

# Betriebsvereinbarung

XX-XX-XX

## Altersteilzeit

Zwischen der Unternehmensleitung der Firma ..... sowie dem Betriebsrat wird nachstehende Betriebsvereinbarung abgeschlossen.

### 1. Präambel

Diese Betriebsvereinbarung soll mit den nachstehenden Regelungen zur Altersteilzeit den Mitarbeitern und der Firma zusätzliche Planungsmöglichkeiten verschaffen:

- Für die Mitarbeiter ergeben sich die Möglichkeiten, entweder mit oder ohne Rentenkürzung vorzeitiges Altersruhegeld zu beziehen oder normales Altersruhegeld zu beanspruchen, ohne bis zum Erreichen des Altersruhegeldes tatsächlich arbeiten zu müssen.
- Für die Firma ergeben sich die Möglichkeiten einer mittel- bis langfristigen Kapazitätskostenreduzierung durch die Nicht-Neubesetzung der freiwerdenden Stellen, oder aber die Möglichkeit zu einer mittel- und langfristigen Personalentwicklungsmaßnahme, die aufgrund der Neubesetzung der freiwerdenden Stellen Karriereplanungen und Neueinstellungen, insbesondere von ehemaligen Auszubildenden, ermöglicht.

### 2. Gegenstand

Diese Vereinbarung regelt die betrieblichen Möglichkeiten zur Wahrnehmung der Altersteilzeit unter Beachtung der gesetzlichen und tariflichen Mindestbedingungen. Dabei wird zwischen einem Blockmodell und einem Teilzeitmodell unterschieden.

### 3. Anspruchsvoraussetzungen

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter, die

- das 55. Lebensjahr vollendet haben und einen Rechtsanspruch auf die Tarifverträge zur Altersteilzeit und zur Beschäftigungsbrücke haben und
- in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen und
- - nur für den Fall einer Inanspruchnahme des vorzeitigen Altersruhegeldes gemäß Altersteilzeitgesetz – vor dem Beginn der Altersteilzeit in den letzten fünf Jahren mindestens 1080 Kalendertage sozialversicherungspflichtig bei der Firma ..... beschäftigt waren und
- bei denen kein gesetzlicher Rentenanspruch auf oder Rentenbezug von Altersruhegeld vorliegt.

### 4. Anzahl der Altersteilzeitbeschäftigten

Die Anzahl der Altersteilzeitbeschäftigten darf 5 % der Belegschaft nicht überschreiten. Dabei dürfen innerhalb einer Abteilung nicht mehr als 25 % der Beschäftigten in ein Altersteilzeitverhältnis wechseln.

Sollten mehr Anträge eingehen als Altersteilzeitarbeitsplätze zur Verfügung stehen, so entscheidet im Einzelfall eine durch Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam zu besetzende Paritätische Kommission verbindlich. Grundsätzlich gilt, daß Ältere, Schwerbehinderte, Gleichgestellte und Schichtarbeiter in solchen Fällen zu bevorzugen sind. Ansonsten entscheidet die zeitliche Reihenfolge des Antragseingangs.

## **5. Inanspruchnahme der Altersteilzeit durch die Mitarbeiter**

Die Inanspruchnahme von Altersteilzeit erfolgt einvernehmlich durch eine schriftliche einzelvertragliche Vereinbarung mit dem Mitarbeiter, unter Beachtung der Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung.

Jeder Mitarbeiter, der die Anspruchsvoraussetzungen nach dieser Betriebsvereinbarung erfüllt, kann selbst einen Antrag auf Abschluss einer Vereinbarung über Altersteilzeit stellen.

## **6. Dauer der Altersteilzeit**

Die Altersteilzeit darf eine Dauer von sechs Jahren nicht überschreiten und von sechs Monaten nicht unterschreiten, im Falle des vorzeitigen Bezugs von Altersruhegeld nach Altersteilzeitgesetz (ATZG) eine Dauer von zwei Jahren nicht unterschreiten.

Die Altersteilzeit beginnt frühestens mit der Vollendung des 55. Lebensjahres und endet spätestens mit der Vollendung des 65. Lebensjahres.

## **7. Dauer der Arbeitszeit während der Altersteilzeit**

a) Blockmodell: Die Arbeitszeitdauer ist in der Altersteilzeit auf 50 % der bisherigen vereinbarten individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu reduzieren. Dabei wird die Arbeitszeit so verteilt, daß sie vollständig im ersten Abschnitt des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet (Arbeitsphase) und der Beschäftigte anschließend von der Arbeitsleistung freigestellt (Freistellungsphase) wird.

b) Teilzeitmodell: Die Arbeitszeitdauer ist in der Altersteilzeit auf 50 % der bisherigen vereinbarten individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu reduzieren. Diese Arbeitszeit gilt dann für die gesamte Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses. Ihre genaue Verteilung unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrates.

Für beide Modelle gilt, daß die in Altersteilzeit Beschäftigten keine Mehrarbeit leisten sollen; kommt es im Ausnahmefall dennoch hierzu, so ist die geleistete Mehrarbeit inklusive der Zuschläge spätestens im Folgemonat in Freizeit auszugleichen; dieses muß innerhalb des Blockmodells vollständig während der Arbeitsphase geschehen.

Kurzarbeit und Absenkung der Arbeitszeit gemäß Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung sind in der Altersteilzeit ausgeschlossen.

Der Urlaubsanspruch richtet sich nach den tariflichen Bestimmungen. Für das Kalenderjahr des Wechsels in die Freistellungsphase nach Blockmodell wird der Anspruch auf Urlaub anteilig für die Arbeitsphase berechnet.

Innerhalb des Blockmodells ist der Urlaub während der Arbeitsphase zu nehmen; somit gelten Urlaubsansprüche mit der Freistellungsphase als erfüllt.

## **8. Entgeltleistungen während der Dauer der Altersteilzeit**

### **8.1 Altersteilzeitentgelt**

Die Höhe des Altersteilzeitentgelts beträgt durchgehend 50 % des individuellen Vollzeit-Bruttomonatsentgelts, wobei sich die Berechnung des Vollzeit-Bruttomonatsentgelts nach § 16 MTV richtet. Bei Inanspruchnahme des Blockmodells gilt Satz 1 mit der Einschränkung, daß die steuer- und sozialversicherungsfreien variablen Entgeltbestandteile zu 100 % in der Arbeitsphase ausgezahlt werden.

Das Altersteilzeitentgelt nimmt während der gesamten Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses an der allgemeinen tariflichen Entwicklung teil.

## **8.2 Aufstockungsbetrag**

Zusätzlich zum Altersteilzeitentgelt erhält der Mitarbeiter während der Dauer der Altersteilzeit einen monatlichen Aufstockungsbetrag.

Das Altersteilzeitentgelt wird so aufgestockt, daß das monatliche Nettoentgelt 82 % des auf der Basis eines Vollzeitarbeitsverhältnisses betragenden Nettoentgelts beträgt; für MitarbeiterInnen, die einen Antrag auf Altersteilzeit bis zum xx.xx.xxxx stellen, wird das Altersteilzeitentgelt so aufgestockt, daß das monatliche Nettoentgelt 86 % des auf der Basis eines Vollzeitarbeitsverhältnisses betragenden Nettoentgelts beträgt

Nach Beginn des Altersteilzeitverhältnisses veränderte Steuerklassen bleiben beim Aufstockungsbetrag unberücksichtigt.

## **8.3 Jährliche Sonderzahlungen**

Anstelle der tariflichen Urlaubsvergütung erhält der Mitarbeiter während des gesamten Altersteilzeitarbeitsverhältnisses eine zusätzliche Sonderzahlung in Höhe von 60 % des monatlichen Altersteilzeitentgelts inklusive des Aufstockungsbetrages.

Darüber hinaus erhält der Mitarbeiter während des gesamten Altersteilzeitarbeitsverhältnisses anstelle des tarifvertraglichen Teils eines 13. Monatseinkommens eine Sonderzahlung in Höhe von 90 % des tarifvertraglichen Teils eines 13. Monatseinkommens auf Basis eines Vollzeitarbeitsverhältnisses.

Als Auszahlungszeitpunkt gelten die betriebsüblichen Auszahlungstermine für die tarifliche Urlaubsvergütung bzw. für den tarifvertraglichen Teil eines 13. Monatseinkommens.

Der Anspruch auf diese Zahlungen gilt anteilig für das Jahr des Wechsels in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis sowie für das Jahr des Ausscheidens, d.h. es werden so viele Zwölftel der jeweiligen Sonderzahlung nach diesen Bestimmungen gezahlt wie Monate in Altersteilzeit geleistet wurden. Für die Monate, die vor dem Übergang in das Altersteilzeitarbeitsverhältnis geleistet wurden, werden entsprechend viele Zwölftel nach den sonst gültigen Regelungen bezahlt.

Etwaige betriebliche Jahressonderzahlungen erfolgen zu 100 % in der Altersteilzeit.

## **8.4 Ausgleichszahlung bei vorzeitigem Ausscheiden während der Altersteilzeit**

Endet das Arbeitsverhältnis vorzeitig, wobei betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen sind, hat der Arbeitnehmer entsprechend § 5 TV BB in Verbindung mit § 6 Nr. 4 TV ATZ Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den Altersteilzeitleistungen und dem Bruttoentgelt für den Zeitraum seiner tatsächlichen Beschäftigung, welches er bei Nichtvorliegen eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses erhalten hätte, sowie auf den anteiligen Betrag für nicht ausbezahlte tariflich abgesicherte Sonderzahlungen und zusätzliche Urlaubsvergütung.

Bei Tod des Arbeitnehmers steht dieser Anspruch den Erbscheinberechtigten im Sinne des § 22 MTV zu.

# **9. Sonstige Leistungen**

## **9.1 Zusatzbeiträge zur Rentenversicherung**

Der Arbeitgeber entrichtet während der Dauer der Altersteilzeit über die auf das monatliche Altersteilzeitentgelt entfallenden Beträge zur gesetzlichen Rentenversicherung hinaus weitere Beiträge bis insgesamt 95 % des Vollzeit-Bruttoentgelts, höchstens jedoch bis zur gesetzlichen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung.

## **9.2 Vergütung bei Krankheit in der Arbeitsphase**

Im Krankheitsfall wird entsprechend den tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen Entgeltfortzahlung auf Basis des Altersteilzeitentgelts inklusive des Aufstockungsbetrages geleistet.

Beim Bezug von Kranken-, Versorgungsranken-, Verletzten- oder Übergangsgeld wird der gesetzliche Aufstockungsbetrag auf 70 % weitergeleistet. Außerdem wird durch die MitarbeiterInnen in Altersteilzeit eine Krankentagegeldversicherung abgeschlossen, deren Beiträge vom Arbeitgeber übernommen werden.

Eine etwaige Nacharbeitspflicht entfällt und ist ausgeschlossen.

## **9.3 Vermögensbildung**

Der Mitarbeiter erhält die tariflichen vermögenswirksamen Leistungen während der Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses anteilig entsprechend der individuellen Arbeitszeit.

## **9.4 Jubiläumszuwendungen**

Jubiläumszuwendungen, die entsprechend den betrieblichen Bestimmungen während der Dauer der Altersteilzeit zu leisten sind, werden auf der Basis eines Vollzeitarbeitsverhältnisses gewährt.

## **9.5 Abfindungszahlungen**

Die Mitarbeiter erhalten am Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses eine Abfindung, sofern sie nicht direkten Anspruch auf eine ungeminderte Altersrente haben.

Die Abfindung beträgt für jeden Monat, der zwischen der Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses und dem Zeitpunkt liegt, zu dem der Mitarbeiter Anspruch auf ungeminderte Altersrente gehabt hätte, Euro 230,08. Die maximale Abfindung beträgt Euro 11.043,84.

# **10. Nebenbeschäftigung**

Grundsätzlich gilt bei Altersteilzeit, daß die Aufnahme jedweder Nebenbeschäftigung während der Altersteilzeit anzeigepflichtig gegenüber dem Arbeitgeber ist, und im Falle einer Nebenbeschäftigung, die einen Verdienst über die Geringfügigkeitsgrenzen des § 8 SGB IV hinaus beinhaltet, diese durch den Arbeitgeber genehmigt werden muß.

Für den Fall der geplanten Wiederbesetzung der aufgrund der Altersteilzeit freiwerdenden Stelle verpflichtet sich der Mitarbeiter, während der gesamten Dauer der Altersteilzeit keine auf Erwerb ausgerichtete Nebenbeschäftigung auszuüben, die über die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV hinausgeht. Bei Verstoß hiergegen ist der Mitarbeiter für den dem Arbeitgeber hieraus entstehenden Schaden schadensersatzpflichtig.

Diese Problematik ist in den individualarbeitsrechtlichen Altersteilzeitverträgen gesondert und ausführlich darzulegen.

# **11. Ende des Altersteilzeitverhältnisses**

Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis endet

- mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet hat oder
- zu einem in der Altersteilzeitvereinbarung vereinbarten anderen Zeitpunkt oder
- mit Beginn des Kalendermonats, für den der Arbeitnehmer eine der in § 5 Abs. 1 Nr. 3 ATZG aufgeführten Leistungen bezieht oder
- mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer eine ungeminderte Altersrente beanspruchen kann.

## **12. Insolvenzversicherung**

Zur Sicherstellung der Insolvenzversicherung richtet der Arbeitgeber eine entsprechende Bankbürgschaft oder einen Anlagefond ein. Der Vertrag hierzu wird als Anlage 02-11-01-IS dieser Betriebsvereinbarung beigelegt.

## **13. Gesetzes- und Tarifvorbehalt**

Bei Veränderungen der gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen zur Altersteilzeit verhandeln Geschäftsleitung und Betriebsrat einvernehmlich über eine entsprechende Anpassung dieser Betriebsvereinbarung.

## **14. Regelung von Streitigkeiten**

Bei Streitigkeiten in bezug auf die Auslegung oder Durchführung dieser Betriebsvereinbarung vereinbaren Arbeitgeber und Betriebsrat, diese Streitigkeiten innerhalb einer Einigungsstelle zu regeln, die von beiden Seiten angerufen werden kann. Dies soll einer möglichen arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzung vorbeugen.

## **15. Inkrafttreten**

Diese Betriebsvereinbarung tritt am xx.xx.xxxx in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende gekündigt werden, erstmals zum 31.12.xxxx, wobei sie in diesem Falle für die Mitarbeiter, die sich zu diesem Zeitpunkt noch in Altersteilzeit befinden, bis zur Beendigung der Altersteilzeit uneingeschränkt fortgilt.

\_\_\_\_\_, den

\_\_\_\_\_  
Geschäftsführung

\_\_\_\_\_  
Betriebsrat