarbeit	11
4.8 Berechnung des Entgelts bei Altersteilzeitarbeit im Blockmodell.....	11
4.9 Pauschalentgelt bei Kraftfahrern.....	12
5. Aufstockungsleistungen (§ 5 TV ATZ LSA).....	12
5.1 Aufstockungsbetrag nach § 5 Abs. 1 TV ATZ LSA.....	12
5.1.1 Höhe des Aufstockungsbetrags nach § 5 Abs. 1 TV ATZ LSA in Fällen der Entgeltfortzahlung	13
5.1.2 Berücksichtigung von Einmalzahlungen bei der Berechnung des Aufstockungsbetrages.....	13
5.1.2.1 Jahressonderzahlung	13
5.1.2.2 Jubiläumsgeld	14
5.1.3 Berücksichtigung der Umlage zur VBL bei der Berechnung des Aufstockungsbetrags.....	14
5.2 Aufstockungsbetrag nach § 5 Abs. 2 TV ATZ LSA.....	14
5.2.1 Änderung der Steuerklasse auf der Lohnsteuerkarte.....	14
5.2.2 Bisheriges Arbeitsentgelt.....	14
5.2.3 Berechnung des 83 v. H. Nettobetrages (§ 5 Abs. 2 i. V. m. Abs. 3 TV ATZ LSA).....	15
5.2.4 Berechnung des Nettobetrags bei privat Kranken-/Pflegeversicherten	15
5.2.5 Beispiele zur Anwendung des § 5 Abs. 2 und 3 TV ATZ LSA.....	15
5.2.6 Berechnung des Aufstockungsbetrags bei Urlaub und Krankheit	15
5.2.7 Berücksichtigung von Bereitschaftsdiensten und Rufbereitschaften bei der Berechnung des Aufstockungsbetrags nach § 5 Abs. 2 TV ATZ LSA.....	16
5.2.8 Berücksichtigung von Pauschalen für Überstunden bei der Berechnung des Aufstockungsbetrages.....	16
5.2.9 Aufstockung des Pauschalentgelts für Kraftfahrer	16

5.2.10	Protokollerklärung zu § 5 Abs. 2 TV ATZ LSA	16
5.2.11	83 v. H. Nettobetrag in der Freistellungsphase.....	17
5.2.12	Wegfall einer Zulage während der Altersteilzeitarbeit.....	17
5.2.13	Höhe kinderbezogener Entgeltbestandteile während der Alters- teilzeitarbeit	17
5.3	Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung oder anderen Zukunftssicherungssystemen.....	17
5.3.1	Zusatzbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung (§ 5 Abs. 4 TV ATZ LSA)	17
5.3.2	Von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreite Beschäftigte (§ 5 Abs. 5 TV ATZ LSA)	18
5.4	Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.....	18
5.5	Abfindungsregelung bei Rentenabschlägen (§ 5 Abs. 6 TV ATZ LSA).....	19
6.	Nebentätigkeit (§ 6 TV ATZ LSA)	19
7.	Urlaub (§ 7 TV ATZ LSA).....	19
8.	Nichtbestehen bzw. Ruhen der Aufstockungsleistungen (§ 8 TV ATZ LSA)	20
8.1	Anspruch auf Aufstockungsleistungen nach § 5 TV ATZ LSA während krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit	20
8.2	Arbeitsunfähigkeit im Blockmodell	20
8.3	Ruhen der Aufstockungsleistungen.....	21
9.	Ende des Arbeitsverhältnisses (§ 9 TV ATZ LSA)	21
9.1	Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses	21
9.1.1	Regelaltersrente (§ 35, § 235 SGB VI)	22
9.1.2	Altersrente für langjährig Versicherte (§ 36, § 236 SGB VI).....	22
9.1.3	Altersrente für schwerbehinderte Menschen (§ 37, § 236a SGB VI).....	22
9.1.4	Altersrente für Frauen (§ 237a SGB VI).....	23
9.1.5	Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit (§ 237 SGB VI).....	23
9.1.6	Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit	23
9.2	Störfall	24
10.	Mitwirkungspflicht (§ 10 TV ATZ LSA)	25
11.	Inkrafttreten, Geltungsdauer (§ 11 TV ATZ LSA)	25
<i>III.</i>	<i>Steuer-, sozial- und zusatzversorgungsrechtliche Fragen</i>	<i>25</i>
1.	Steuerrechtliche Beurteilung.....	25
2.	Allgemeines zur Beitragsentrichtung und zum Versicherungsschutz in der Sozialversicherung	25
2.1	Krankenversicherung	26
2.1.1	Allgemeines.....	26
2.1.2	Zuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag	26
2.2	Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung.....	26
2.3	Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung.....	27
2.4	Beitragspflicht zur Arbeitslosenversicherung.....	27
3.	Zusatzversorgung.....	27
<i>Anlage 1</i>	<i>.....</i>	<i>28</i>
1.	Beispiel zu Abschnitt II Nr. 5.2.5.....	28
<i>Anlage 2</i>	<i>.....</i>	<i>29</i>
2.	Beispiel zu Abschnitt II Nr. 5.2.5.....	29
<i>Anlage 3</i>	<i>.....</i>	<i>30</i>
Beispiel zu Abschnitt II Nr. 5.2.7	<i>.....</i>	<i>30</i>

<i>Anlage 4</i>	30
Arbeitsvertragsmuster	31
<i>Anlage 5</i>	33
Checkliste für Altersteilzeitarbeit.....	33
<i>Anlage 6</i>	34
Musterantrag.....	34
<i>Anlage 7</i>	34
Merkblatt für Tarifbeschäftigte	35
<i>Anlage 8</i>	36
Ihr Antrag auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses.....	36
<i>Anlage 9</i>	38
Information über Altersteilzeitarbeit für Tarifbeschäftigte	38

2. Voraussetzungen der Altersteilzeitarbeit (§ 2 TV ATZ LSA)

2.1 Begünstigter Personenkreis

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

- das 55. Lebensjahr vollendet haben,
- innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch gestanden haben.

Die in § 2 Abs. 1 geforderten 1080 Kalendertage müssen nicht zusammenhängend und nicht zwingend im jetzigen Arbeitsverhältnis geleistet sein. Es bestehen keine Bedenken, wenn Zeiten mit Anspruch auf Ersatzleistungen i. S. von § 2 Abs. 1 Nr. 3 Altersteilzeitgesetz (AltTZG) unter den dort genannten Voraussetzungen angerechnet werden. Des Weiteren können ab dem 1. Juli 2004 auch Vorbeschäftigungszeiten nach den Vorschriften eines Mitgliedsstaates, in dem die Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 des Rates der Europäischen Union Anwendung findet, angerechnet werden (vgl. § 2 Abs. 1 Nr. 3 AltTZG in der ab 1. Juli 2004 geltenden Fassung).

Nicht erforderlich als Voraussetzung für die Vereinbarung von Altersteilzeit nach diesem Tarifvertrag ist das Erreichen einer Beschäftigungszeit von fünf Jahren (Voraussetzung nach dem TV ATZ).

2.2 Versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis

§ 2 Abs. 1 legt im letzten Halbsatz fest, dass es sich bei dem vereinbarten Altersteilzeitarbeitsverhältnis um ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) handeln muss. Die Altersteilzeitbeschäftigung darf also nicht geringfügig im Sinne des § 8 SGB IV sein.

2.3 Anspruch auf Altersteilzeitarbeit

2.3.1 Tarifrrechtlicher Anspruch

Während ab der Vollendung des 55. Lebensjahres ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis vereinbart werden kann, besteht nach § 2 Abs. 2 Satz 1 ab Vollendung des 60. Lebensjahres ein Anspruch der Beschäftigten auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses, wenn die übrigen in § 2 Abs. 1 festgelegten Voraussetzungen erfüllt sind. Die in § 2 Abs. 2 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 Beschäftigte, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, kann der Arbeitgeber nach § 2 Abs. 3 den Wunsch nach Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ablehnen, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe entgegenstehen. Die mit jedem Altersteilzeitarbeitsverhältnis verbundenen finanziellen Belastungen stellen regelmäßig keinen „dringenden dienstlichen oder betrieblichen“ Ablehnungsgrund dar (BAG vom 23.1.2007 – 9 AZR 624/06).

Gegenüber Beschäftigten, 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 Beschäftigten, 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.

2.3.2 Haushaltsrechtliche Vorgaben

Die Genehmigung von Altersteilzeit ist nur zulässig, wenn das Personalausgabevolumen in Höhe der Personalausgaben des Tarifbeschäftigten nach Ablauf der Freistellungsphase dauerhaft eingespart wird. Diese Voraussetzung ist nur dann erfüllt, wenn nach Ablauf der Freistellungsphase die Stelle des Tarifbeschäftigten nicht wieder besetzt wird und ersatzlos wegfällt. Die Verwendung von Mitteln für Aushilfskräfte zur Wahrnehmung der Aufgaben der wegfallenden Stelle ist nicht zulässig.

Die Genehmigung von Altersteilzeit ist nur zulässig, wenn dringende dienstliche und betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Beim Überhangpersonal der Titelgruppe 96 stehen der Genehmigung der Altersteilzeit keine dringenden dienstlichen und betrieblichen Gründe entgegen.

2.4 Dauer der Altersteilzeitarbeit

Der in § 2 Abs. 4 Satz 1 angesprochene Zeitraum ist keine „Muss-Regelung“. Sofern altersteilzeitwillige Beschäftigte 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, habe ich grundsätzlich keine Bedenken, Altersteilzeitarbeit auch für kürzere Zeiträume zu vereinbaren. Allerdings ist für die Inanspruchnahme einer Altersrente nach Altersteilzeitarbeit Voraussetzung, dass mindestens 24 Monate Altersteilzeitarbeit geleistet wurden (vgl. Abschnitt II Nr. 9.1.5). Bei der Festlegung der Gesamtlaufzeit des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ist im Einzelfall darauf zu achten, dass das Arbeitsverhältnis automatisch zu dem Zeitpunkt endet, ab dem der Beschäftigte eine ungeminderte Altersrente beanspruchen könnte (vgl. Abschnitt II Nr. 9.1). Dieser Regelung kommt im Zusammenhang mit der schrittweisen Anhebung des Rentenalters besondere Bedeutung zu. Eine Entscheidung über den Antrag auf Altersteilzeit setzt voraus, dass der Beschäftigte eine aktuelle Bescheinigung bzw. Rentenauskunft seines Rentenversicherungsträgers vorlegt, aus der hervorgeht, ab welchem Zeitpunkt eine Altersrente bezogen werden kann.

Der Stichtag 1. Januar 2017 in § 2 Abs. 4 Satz 1 knüpft an die zeitlich begrenzte Laufzeit der landesbezirklichen Vereinbarung an. Der Beginn von Altersteilzeitarbeitsverhältnissen ist somit letztmalig im Dezember 2016 möglich.

2.5 Beginn der Altersteilzeitarbeit

Die Vereinbarung über Altersteilzeitarbeit kann nur für die Zukunft abgeschlossen werden. Die rückwirkende Vereinbarung von Altersteilzeit ist nicht möglich (BAG vom 23. Januar 2007 - 9 AZR 393/06). Somit kann ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis frühestens zum 1. April 2012 abgeschlossen 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 AltTZG). Ist der Entgeltfortzahlungszeitraum bei Beginn der vereinbarten Altersteilzeitarbeit bereits abgelaufen und wird Krankengeld aus dem bisherigen Entgelt bezogen, kann Altersteilzeitarbeit für den Zeitraum des Krankengeldbezugs nicht vorliegen.

2.6 Arbeitsvertragsmuster

Für die Vereinbarung von Altersteilzeitarbeitsverhältnissen habe ich folgende Anlagen beigefügt:

- Arbeitsvertragsmuster für die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses (**Anlage 4**),
- eine Checkliste für Altersteilzeitarbeit (**Anlage 5**),
- einen Musterantrag für die Tarifbeschäftigten (**Anlage 6**),
- ein Merkblatt für die Tarifbeschäftigten (**Anlage 7**),

- eine Musterantwort der Personalstelle (**Anlage 8**) sowie
- ein Informationsblatt für interessierte Tarifbeschäftigte (**Anlage 9**).

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

3.1 Bisherige wöchentliche Arbeitszeit

Die Regelung in § 3 Abs. 1 entspricht der Regelung des § 2 Abs. 1 Nr. 2 AltTZG. Beide Vorschriften legen zwingend fest, dass die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während der Gesamtlaufzeit des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit zu reduzieren ist. Wird die bisherige Arbeitszeit nicht auf die Hälfte reduziert, liegt keine Altersteilzeitarbeit im Sinne des AltTZG und TV ATZ LSA vor.

Der Begriff der bisherigen Arbeitszeit wird in § 3 Abs. 1 Unterabs. 2 in Anlehnung an die Regelung des § 6 Abs. 2 AltTZG 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 findet nach dem Wortlaut des Tarifvertrags nur dann Anwendung, wenn eine durchschnittliche Arbeitszeit ermittelt wird. Hat der Beschäftigte z. B. in den letzten 24 Monaten stets mit 35,5 Std./ wöchentl. gearbeitet, beträgt die Hälfte seiner bisherigen Arbeitszeit somit 17,75 Stunden. Es liegt kein Fall des § 3 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 4 vor, da keine durchschnittliche Arbeitszeit aus unterschiedlichen Arbeitszeiten zu ermitteln war. In diesem Fall stellt sich die Frage der Rundung nach der ausdrücklichen Regelung des § 3 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 4 somit nicht.

Beispiel 1:

*Beginn der Altersteilzeitarbeit am 1. April 2012
vereinbarte Arbeitszeit am 31. März 2012: 35,5 Std./ wöchentl.
vereinbarte Arbeitszeit:
vom 1. April 2010 bis 31. März 2012 (24 Monate): 35,5 Std./ wöchentl.*

Die bisherige wöchentl. Arbeitszeit beträgt 35,5 Stunden. Die Arbeitszeit während der Altersteilzeit beträgt 17,75 Std./ wöchentl. bzw. die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit. Eine Rundung der Arbeitszeit kommt hier nicht in Betracht, da in diesem Fall eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit nicht zu ermitteln ist. Es gilt die vor der Altersteilzeitarbeit vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit. § 3 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 4 TV ATZ LSA ist in diesem Fall nicht anzuwenden.

Beispiel 2:

*Beginn der Altersteilzeitarbeit am 1. April 2012.
vereinbarte Arbeitszeit am 31. März 2012: 40 Std./ wöchentl.
vereinbarte Arbeitszeit:
a) vom 1. April 2010 bis 31. Dezember 2011 (21 Monate): 37,5 Std./ wöchentl.
b) vom 1. Januar 2012 bis 31. März 2012 (3 Monate): 40 Std./ wöchentl.
vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt der letzten 24 Monate:
(21 x 37,5 + 3 x 40) : 24 = 37,8125 Std./ wöchentl.*

Obwohl die unmittelbar vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbarte Arbeitszeit 40 Std./ wöchentl. beträgt, können als bisherige Arbeitszeit nur 37,8125 Std./ wöchentl. zu Grunde gelegt

werden (durchschnittliche Arbeitszeit der letzten 24 Monate). Die ermittelte durchschnittliche Arbeitszeit kann auf die nächste volle Stunde gerundet werden; in diesem Fall kann die bisherige Arbeitszeit, die dann auch die Grundlage für die Altersteilzeitentgeltberechnung wäre, 37 oder 38 Stunden wöchentlich betragen. Während der Altersteilzeitarbeit wäre dann arbeitsvertraglich eine durchschnittliche Arbeitszeit von 18,5 oder 19 Stunden wöchentlich zu vereinbaren.

Beispiel 3:

Beginn der Altersteilzeitarbeit am 1. April 2012
vereinbarte Arbeitszeit am 31. März 2012: 37 Std./ wöchentl.
vereinbarte Arbeitszeit:
a) vom 1. April 2010 bis 31. Dezember 2011 (21 Monate): 40 Std./ wöchentl.
b) vom 1. Januar 2012 bis 31. März 2012 (3 Monate): 37 Std./ wöchentl.
vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt der letzten 24 Monate:
(21 x 40 + 3 x 37) : 24 = 39,625 Std./ wöchentl.

Die bisherige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 37 Stunden. Es gilt die niedrigere Arbeitszeit, obwohl sich im Durchschnitt der letzten 24 Monate eine Arbeitszeit von 39,625 Stunden ergibt. Zu einer Rundung nach § 3 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 4 kann es nicht kommen, da die vor dem Beginn der Altersteilzeitarbeit vereinbarte Arbeitszeit hier maßgebend ist.

Zeiten des unbezahlten Sonderurlaubs nach § 28 TV-L sind bei der Berechnung der bisherigen Arbeitszeit außen vor zu lassen (BAG vom 1. Oktober 2002 – 9 AZR 278/02).

Beispiel 4:

Beginn der Altersteilzeitarbeit am 1. April 2012
Arbeitszeit vor der vereinbarten Altersteilzeitarbeit: 40 Std./wöchentlich

In der Zeit vom 1. April 2011 bis 31. März 2012 war der Beschäftigte von der Arbeit ohne Fortzahlung des Entgelts freigestellt. Vor Beginn des Sonderurlaubs hat er immer 40 Stunden/ Woche gearbeitet.

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der letzten 24 Monate beträgt damit 40 Stunden/ Woche und die halbierte Arbeitszeit für die Dauer der Altersteilzeitarbeit 20 Stunden/ Woche.

Die Festlegung des Umfangs der Arbeitszeit, die während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu leisten ist, steht also nicht im Belieben der Arbeitsvertragsparteien. Sowohl das AltTZG als auch der TV ATZ LSA schreiben die Höhe der zu vereinbarenden Arbeitszeit fest (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 AltTZG und § 3 Abs. 1). Die Angabe der individuellen Arbeitszeit im Altersteilzeitarbeitsvertrag ist somit deklaratorisch.

Die Festschreibung der Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit bedeutet, dass die durchschnittliche Arbeitszeit im Zeitpunkt des Beginns der Altersteilzeitarbeit festgelegt wird und während des laufenden Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nicht verändert werden darf.

3.2 Verteilung der reduzierten wöchentlichen Arbeitszeit

Hinsichtlich der Verteilung der reduzierten Arbeitszeit enthält der TV ATZ LSA grundsätzlich keine Vorgaben. Ebenso wie das AltTZG kein bestimmtes Modell der Arbeitszeitverteilung vorgibt, bleibt die Entscheidung, ob die Altersteilzeitarbeit im Blockmodell erfolgt, nach dem sich an eine Arbeitsphase mit der vollen bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit eine Freistellungsphase anschließt (vgl. § 3 Abs. 2), oder ob die Arbeit während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses mit der Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit geleistet wird (Teilzeitmodell), den Arbeitsvertragsparteien überlassen.

Bei einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis in Form des Teilzeitmodells ist jede Arbeitszeitverteilung, die im Gesamtzeitraum der Altersteilzeitarbeit die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit ergibt, zulässig. Demzufolge ist auch eine degressive Verteilung der Arbeitszeit möglich. Die Verteilung der Arbeitszeit bleibt den Arbeitsvertragsparteien überlassen. Dabei sind verschiedene Arbeitszeitmodelle denkbar (z. B. Altersteilzeitarbeit im Wechsel zwischen Arbeit und Freizeit im täglichen, monatlichen, halbjährlichen oder jährlichen Rhythmus). Zulässig sind auch andere Verteilungen.

Beispiel:

Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis beginnt am 1. April 2012 und dauert bis zum 31. März 2017 an. Der Beschäftigte arbeitet im ersten Jahr 100 v. H, im zweiten Jahr 75 v. H, im dritten Jahr 50 v. H. und im vierten Jahr 25 v. H. seiner bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit. Im fünften Jahr wird er von der Arbeitsleistung freigestellt. Dieses Modell würde – auch wenn es am Ende eine Phase der Freistellung von der Arbeit enthielte – als Teilzeitmodell gelten.

§ 3 Abs. 2 Buchst. b steht dem nicht entgegen. Jedes andere Modell, das nicht die Voraussetzungen des § 3 Abs. 2 Buchst. a erfüllt, ist demzufolge als Teilzeitmodell im Sinne des § 3 Abs. 2 Buchst. b anzusehen.

Einen Rechtsanspruch auf die Vereinbarung eines bestimmten der beiden Modelle hat der Beschäftigte nicht. Dies folgt aus § 3 Abs. 3, der lediglich einen Erörterungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber über den Wunsch nach einer bestimmten Arbeitszeitverteilung vorsieht.

Für Beschäftigte mit verlängerter regelmäßiger Arbeitszeit und für Kraftfahrer im Sinne des Tarifvertrags über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer der Länder (Pkw-Fahrer-TV-L) ist Altersteilzeitarbeit allerdings nur im Blockmodell möglich (vgl. Protokollerklärung zu § 3 Abs. 2).

In den Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2 zu § 3 Abs. 1 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 von Bedeutung ist.

Nicht zu den Beschäftigten mit verlängerter regelmäßiger Arbeitszeit gehören die unter die Regelung des § 6 Abs. 6, 7 und 10 TV-L fallenden Beschäftigten, deren Arbeitszeit nicht verlängert, sondern im Rahmen des Arbeitszeitkorridors bzw. der Rahmenzeit oder saisonbedingt besonders verteilt ist.

4. Höhe des Entgelts (§ 4 TV ATZ LSA)

4.1 Regelungsinhalt

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

Da sich bei der Altersteilzeitarbeit die bisherige wöchentliche Arbeitszeit auf die Hälfte reduziert (vgl. § 3 Abs. 1), ist in § 4 Abs. 1 entsprechend geregelt, dass auch das Entgelt im Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach den Beträgen zu bemessen ist, die sich für entsprechende Teilzeitbeschäftigte gem. § 24 Abs. 2 TV-L ergeben. Dies gilt auch für Beschäftigte, für die eine verlängerte regelmäßige Arbeitszeit gilt (z. B. Hausmeister).

4.2 Entgelt während der Altersteilzeitarbeit

Neben dem Tabellenentgelt (§ 15 TV-L) bzw. dem Vergleichsentgelt (§ 5 TVÜ-L) gehören zum Entgelt im Sinne des § 4 Abs. 1 folgende Entgeltbestandteile, die wie das Tabellenentgelt nur entsprechend dem Teilzeitumfang zustehen:

- Zulagen nach der Protokollerklärung zu § 5 Abs. 2 Satz 3 TVÜ-Länder (Techniker-, Meister-, Programmiererzulagen), Vergütungsgruppenzulagen nach § 9 TVÜ-Länder, Pflegezulagen nach der Anlage 1 b zum BAT-O bzw. die Zulagenbeträge nach der Entgeltordnung zum TV-L (Anlage F zum TV-L) ,
- kinderbezogene Entgeltbestandteile nach § 11 TVÜ-Länder (auch wenn im bisherigen Recht die Konkurrenzregelung des § 29 Abschnitt B Abs. 6 Satz 3 BAT-O Anwendung gefunden hätte),
- Strukturausgleiche nach § 12 TVÜ-Länder,
- Zulagen nach § 14 TV-L beziehungsweise §§ 10, 18 TVÜ-Länder,
- Einmalzahlungen (zum Beispiel nach dem Tarifvertrag vom 10. März 2011).

Die Höhe des Entgelts bemisst sich nach den allgemeinen tariflichen Regelungen.

4.3 Unständige Entgeltbestandteile

Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile (sogen. unständige Entgeltbestandteile) werden entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit berücksichtigt (§ 4 Abs. 1 Satz 1 zweite Alternative). Dies sind in der Regel Entgeltbestandteile, die bei der Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung in die Berechnung des Tagesdurchschnitts einfließen (vgl. Klammerzusatz in § 4 Abs. 1 Satz 1 mit Hinweis auf § 21 Satz 2 TV-L). Danach werden beispielsweise folgende Entgeltbestandteile nach dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit abgerechnet, also nicht noch einmal dem Teilzeitquotienten unterworfen:

- Entgelte für Überstunden und Mehrarbeit,
- Entgelte für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft,
- Zeitzuschläge,
- Erschwerniszuschläge,
- Wechselschicht- und Schichtzulagen (diese sind in § 4 Abs. 1 ausdrücklich genannt).

Werden diese Entgeltbestandteile in Form einer Monatspauschale gezahlt, sind sie gleichwohl wie unständige Entgeltbestandteile zu behandeln mit der Folge, dass solche Pauschalen in der Freistellungsphase des Blockmodells nicht mehr als Entgelt zustehen können.

4.4 Wechselschicht- und Schichtzulagen

Nach den Regelungen des TV-L erhalten Teilzeitbeschäftigte die Wechselschicht- und Schichtzulagen für ständige Wechselschicht- und Schichtarbeit entsprechend dem Teilzeitquotienten anteilig. Damit sind die Wechselschichtzulagen bei Altersteilzeit im Teilzeitmodell entsprechend dem Teilzeitquotienten zu kürzen.

Im Blockmodell stehen in der Arbeitsphase die Zulagen in der dem tatsächlichen Beschäftigungsumfang entsprechenden Höhe zu. In der Regel also in voller Höhe, wenn die bisherige Arbeitszeit der Arbeitszeit von Vollbeschäftigten entspricht. In der Freistellungsphase ist

dagegen eine Wechselschicht- oder Schichtzulage bei der Berechnung des Entgelts nicht mehr zu berücksichtigen, weil der „Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit“ in dieser Phase gleich Null ist.

Die Wechselschicht- und Schichtzulagen für nicht ständig ausgeübte Wechselschicht- und Schichtarbeit werden - entsprechend der tatsächlichen Arbeitsleistung - pro Stunde ausgezahlt. Sie stehen in der Freistellungsphase des Blockmodells nicht mehr zu.

4.5 Einmalzahlungen und vermögenswirksame Leistungen

Zur Klarstellung ist in § 4 Abs. 2 geregelt, dass auch Einmalzahlungen (also z. B. die Jahressonderzahlung nach § 20 TV-L) und vermögenswirksame Leistungen zum Altersteilzeitentgelt gehören.

Das Jubiläumsgeld steht in voller Höhe zu und ist nicht entsprechend dem Teilzeitquotienten zu kürzen (BAG vom 22. Mai 1996 – 10 AZR 618/95) – Abschnitt II Nr. 5.1.2.2.

Hinsichtlich der Behandlung der Einmalzahlungen bei der Berechnung der Aufstockungsbeträge verweise ich auf Abschnitt II Nr. 5.1.2.

4.6 Vorliegen von Überstunden

Mit der Protokollerklärung zu § 4 Abs. 1 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.

Als unständige Entgeltbestandteile stehen die Entgelte für Überstunden während der Arbeitsphase in der Höhe zu, die dem tatsächlichen Umfang der Arbeitszeit entspricht. Sie werden in der Freistellungsphase des Blockmodells nicht mehr gezahlt.

Hinsichtlich des Volumens der zulässigen Überstunden insgesamt ist § 8 Abs. 3 zu beachten.

4.7 Sterbegeld nach Tod während Altersteilzeitarbeit

Versterben Beschäftigte während der Laufzeit eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses, so haben die Hinterbliebenen einen Anspruch auf das tarifliche Sterbegeld nach § 23 Abs. 3 TV-L. Der TV ATZ LSA trifft hierzu keine eigenständige Regelung. Damit haben die Hinterbliebenen Anspruch auf ein Sterbegeld in Höhe des nach § 4 anteilig zustehenden Tabellenentgelts. Eine Aufstockung dieser Beträge findet nicht statt.

Die Höhe des Sterbegeldes bestimmt sich nicht fiktiv nach dem Entgelt, das die Altersteilzeitbeschäftigten erhalten hätten, wenn sie nicht Altersteilzeitarbeit vereinbart hätten. Dies gilt auch dann, wenn die Altersteilzeitbeschäftigten im Blockmodell gearbeitet und sich am Sterbetag noch in der Arbeitsphase befunden haben (BAG vom 12. Mai 2005 – 6 AZR 311/04).

4.8 Berechnung des Entgelts bei Altersteilzeitarbeit im Blockmodell

Während der Arbeitsphase der Altersteilzeitarbeit treten die Beschäftigten mit ihrer vollen Arbeitsleistung für die anschließende Freistellungsphase in Vorleistung. Denn obwohl sie z. B. wie Vollbeschäftigte arbeiten, erhalten sie in der Arbeitsphase nur ein anteiliges Entgelt als Altersteilzeitentgelt. Das verbleibende Wertguthaben kommt erst in der Freistellungsphase zur Auszahlung.

Das auf die Hälfte reduzierte Entgelt in der Arbeitsphase bestimmt sich nach den allgemeinen tariflichen Regelungen. Lediglich die unständigen Entgeltbestandteile werden in der der tatsächlichen Arbeitsleistung entsprechenden Höhe ausgezahlt (vgl. Abschnitt II Nr. 4.3).

Nach der Rechtsprechung des BAG vom 4. Oktober 2005 – 9 AZR 449/04 – richtet sich die Höhe des Entgeltanspruchs von Altersteilzeitbeschäftigten in der Freistellungsphase nach dem Wertguthaben, das in der Arbeitsphase angespart wurde. Es ist in der Freistellungsphase das Entgelt jeweils „spiegelbildlich“ für die entsprechenden Monate der Arbeitsphase zu zahlen, wobei der erste Monat der Arbeitsphase in den ersten Monat der Freistellungsphase gespiegelt wird („First in – First out-Prinzip“).

Entgeltbestandteile, die bereits entsprechend der tatsächlichen Tätigkeit zu 100 v. H. ausgezahlt worden sind, stehen nicht noch mal während der Freistellungsphase zu.

Abweichend von der Spiegelbildtheorie sind die Ansprüche der Beschäftigten auf die kinderbezogenen Entgeltbestandteile (früher: kinderbezogener Anteil am Ortszuschlag und Sozialzuschlag) zu beurteilen. Die kinderbezogenen Entgeltbestandteile, die auch durch persönliche Verhältnisse der Beschäftigten mitbestimmt werden, sind zwar Entgeltbestandteile; diese Entgeltbestandteile sind aber anders als das Tabellenentgelt nicht rein auf die Arbeitsleistung bezogen. Daraus folgt, dass die kinderbezogenen Entgeltbestandteile nach § 11 TVÜ-L bei Wegfall der tariflichen Voraussetzungen in der Freistellungsphase nicht „spiegelbildlich“ zur Arbeitsphase gewährt werden, sondern wegfallen (BAG vom 4. Oktober 2005 – 9 AZR 449/04).

4.9 Pauschalentgelt bei Kraftfahrern

In der Freistellungsphase steht dem Kraftfahrer betragsmäßig das Entgelt zu, das ihm im entsprechenden Zeitraum der Arbeitsphase zugestanden hat (Spiegelbildtheorie).

5. Aufstockungsleistungen (§ 5 TV ATZ LSA)

5.1 Aufstockungsbetrag nach § 5 Abs. 1 TV ATZ LSA

Nach § 5 Abs. 1 ist das nach § 4 zustehende Teilzeitentgelt der Beschäftigten um 20 v. H. dieses Entgelts aufzustocken. Diese Regelung fand sich bis zum 30. Juni 2004 inhaltsgleich im AltTZG wieder. Mit Wirkung vom 1. Juli 2004 wurde das AltTZG dahingehend geändert, dass die Aufstockung nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a AltTZG in Höhe von 20 v. H. nicht mehr auf das während der Altersteilzeitarbeit gezahlte Arbeitsentgelt zu beziehen ist, sondern auf ein sogen. Regelarbeitsentgelt für Altersteilzeitarbeit, das in § 6 AltTZG definiert ist. Danach ist nur das auf einen Monat entfallende regelmäßig zu zahlende sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt aufzustocken.

Zu beachten ist, dass § 5 Abs. 1 Satz 1 TV ATZ LSA eine eigenständige Definition des Regelarbeitsentgelts enthält. Zum Regelarbeitsentgelt zählt danach das nach § 4 tariflich zustehende Entgelt zuzüglich des darauf entfallenden sozialversicherungspflichtigen Teils der vom Arbeitgeber zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungseinrichtung. Sofern das nach § 4 zustehende Entgelt die monatliche Beitragsbemessungsgrenze übersteigt, erfolgt jedoch keine Deckelung. In diesen Fällen bildet das nach § 4 zustehende Entgelt unmittelbar die Bemessungsgrundlage für die Aufstockung. Dies gilt auch dann, wenn z. B. durch Einmalzahlungen die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung überschritten ist. Hat der Beschäftigte Entgeltumwandlung vereinbart, vermindert sich die Bemessungsgrundlage für den Aufstockungsbetrag.

Hinweis: Die Ausführungen im gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger vom 2. November 2010 finden keine Anwendung, da der Begriff des Regelarbeitsentgelts nach diesem Tarifvertrag eigenständig definiert ist (dort Nr. 2.2.4).

Das Regelarbeitsentgelt wird um 20 v. H. aufgestockt.

Unberücksichtigt bei der Berechnung des Aufstockungsbetrags nach § 5 Abs. 1 Satz 2 bleiben steuerfreie Entgeltbestandteile, Entgelte für Überstunden sowie für Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften. Als Entgelte für Überstunden gelten auch Überstundenpauschalen. Alle übrigen Entgeltbestandteile, die nicht durch § 5 Abs. 1 Satz 2 ausdrücklich ausgenommen sind,

gehen in die Berechnung des Aufstockungsbetrags ein. Die steuerfreien Entgeltbestandteile, Entgelte für Mehrarbeits- und Überstunden, für Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften, die nicht in die Berechnung des Aufstockungsbetrags einzubeziehen sind, werden grundsätzlich „neben dem Aufstockungsbetrag gezahlt“.

Das AltTZG normiert lediglich die Mindestvoraussetzungen, die erfüllt sein müssen, damit ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis vorliegt. Höhere Aufstockungsleistungen des Arbeitgebers sind ausdrücklich zugelassen (auch Abschnitt II Nr. 5.2).

5.1.1 Höhe des Aufstockungsbetrags nach § 5 Abs. 1 TV ATZ LSA in Fällen der Entgeltfortzahlung

Sind die in § 5 Abs. 1 Satz 2 aufgeführten steuerfreien Leistungen, Entgelte für Mehrarbeits- und Überstunden, Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften Bestandteile der Entgeltfortzahlung (Durchschnittsbetrag nach § 21 TV-L), können diese grundsätzlich nicht in die Bemessungsgrundlage für die Berechnung des Aufstockungsbetrags nach § 5 Abs. 1 eingehen. Sie werden aber „neben dem Aufstockungsbetrag gezahlt“. Da ohnehin in diesen Fällen der Durchschnittsbetrag der unständigen Entgeltbestandteile nach § 21 Satz 2 TV-L neu aus den drei vorangegangenen vollen Kalendermonaten zu ermitteln ist, ist für die Berechnung der Aufstockungsbeträge der Durchschnittsbetrag getrennt nach den aufzustockenden Bestandteilen und den in § 5 Abs. 1 Satz 2 genannten Entgeltbestandteilen zu ermitteln. Der letztere Durchschnittsbetrag ist neben dem Aufstockungsbetrag zu zahlen.

5.1.2 Berücksichtigung von Einmalzahlungen bei der Berechnung des Aufstockungsbetrages

Nach § 5 Abs. 1 sind auch die Jahressonderzahlung und andere Einmalzahlungen aufzustocken. Bei der Aufstockung der Einmalzahlungen nach dem TV ATZ LSA ist jedoch Folgendes zu beachten:

5.1.2.1 Jahressonderzahlung

Für die Bemessung der Jahressonderzahlung nach § 20 TV-L ist das Entgelt maßgebend, das dem Beschäftigten in den Monaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlt wird. Nach Ablauf des Bemessungszeitraums eintretende Veränderungen, z. B. durch Veränderung der arbeitsvertraglichen Arbeitszeit, werden nicht berücksichtigt.

Wird Altersteilzeitarbeit z. B. im Oktober eines Jahres begonnen, wird die Jahressonderzahlung in der Höhe gezahlt, die der - nicht auf die Hälfte reduzierten - bisherigen Arbeitszeit im Zeitraum Juli bis September entspricht. Damit wird die im November zu zahlende Jahressonderzahlung nicht halbiert – wie grundsätzlich alle übrigen Entgeltbestandteile. Nach dem Wortlaut des § 5 Abs. 1 sind alle den Beschäftigten aus der Altersteilzeitarbeit zustehenden Entgelte aufzustocken. Es widerspricht dem Sinn und Zweck des TV ATZ LSA, die zuvor nicht halbierte Jahressonderzahlung aufzustocken. Schon begrifflich setzt eine Aufstockung die vorhergehende Minderung voraus; denn es sollte durch die Aufstockung ja nur ein Niveau von 70 bzw. 83 v. H. erreicht werden.

Insoweit ist für die Beurteilung der Frage, ob die Jahressonderzahlung aufzustocken ist, darauf abzustellen, ob im Bemessungszeitraum Juli bis September auf das bestehende Arbeitsverhältnis der TV ATZ LSA anzuwenden war. Wird im gesamten Bemessungszeitraum Altersteilzeitarbeit geleistet, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach der Teilzeitbeschäftigung; die Jahressonderzahlung wird entsprechend der Arbeitszeitreduzierung auf die Hälfte des bisherigen Betrages gekürzt und ist entsprechend dem TV ATZ LSA aufzustocken. Beginnt ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis während der Laufzeit des Bemessungszeitraumes für die Jahressonderzahlung (Juli bis September) ist bei der Höhe des Aufstockungsbetrages zu beachten, dass der nach § 20 TV-L zu stehende Betrag bei Vollbeschäftigung im Ergebnis nicht überschritten wird. Wird die Altersteilzeitarbeit nach dem Bemessungszeitraum – also frühestens am 1. Oktober – eines Jahres begonnen, ist davon auszugehen, dass die Jahressonderzahlung außerhalb des TV ATZ LSA steht; die Jahressonderzahlung wird dann in der bisherigen Höhe gewährt. Aufstockungsleistungen fallen nicht an, da der TV ATZ LSA im Bemessungszeitraum für

das einzelne Arbeitsverhältnis nicht gegolten hat und für diesen Sachverhalt noch nicht greift. Die Tatsache, dass die Jahressonderzahlung erst im November des Jahres fällig wird – zum Zeitpunkt in dem bereits Altersteilzeitarbeit geleistet wird – kann jedenfalls nicht dazu führen, dass der TV ATZ LSA in Zeiträume wirkt, für die die Anwendung dieses Tarifvertrags noch nicht vereinbart gewesen ist.

5.1.2.2 Jubiläumsgeld

Das BAG hat entschieden, dass das Jubiläumsgeld den Teilzeitbeschäftigten in voller Höhe und nicht nur anteilig zusteht (Abschnitt II. Nr. 4.5). Für die Berechnung des Altersteilzeitentgelts bedeutet dies, dass das Jubiläumsgeld bereits in voller Höhe dem Entgelt nach § 4 TV ATZ LSA zuzurechnen ist. Eine Aufstockung um zusätzlich 20 v. H. des Bruttoentgelts nach § 5 Abs. 1 bzw. auf mindestens 83 v. H. des fiktiven Nettoentgelts nach § 5 Abs. 2 erfolgt nicht.

5.1.3 Berücksichtigung der Umlage zur VBL bei der Berechnung des Aufstockungsbetrags

Der sozialversicherungspflichtige Teil der vom Arbeitgeber zu tragenden Umlage zur VBL ist in die Bemessungsgrundlage für die Berechnung des Aufstockungsbetrags nach § 5 Abs. 1 und des zusätzlichen Rentenversicherungsbeitrags nach § 5 Abs. 4 einzubeziehen. Im Rahmen der Berechnung der Aufstockungsleistungen nach § 5 Abs. 2 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 LSA

Der Aufstockungsbetrag nach § 5 Abs. 2 muss so hoch sein, dass die Beschäftigten zusammen mit dem individuellen Nettobetrag aus dem Altersteilzeitentgelt (nach § 4) 83 v. H. des Nettobetrags des Arbeitsentgelts erhalten, das sie bei bisheriger Arbeitszeit (§ 3 Abs. 1 Unterabsatz 2) zu beanspruchen hätten.

Das AltTZG wurde mit Wirkung vom 1. Juli 2004 dahingehend geändert, dass nur noch die Aufstockung des Regelarbeitsentgelts (§ 6 AltTZG) um 20 v. H. (s. Abschnitt II Nr. 5.1) erfolgen muss. Diese Reduzierung der gesetzlichen Leistungen für Altersteilzeitbeschäftigte wirkt sich auf die Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen, nicht aus. Der TV ATZ LSA hat insoweit Vorrang. Allerdings werden im AltTZG die Mindestvoraussetzungen für das Vorliegen der Altersteilzeitarbeit normiert. Von daher muss der gesamte Aufstockungsbetrag nach § 5 Abs. 1 und Abs. 2 mindestens so hoch sein, wie der Aufstockungsbetrag, der sich bei der Anwendung des AltTZG ergibt.

5.2.1 Änderung der Steuerklasse auf der Lohnsteuerkarte

Bei der Berechnung des individuellen Nettobetrags aus dem Altersteilzeitentgelt sind die individuellen Steuermerkmale der Lohnsteuerkarte (z. B. Steuerklasse, Steuerfreibeträge, Kirchensteuerpflicht) zugrunde zu legen. Dies gilt grundsätzlich auch bei Änderungen der Steuerklasse. Veranlassen Beschäftigte eine Änderung der Steuerklasse jedoch nur deshalb, um höhere Aufstockungsbeträge zu erreichen, handeln sie rechtsmissbräuchlich, die Änderung der Steuerklasse ist bei der Berechnung der Aufstockungsbeträge nicht zu berücksichtigen (BAG vom 9. September 2003 – 9 AZR 554/02 – und – 9 AZR 605/02).

Die Wahl der Lohnsteuerklasse IV/IV ist regelmäßig nicht rechtsmissbräuchlich (BAG vom 13. Juni 2006 – 9 AZR 423/05). Es ist auch nicht rechtsmissbräuchlich, wenn Beschäftigte zu Beginn der Altersteilzeitarbeit einen bisher auf der Lohnsteuerkarte eingetragenen Steuerfreibetrag streichen lassen (BAG vom 17. Januar 2006 – 9 AZR 558/04).

5.2.2 Bisheriges Arbeitsentgelt

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

Beschäftigte 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 gewährt wird.

Bei der Berechnung des Aufstockungsbetrags sind steuerfreie Entgeltbestandteile auszuklammern, da sie kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt darstellen. Die für Überstunden/Mehrarbeit geleisteten Entgelte sind ebenfalls auszuklammern, da sie für Stunden außerhalb der Altersteilzeitarbeit gewährt worden sind (vgl. aber Abschnitt II Nr. 5.2.9).

Haben Beschäftigte Entgeltumwandlung nach dem TV-EntgeltU-B/L vereinbart, so vermindert sich das ihnen zustehende Bruttoentgelt um diesen Betrag. Um den gleichen Betrag vermindert sich auch das bisherige Entgelt nach § 5 Abs. 2.

5.2.3 Berechnung des 83 v. H. Nettobetrages (§ 5 Abs. 2 i. V. m. Abs. 3 TV ATZ LSA)

Während der Altersteilzeitarbeit besteht gem. § 5 Abs. 2 ein Anspruch auf 83 v. H. des bisherigen „fiktiven“ Nettoentgelts. Für die Berechnung des Aufstockungsbetrages auf 83 v. H. sind die bei Arbeitnehmern gewöhnlich anfallenden Abzüge zugrunde zulegen (z. B. Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag, Sozialversicherungsbeiträge). Andere individuelle Merkmale, wie z. B. steuerliche Freibeträge, bleiben bei der Ermittlung des Aufstockungsbetrages unberücksichtigt.

5.2.4 Berechnung des Nettobetrags 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 des individuellen Nettoentgelts nicht erhöhend zu berücksichtigen. Vielmehr werden zur Vermeidung von Schlechterstellungen bei der Ermittlung des für die Aufstockung maßgebenden fiktiven Nettoentgelts die Beträge der Arbeitgeberzuschüsse in Abzug gebracht. Entsprechendes gilt, wenn der Beschäftigte von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht befreit ist.

5.2.5 Beispiele zur Anwendung des § 5 Abs. 2 und 3 TV ATZ LSA

Hierzu verweise ich auf die beigefügten zwei Berechnungsbeispiele in den **Anlagen 1 und 2**.

5.2.6 Berechnung des Aufstockungsbetrags bei Urlaub und Krankheit

Nach dem Wortlaut der Regelung in § 5 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 2 ist als bisheriges Arbeitsentgelt dasjenige Arbeitsentgelt zugrunde zulegen, das der Beschäftigte ohne Reduzierung der Arbeitszeit im Rahmen seiner bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit erzielt hätte. Aus dieser Formulierung 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.

5.2.7 Berücksichtigung von Bereitschaftsdiensten und Rufbereitschaften bei der Berechnung des Aufstockungsbetrags nach § 5 Abs. 2 TV ATZ LSA

§ 5 Abs. 2 Unterabs. 2 erweitert die Regelungen des Unterabsatzes 1 Satz 2 dahingehend, dass auch Entgelte für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft, letztere jedoch ohne die für Arbeitsleistungen innerhalb der Rufbereitschaft zustehenden Entgelte, in die Bemessungsgrundlage für die Berechnung des 83 v. H. Nettobetrags einzubeziehen sind, und zwar in der Höhe, die ohne die Reduzierung der Arbeitszeit zugestanden hätte.

Soweit der Beschäftigte die Altersteilzeitarbeit im Blockmodell leistet, kann für die Feststellung, welche Bereitschaftsdienst- oder Rufbereitschaftsentgelte bei bisheriger Arbeitszeit zugestanden hätten, in der Arbeitsphase des Blockmodells auf die tatsächlich geleistete Stundenzahl abgestellt werden. Für die Freistellungsphase des Blockmodells wird insoweit auf die Protokollerklärung zu § 5 Abs. 2 verwiesen.

Hierzu verweise ich auf das beigefügte Berechnungsbeispiel in der **Anlage 3**.

Leistet der Beschäftigte 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.

5.2.8 Berücksichtigung von Pauschalen für Überstunden bei der Berechnung des Aufstockungsbetrages

§ 5 Abs. 2 Unterabs. 3 erweitert ebenfalls die Regelung des Unterabsatzes 1 Satz 2 dahingehend, dass in gewissem Umfang auch Pauschalen für Überstunden in die Bemessungsgrundlage für die Berechnung des 83 v. H. Nettobetrags einbezogen werden. Die Regelung gilt nur für Beschäftigte, die die Altersteilzeitarbeit im Blockmodell leisten; hier wiederum aber sowohl in der Arbeits- als auch in der Freistellungsphase. Weitere Voraussetzung ist, dass dem Beschäftigten die Pauschalen seit mindestens zwei Jahren vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ununterbrochen zugestanden haben müssen.

5.2.9 Aufstockung des Pauschalentgelts für Kraftfahrer

Nach § 5 Abs. 2 Unterabs. 4 ist bei Kraftfahrern als bisheriges Arbeitsentgelt in der Freistellungsphase das Entgelt 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 Nettobetrags das Entgelt aus der Pauschalgruppe III zugrunde zu legen.

5.2.10 Protokollerklärung zu § 5 Abs. 2 TV ATZ LSA

Die Protokollerklärung zu § 5 Abs. 2 sieht vor, dass im Zeitpunkt des Übergangs von der Arbeitsphase zur Freistellungsphase ein Durchschnittsbetrag aus den in der Arbeitsphase zugestandenen unregelmäßigen Entgeltbestandteilen gebildet werden kann, der für die Freistellungsphase maßgebend bleibt. Allgemeine Entgelterhöhungen sind sowohl bei der Durchschnittsberechnung als auch beim späteren Ansatz des Durchschnittsbetrags insoweit zu berücksichtigen, wie die zugrunde liegenden Entgeltbestandteile ebenfalls an allgemeinen

Entgelterhöhungen teilnehmen. Es handelt sich um eine „Kann-Regelung“. Sie darf nicht zu sachwidrigen Ergebnissen führen.

Nach der Protokollerklärung bleiben Zeiten des Urlaubs und der Krankheit unberücksichtigt. Die Summe der in der Arbeitsphase zustehenden „unregelmäßigen“ Entgeltbestandteile ist deshalb durch den um Urlaubs- und Krankheitstage verminderten Zeitraum der Arbeitsphase zu dividieren.

Etwas anderes gilt für die Berücksichtigung von ständigen Wechselschicht- und Schichtzulagen im Sinne des § 8 Abs. 7 Satz 1 und Abs. 8 Satz 1 TV-L. Diese in Monatsbeträge festgelegten Zulagen fließen in die Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung ein und stehen somit auch während der Krankheits- und Urlaubszeiten zu. Bei der Durchschnittsberechnung sind diese Zeiten deshalb zu berücksichtigen. Da die Wechselschicht- und Schichtzulagen für nicht ständig geleistete Wechselschicht- und Schichtarbeit keine in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, sondern unständige Entgeltbestandteile sind, sind für diese Zulagen bei der Durchschnittsberechnung die Krankheits- und Urlaubszeiten unberücksichtigt zu lassen. Für die Wechselschicht- und Schichtzulagen insgesamt kommt ferner die Teilnahme an allgemeinen Entgelterhöhungen nicht in Betracht, da diese nicht dynamisch sind.

5.2.11 83 v. H. Nettobetrag in der Freistellungsphase

In der Freistellungsphase der Altersteilzeitarbeit steht nach § 4 TV ATZ LSA das Entgelt zu, das im entsprechenden Zeitraum der Arbeitsphase erarbeitet worden ist und dem Wertguthaben gutgeschrieben wurde (sog. Spiegelbildtheorie). Künftige Entgelterhöhungen, Erhöhungen oder aber auch Kürzungen von Jahressonderzahlungen, Wegfall von Besitzstandszulagen (z. B. nach § 11 TVÜ-L) oder Stufenaufstiege sind zu berücksichtigen. Damit wird in aller Regel zugleich gewährleistet, dass das Gesamtvolumen der in der Arbeitsphase nicht ausgezahlten Entgeltanteile in der anschließenden Freistellungsphase zur Auszahlung kommt und am Ende der Freistellungsphase aufgebraucht ist. Entsprechendes gilt für die Berechnung des 83 v. H. Nettobetrages.

5.2.12 Wegfall einer Zulage während der Altersteilzeitarbeit

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 des Entgelts nach § 4 TV ATZ LSA verpflichtet, die zweite Hälfte der Zulage, die bereits erdient ist, in der Freistellungsphase zu zahlen, weil der Beschäftigte insoweit in Vorleistung getreten ist und für diese Vorleistung einen Anspruch auf Bezahlung hat. Entsprechendes gilt für die Berechnung des 83 v. H. Nettobetrages.

5.2.13 Höhe kinderbezogener Entgeltbestandteile während der Altersteilzeitarbeit

Kinderbezogene Entgeltbestandteile werden entsprechend dem Altersteilzeitquotienten gekürzt (§ 11 Abs. 2 TVÜ-Länder). Bei Wegfall der tariflichen Voraussetzungen (ununterbrochene Kindergeldzahlung) in der Freistellungsphase werden diese nicht spiegelbildlich zur Arbeitsphase gewährt, sondern fallen weg (BAG vom 4. Oktober 2005 - 9 AZR 449/04).

5.3 Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung oder anderen Zukunftssicherungssystemen

5.3.1 Zusatzbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung (§ 5 Abs. 4 TV ATZ LSA)

Nach § 5 Abs. 4 hat der Arbeitgeber für Altersteilzeitbeschäftigte zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge gem. § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b AltTZG zu entrichten. Nach dieser Regelung muss der Arbeitgeber für 80 v. H. des Regelarbeitsentgelts (siehe § 5 Abs. 1 Satz 1) die vollen Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung (2012: 19,6 v. H.) zahlen. Dabei dürfen die 80 v. H. des Regelarbeitsentgelts nicht höher sein als die Differenz von 90 v. H. der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (2012: Ost: 4.800 Euro) und

dem Regelarbeitsentgelt. Diesen zusätzlichen Beitrag trägt der Arbeitgeber allein (§ 168 Abs. 1 Nr. 6 SGB VI).

Beispiel 1:

(vereinfachte Form, fiktiv gewählte Beträge)
Vollzeitentgelt 3.000 Euro,
Regelarbeitsentgelt 1.500 Euro
Beitragsatz gesetzliche Rentenversicherung 2012: 19,6 v. H.
Beitragsbemessungsgrenze (BBG) Ost 2012: 4.800 Euro

Regelarbeitsentgelt	1.500 Euro
Berechnung des Höchstbetrags:	
90 v. H. der BBG (4 800 Euro)	
abzgl. Regelarbeitsentgelt	2.820 Euro
80 v. H. des Regelarbeitsentgelts	<u>1.200 Euro</u>
niedrigerer Betrag ist Bemessungsgrundlage	
zusätzlicher Beitrag = 19,6 v. H.	235,20 Euro

Beispiel 2:

(vereinfachte Form, fiktiv gewählte Beträge)
Vollzeitentgelt 5.500 Euro,
Regelarbeitsentgelt 2.750 Euro
Beitragsatz gesetzliche Rentenversicherung 2012: 19,6 v. H.
Beitragsbemessungsgrenze (BBG) Ost 2012: 4.800 Euro

Regelarbeitsentgelt	2.750 Euro
Berechnung des Höchstbetrags:	
90 v. H. der BBG (4 800 Euro)	
abzgl. Regelarbeitsentgelt	<u>1.570 Euro</u>
80 v. H. des Regelarbeitsentgelts	2.200 Euro
niedrigerer Betrag ist Bemessungsgrundlage	
zusätzlicher Beitrag = 19,6 v. H.	307,72 Euro

Nur laufend gezahlte Entgeltbestandteile sind bei dem zusätzlichen Rentenversicherungsbeitrag zu berücksichtigen. Das hat zur Folge, dass einmalig gezahltes Entgelt bei der Berechnung der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b AltTZG generell nicht zu berücksichtigen ist.

5.3.2 Von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreite Beschäftigte (§ 5 Abs. 5 TV ATZ LSA)

Für Beschäftigte, die von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit sind, werden entsprechende Zuschüsse zu vergleichbaren Aufwendungen des Beschäftigten bei seiner Versorgungseinrichtung gewährt (vgl. § 4 Abs. 2 AltTZG). Ebenso wie die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge unterliegen auch solche vergleichbaren Aufwendungen nicht der Steuerpflicht und damit auch nicht der Beitragspflicht zur Sozialversicherung.

5.4 Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt

Der Tarifvertrag Altersversorgung (ATV) regelt in § 15 Abs. 2 Satz 2 die Berücksichtigung von Altersteilzeitarbeit wie folgt:

„Wird Altersteilzeit nach dem 31. Dezember 2002 vereinbart, ist - unter Berücksichtigung des Satzes 1 - zusatzversorgungspflichtiges Entgelt während der Altersteilzeitarbeit das 1,8fache der zur Hälfte zustehenden Bezüge nach § 4 TV ATZ zuzüglich derjenigen Bezüge, die in voller Höhe zustehen“.

Mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) habe ich erörtert, dass in den Fällen, in denen Altersteilzeitarbeit auf einer anderen (z. B. landesbezirklichen) tarifvertraglichen Regelung, eine entsprechende Berücksichtigung in der Zusatzversorgung wie nach dem TV ATZ erfolgen müsste. Von dort wurde angeregt, die Berücksichtigung von Altersteilzeitarbeit über eine Änderung der

Ausführungsbestimmungen zu § 64 der Satzung der VBL (VBLS) zu regeln. Im Vorgriff einer solchen Satzungsänderung wurde mir mitgeteilt, dass keine Bedenken bestehen, in Altersteilzeitfällen nach dem TV ATZ LSA bereits so zu verfahren und das 1,8fache der hälftigen Bezüge als Zusatzversorgungspflichtig zu behandeln (vgl. Abschnitt III Nr. 3).

5.5 Abfindungsregelung bei Rentenabschlägen (§ 5 Abs. 6 TV ATZ LSA)

Auf Grund der Regelungen der gesetzlichen Rentenversicherung kann es bei vorzeitiger Inanspruchnahme von Altersrenten zu Rentenabschlägen kommen (vgl. Abschnitt II Nr. 9). Um einen zusätzlichen Anreiz für die Vereinbarung von Altersteilzeitarbeit zu geben, haben die Tarifvertragsparteien in § 5 Abs. 6 für Beschäftigte, die nach Altersteilzeitarbeit wegen vorzeitiger Inanspruchnahme einer Rente Rentenkürzungen zu erwarten haben, die Zahlung einer linear gestaffelten Abfindung von bis zu maximal drei Monatsentgelten vorgesehen. Für je 0,3 v. H. Rentenminderung erhalten Betroffene zum Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses eine Abfindung in Höhe von 5 v. H. der Summe des Entgelts nach § 24 TV-L einschließlich der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, das den Betreffenden im letzten Monat vor dem Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zugestanden hätte, wenn sie mit der bisherigen Arbeitszeit gearbeitet hätten.

Die Abfindung ist steuerpflichtiger Arbeitslohn.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger haben in ihrem gemeinsamen Rundschreiben vom 2. November 2010 zum AltTZG 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. Februar 1990 – 12 RK 20/88; USK 9010, anzusehen sind und sie damit nicht zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung gehören.

Zusatzversicherungsrechtlich 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 LSA)

§ 6 Satz 1 TV ATZ LSA verpflichtet die Beschäftigten, auf die Ausübung von Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten zu verzichten, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten. Eine Ausnahme gilt dann, wenn diese Tätigkeiten innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses bereits ständig ausgeübt wurden. § 6 Satz 2 stellt klar, dass darüber hinaus die bestehenden tariflichen Regelungen über Nebentätigkeiten, also z. B. § 3 Abs. 4 TV-L, zu beachten sind.

7. Urlaub (§ 7 TV ATZ LSA)

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 Beschäftigte von der Arbeits- in die Freistellungsphase wechselt, hat er für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs; ergibt sich ein Bruchteil eines Urlaubstags, ist eine Rundung in entsprechender Anwendung des § 26 Abs. 1 Satz 6 TV-L vorzunehmen.

Ein sich bei Anwendung des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) 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-

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 reduziertem 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 TV-L nicht zulässig.

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

8.1 Anspruch auf Aufstockungsleistungen nach § 5 TV ATZ LSA während krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit

Nach § 8 Abs. 1 Unterabs. 1 werden die Aufstockungsleistungen nach § 5 Abs. 1 und 2 längstens bis zum Ablauf der Fristen für die Zahlung des Krankengeldzuschusses also längstens bis zum Ablauf der 39. Woche der Arbeitsunfähigkeit, gezahlt.

In den Fällen, in denen der Beschäftigte keine Entgeltfortzahlung, sondern nur noch Krankengeld und den Krankengeldzuschuss erhält, liegt kein Nettoentgelt mehr vor, von dem aus auf 83 v. H. des bisherigen Entgelts aufgestockt werden könnte. Deshalb bestimmt § 8 Abs. 1 Satz 2, dass für die Zeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlung der Aufstockungsbetrag in Höhe des kalendertäglichen Durchschnitts des nach § 5 Abs. 1 und Abs. 2 in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten maßgebenden Aufstockungsbetrags zu zahlen ist. Tarifvertraglich ist durch den letzten Halbsatz des § 8 Abs. 1 Satz 2 klargestellt, dass Einmalzahlungen (z. B. Jahressonderzahlung) bei der Berechnung des Durchschnittsbetrags unberücksichtigt bleiben.

Aufstockungsleistungen nach § 5 Abs. 4 (zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung) werden nach Ablauf der Entgeltfortzahlungsfrist von sechs Wochen durch den Arbeitgeber nicht geleistet.

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 AltTZG).

8.2 Arbeitsunfähigkeit im Blockmodell

Im Falle einer über die Entgeltfortzahlungsfrist von sechs Wochen hinausgehenden Erkrankung von Beschäftigten in der Arbeitsphase des Blockmodells kann für diesen Zeitraum kein Wertguthaben im sozialversicherungsrechtlichen Sinne aufgebaut werden, welches von den Beschäftigten in der Freistellungsphase zur Gewährleistung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (§ 7 Abs. 1a SGB IV) in Anspruch genommen werden könnte. Zwar werden auch für die Dauer des Bezugs von Krankengeldzuschüssen nach § 8 Abs. 1 Aufstockungsbeträge nach § 5 Abs. 1 und 2 gezahlt, das führt aber nicht dazu, dass sich ein sozialversicherungsrechtliches Wertguthaben aufbauen kann. Die Tarifvertragsparteien haben deshalb in § 8 Abs. 2 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:

Mit einem Beschäftigten ist die Ableistung von Altersteilzeitarbeit im Blockmodell für die Dauer von insgesamt vier Jahren vom 1. April 2012 bis 31. März 2016 vereinbart worden, wobei der Übertritt von der Arbeits- in die Freistellungsphase am 1. April 2014 erfolgen soll. Der Beschäftigte ist vom 16. Juli 2012 bis 9. September 2012 (= 8 Wochen) und vom 4. März 2013 bis 15. September 2013 (= 28 Wochen) arbeitsunfähig krank (zwei unterschiedliche Krankheiten).

Der über den Entgeltfortzahlungszeitraum von sechs Wochen hinausgehende Zeitraum von insgesamt 24 Wochen (2 Wochen + 22 Wochen =) führt zu einer Verlängerung der Arbeitsphase um die Hälfte dieses Zeitraums, also um zwölf Wochen, und damit zu einem Übertritt in die Freistellungsphase erst am 24. Juni 2014. Der Beendigungszeitpunkt für das Altersteilzeitarbeitsverhältnis bleibt mit dem 31. März 2016 unverändert.

8.3 Ruhen der Aufstockungsleistungen

Der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen ruht während der Zeit, in der der Beschäftigte eine unzulässige Nebentätigkeit im Sinne des § 6 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 Abs. 3 knüpft insoweit an die Regelung des § 5 Abs. 3 und 4 des AltTZG 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 LSA)

9.1 Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

In den Absätzen 1 und 2 des § 9 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 63. und des 67. Lebensjahres sein.

Darüber hinaus endet das Arbeitsverhältnis bereits vor Erreichen dieses Zeitpunkts, wenn der Beschäftigte eine der in § 9 Abs. 2 Buchst. b aufgeführten Renten wegen Alters oder eine der dort aufgeführten sonstigen Leistungen tatsächlich bezieht.

Ferner endet es nach § 9 Abs. 2 Buchst. a zu dem Zeitpunkt, zu dem der Beschäftigte eine Altersrente oder eine der dort aufgeführten vergleichbaren Leistungen ohne Inkaufnahme von Rentenabschlägen beanspruchen könnte. Für die Feststellung des Zeitpunkts, ab dem der Beschäftigte eine Altersrente ohne Inkaufnahme von Rentenabschlägen beanspruchen könnte, kommt es auf die Art der in Betracht kommenden Altersrente und auf den Geburtsmonat des Beschäftigten an.

Ich bitte Sie, vor Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses den Betroffenen an den zuständigen Rentenversicherungsträger zu verweisen, um eine Auskunft über den für ihn maßgebenden Zeitpunkt, von dem an eine Altersrente ohne Rentenabschläge oder ggf. auch mit Rentenabschlägen beansprucht werden kann, einzuholen.

9.1.1 Regelaltersrente (§ 35, § 235 SGB VI)

Versicherte haben Anspruch auf Regelaltersrente, wenn sie die allgemeine Wartezeit von fünf Jahren (§ 50 SGB VI) erfüllt und die Regelaltersgrenze (65 Jahre) erreicht haben. Durch das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz vom 20. April 2007 (BGBl. I S. 554) wird die Regelaltersgrenze stufenweise von 65 auf 67 Jahre angehoben. Der erste von der Anhebung betroffene Jahrgang ist der Jahrgang 1947 – zunächst mit einem Monat. Die Regelaltersgrenze beträgt für den Jahrgang 1947 65 Jahre und einen Monat. Für den Jahrgang 1948 65 Jahre und zwei Monate u. s. w. Ab dem Jahrgang 1959 erfolgt die Anhebung in Zweimonatsschritten. Versicherte, die 1964 oder später geboren sind, müssen in der Regel bis zum 67. Lebensjahr arbeiten.

9.1.2 Altersrente für langjährig Versicherte (§ 36, § 236 SGB VI)

Die Altersrente für langjährig Versicherte können Versicherte, die vor dem 1. Januar 1949 geboren sind, in Anspruch nehmen, wenn sie das 65. Lebensjahr vollendet und die Wartezeit von 35 Jahren erfüllt haben. Eine vorzeitige Inanspruchnahme – unter Inkaufnahme von Rentenabschlägen - ist nach Vollendung des 63. Lebensjahres möglich.

Durch das RV - Altersgrenzenanpassungsgesetz vom 20. April 2007 (BGBl. I S. 554) wird die Altersgrenze für nach dem 31. Dezember 1948 geborene Versicherte stufenweise vom 65. auf das 67. Lebensjahr angehoben.

9.1.3 Altersrente für schwerbehinderte Menschen (§ 37, § 236a SGB VI)

Die Altersrente für schwerbehinderte Menschen können Versicherte in Anspruch nehmen, wenn sie das 63. Lebensjahr vollendet, die Wartezeit von 35 Jahren erfüllt haben, bei Beginn der Altersrente als schwerbehinderte Menschen nach § 2 Abs. 2 SGB IX anerkannt sind und wenn sie vor dem 1. Januar 1952 geboren sind. Die vorzeitige Inanspruchnahme dieser Altersrente ist ab dem 60. Lebensjahr unter Inkaufnahme von Rentenabschlägen (max. 10,8 v. H.) möglich.

Durch das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz vom 20. April 2007 (BGBl. I S. 554) wird die Altersgrenze für Versicherte die nach dem 31. Dezember 1951 geboren sind, stufenweise von 63 auf 65 Jahre angehoben. Künftig steht die Rente für schwerbehinderte Menschen Versicherten erst nach Vollendung des 65. Lebensjahres zu.

Die Altersgrenze für die vorzeitige Inanspruchnahme wird von 60 auf 62 Jahre angehoben.

Schwerbehinderte Menschen, die vor dem 17. November 1950 geboren sind und am 16. November 2000 anerkannt schwerbehindert oder nach dem am 31. Dezember 2000 geltenden Recht berufsunfähig oder erwerbsunfähig waren, können bereits mit 60 Jahren ohne Abschläge in Rente gehen.

Nach § 9 Abs. 2 Buchst. a endet das Altersteilzeitarbeitsverhältnis zu dem Zeitpunkt, zu dem der Beschäftigte eine abschlagsfreie Altersrente beanspruchen kann. Zu den hier erfassten Altersrenten gehört auch die Altersrente für schwerbehinderte Menschen nach § 236 a SGB VI. 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 tariflichen 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 – Beschäftigte 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 sachgerechter, das Arbeitsverhältnis (ähnlich der Regelung in § 33 Abs. 2 TV-L) mit Ablauf desjenigen Kalendermonats enden zu lassen, in dem der Bescheid über die (den Bezug einer abschlagsfreien Altersrente ermöglichende) Schwerbehinderung zugestellt worden ist.

In den vorstehenden Ausführungen habe ich auszugsweise dargelegt, dass insbesondere der Anspruch auf diese Rentenart von der Erfüllung vielfältiger Faktoren (z. B. Zugangsaltersgrenze abhängig vom Geburtsjahr, Zeitpunkt der Anerkennung der Schwerbehinderung u. a.) bestimmt wird und weise nachdrücklich auf meine Bitte auf Einholung einer Rentenauskunft hin (vgl. 9.1).

Bei der Regelung in § 9 Abs. 2 Buchst. a, wonach das Altersteilzeitarbeitsverhältnis u. a. mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat endet, für den der Beschäftigte eine Rente wegen Alters in Anspruch nehmen kann, handelt es sich um eine Zweckbefristung gemäß § 21, § 15 Abs. 2 TzBfG. Diese ist nicht wegen Fehlens eines sachlichen Grundes unwirksam. Das ergibt sich aus einer entsprechenden Anwendung des § 8 Abs. 3 AltTZG. Das durch den TV ATZ LSA zwingend vorgeschriebene Ausscheiden des Beschäftigten vor Erreichen der Regelaltersgrenze von 65 bzw. 67 Jahren führt bei einer Altersrente wegen Schwerbehinderung nicht zu einer unzulässigen Benachteiligung gemäß § 81 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 Satz 1 SGB IX. Es tritt keine Benachteiligung der schwerbehinderten Beschäftigten gegenüber nicht schwerbehinderten Beschäftigten ein, weil keine weitergehenden Rentenansprüche durch eine spätere Renteninanspruchnahme (Altersteilzeitarbeit bis zum 65. bzw. 67. Lebensjahr) erworben werden können (BAG vom 18. November 2003 - 9 AZR 122/03 - und vom 27. April 2004 - 9 AZR 18/03).

9.1.4 Altersrente für Frauen (§ 237a SGB VI)

Versicherte Frauen haben Anspruch auf Altersrente, wenn Sie vor dem 1. Januar 1952 geboren sind, das 65. Lebensjahr vollendet haben und nach Vollendung des 40. Lebensjahres mehr als zehn Jahre Pflichtbeiträge für eine versicherte Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit entrichtet und die Wartezeit von 15 Jahren erfüllt haben. Die Altersgrenze von ursprünglich 60 Jahren wurde durch das Rentenreformgesetz 1999 vom 16. Dezember 1997 (BGBl. I S. 2998) stufenweise auf das 65. Lebensjahr angehoben. Für alle versicherten Frauen, die nach dem 30. November 1944 geboren sind, beträgt die maßgebende Altersgrenze 65 Jahre. Eine vorzeitige Inanspruchnahme der Altersrente für Frauen bleibt für die vor dem 1. Januar 1952 geborenen Frauen ab dem 60. Lebensjahr unter Inkaufnahme von Rentenabschlägen möglich. Frauen, die nach dem 31. Dezember 1951 geboren sind, können diese Rente nicht mehr in Anspruch nehmen.

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

Versicherte, die vor dem 1. Januar 1952 geboren sind und nach Vollendung eines Lebensalters von 58 Jahren und sechs Monaten insgesamt 52 Wochen arbeitslos waren oder für mindestens 24 Monate Altersteilzeitarbeit geleistet haben, können eine Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit in Anspruch nehmen. Die Altersgrenze für die vorzeitige Inanspruchnahme wurde für Versicherte, die nach dem 31. Dezember 1945 geboren sind, von 60 auf 63 Jahre angehoben.

Versicherte, die nach dem 31. Dezember 1951 geboren sind, können diese Altersrente nicht mehr in Anspruch nehmen.

9.1.6 Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

Wird eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit zuerkannt, endet das Altersteilzeitarbeitsverhältnis nicht nach § 9 Abs. 2, weil es sich hierbei nicht um eine Rente wegen Alters handelt. Das Arbeitsverhältnis und somit auch das Altersteilzeitarbeitsverhältnis kann jedoch nach den allgemeinen Regelungen in § 33 TV-L enden.

9.2 Störfall

§ 9 Abs. 3 enthält eine spezielle Regelung für den Fall, dass das Altersteilzeitverhältnis eines Beschäftigten, das im Blockmodell durchgeführt wird, vorzeitig endet. In diesen Fällen erfolgt eine Nachzahlung in der Weise, dass der Beschäftigte den Unterschiedsbetrag erhält zwischen dem Entgelt nach § 4 einschließlich der Leistungen nach § 5 und denjenigen Entgelten, die er für den Zeitraum seiner tatsächlichen Beschäftigung erhalten hätte, wenn kein Altersteilzeitarbeitsverhältnis begründet worden wäre. Entsprechend ist in den Fällen zu verfahren, in denen ein degressives Teilzeitmodell vereinbart wurde, dass am Ende eine Phase der Freistellung von der Arbeit enthält (vgl. Bsp. in Abschn. II Nr. 3.2).

Bei der Berechnung des Unterschiedsbetrags sind allerdings die zusätzlichen Beiträge zur Rentenversicherung nach § 5 Abs. 4 nicht zu berücksichtigen (vgl. Urteil des BAG vom 18. November 2003 - 9 AZR 270/03).

Beispiel 1:

Ursprünglich wurde Altersteilzeitarbeit im Blockmodell für zwei Jahre (zwölf Monate Arbeitsphase und zwölf Monate Freistellungsphase) vereinbart. Das Teilzeitbruttoentgelt beträgt 1.500 Euro. Die Aufstockungsbeträge nach § 5 Abs. 1 und 2 TV ATZ LSA betragen 487,09 Euro. Nach sechs Monaten Arbeitsphase tritt der Störfall ein.

Der Beschäftigte hat Anspruch auf ein Guthaben in folgender Höhe:

<i>Entgelt für tatsächlich geleistete Arbeit</i>	<i>6 x 3.000,00 € =</i>	<i>18.000,00 €</i>
<i>Erhaltenes Teilzeitbruttoentgelt</i>	<i>6 x 1.500,00 € =</i>	<i>9.000,00 €</i>
<i>Aufstockungsbeträge</i>		
<i>§ 5 Abs. 1 und 2 TV ATZ LSA</i>	<i>6 x 487,09 € =</i>	<i>2.922,55 €</i>
<i>Insgesamt erhaltene Leistungen während der Altersteilzeitarbeit</i>		<i>11.922,55 €</i>
<i>Verbleiben als Guthaben</i>		<i>6.077,45 €</i>

Die Beschäftigten haben auch dann einen Anspruch auf eine Ausgleichsleistung nach § 9 Abs. 3 TV ATZ LSA, wenn sie sich bereits in der Freistellungsphase des Blockmodells befinden. Bei der Gegenüberstellung der erhaltenen bzw. zustehenden Leistungen ist der gesamte Zeitraum der Altersteilzeitarbeit zu berücksichtigen. Dabei ist das ohne Altersteilzeitarbeit zustehende Arbeitsentgelt aus der gesamten Arbeitsphase zu vergleichen mit allen – während der gesamten Altersteilzeitarbeit – erhaltenen Leistungen (Entgelt nach § 4 TV ATZ LSA und Aufstockungsbeträge nach § 5 Abs. 1 und Abs. 2 TV ATZ LSA). So auch das BAG in seinem Urteil vom 14. Oktober 2003 – 9 AZR 146/03.

Beispiel 2:

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

<i>Entgelt für tatsächlich geleistete Arbeit</i>	<i>12 x 3.000,00 € =</i>	<i>36.000,00 €</i>
<i>Erhaltenes Teilzeitbruttoentgelt</i>	<i>22 x 1.500,00 € =</i>	<i>33.000,00 €</i>
<i>Aufstockungsbeträge</i>		
<i>§ 5 Abs. 1 und 2 TV ATZ LSA</i>	<i>22 x 487,09 € =</i>	<i>10.716,01 €</i>
<i>Insgesamt erhaltene Leistungen während der Altersteilzeitarbeit</i>		<i>43.716,01 €</i>
<i>Verbleiben als Guthaben</i>		<i>0,00 €</i>

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

10. Mitwirkungspflicht (§ 10 TV ATZ LSA)

§ 10 TV ATZ LSA enthält Regelungen zu den Mitwirkungspflichten und den Folgen der Verletzung dieser Pflichten durch die Beschäftigten. Die Beschäftigten sind verpflichtet, sie betreffende Verhältnisse, die für den Anspruch auf Aufstockungsleistungen erheblich sind, dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Dies gilt in besonderem Maße auch während der Freistellungsphase im Blockmodell. Die Regelungen des § 10 TV ATZ LSA knüpfen an die Bestimmungen des § 11 AltTZG über Mitwirkungspflichten der Beschäftigten an.

11. Inkrafttreten, Geltungsdauer (§ 11 TV ATZ LSA)

Ab 1. April 2012 ist der Abschluss und der rechtswirksame Beginn von Altersteilzeitarbeitsverhältnissen auf der Grundlage des TV ATZ LSA möglich. Letztmalig kann ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis im Dezember 2016 abgeschlossen werden. In diesen Fällen ist zu beachten, dass das Altersteilzeitarbeitsverhältnis vor dem 1. Januar 2017 rechtswirksam beginnt. Insofern verweise ich auf Abschnitt II Nr. 2.4.

III. Steuer-, sozial- und zusatzversorgungsrechtliche Fragen

1. Steuerrechtliche Beurteilung

Die Aufstockungsbeträge nach § 5 TV ATZ LSA sind gemäß § 3 Nr. 28 EStG steuer- und damit auch sozialversicherungs- und zusatzversorgungsfrei. Die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit gilt für die gesamten Aufstockungsbeträge, auch soweit sie die im AltTZG genannten Mindestbeträge überschreiten.

Die steuerfreien Aufstockungsbeträge nach § 5 Abs. 1 und 2 TV ATZ LSA 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 Beschäftigten sind gemäß § 56 EStDV i. V. m. § 46 Abs. 2 Nr. 1 EStG verpflichtet, eine Einkommensteuererklärung abzugeben. Die Aufstockungsbeträge sind in der Einkommensteuererklärung anzugeben. Bei der Veranlagung durch das Finanzamt kann es zu Steuernachforderungen kommen.

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

Auf Grund der Systematik im TV ATZ LSA wirken sich auf der Lohnsteuerkarte eingetragene Freibeträge für die Beschäftigten nicht aus, sie erhöhen zwar das individuelle Netto, nicht aber den 83 v. H. Nettobetrag und führen so nicht zu einem höheren Auszahlungsbetrag. Es ist deshalb für die Beschäftigten günstiger den Freibetrag erst bei der Einkommensteuerveranlagung geltend zu machen. Es ist nicht rechtsmissbräuchlich, wenn der Arbeitnehmer zu Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses einen bisher auf der Lohnsteuerkarte eingetragenen Steuerfreibetrag streichen lässt.

2. Allgemeines zur Beitragsentrichtung und zum Versicherungsschutz in der Sozialversicherung

Zu den sozialversicherungsrechtlichen Folgen der Altersteilzeitarbeit wird auf das gemeinsame Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger vom 2. November 2010 verwiesen.

Der hälftige Arbeitgeberanteil an den Beiträgen zur gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung richtet sich nach der Höhe des nach § 4 TV ATZ LSA zustehenden Teilzeitentgelts (ohne Aufstockungsbetrag). Dies gilt auch für den hälftigen Arbeitgeberanteil zur

Rentenversicherung; darüber hinaus hat der Arbeitgeber aber zusätzlich den aus § 5 Abs. 4 TV ATZ LSA sich ergebenden weiteren Rentenversicherungsbeitrag alleine zu tragen, auf Abschnitt II Nr. 5.3 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, die nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung bis zum Beginn der Altersteilzeitarbeit befreit waren und deren Jahresentgelt auf Grund der Altersteilzeitarbeit nicht mehr die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreitet, unterliegen von dem Tag an, von dem an die Altersteilzeitarbeit beginnt, der Krankenversicherungspflicht. Diese Beschäftigten können sich jedoch auf Antrag gem. § 8 Abs. 1 Nr. 3 SGB V von der Krankenversicherungspflicht befreien lassen, wenn sie mindestens seit fünf Jahren wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei in der gesetzlichen Krankenversicherung sind. Der Antrag ist nach § 8 Abs. 2 SGB V innerhalb von drei 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. Juli 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 Beschäftigte 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.

Mit Urteil vom 25. August 2004 - B 12 KR 22/02 R - hat das Bundessozialgericht entschieden, dass während der Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell die Bemessung der Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung nach dem ermäßigten Beitragssatz gem. § 243 Abs. 1 SGB V zu erfolgen hat.

Für die Bemessung des Beitragszuschusses des Arbeitgebers zur privaten Krankenversicherung ergeben sich gem. § 257 Abs. 2 Sätze 2 und 3 SGB V entsprechende Folgerungen. Für Personen, die bei Mitgliedschaft in einer Krankenkasse keinen Anspruch auf Krankengeld hätten, sind bei der Berechnung des Zuschusses neun Zehntel des maßgeblichen durchschnittlichen allgemeinen Beitragssatzes anzusetzen (höchstens allerdings die Hälfte des Betrages, den der Beschäftigte für seine Krankenversicherung zu zahlen hat).

2.1.2 Zuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag

Der Zuschuss des Arbeitgebers zum Krankenversicherungsbeitrag nach § 257 SGB V, der sich während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nach der Höhe des nach § 4 TV ATZ LSA zustehenden (also grundsätzlich halbierten) Entgelts 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. Beschäftigte, 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. Beschäftigte, 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.

Waren freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Beschäftigte 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 Beschäftigten 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 Beschäftigten in Altersteilzeitarbeit ebenfalls keinerlei Besonderheiten.

3. Zusatzversorgung

Sonderregelungen zur Berücksichtigung der Altersteilzeitarbeit im Rahmen der Betriebsrente des öffentlichen Dienstes sind in § 15 Abs. 2 Satz 2 ATV sowie den Protokollnotizen zu diesen Vorschriften enthalten. Beschäftigte, die Altersteilzeitarbeit leisten, werden so gestellt, als würden sie mit 90 v. H. ihrer bisherigen Arbeitszeit weiterbeschäftigt werden (§ 3 Abs. 1 Unterabsatz 2 TV ATZ LSA).

Die Beitragsleistung/Umlage wird 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 LSA) 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 in § 15 Abs. 2 Satz 2 ATV wurde durch den Änderungstarifvertrag Nr. 2 vom 12. März 2003 eingefügt.

Bei zusatzversorgungsrechtlichen Fragen bitte ich Sie, die Beschäftigten an die im Regelfall zuständige Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder in Karlsruhe zu verweisen.

1. Beispiel zu Abschnitt II Nr. 5.2.5

Vereinfachtes Beispiel mit fiktiven Beträgen

Basisjahr 2012, Steuerklasse IV, bisheriges Bruttoarbeitsentgelt 3.000 €, gesetzlich kranken- und pflegeversichert, Altersteilzeit im Blockmodell

Altersteilzeit		Vollbeschäftigung	
ATZ Bruttoentgelt gemäß § 4 TV ATZ LSA	1.500,00 €	Vollzeitentgelt	3.000,00 €
sozialversicherungspflichtiger Teil der Umlage zur VBL	13,70 €		
Regelarbeitsentgelt gemäß § 5 Abs. 1 TV ATZ LSA	1.513,70 €		
abzgl. Lohnsteuer	104,50 €	abzgl. Lohnsteuer	470,75 €
abzgl. Solidaritätszuschlag	4,70 €	abzgl. Solidaritätszuschlag	25,89 €
abzgl. AN RV	148,34 €	abzgl. AN RV	294,00 €
abzgl. AN AV	22,71 €	abzgl. AN AV	45,00 €
abzgl. AN KV	124,12 €	abzgl. AN KV	246,00 €
abzgl. AN PV	14,76 €	abzgl. AN PV	29,25 €
Individuelles Nettoentgelt	1.080,87 €	fiktiver Nettobetrag gemäß § 5 Abs.2 und 3 TV ATZ LSA	1.889,11€
		davon 83 v. H.	1.567,96 €
1. Aufstockung gemäß § 5 Abs. 1 TV ATZ LSA i. H. v. 20 v. H. des Regularbeitsentgelts	302,74 €		
2. Aufstockung gemäß § 5 Abs. 2 TV ATZ LSA auf 83 v. H. des fiktiven Nettobetrages	184,35 €		
Summe Nettoentgelt	1.567,96 €		
abzgl. AN VBL	54,00 €		
Auszahlungsbetrag	1.513,96 €		

2. Beispiel zu Abschnitt II Nr. 5.2.5

Vereinfachtes Beispiel mit fiktiven Beträgen

Basisjahr 2012, Steuerklasse III, bisheriges Bruttoarbeitsentgelt 5.500 €, privat kranken- und pflegeversichert, Beitrag zur privaten KV i. H. v. 335,76 € und zur privaten PV i. H. v. 30,72 €, Altersteilzeit im Blockmodell

Altersteilzeit		Vollbeschäftigung	
ATZ Bruttoentgelt gemäß § 4 TV ATZ LSA	2.750,00 €	Vollzeitentgelt	5.500,00 €
sozialversicherungspflichtiger Teil der Umlage zur VBL	36,20 €		
Regelarbeitsentgelt gemäß § 5 Abs. 1 TV ATZ LSA	2.786,20 €		
abzgl. Lohnsteuer	190,66 €	abzgl. Lohnsteuer	879,66 €
abzgl. Solidaritätszuschlag	5,73 €	abzgl. Solidaritätszuschlag	48,38 €
abzgl. AN RV	273,05 €	abzgl. AN RV	470,40 €
abzgl. AN AV	41,79 €	abzgl. AN AV	72,00 €
abzgl. AN KV	0,00 €	abzgl. Zuschuss AG zur KV	167,88 €
abzgl. AN PV	0,00 €	abzgl. AN PV	15,36 €
individuelles Nettoentgelt	2.238,77 €	fiktiver Nettobetrag gemäß § 5 Abs.2 und 3 TV ATZ LSA	3.846,32€
		davon 83 v. H.	3.192,45 €
1. Aufstockung gemäß § 5 Abs. 1 TV ATZ LSA i. H. v. 20 v. H. des Regularbeitsentgelts	557,24 €		
2. Aufstockung gemäß § 5 Abs. 2 TV ATZ LSA auf 83 v. H. des fiktiven Nettobetrages	396,44 €		
Summe Nettoentgelt	3.192,45 €		
zzgl. Zuschuss AG zur KV	167,88 €		
zzgl. Zuschuss AG zur PV	15,36 €		
abzgl. AN VBL	99,00 €		
Auszahlungsbetrag	3.276,69 €		

Beispiel zu Abschnitt II Nr. 5.2.7

Vereinfachtes Beispiel mit fiktiven Beträgen

Basisjahr 2012, Steuerklasse IV, bisheriges Bruttoarbeitsentgelt 3.000 €, 50 € steuerfreie Zeitzuschläge, 300 € Entgelt für Bereitschaftsdienst, 200 € Entgelt für Rufbereitschaft, davon 125 € für während der Rufbereitschaft angefallenen Arbeit, gesetzlich kranken und pflegeversichert, Altersteilzeit im Blockmodell, Arbeitsphase des Blockmodells

Altersteilzeit		Vollbeschäftigung	
ATZ Bruttoentgelt gemäß § 4 TV ATZ LSA	1.500,00 €	Vollzeitentgelt	3.000,00 €
sozialversicherungspflichtiger Teil der Umlage zur VBL	13,70 €		
Regelarbeitsentgelt gemäß § 5 Abs. 1 TV ATZ LSA	1513,70 €		
Entgelt für Bereitschaftsdienst	300,00 €	Entgelt für Bereitschaftsdienst	300,00 €
Entgelt für Rufbereitschaft (ohne angefallene Arbeit)	75,00 €	Entgelt für Rufbereitschaft (ohne angefallene Arbeit)	75,00 €
abzgl. Lohnsteuer	192,75 €	abzgl. Lohnsteuer	575,91 €
abzgl. Solidaritätszuschlag	10,60 €	abzgl. Solidaritätszuschlag	31,67 €
abzgl. AN RV	185,09 €	abzgl. AN RV	330,75 €
abzgl. AN AV	28,33 €	abzgl. AN AV	50,63 €
abzgl. AN KV	154,87 €	abzgl. Zuschuss AG zur KV	276,75 €
abzgl. AN PV	23,14 €	abzgl. AN PV	41,43 €
individuelles Nettoentgelt	1.280,22 €	fiktiver Nettobetrag gemäß § 5 Abs.2 und 3 TV ATZ LSA	2.067,86 €
		davon 83 v. H.	1.716,33 €
1. Aufstockung gemäß § 5 Abs. 1 TV ATZ LSA i. H. v. 20 v. H. des Regelarbeitsentgelts	302,74 €		
2. Aufstockung gemäß § 5 Abs. 2 TV ATZ LSA auf 83 v. H. des fiktiven Nettobetrages	133,36 €		
Summe Nettoentgelt	1.716,33 €		
Berechnung des Auszahlungsbetrages			
ATZ Bruttoentgelt gemäß § 4 TV ATZ LSA	1.500,00 €		
Entgelt für Bereitschaftsdienst	300,00 €		
Entgelt für Rufbereitschaft	200,00 €		
abzgl. Lohnsteuer	221,58 €		
abzgl. Solidaritätszuschlag	12,18 €		
abzgl. AN RV	197,34 €		
abzgl. AN AV	30,21 €		
abzgl. AN KV	165,12 €		
abzgl. AN PV	19,63 €		
tatsächliches Nettoentgelt	1.353,94 €		
zzgl. Aufstockungsbeträge	436,10 €		
zzgl. steuerfreie Zeitzuschläge	50,00 €		
abzgl. AN VBL	64,00 €		
Auszahlungsbetrag	1.776,04 €		

Arbeitsvertragsmuster für die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

Zwischen

.....
vertreten durch (Arbeitgeber)

und

Herrn/Frau

wohnhaft in (Tarifbeschäftigte/r)

wird zum Arbeitsvertrag vom auf der Grundlage

- a) des Altersteilzeitgesetzes vom 23. Juli 1996 (BGBl. I S. 1078),
- b) des Tarifvertrages zur Regelung der Altersteilzeitarbeit im Bereich der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts (TV ATZ LSA) vom 24. Januar 2012

in der jeweils geltenden Fassung folgender

Änderungsvertrag

geschlossen.

§1

Das Arbeitsverhältnis wird nach Maßgabe der folgenden Vereinbarungen ab als Altersteilzeitarbeitsverhältnis fortgeführt.

Das Arbeitsverhältnis endet unbeschadet des § 9 Abs. 2 TV ATZ LSA am

§2

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt Stunden (Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 3 Abs. 1 TV ATZ LSA); sie wird geleistet

im Blockmodell
Arbeitsphase vom bis

Freistellungsphase vom bis

im Teilzeitmodell

§ 3

Für die Anwendung dieses Vertrages gilt der TV ATZ LSA in seiner jeweils geltenden Fassung.

§ 4

Der/die Tarifbeschäftigte ist verpflichtet, im Rahmen der Notwendigkeiten in der Dienststelle zusätzliche Arbeitsstunden zu leisten.

§ 5

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages einschließlich der Vereinbarung von Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

.....
Ort, Datum

.....
(Für den Arbeitgeber)

.....
(Tarifbeschäftigte/r)

Checkliste für Altersteilzeitarbeit

Voraussetzungen:

1. Beschäftigungsverhältnis im Geltungsbereich des TV-L,
2. Vollendung des 55. Lebensjahres,
3. in den letzten fünf Jahren an mindestens 1080 Kalendertagen in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) gestanden,
4. keine entgegenstehenden dringende dienstliche oder betriebliche Gründe,
5. Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des SGB III sein,
6. Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss vor dem 1. Januar 2017 beginnen.

Wichtig:

- Tarifbeschäftigte auf Renten-, VBL- und Krankenkassenauskunft hinweisen,
- Merkblatt aushändigen und unterschreiben lassen,
- Antragsformular aushändigen,
- Bescheinigung der Deutschen Rentenversicherung Bund/Deutschen Rentenversicherung Mitteldeutschland liegt vor,
- Termin für die Vollrente (Rente ohne Abschläge) oder abschlagsgeminderte Rente (auf Wunsch der Tarifbeschäftigten) steht fest.

Musterantrag

 Name, Vorname

 Stellenzeichen

Dienststelle

über

Antrag auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nach dem Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit im Bereich der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts (TV ATZ LSA) vom 24. Januar 2012 auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes in der jeweils geltenden Fassung

Sehr geehrte,

ich möchte ab dem ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis vereinbaren. Über meine rentenversicherungsrechtlichen Ansprüche habe ich mich bei der Deutschen Rentenversicherung Bund (ehemalige Angestellte) bzw. Deutschen Rentenversicherung Mitteldeutschland (ehemalige Arbeiter/-innen) informiert/noch nicht informiert. Eine Bestätigung des Rentenversicherungsträgers über den Zeitpunkt der Inanspruchnahme einer Rente aus der Sozialversicherung habe ich diesem Antrag beigefügt/reiche ich nach.

Ab dem kann ich eine ungeminderte

- Regelaltersrente
 Altersrente für

in Anspruch nehmen, bzw. ich nehme eine geminderte Rente ab dem mit einer Kürzung von% in Anspruch.

Ich möchte die Altersteilzeitarbeit im Teilzeitmodell/Blockmodell in Anspruch nehmen.

Bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) habe ich mich informiert/noch nicht informiert. Eine Vorabrentenauskunft der VBL liegt mir vor/erhalte ich noch.

Das Informationsblatt für Tarifbeschäftigte wurde mir ausgehändigt und zur Kenntnis genommen. Weitere Fragen bestehen meinerseits nicht mehr.

 (Unterschrift der/des Tarifbeschäftigten)

Merkblatt für Tarifbeschäftigte

Sie möchten ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis vereinbaren?

Bitte klären Sie vor der Antragstellung mit Ihrer zuständigen Rentenversicherung sowie der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) Ihre persönlichen Voraussetzungen und Rentenansprüche.

Ansprechpartner sind die örtlichen Beratungsstellen der Deutschen Rentenversicherung Bund (für ehemalige Angestellte) sowie der Deutschen Rentenversicherung Mitteldeutschland (für ehemalige Arbeiterinnen und Arbeiter) und für die Zusatzversorgung die VBL in 76128 Karlsruhe.

Ebenfalls klären Sie bitte mit Ihrer zuständigen Krankenkasse den auf Grund des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses veränderten Versicherungsumfang (z. B. Höhe des Krankengeldes) ab.

Ihre Dienststelle kann keine Auskünfte über renten-, zusatzversorgungs-, sozialversicherungs- und steuerrechtliche Fragen (steuerliche Berücksichtigung der Aufstockungsbeträge bei der Einkommenssteuererklärung) geben. Hingewiesen wird jedoch darauf, dass es bei der Veranlagung durch das Finanzamt zu Steuernachforderungen kommen kann, weil die steuerfreien Aufstockungsbeträge dem steuerlichen Progressionsvorbehalt unterliegen.

Von dem vorstehenden Merkblatt habe ich Kenntnis genommen.

(Datum/ Ort)

(Unterschrift der/des Tarifbeschäftigten)

Herrn/ Frau

Ihr Antrag auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

Sehr geehrte/r,

Sie möchten Altersteilzeitarbeit in Anspruch nehmen. Dies ist nach dem Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit im Bereich der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts (TV ATZ LSA) vom 24. Januar 2012 in der jeweils geltenden Fassung möglich, wenn Sie die dort genannten Voraussetzungen erfüllen und insbesondere der Beginn Ihrer künftigen Rentenzahlung sich nahtlos an das Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses anschließt. Dies ist deswegen besonders wichtig, damit Ihnen keine finanziellen Nachteile - insbesondere bei der Rente und der Zusatzversorgung - entstehen.

Die Rentenversicherungsträger bestätigen Ihnen die frühestmöglichen Termine für die Inanspruchnahme der ungeminderten Rente in einer besonderen Bescheinigung zur Vorlage bei Ihrer Dienststelle. Dies ist deswegen wichtig, weil es auch die Möglichkeit einer früheren Rente (z. B. Regelaltersrente, Altersrente für langjährig Versicherte, Altersrente für Frauen und Altersrente für schwerbehinderte Menschen) gibt.

Ebenfalls sollten Sie, um keine unliebsamen Überraschungen zu erleben, sich einen Nachweis oder eine Vorabauskunft der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL), 76128 Karlsruhe, über die Höhe der Leistungen, die Sie mit Eintritt der Rente erhalten werden, beschaffen. Insbesondere berücksichtigen Sie bitte, dass sich durch das Rentenreformgesetz und die damit stufenweise Anhebung der Altersgrenze Änderungen ergeben, die bei einer vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente eine Kürzung der Rentenzahlung auf Dauer bewirken. Aus diesem Grunde ist es besonders wichtig, den Rentenverlauf im Hinblick auf eine möglicherweise vorhandene Vertrauensschutzregelung und eine mögliche Minderung der Höhe des künftigen Rentenbetrages prüfen zu lassen.

Bedenken Sie bitte, dass ein Anspruch auf die Aufstockungsleistungen (Erhöhung des Entgelts auf 83 % des Nettobetrag des bisherigen Entgelts bzw. Aufstockung der Rentenbeiträge auf 80 % des Regelentgelts) nach dem Tarifvertrag nicht während der Zeit besteht, in der Sie eine unzulässige Nebenbeschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit ausüben. Darüber hinaus können Sie keine Aufstockungsleistungen beanspruchen, wenn Sie Mehrarbeit oder Überstunden leisten, die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV (400,- € monatlich) überschreiten oder Sie Anspruch auf Kranken-, Verletzten-, Übergangs- oder Versorgungskrankengeld haben.

Bei Ihrem Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss es sich um ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis handeln. Ihr Beschäftigungsumfang darf auch während der Altersteilzeitarbeit nicht geringfügig sein.

Im Falle einer lang andauernden Arbeitsunfähigkeit werden Ihnen längstens bis zum Ablauf der Fristen für die Zahlung von Entgelt im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss, zz. bis zu 39 Wochen gem. § 22 TV-L) die Bezüge in Höhe von 83 % des Nettobetrag des bisherigen Arbeitsentgelts weitergezahlt. Bei einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als sechs Wochen verlängert sich die Arbeitsphase um die Hälfte des Zeitraums, der sechs Wochen übersteigt. Dadurch verkürzt sich im gleichen Umfang die Freistellungsphase.

Die Aufstockungsbeiträge für die Rentenversicherung werden Ihnen bis zu einem Zeitraum von sechs Wochen weitergezahlt. Sollte infolge einer länger andauernden Krankheit der Anspruch auf eine Rente nicht zum vertraglich festgelegten Zeitpunkt erreicht werden, wird das Altersteilzeitarbeitsverhältnis interessengerecht angepasst.

Berücksichtigen Sie bitte auch, dass die Aufstockungsleistungen zwar steuer- und sozialversicherungsfrei sind (§ 3 Nr. 28 des Einkommensteuergesetzes - EStG), aber eine mögliche Nachversteuerung der Aufstockungsbeträge eintreten kann, weil diese gemäß § 32 b Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe g EStG dem Progressionsvorbehalt unterliegen. Dies bedeutet, dass es bei der steuerlichen Veranlagung durch das Finanzamt zu Nachforderungen kommen kann.

Als Anlagen füge ich einen Antrag sowie ein Merkblatt bei und bitte Sie, mir die notwendigen Unterlagen einschließlich der entsprechenden Bescheinigung der Deutschen Rentenversicherung Bund/Deutschen Rentenversicherung Mitteldeutschland einzureichen, damit baldmöglichst eine Altersteilzeitvereinbarung abgeschlossen werden kann.

Mit freundlichen Grüßen
im Auftrag

Anlagen:
- Antrag
- Merkblatt

Information über Altersteilzeitarbeit für Tarifbeschäftigte

1. Entgelt:

Mit der Altersteilzeitvereinbarung wird Ihre Arbeitszeit bezogen auf die Gesamtlaufzeit auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit reduziert. Zusätzlich zum Altersteilzeitentgelt gemäß § 4 des Tarifvertrages zur Regelung der Altersteilzeitarbeit im Bereich der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts (TV ATZ LSA), das Ihnen auf Grund der Teilzeitbeschäftigung zusteht, zahlt Ihnen das Land Aufstockungsbeträge gemäß § 5 Abs. 1 und 2 TV ATZ LSA. Durch diese Aufstockungsleistungen erhalten Sie ein Altersteilzeitarbeitsentgelt, das Beschäftigten 83 v. H. des Nettobetrag des bisherigen Arbeitsentgelts sichert.

Die Bezügestelle teilt Ihnen auf Ihre Anfrage vor dem Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung die Höhe des Ihnen zustehenden Altersteilzeitentgelts (ohne Berücksichtigung der sonstigen finanziellen Leistungen – siehe Nr. 6) mit.

Das Land entrichtet für die Dauer der Altersteilzeitarbeit ferner Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung, die auf der Basis 80 v. H. des Regelarbeitsentgelts bemessen werden (jedoch höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze).

Die vom Land gezahlten Aufstockungsleistungen sind gemäß § 3 Nr. 28 des Einkommensteuergesetzes (EStG) steuerfrei. Damit fallen hierfür auch keine Beiträge zur Sozialversicherung und keine Umlage zur Zusatzversorgung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) an.

Allerdings werden die Aufstockungsbeträge auf das Entgelt im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung für die Ermittlung des erhöhten Steuersatzes berücksichtigt, nach dem Ihr übriges steuerpflichtiges Einkommen dann zu versteuern ist (Progressionsvorbehalt gemäß § 32 b Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe g EStG).

Sie sind gemäß § 56 EStDV i. V. m. § 46 Abs. 2 Nr. 1 EStG verpflichtet, eine Einkommensteuererklärung abzugeben. Bei der Veranlagung durch das Finanzamt kann es zu Steuernachforderungen kommen.

2. Entgeltfortzahlung bei Krankheit:

Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit richtet sich der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen nach § 8 TV ATZ LSA.

Danach werden Ihnen bis zu einem Zeitraum von sechs Wochen die Aufstockungsbeträge auf das Entgelt und die Aufstockungsbeiträge an die Rentenversicherung weitergezahlt. Darüber hinaus haben Sie Anspruch auf die Aufstockungsbeträge auf Ihr Entgelt bis zu einem Zeitraum von 39 Wochen.

Bei einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als sechs Wochen verlängert sich die Arbeitsphase um die Hälfte des Zeitraums, der sechs Wochen übersteigt. Im gleichen Umfang verkürzt sich die Freistellungsphase.

Die zusätzlichen Aufstockungsbeiträge an die Rentenversicherung werden allerdings vom Land nach Ablauf von sechs Wochen nicht weitergezahlt.

In der Freistellungsphase des Blockmodells gilt dies allerdings nicht: Da keine Pflicht zur Arbeitsleistung besteht, stehen Ihnen sämtliche Aufstockungsleistungen (auch die zusätzlichen

Beiträge zur Rentenversicherung) unabhängig von der Dauer der Erkrankung (auch länger als 39 Wochen) weiterhin zu.

3. Rentenabschläge und Abfindung:

Grundsätzlich endet das Arbeitsverhältnis und damit auch die Altersteilzeitarbeit zu dem Zeitpunkt, in dem Sie nach Auskunft des für Sie zuständigen Rentenversicherungsträgers Anspruch auf den Bezug einer Altersrente ohne Rentenabschläge haben. Ein späterer Zeitpunkt des Ausscheidens kann mit Ihnen grundsätzlich nicht vereinbart werden. Der frühestmögliche Zeitpunkt des Bezugs einer Altersrente ohne Abschläge hat automatisch das Ende des Arbeitsverhältnisses und damit auch der Altersteilzeitarbeit zur Folge.

Sollte auf Ihren Wunsch ein früherer Zeitpunkt des Rentenbeginns gewählt werden, der zu Rentenabschlägen führt, erhalten Sie eine je nach Höhe der Rentenabschläge gestaffelte einmalige Abfindung (§ 5 Abs. 6 TV ATZ LSA).

Es wird darauf hingewiesen, dass die Kürzung der Rentenzahlung auf Dauer erfolgt und die Abfindung diese Kürzung nicht ausgleichen kann.

4. Nebentätigkeiten:

Gemäß § 6 TV ATZ LSA dürfen Sie während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses keine Beschäftigungen oder selbständige Tätigkeiten ausüben, die den Umfang der geringfügigen Beschäftigung nach § 8 SGB IV (400,- € monatlich) übersteigen.

Dies gilt auch für die Dauer der Freistellungsphase bei Altersteilzeitarbeit im Blockmodell.

Diese Einschränkung gilt dann nicht, wenn Sie diese Beschäftigung innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit als genehmigte bzw. angezeigte Nebenbeschäftigung ausgeübt haben und diese in der bisherigen Art und im bisherigen Umfang unverändert fortführen.

5. Ruhen der Aufstockungsleistungen:

Gemäß § 8 TV ATZ LSA besteht bei längerer Krankheit (über 39 Wochen hinaus) kein Anspruch auf die Aufstockungsbeträge auf das Entgelt und bei einer Krankheit über sechs Wochen kein Anspruch auf die Aufstockungsbeiträge in die Rentenversicherung (vgl. Nr. 2). Sollte infolge einer Krankheit der Anspruch auf eine Rente nicht zum vertraglich vereinbarten Zeitpunkt erreicht werden, wird über eine interessengerechte Vertragsanpassung verhandelt.

Der Anspruch ruht ferner während der Zeit, in der eine unzulässige Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit ausgeübt wird (vgl. Nr. 4).

Dasselbe gilt, wenn durch Sie über die Altersteilzeitarbeit hinaus Mehrarbeit oder Überstunden geleistet werden und der Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV (400,- € monatlich) überschritten wird.

Hat der Anspruch auf Aufstockungsleistungen mindestens 150 Tage geruht, erlischt er; mehrere Ruhezeiträume werden zusammengerechnet.

6. Sonstige finanzielle Leistungen:

6.1 Kindergeld

Das Kindergeld wird bei einer Altersteilzeitarbeit unverändert in voller Höhe weitergezahlt.

6.2 Jahressonderzahlung

Für die Bemessung der Jahressonderzahlung nach § 20 TV-L ist das Entgelt maßgebend, das Ihnen in den Monaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlt wird. Für die Beurteilung der Frage, ob die Jahressonderzahlung aufzustocken ist, ist darauf abzustellen, ob im Bemessungszeitraum Juli bis September auf das bestehende Arbeitsverhältnis der TV ATZ LSA anzuwenden war. Haben Sie im gesamten Bemessungszeitraum Altersteilzeitarbeit geleistet, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach der Teilzeitbeschäftigung; die Jahressonderzahlung wird entsprechend der Arbeitszeitreduzierung auf die Hälfte des bisherigen Betrages gekürzt und ist entsprechend dem TV ATZ LSA aufzustocken.

Beginnt Ihr Altersteilzeitarbeitsverhältnis während der Laufzeit des Bemessungszeitraumes für die Jahressonderzahlung (Juli bis September) ist der Aufstockungsbetrag maximal so hoch, dass der Ihnen nach § 20 TV-L bei Vollbeschäftigung zustehende Betrag im Ergebnis nicht überschritten wird.

Beginnt die Altersteilzeitarbeit nach dem Bemessungszeitraum – also frühestens am 1. Oktober – eines Jahres, steht die Jahressonderzahlung außerhalb des TV ATZ LSA; die Jahressonderzahlung wird Ihnen dann in der bisherigen Höhe gewährt. Aufstockungsleistungen fallen nicht an, da der TV ATZ LSA im Bemessungszeitraum für das einzelne Arbeitsverhältnis nicht gegolten hat und für diesen Sachverhalt noch nicht greift.

Im Jahr des Ausscheidens aus dem Altersteilzeitarbeitsverhältnis vor dem 1. Dezember besteht kein Anspruch auf die Jahressonderzahlung.

6.3 Jubiläumsgeld

Das Jubiläumsgeld wird in voller Höhe gezahlt. Die in der Altersteilzeitarbeit verbrachten Zeiten, und zwar sowohl in der Arbeits- als auch in der Freistellungsphase, werden als Jubiläumszeit berücksichtigt.

6.4 Vermögenswirksame Leistungen

Die vermögenswirksamen Leistungen für vollbeschäftigte Tarifbeschäftigte betragen 6,65 Euro monatlich. In der Altersteilzeitarbeit verringert dieser Betrag sich auf die Hälfte, aber er wird bei der Ermittlung des Aufstockungsbetrages auf 83 v. H. des Nettobetrages Ihres bisherigen Arbeitsentgelts ebenfalls berücksichtigt.

6.5 Wechselschicht- und Schichtdienstzulage

Die Zulage für Wechselschichtdienst und Schichtdienst wird bei Vorliegen der tariflichen Voraussetzungen in dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit gezahlt. Eine Reduzierung aufgrund der Altersteilzeitarbeit erfolgt nicht.

Im Blockmodell wird während der Freistellungsphase keine Wechselschicht- bzw. Schichtzulage gezahlt, weil der Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit gleich Null ist.

6.6 Beschäftigungszeiten

Zeiten der Altersteilzeitarbeit werden auf die Beschäftigungszeit voll angerechnet. Dies gilt auch für die Freistellungsphase im Blockmodell.

6.7 Überstunden/Mehrarbeit

Bei der Altersteilzeitarbeit dürfen Überstunden bzw. Mehrarbeit den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV (400,- € monatlich) nicht überschreiten. Überstundenentgelt wird nur für Arbeitsstunden gezahlt, die die Arbeitszeit entsprechender vollbeschäftigter Tarifbeschäftigter wöchentlich überschreiten.

7. Mitwirkungspflichten:

Änderungen, die für den Anspruch auf Aufstockungsleistungen erheblich sind, müssen Sie Ihrer Dienststelle unverzüglich mitteilen (z. B. Ausübung einer Nebentätigkeit).

Zu Unrecht gezahlte Leistungen müssen Sie dem Arbeitgeber erstatten, wenn die unrechtmäßige Zahlung auf einer Verletzung Ihrer Mitwirkungspflichten beruht.

8. Sonstige Auswirkungen:

8.1 Urlaub

Erholungsurlaub steht Ihnen grundsätzlich im gleichen Umfang wie bisher zu, sofern Ihre Arbeitszeit weiterhin auf die gleiche Anzahl von Arbeitstagen in der Kalenderwoche verteilt ist.

Bei der Altersteilzeitarbeit im Blockmodell besteht für die Zeit der Freistellung kein Urlaubsanspruch, weil auch keine Pflicht zur Arbeitsleistung besteht. Im Kalenderjahr des Übergangs von der Arbeits- zur Freistellungsphase haben Sie für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

In Bezug auf Sonderurlaub bzw. auf Zusatzurlaub für Schicht- und Nachtdienst bestehen bei Tarifbeschäftigten während der Altersteilzeitarbeit keine Besonderheiten.

8.2 Kündigungsschutz

Die kündigungsrechtlichen Bestimmungen unterscheiden sich nicht von denen der übrigen Tarifbeschäftigten.