
Mustervertrag für Altersteilzeit

Vorbemerkungen

Mit dem **Altersteilzeitgesetz** (ATZG) von 1996 sollte älteren Arbeitnehmern der gleitende Übergang vom Erwerbsleben in die Altersrente ermöglicht werden. Auslöser für die gesetzliche Neuregelung war eine stetige Ausweitung der Frühverrentung in den vorangegangenen Jahren. Dies führte zu erheblichen Belastungen für die gesetzliche Renten- und Arbeitslosenversicherung. Diese Auswirkungen der Frühverrentungspraxis wollte man eingedämmt sehen. Gleichzeitig wurde mit dem Altersteilzeitgesetz ein Rahmen für die staatliche Förderung von Pensionierung vorgegeben.

Hiernach förderte die Bundesagentur für Arbeit Leistungen für ältere Arbeitnehmer die ihre Arbeitszeit ab Vollendung des 55. Lebensjahres spätestens ab dem 31. Dezember 2009 vermindern. Diese Formulierung über die "Förderung" kennzeichnet im Übrigen das Wesen des Gesetzes. Es handelt sich im Grunde um ein Subventionsgesetz. Sein wesentlicher Inhalt ist die Definition, unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitgeber eine (teilweise) Refinanzierung seiner Leistungen im Falle einer Frühpensionierung erhalten kann.

Das Gesetz kennzeichnet aber auch eine der sozialrechtlichen Voraussetzungen, die ein Arbeitnehmer erfüllen muss, um gegebenenfalls eine vorgezogene gesetzliche Rente nach Altersteilzeit in Anspruch nehmen zu können. Immerhin wurden mit dem Altersteilzeitgesetz die Rentenzugangsvoraussetzungen erweitert. Eine mindestens zweijährige Altersteilzeit stand seither der mindestens einjährigen Arbeitslosigkeit gleich, um - neben anderen Voraussetzungen - ein vorzeitiges Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung zu erhalten. Es musste sich allerdings um eine Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz handeln. Damit war die Verringerung der Arbeitszeit auf die Hälfte als Rentenzugangsvoraussetzung zwingend festgeschrieben. Wurde in der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine höhere oder eine geringere Arbeitszeit vereinbart, lag keine Altersteilzeit im Sinne des Gesetzes mehr vor. Damit war kein entsprechender vorgezogener Rentenzugang mehr möglich.

Ein solcher Rentenzugang wegen Altersteilzeit oder wegen Arbeitslosigkeit ist im Übrigen schon jetzt nur noch für Angehörige der Geburtsjahrgänge möglich, die in der Zeit vor dem 1. Januar 1952 geboren sind. Ein Arbeitnehmer, der erst 2009 sein 55. Lebensjahr vollendet hat, grundsätzlich also Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz beanspruchen konnte, wird gleichwohl keine vorgezogene Rente nach Altersteilzeit erhalten, da er nach dem 1. Januar 1952 geboren wurde.

Förderungsunabhängig soll Altersteilzeit im Sinne des Gesetzes auch bei einer Teilzeitarbeit älterer Arbeitnehmer vorliegen, die ihre Arbeitszeit ab Vollendung des 55. Lebensjahres nach dem 31. Dezember 2009 vermindern. Dies bedeutet allerdings nur, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Altersteilzeit auf rein privatrechtlicher Basis vereinbaren können, dafür jedoch keine staatliche Unterstützung gewährt wird.

Im Bereich der Führungskräfte ist von dem ATZG lange Zeit nur wenig Gebrauch gemacht worden. Das lag im Wesentlichen daran, dass das Gesetz eine „**Blockbildung**“ der Teilzeit, wonach in der ersten Hälfte der Altersteilzeit regulär weitergearbeitet wird und in der zweiten Hälfte eine Freistellung bei Zahlung der Altersteilzeit-Vergütung für den gesamten Zeitraum - über einen längeren Zeitraum als 1 Jahr hinweg nur auf tarifvertraglicher Basis zuließ und damit für im Regelfall außertarifliche Führungskräfte nicht in Betracht kam.

Mit dem Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelung aus April 1998 wurde dies behoben.

Auch ohne Tarifvertrag kann danach eine Blockbildung bis zu 3 Jahren (1 1/2 Jahre Arbeitsphase, 1 1/2 Jahre Freistellungsphase) vereinbart werden. Tarifliche Regelungen können Laufzeiten von 6 und mehr Jahren vorsehen. Diese langen Zeiträume gelten in tarifvertraglich geregelten Wirtschaftsbereichen auch für die Firmen und Arbeitnehmer, die keiner Tarifbindung unterliegen. Nach Ansicht des Bundesarbeitsministeriums soll dies auch für Leitende Angestellte und Führungskräfte gelten, auch wenn diese Personen grundsätzlich nicht von Tarifverträgen erfasst würden.

Altersteilzeit-Vereinbarungen sind zwar bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze möglich. Häufiger werden sie jedoch für Frühpensionierungen genutzt. Dabei ist von Bedeutung, dass - wie oben ausgeführt - eine mindestens 2-jährige Altersteilzeit für die vor dem 1. Januar 1952 Geborenen einer einjährigen Arbeitslosigkeit gleichgestellt ist und somit als eine der gesetzlichen Voraussetzungen für den Bezug der entsprechenden vorgezogenen Altersrente gilt. Dabei ist jedoch die Anhebung der Altersgrenze auch für ein vorgezogenes Altersruhegeld nach Arbeitslosigkeit bzw. Altersteilzeit zu beachten.

Das ATZG sieht als Mindestvoraussetzung vor, dass das auf die Hälfte der bisherigen Beiträge reduzierte **Arbeitsentgelt**, das während der gesamten Altersteilzeit gezahlt wird, um 20 % dieses reduzierten Betrages **aufgestockt** wird, maximal jedoch bis zur Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der gesetzlichen Rentenversicherung. (Die Regelung einer Mindestaufstockung auf 70 % der bisherigen Netto-Vollzeitbezüge entfiel ab dem 01.07.2004). An dieser Aufstockung beteiligt sich die Bundesagentur für Arbeit, wenn bestimmte Bedingungen, wie etwa eine ersatzweise Neueinstellung, vorgenommen werden.

Der Aufstockungsbetrag ist grundsätzlich gem. § 3 Ziff. 28 EStG **steuerfrei**. Allerdings sollten die Auswirkungen des Progressionsvorbehalts beachtet werden.

Nach § 32 b EStG ist bei der Gewährung von Aufstockungsleistungen nach dem ATZG ein besonderer Steuersatz auf das zu versteuernde Einkommen anzuwenden. Er ergibt sich durch die Vermehrung des an sich zu versteuernden Einkommens um die Summe der in dem betreffenden Kalenderjahr zufließenden Aufstockungsbeträge. (Die Lohnaufstockungen selbst werden also nicht versteuert. Die übrigen Einkünfte werden jedoch dem Steuersatz unterworfen, der sich bei Steuerpflichtigkeit der Aufstockungsbeträge ergäbe.)

Da der gesetzliche Aufstockungsbetrag für Führungskräfte, deren Einkommen oft oberhalb der BBG liegen, bislang schon wenig attraktiv war und ab dem 01.07.2004 durch die Herausnahme von Einmalzahlungen aus der Zuschusspflicht zusätzlich an Attraktivität verloren hat, obliegt es der individuell zu treffenden Altersteilzeit-Vereinbarung, eine höhere Aufstockung zu fixieren. In den bisher bekannt gewordenen betrieblichen Regelungen, die auf der Basis eines Tarifvertrages zustande gekommen sind, finden sich Aufstockungsbeträge, die 80 bis 85 % der bisherigen Vollzeit-Netto-Bezüge, in Einzelverträgen ohne tarifliche Grundlage sogar bis zu 100 % gewährleisten, und zwar ohne Limitierung durch die BBG. Daher sollten Führungskräfte darauf achten, dass sie nicht schlechter behandelt werden und nicht hinter diesen Beträgen zurückbleiben.

Wegen der relativ langen Zeiträume einer Altersteilzeit-Vereinbarung ist auch die entsprechende Teilnahme an allgemeinen **Gehaltsanpassungen** zu regeln. Dasselbe gilt für die vertraglichen **Nebenleistungen**, wie Dienstwagen und die variablen Entgeltbestandteile, wie Tantieme, Gratifikation, Bonus etc.

Hinsichtlich der **sozialrechtlichen** Absicherung ist gesetzlich geregelt, dass der Arbeitgeber (im Ergebnis) die Rentenbeiträge auf mindestens 90 % des bei voller Arbeitszeit zu leistenden Beitrags aufstocken muss, und zwar für die gesamte Laufzeit der Altersteilzeit. Eine individuell vereinbarte Aufstockung auf 100 % ist möglich.

Auch bei der **Betrieblichen Altersversorgung** ist darauf zu achten, dass durch das geringere Altersteilzeit-Entgelt und die geringere Arbeitszeit keine Minderungen der Firmenrente eintreten. Als praktikabel hat sich in vielen Fallkonstellationen die Vereinbarung erwiesen, dass die betriebliche Altersversorgung so fortgeführt wird, als bestünde das Vollzeitarbeitsverhältnis fort.

Ein besonderes Problem stellt die **Insolvenzversicherung** dar. Drei Jahre Altersteilzeit sind zwar ein überschaubarer Zeitraum. Ein Schutz vor Insolvenzen ist damit jedoch nicht verbunden. Während der Altersteilzeit ist der Einzelne nur in dem Maße wie jeder andere Arbeitnehmer "gesichert", ggf. sogar noch weniger, wenn er im Rahmen eines "Blockmodells" vorgeleistet hat und der Insolvenzverwalter die Altersteilzeit-Vereinbarung kündigt. In Zweifelsfällen kann daher z.B. eine versicherungsmäßige Absicherung angebracht sein. Diese Unzuträglichkeit hat der Gesetzgeber erkannt. Mit Wirkung ab dem 01.07.2004 ist ein **gesetzlicher Insolvenzschutz** zu beachten. Danach sind Arbeitszeit-Wertguthaben „in geeigneter Weise“ gegen das Risiko der Zahlungsunfähigkeit abzusichern. Bilanzrückstellungen oder Bürgschafts- oder Patronatserklärungen, die von Konzernunternehmen abgegeben werden, reichen dazu nicht aus.

Der Abschluss einer Altersteilzeit-Vereinbarung kann im Regelfall nicht erzwungen werden. Weder kann die Führungskraft von sich aus beanspruchen, dass der Arbeitgeber eine Altersteilzeit-Vereinbarung mit ihr abschließt, noch kann der Arbeitgeber Zwang in diese Richtung ausüben. Anders kann es nur liegen, wenn der Arbeitgeber sich in einer Sprecherausschuss- oder Betriebsvereinbarung, auf Grund eines Tarifvertrages oder auch in einer Gesamtvereinbarung verpflichtet hat, bestimmten Personengruppen, z.B. ab einem bestimmten Geburtsjahrgang Altersteilzeit zu gewähren.

Schwierig ist der Interessenausgleich bei einer **vorzeitigen Beendigung** des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses, wenn der Arbeitnehmer durch Leistung von Vollzeitarbeit gegen vermindertes Altersteilzeit-Entgelt Vorleistungen im Hinblick auf die spätere Freistellung erbracht hat. In solchen Fällen muss der Arbeitgeber zum Ausgleich verpflichtet werden. Bei einer vorzeitigen Beendigung innerhalb der Arbeitsphase muss eine nachträgliche Aufstockung auf 100 % des Vollzeitarbeitsentgelts einschließlich der entsprechenden Sozialversicherungsbeiträge erfolgen. Bei einer Beendigung während der Freistellungsphase sollte dem Arbeitgeber das Recht eingeräumt werden, zwischen einer nachträglichen Aufstockung auf 100 % oder der Abgeltung des dem Arbeitnehmer noch bis zum Ende des Altersteilzeit-Zeitraums zustehenden Altersteilzeit-Entgelts zu wählen.

Wegen der Probleme des Nachteilsausgleichs sollte daher **die ordentliche Kündigung** während des Laufes des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses gänzlich, zumindest aber in der Freistellungsphase, **ausgeschlossen** werden.

Von den Unternehmen vorgelegte Vertragsentwürfe sehen oftmals eine Beendigung des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses vor, wenn der Mitarbeiter eine Rente wegen Alters oder eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder einer Versorgungseinrichtung beanspruchen kann. Bei einer solchen Regelung sollte klargestellt werden, dass nur solche Renten in Frage kommen, die **ohne Abschläge** in Anspruch genommen werden können.

Die Vorbemerkungen und das nachfolgende Vertragsmuster sind nur als Hinweise bzw. Anregungen zu verstehen. Sie ersetzen keinesfalls die individuelle Rechtsberatung. Hierfür stehen die Juristen des Verbandes zur Verfügung.

Vertrag über die Vereinbarung der Altersteilzeit

Zwischen der

Firma.....

- nachstehend „die Gesellschaft“
genannt -

und

Herrn

- nachstehend „Arbeitnehmer“
genannt -

wird folgende Vereinbarung für den Zeitraum vom bis zum
geschlossen:

1. Beginn der Altersteilzeit

Das am zwischen den Parteien geschlossene Anstellungsverhältnis wird unter Abänderung und Ergänzung des Anstellungsvertrags vom nach Maßgabe der folgenden Vorschriften vom an als **Altersteilzeitarbeitsverhältnis** fortgeführt.

2. Arbeitszeit

1. Die Arbeitszeit beträgt ab im Jahresdurchschnitt die Hälfte der bisherigen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, mindestens jedoch 15 Stunden.
2. Die verminderte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit wird gem. § 2 Abs. 2 ATZG in der Weise verteilt, dass sie im Durchschnitt im Zeitraum vom bis zum erreicht wird (Anm.: Die für das Unternehmen maßgeblichen Höchstgrenzen für die Verblockung sind zu beachten.).

Es besteht darüber Einigkeit, dass der Arbeitnehmer in der ersten Hälfte des Altersteilzeitraums im bisherigen Umfang vollzeitig arbeitet. In der zweiten Hälfte des Altersteilzeitraums erfolgt entsprechend der Ausgleich, in dem der Arbeitnehmer von der Arbeitsleistung freigestellt wird.

3. Arbeitsentgelt

1. Der Arbeitnehmer erhält für die Dauer des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses Entgelt nach der Maßgabe der gem. § 2 reduzierten Arbeitszeit in Höhe von € (in Worten:..... Euro) pro Kalenderjahr, welches jeweils in zwölf gleichen Monatsraten gezahlt wird. Das Arbeitsentgelt ist unabhängig von der Verteilung der Arbeitszeit fortlaufend zu zahlen.
2. Zum Arbeitsentgelt zählen Nebenleistungen wie Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld in der bisherigen Weise.

Ergebnisbeteiligung, Prämie und Bonus werden bei der Berechnung des Arbeitsentgeltes in der bisherigen durchschnittlichen Höhe ebenfalls zu Grunde gelegt.

Alternativ:

Während der aktiven Phase laufen die ergebnis-, ertrags- oder zielabhängigen Entgelte in voller Höhe weiter.

In der Freistellungsphase werden diese Leistungen in durchschnittlicher Höhe mit einem %-Satz von weitergeführt.

3. Eine vorhandene Dienstwagenregelung bleibt bis zum Ende der Altersteilzeit in der bisherigen Gestalt weiter bestehen.

Alternativ:

Während der Freistellungsphase beteiligt sich der Arbeitnehmer an den Kosten durch Übernahme der Benzinkosten oder einen Teil der Leasinggebühren.

4. Altersteilzeitleistungen

1. Der Arbeitnehmer erhält gem. § 3 Abs.1 Nr. 1 lit. a ATZG Aufstockungsleistungen in Höhe von 20 % des für die Altersteilzeit gezahlten Entgelts.

Darüber hinaus zahlt die Gesellschaft einen Aufstockungsbetrag in der Höhe, dass 100 % (ggf. niedrigerer Betrag, nach Möglichkeit aber nicht unter 80 %) seiner monatlichen Nettobezüge, wie er sie bis zum Beginn der Altersteilzeit als Vollzeitentgelt erhalten hat, erreicht werden.

2. Allgemeine Gehaltsanpassungen während des Altersteilzeitraumes werden entsprechend auf die Altersteilzeit-Leistungen angewandt.

5. Sozialleistungen

1. Die Gesellschaft entrichtet für den Arbeitnehmer zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung mindestens in Höhe des Beitrags, der auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 % des Vollzeitarbeitsentgelts einschließlich etwaiger Einmalzahlungen und dem Arbeitsentgelt für die Altersteilzeit entfällt, höchstens jedoch bis zu Beitragsbemessungsgrenze (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 lit. b ATZG). In diesem Umfang trägt die Gesellschaft sowohl die Arbeitgeber- als auch die Arbeitnehmerbeitragsanteile.
2. Die Gesellschaft führt die betriebliche Altersversorgung in derselben Weise fort, als wenn der Arbeitnehmer zu den bisherigen Bedingungen vollzeitig weiterbeschäftigt würde. Dies gilt u.a. für die Teilnahme an Steigerungssätzen, die Abführung von Versicherungsprämien o.ä., wobei als Berechnungsgrundlage das Vollzeitarbeitsentgelt unter Berücksichtigung allgemeiner Gehaltsanhebungen Verwendung findet.

6. Krankheit

1. Im Falle krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit leistet die Gesellschaft Lohnfortzahlung nach den bislang für das Arbeitsverhältnis jeweils geltenden Bestimmungen.

2. Im Falle des Bezugs von Krankengeld, Krankentagegeld, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld oder Übergangsgeld nach Ablauf der Entgeltfortzahlung tritt der Arbeitnehmer seine Ansprüche auf Altersteilzeitleistungen gegen die Bundesagentur für Arbeit (§ 10 Abs. 2 ATZG) an die Gesellschaft ab. Die Gesellschaft erbringt Altersteilzeitleistungen insoweit anstelle der Bundesagentur für Arbeit im Umfang der abgetretenen Ansprüche an den Arbeitnehmer.

7. Mitwirkungs- und Erstattungspflichten

1. Der Arbeitnehmer hat Änderungen der ihn betreffenden Verhältnisse, die für die Altersteilzeit erheblich sind, der Gesellschaft unverzüglich anzuzeigen.
2. Die Gesellschaft hat ein Zurückbehaltungsrecht, wenn der Arbeitnehmer vorsätzlich oder grob fahrlässig unvollständige oder unrichtige Auskünfte gibt.
3. Zu Unrecht empfangene Leistungen hat der Arbeitnehmer zu erstatten.

8. Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

1. Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis endet am
Eine ordentliche Kündigung ist ausgeschlossen. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt davon unberührt.
2. Es endet ferner:
 - mit Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung,
 - mit dem Tod des Arbeitnehmers.
3. Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses ist die Gesellschaft dem Arbeitnehmer oder im Todesfall dessen Hinterbliebenen zum nachträglichen Ausgleich verpflichtet, wenn und insoweit das Altersteilzeit-Entgelt niedriger als das bisherige Vollzeit-Arbeitsentgelt ist und der Arbeitnehmer durch Vollzeitarbeit gegen Altersteilzeit-Entgelt Vorleistungen erbracht hat.

Falls die Beendigung in den Freistellungszeitraum des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses fällt, haben der Arbeitnehmer oder seine Hinterbliebenen das Wahlrecht zwischen einer nachträglichen Aufstockung auf 100 % des Vollzeitarbeits-Entgeltes oder der Abgeltung des dem Arbeitnehmer noch bis zum Ende der Altersteilzeit zustehenden Altersteilzeit-Entgelts.

9. Auslegungsfragen

1. Für die Auslegung dieses Vertrages ist maßgeblich das ATZG in seiner zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses geltenden Fassung.

Die etwaige Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen berührt nicht die Wirksamkeit des Vertrages als solchem. Sollte eine Vorschrift dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, sind die Vertragsparteien verpflichtet, den Vertrag so zu ändern, dass die unwirksame Regelung durch eine wirksame, dem Parteiwillen entsprechende, Regelung ersetzt wird.

10. Nebenabreden

1. Die Gesellschaft wird den Arbeitnehmer darüber informieren, in welcher Form ein von ihm aufgebautes Wertguthaben insolvenzgesichert ist
2. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht.
3. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Arbeitsvertrages vom weiter.

Musterstadt, den

Firma

Mit dem Inhalt des Vertrages
einverstanden

.....