

1. Altersteilzeitvertrag mit Teilzeitmodell

6

Muster – Altersteilzeitvertrag

Zwischen . . . [Name und Anschrift]

(im Folgenden: „Arbeitgeber“)

und

Herrn/Frau . . . [Name und Anschrift des Mitarbeiters]

(im Folgenden: „Mitarbeiter“)

wird in Ergänzung zum Arbeitsvertrag der Parteien folgender Vertrag über die Altersteilzeit geschlossen:

§ 1 Beginn der Altersteilzeit

Die Vertragsparteien vereinbaren, das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis ab dem . . . [Datum] als Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis unter Beachtung der Bestimmungen des Altersteilzeitgesetzes fortzuführen. Soweit sich aus diesem Vertrag nichts anderes ergibt, gelten die Regelungen des Arbeitsvertrags der Parteien und des Altersteilzeit-Tarifvertrags . . . [Bezeichnung des Tarifvertrags] in seiner jeweils gültigen Fassung.¹

§ 2 Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit

(1) Der Mitarbeiter arbeitet bisher im Umfang von . . . [Anzahl] Stunden pro Arbeitswoche als . . . [Tätigkeitsbezeichnung].² Die Vertragsparteien vereinbaren, dass er ab dem in § 1 genannten Datum seine Arbeitsleistung auf die Hälfte reduziert und damit im Umfang von regelmäßig . . . [Anzahl] Stunden je Arbeitswoche als . . . [Tätigkeitsbezeichnung] tätig wird (Altersteilzeit).³

(2) Die Vertragsparteien vereinbaren, dass die Arbeitszeit des Mitarbeiters während der Altersteilzeit wie folgt verteilt wird:

- Montags arbeitet der Mitarbeiter inkl. einer Pause von . . . Minuten von . . . Uhr bis . . . Uhr
- Dienstags arbeitet der Mitarbeiter inkl. einer Pause von . . . Minuten von . . . Uhr bis . . . Uhr
- Donnerstags arbeitet der Mitarbeiter inkl. einer Pause von . . . Minuten von . . . Uhr bis . . . Uhr
- Mittwochs und freitags wird der Mitarbeiter vollständig von der Arbeitsleistung freigestellt.⁴

§ 3 Vergütung

Der Vergütungsanspruch des Mitarbeiters verringert sich von dem in § 1 genannten Datum an im Verhältnis seiner bisherigen Arbeitszeit zu der nach § 2 Abs. 1 nunmehr geschuldeten Arbeitszeit. Dementsprechend erhält der Mitarbeiter ab diesem Zeitpunkt ein Arbeitsentgelt in Höhe von brutto . . . [Betrag] Euro pro Monat.⁵

§ 4 Aufstockungsbetrag

(1) Der Arbeitgeber zahlt zusätzlich zu dem nach § 3 bestehenden Vergütungsanspruchs an den Mitarbeiter einen Aufstockungsbetrag in Höhe von 20 % des Regelarbeitsentgelts im Sinne des § 6 Abs. 1 ATG, mithin derzeit . . . [Betrag] Euro.⁶ Dieser Aufstockungsbetrag wird mit dem Monatsgehalt gezahlt.

(2) Der Arbeitgeber verpflichtet sich außerdem, für den Mitarbeiter zusätzlich Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1 lit. b ATG zu entrichten.⁷

(3) Der Anspruch des Mitarbeiters auf Auszahlung des Aufstockungsbetrags erlischt bzw. ruht in den Fällen des § 5 Abs. 1, 3 und 4 ATG. In den Fällen des § 5 Abs. 4 ATG gilt dies nicht, wenn die vom Mitarbeiter geleistete Mehrarbeit vom Arbeitgeber angeordnet war.

§ 5 Krankheit

Bezieht der Mitarbeiter bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Erkrankung nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums Krankengeld oder entsprechende Leistungen der Berufsgenossenschaft, so tritt er seine insoweit bestehenden Ansprüche gegen die Bundesagentur für Arbeit auf Gewährung von Zuschussleistungen an den Arbeitgeber ab. Der Arbeitgeber erbringt diese Leistungen anstelle der Bundesagentur für Arbeit im abgetretenen Umfang.⁸

§ 6 Befristung des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses; Kündigung; Rentenbezug

(1) Der Mitarbeiter wird ab dem . . . [Datum] eine gesetzliche Altersrente beziehen. Daher sind sich die Vertragsparteien darüber einig, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis mit Wirkung zum . . . [Datum] enden wird, ohne dass es einer Kündigung bedarf.⁹ Bis zu diesem Zeitpunkt können beide Seiten das Arbeitsverhältnis weiterhin nach Maßgabe der bisher geltenden Bestimmungen ordentlich kündigen.¹⁰

(2) Ungeachtet der vorstehenden Regelung endet das Altersteilzeitverhältnis spätestens zu dem Zeitpunkt, in dem der Mitarbeiter erstmals eine ungeminderte gesetzliche Rente in Anspruch nehmen kann. Der Mitarbeiter ist insoweit verpflichtet, die jeweils erforderlichen Anträge zu stellen und alle weiteren erforderlichen Handlungen vorzunehmen, um zum frühestmöglichen Zeitpunkt eine gesetzliche Altersrente oder vergleichbare Leistungen zu erhalten.

(3) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, dem Arbeitgeber unaufgefordert vor Beginn des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses eine Rentenauskunft der zuständigen Versicherungsanstalt vorzulegen.¹¹

§ 7 Nebentätigkeit des Mitarbeiters

(1) Der Mitarbeiter wird eine Nebenbeschäftigung nur aufnehmen, wenn er diese zuvor dem Arbeitgeber unter Mitteilung von Vertragspartner sowie Ort, Zeit und Inhalt seiner Nebentätigkeit angezeigt hat, der Arbeitgeber der Aufnahme der Nebentätigkeit zugestimmt hat und die Nebentätigkeit die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV nicht übersteigt.¹²

(2) Der Arbeitgeber ist zur Zustimmung nach Absatz 1 verpflichtet, soweit betriebliche Belange der angezeigten Nebentätigkeit nicht entgegenstehen.¹³

§ 8 Mitwirkungs- und Auskunftspflichten

Der Mitarbeiter ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Änderung seiner persönlichen Verhältnisse, die Einfluss auf das Arbeitsverhältnis, die Regelungen zur Altersteilzeit und insbesondere die Erstattung der Aufstockungsbeträge durch die Bundesagentur für Arbeit haben können, unverzüglich schriftlich mitzuteilen.¹⁴

§ 9 Haftung des Mitarbeiters¹⁵

(1) Der Mitarbeiter verpflichtet sich, den Arbeitgeber von sämtlichen Forderungen der Bundesagentur für Arbeit, eines Sozialversicherungsträgers oder anderer Dritter freizustellen, die darauf beruhen, dass der Mitarbeiter die ihm nach diesem Vertrag oder den einschlägigen tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen obliegenden Auskunfts- oder Mitwirkungspflichten verletzt.

(2) Die Möglichkeit, einen weitergehenden Schadensersatz geltend zu machen, bleibt unberührt.

§ 10 Salvatorische Klausel

(1) Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen unberührt.

(2) Die Vertragsparteien sind im Falle einer unwirksamen Bestimmung verpflichtet, über eine wirksame und zumutbare Ersatzregelung zu verhandeln, die dem von den Vertragsparteien mit der unwirksamen Bestimmung verfolgten wirtschaftlichen Zweck möglichst nahekommt.

. . . [Ort] , den . . . [Datum]

. . .

(Unterschrift des Arbeitgebers)

. . .

(Unterschrift des Mitarbeiters)¹⁶



Erläuterungen

Schrifttum

Abeln/Gaudernack Keine Altersrente nach Altersteilzeit bei völliger Freistellung schon während der Arbeitsphase im so genannten Blockmodell, BB 2005, 43

Birk Die Befristung von Altersteilzeitverträgen auf einen vorgezogenen Renteneintritt, NZA 2007, 244

Cirsovius Alternativen der Frühverrentung, NZS 2008, 78

Engesser Means/Clauss Eintritt in Altersteilzeitvertrag bei Arbeitgeberwechsel, NZA 2006, 293

Frank Regelungsbedarf und Haftungsfallen in Wertkontenmodellen, NZA 2008, 152

Hamm Insolvenzschutz von Arbeitszeitkonten, AiB 2005, 92

Hanau Neue Altersteilzeit, NZA 2009, 225

Hanau Noch einmal: Die Befristung von Alterszeitverträgen auf einen vorgezogenen Renteneintritt, NZA 2007, 848

Hanau/Veit Neues Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze, NJW 2009, 182

Kerschbaumer Altersteilzeit – Ein Überblick über die Voraussetzungen und den derzeitigen Stand der Diskussion, AiB 2006, 682

Kock Risiken bei endgültiger Freistellung des Arbeitnehmers während der Altersteilzeit, ArbRB 2005, 275

Koller-van Delden Insolvenzsicherung von Altersteilzeitguthaben und Haftungsrisiken der Geschäftsführung am Beispiel des Bürgschaftsmodells, DStR 2008, 1835

Melms/Schwarz Die verpasste Rente nach Altersteilzeit, DB 2006, 2010

Langer/Straßenburg Sonderfragen zum Pflegezeitgesetz, AuA 2009, 92

Oberthür Die vollständige Freistellung in der Altersteilzeit – ein riskantes Trennungsmo-
dell, NZA 2005, 377

Perreng Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten, FA 2005, 333

Rehwald Auswirkungen der Insolvenz auf die Altersteilzeit – Blockmodell – Arbeitsphase, AiB 2006, 127

Rittweger Die Novelle des Altersteilzeitgesetzes, DStR 2000, 161

Rolfs/Witschen Neue Regeln für Wertguthaben, NZS 2009, 295

Rothländer Rechtsprechungsübersicht zu Fragen der Altersteilzeit, PersR 2007, 185

Schreiner Die Befristung von Altersteilzeitverträgen auf einen vorgezogenen Renteneintritt, NZA 2007, 846

Zwanziger Struktur, Probleme und Entwicklung des Altersteilzeitrechtes – ein Überblick, RdA 2005, 226

Zwirner Abbildung von Rückstellungen für Altersteilzeit, BC 2011, 520

1. Die als § 1 vorgesehene Regelung stellt klar, dass die vorliegende Altersteilzeitvereinbarung die bisher geltende vertragliche Regelung der Arbeitsvertragsparteien lediglich modifiziert und dass im Übrigen auch weiterhin der Arbeitsvertrag, die gesetzlichen Bestimmungen des Altersteilzeitgesetzes sowie gegebenenfalls ein Altersteilzeit-Tarifvertrag anzuwenden sind. Soweit auf einen Tarifvertrag Bezug genommen wird, empfiehlt sich, diesen so konkret wie möglich zu bezeichnen. Dazu sollten wenigstens die Branche, gegebenenfalls die Tarifvertragsparteien sowie das Datum des jeweiligen Tarifwerks mit aufgenommen werden.

2. Der Hinweis auf die bisherige und die während der Altersteilzeit zu übernehmende Tätigkeit dient der Klarstellung. Nach dem Altersteilzeitgesetz ist es grundsätzlich nicht erforderlich, dass der Arbeitnehmer während der Altersteilzeit mit den gleichen Tätigkeiten betraut ist, wie dies vor Beginn der Altersteilzeit der Fall war. Dementsprechend ist es ohne Weiteres zulässig, in der hier vorgesehenen Regelung für die Altersteilzeit eine andere Tätigkeitsbezeichnung vorzusehen. Eine weitergehende Konkretisierung der Tätigkeit ist hingegen nicht erforderlich, da insoweit der Arbeitgeber gemäß § 106 GewO ohnehin Zeit, Ort und

Inhalt der konkreten Arbeitsleistung bestimmen kann. Dementsprechend beschränkt sich die hier vorgeschlagene Regelung auf eine allgemeine Tätigkeitsbezeichnung.

3. Gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 2 ATG muss die Altersteilzeitvereinbarung vorsehen, dass die bisherige wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers um die Hälfte reduziert wird. Unerheblich ist dabei, in welchem Umfang der jeweilige Mitarbeiter bisher beschäftigt wurde, so dass ein Altersteilzeitverhältnis auch dann abgeschlossen werden kann, wenn zuvor zwischen den Parteien ein Teilzeitarbeitsverhältnis bestanden hat. In jedem Fall ist aber die Berechnung der neuen Arbeitsstundenanzahl sorgfältig vorzunehmen, weil die steuerliche Förderung zwingend voraussetzt, dass die wöchentliche Arbeitszeit exakt halbiert wird. Berechnungsfehler können daher zu steuerlichen Nachteilen und gegebenenfalls zu schadensersatzrechtlichen Belastungen des Arbeitgebers führen (BAG, Urt. v. 10.02.2004 – 9 AZR 401/02, NZA 2004, 606; BSG, Urt. v. 29.01.2001 – B 7 AL 98/99 R, NZA-RR 2001, 596; *Diller* NZA 1996, 847, 848). Für die Berechnung der neuen Arbeitszeit ist § 6 Abs. 2 ATG zu beachten. Danach ist als bisherige wöchentliche Arbeitszeit diejenige Arbeitszeit maßgeblich, die unmittelbar vor dem Beginn der Altersteilzeit geleistet worden ist, es sei denn, die für die letzten sechs Monate vor diesem Zeitpunkt vereinbarte Arbeitszeit wäre geringer gewesen (§ 6 Abs. 2 S. 2 ATG). Hierbei bleiben Zeiträume, in denen aufgrund von Sonderurlaub o.Ä. keine Arbeitsleistung erfolgte, bei der Berechnung außer Betracht (BAG, Urt. v. 01.10.2002 – 9 AZR 278/02, BB 2003, 1123).

4. Das hier vorgeschlagene Modell der Arbeitszeitverteilung sieht eine Beschäftigung des Mitarbeiters an den Tagen Montag, Dienstag und Donnerstag vor, während mittwochs und freitags keine Arbeitsleistung zu erbringen sein soll. Ebenso zulässig ist eine regelmäßige Verteilung der Arbeitszeit auf die fünf Arbeitstage sowie jede andere Verteilung, die gegebenenfalls auch saisonabhängig variieren kann.

5. Der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers ist für die Dauer der Altersteilzeit entsprechend seines verringerten Beschäftigungsniveaus anzupassen. Hierbei ist zu beachten, dass alleine aufgrund der Vereinbarung der Altersteilzeit keine Verringerung der Vergütung erfolgen darf. Für die Berechnung des damit regelmäßig um 50 % reduzierten Arbeitsentgeltanspruchs ist jedoch die Vorschrift des § 6 Abs. 2 ATG zu beachten, so dass sich unter Umständen geringfügige Abweichungen ergeben können.

6. Die Regelung des § 3 Abs. 1 Nr. 1 ATG verlangt, dass der Arbeitgeber zusätzlich zu dem während der Altersteilzeit verringerten Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers einen Aufstockungsbetrag in Höhe von 20 % des nach § 6 Abs. 1 ATG berechneten Regelarbeitsentgelts auszahlt. Hierbei ist zu beachten, dass das Regelarbeitsentgelt nicht mit dem Bruttoarbeitsentgelt des Arbeitnehmers verwechselt werden darf, sondern unter Umständen deutlich unter diesem liegt. So sind beispielsweise Mehrarbeitszuschläge und auch einmalig gezahltes Arbeitsentgelt nicht zu berücksichtigen (vgl. BAG, Urt. v. 20.06.1989 – 3 AZR 554/87, NZA 1990, 156).

7. Die Regelung trägt § 3 Abs. 1 Nr. 1 lit. b ATG Rechnung, wonach der Arbeitgeber zum Ausgleich der Rentenminderungen zusätzlich Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe des Betrags zu entrichten hat, der auf 80 % des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit entfällt. Der Arbeitgeber hat insoweit auch die Arbeitnehmeranteile zu tragen (vgl. *Diller* NZA 1996, 847, 849). Zu beachten ist, dass die hier vorgeschlagene Regelung auf den gesetzlichen Berechnungsmodus rekurriert und damit nur dem Mindestmaß der Leistung entspricht, die der Arbeitgeber zu erbringen hat, um die steuerlichen Begünstigungen zu erhalten. Die Auszahlung von höheren Leistungen ist insoweit ohne Weiteres möglich und in zahlreichen Tarifverträgen so auch vorgesehen (vgl. *Preis* Arbeitsvertrag, II. A 30 Rn. 20).

8. Die vorgeschlagene Regelung wird in der Praxis häufig verwendet, um den administrativen Aufwand der Altersteilzeit zu verringern. Während der Arbeitgeber nach den Bestimmungen des EFZG grundsätzlich verpflichtet ist, bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers sowohl die Entgeltvergütung als auch die Aufstockungsbeträge weiterzuzahlen, endet diese Verpflichtung mit Erreichen der 7. Woche der Arbeitsunfähigkeit. Ab diesem Zeitpunkt kann der Mitarbeiter die Leistungen des Krankengelds seiner Krankenkasse beanspruchen, die dann auch die Aufstockungsleistungen nach dem Altersteilzeitgesetz zu erbringen hat. Zur Erleichterung des damit verbundenen Verwaltungsaufwands wird vielfach die hier vorgeschlagene Lösung empfohlen, wonach der Arbeitgeber auch während der Krankengeldphase die Aufstockungsbeträge weiter an den Mitarbeiter auszahlt. Im Gegenzug kann er sich gemäß § 53 Abs. 2 Nr. 1 SGB I die von der Bundesagentur für Arbeit zu erbringenden Aufstockungsleistungen abtreten lassen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Bundesagentur für Arbeit die Aufstockungsbeträge nur dann fortzahlt, wenn die Voraussetzungen hierfür gegeben sind. Insoweit sieht die hier vorgeschlagene Regelung zugunsten des Arbeitgebers vor, dass er diese Leistungen anstelle der Bundesagentur für Arbeit nur in dem abgetretenen Umfang zu erbringen hat.

9. Das hier vorgeschlagene Modell sieht eine Befristung des Arbeitsverhältnisses zum Zeitpunkt des Eintritts des Mitarbeiters in die gesetzliche Altersrente vor. Dementsprechend endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, zu dem angegebenen Zeitpunkt.

10. Da die vorstehende Regelung eine Befristungsabrede enthält, ist gemäß § 15 TzBfG der Ausspruch einer ordentlichen Kündigung grundsätzlich ausgeschlossen, sofern sich die Parteien im Arbeitsvertrag nicht etwas anderes vorbehalten. Dem trägt die hier vorgeschlagene Regelung Rechnung, wonach das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten unter Beachtung der bisher maßgeblichen Bestimmungen, insbesondere der maßgeblichen Kündigungsfristen, gekündigt werden kann.

11. Die Regelung dient dem Arbeitgeber zur Kontrolle der vorgesehenen Renteneintrittsdaten und der Durchsetzung der in den vorstehenden Regelungen genannten Beendigungszeitpunkte.

12. Die Regelung trägt § 5 ATG Rechnung, die allerdings nur noch für vor dem 01.01.2010 abgeschlossene Altersteilzeitverträge maßgeblich ist.

13. Die vorgesehene Regelung verpflichtet den Arbeitgeber regelmäßig zur Erteilung der Zustimmung zur Aufnahme einer Nebentätigkeit, sofern nicht seine betrieblichen Belange betroffen sind. Dies trägt dem Anspruch des Arbeitnehmers, sich beruflich frei entwickeln und entfalten zu können, Rechnung.

14. Die in § 8 vorgesehene Regelung verpflichtet den Mitarbeiter, den Arbeitgeber über alle die Altersteilzeit betreffenden Änderungen seiner persönlichen Verhältnisse zu informieren, um etwaige steuer- oder sozialversicherungsrechtliche Nachteile des Arbeitgebers zu vermeiden.

15. Der Vertrag sieht eine Freistellungspflicht des Mitarbeiters für den Fall vor, dass aufgrund einer von ihm ausgehenden Pflichtverletzung der Arbeitgeber steuer- oder sozialversicherungsrechtliche Nachteile erleidet. Darüber hinaus ist auch eine weitergehende Haftung des Mitarbeiters vorbehalten, die sich im Übrigen aus § 280 Abs. 1 BGB ergibt.

16. Auf Grund der vorgesehenen Befristungsregelung bedarf der Vertrag der Schriftform (§§ 14 Abs. 4 TzBfG, 126 BGB).