

Hans Riegel / Dietmar Röhrich

Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand



mit CD-ROM

Betriebs- und
Dienstvereinbarungen

Analyse und Handlungsempfehlungen

Hans Riegel/Dietmar Röhrich

Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand

Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Analyse und Handlungsempfehlungen

Eine Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung

Hans Riegel/Dietmar Röhrich

Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation
in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische
Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

© 2013 by Bund-Verlag GmbH, Frankfurt am Main
Redaktion: Dr. Manuela Maschke, Hans-Böckler-Stiftung
Herstellung: Birgit Fieber
Umschlaggestaltung: Neil McBeath, Stuttgart
Satz: Dörlemann Satz, Lemförde
Druck: CPI books Ebner & Spiegel, Ulm
Printed in Germany 2013
ISBN 978-3-7663-6297-1

Alle Rechte vorbehalten,
insbesondere die des öffentlichen Vortrags, der Rundfunksendung
und der Fernsehausstrahlung, der fotomechanischen Wiedergabe,
auch einzelner Teile.

www.bund-verlag.de
www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	9
Abkürzungsverzeichnis	11
1. Rahmenbedingungen	13
2. Regelungsinhalte	16
2.1 Präambel, Anlass, Ziele	16
2.1.1 Abbau personeller Kapazitäten	17
2.1.2 Veränderung der betrieblichen Altersstruktur	19
2.1.3 Berücksichtigung der individuellen Lebensplanung	20
2.1.4 Gesundheitsförderung	21
2.1.5 Reaktionen auf politische Zielsetzungen und gesetzliche Rahmenbedingungen	23
2.1.6 Wissenstransfer	24
2.2 Geltungsbereich und Anspruchsvoraussetzungen	24
2.2.1 Geltungsbereich	24
2.2.2 Anspruchsvoraussetzungen	27
2.3 Altersteilzeit	29
2.3.1 Überforderungsschutz und Dauer der Altersteilzeit	31
2.3.2 Verteilung der Altersteilzeit	35
2.3.3 Antragstellung und Auswahl unter Antragsstellern	37
2.3.4 Entgelt während der Altersteilzeit	41
2.3.5 Leistungen des Arbeitgeber für betriebliche Altersversorgung	51
2.3.6 Besteuerung und Sozialversicherungsbeiträge	53
2.3.7 Insolvenzversicherung	53
2.3.8 Nebentätigkeiten und Beschäftigungsverbote	55
2.3.9 Störfälle und sonstige Verfahrensregelungen	57
2.4 Zeitwertkonten (Lebensarbeitszeit)	62

2.4.1	Kontenart	62
2.4.2	Kontoerrichtung und Ansammlung von Guthaben .	65
2.4.3	Verfügung über das Konto	70
2.4.4	Umrechnung von Wert- und Zeitguthaben	75
2.4.5	Verzinsung von Guthaben	78
2.4.6	Sicherung der Guthaben	80
2.4.7	Sonstige Inhalte und Klärung von Verfahrensfragen	83
2.5	Sonstige Vorruhestandsregelungen	87
2.6	Förderung altersgerechten Arbeitens (Gesundheitsschutz)	88
2.6.1	Gesundheitsuntersuchungen und gesundheitsfördernde Präventivmaßnahmen .	90
2.6.2	Arbeitszeitgestaltung und -reduzierung für ältere Beschäftigte	91
2.6.3	Altersgerechte Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsabläufen	91
2.6.4	Qualifikationsmaßnahmen	93
2.7	Inkrafttreten, Laufzeit und Kündigung	93
3.	Mitbestimmungsrechte, -prozeduren und -instrumente	96
3.1	Ausgangslage und die Bedeutung von Tarifverträgen . . .	96
3.2	Planung von Problemanalysen und von Maßnahmen . . .	96
3.3	Vereinbarungen zum Übergang in den Ruhestand	97
3.4	Umsetzung von Maßnahmen und Vereinbarungen	98
3.5	Konfliktlösung	99
4.	Offene Probleme	102
5.	Zusammenfassende Bewertung	104
6.	Beratungs- und Gestaltungshinweise	109
6.1	Gestaltungsraster	109
6.2	Ausgangspunkte für die gestaltende Einflussnahme durch die Interessenvertretung	116
6.3	Wesentliche rechtliche Grundlagen	118
7.	Bestand der Vereinbarungen	119

Literatur- und Internethinweise	123
Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung	125
Stichwortverzeichnis	127

Vorwort

Sind Regelungen zur Altersteilzeit auch nach Auslaufen der staatlichen Förderung ein Instrument zur Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand? Finden Unternehmen und Verwaltungen Lösungen, um für Beschäftigte einen vorzeitigen Ausstieg aus dem Arbeitsleben zu ermöglichen? Diese Fragen standen am Anfang der Auswertung. Mit vorgezogenem Ruhestand können mehrere Ziele verfolgt werden: Für Arbeitgeber verjüngt sich im besten Falle die betriebliche Altersstruktur; für Beschäftigte kann er einen sukzessiven Belastungsabbau bedeuten und kommt so der individuellen Lebensplanung entgegen.

Heute wird der vorzeitige Ausstieg aus dem Berufsleben nicht mehr staatlich gefördert. Einige Tarifverträge sehen einen finanziellen Ausgleich vor, aber längst werden nicht alle Branchen davon erfasst. Gleichwohl ist der Bedarf vorhanden. Die Auswertung zeigt, dass Altersteilzeit ein sehr gutes Instrument zur Gestaltung der Übergänge in den Ruhestand sein kann. Ohne staatliche Unterstützung ist das Interesse von Arbeitgebern an diesem Instrument aber gering. Nur in wenigen Fällen gibt es Vereinbarungen, in denen Arbeitgeber die Leistungen soweit aufstocken, dass die frühere Attraktivität erreicht wird. In vielen Branchen gibt es keine Vereinbarungen zur Altersteilzeit. Damit entfällt für viele Beschäftigte diese Möglichkeit. Dort, wo Altersteilzeit ohne eine Förderung angeboten wird, ist sie für viele Beschäftigte finanziell nicht verkraftbar. Wenn Beschäftigte die Kosten des Übergangs in den Ruhestand tragen, kommen Lebensarbeitszeitkonten in Betracht, die in den Betrieben offenbar an Bedeutung gewinnen.

Für die Analyse wurden 124 betriebliche Vereinbarungen ausgewertet, die älteste stammt aus dem Jahr 1972. Den Schwerpunkt bilden jüngere Vereinbarungen ab 2005. Gegenstand der Auswertung sind Regelungen zur Altersteilzeit sowie damit in Zusammenhang stehende Regelungen, die einen vorzeitigen Ausstieg aus dem Berufsleben ermöglichen, beispielsweise mit Lebensarbeitszeitkonten.

Es wird gezeigt, welche Regelungstrends bestehen und wie die betrieblichen Akteure das Thema aufgreifen. Mit den Analysen verfolgen wir nicht das Ziel, Regelungen zu bewerten, denn die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen, Hinweise und Anregungen für die Gestaltung eigener Vereinbarungen zu geben.

Weitere Hinweise und Informationen zu unseren Auswertungen finden Sie im Internet unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen.

Wir wünschen eine anregende Lektüre!

Dr. Manuela Maschke

Abkürzungsverzeichnis

AG	Arbeitgeber
AltTZG	auch ATG, Altersteilzeitgesetz
AT	Außertariflich Beschäftigte
ATZ	Altersteilzeit
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BR	Betriebsrat
EStG	Einkommenssteuergesetz
GBV	Gesamtbetriebsvereinbarung
GdB	Grad der Behinderung
KBR	Konzernbetriebsrat
KBV	Konzernbetriebsvereinbarung
SGB	Sozialgesetzbuch
TV	Tarifvertrag
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
VRG	Vorruhestandsgesetz

1. Rahmenbedingungen

Am Ende eines Arbeitslebens steht der Übergang in den Ruhestand. Nicht jedem Arbeitnehmer bzw. jeder Arbeitnehmerin fällt dieser Übergang leicht. Hinsichtlich seiner Gestaltung bestehen individuell oft recht unterschiedliche Wünsche. Häufige Zielsetzungen sind ein möglichst früher Eintritt in den Ruhestand oder eine sukzessive Entlastung von der Arbeit in der letzten Phase vor dem Bezug der gesetzlichen Rente. Diese Entlastung wird zum einen in einer Verminderung der Arbeitszeit (Teilzeit bzw. Altersteilzeit) oder durch andere entlastende Maßnahmen (Förderung des Gesundheitsschutzes, altersgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsabläufen) gesucht. Solche Entlastungen sind für ältere Menschen in Hinblick auf ihren Gesundheitszustand und die Belastungen, die von der Arbeit ausgehen, in vielen Fällen dringend geboten. Schicht- und Nachtarbeit oder körperlich und/oder psychisch schwer belastende Tätigkeiten können mit zunehmendem Alter oft nicht mehr bewältigt werden. Beschäftigte in besonderen Berufsgruppen, wie z. B. Feuerwehrleute im Einsatzdienst, weisen mit zunehmendem Alter in vielen Fällen nicht mehr die erforderliche Eignung für ihre Tätigkeit auf. Die Wünsche der Beschäftigten hinsichtlich der Gestaltung ihres Ruhestandes sind jedoch nicht immer realisierbar. Sie stoßen auf die Interessen der Arbeitgeber sowie auf die politischen Rahmenbedingungen. Die politischen Zielsetzungen für die Gestaltung der Übergänge in den Ruhestand haben sich in den letzten Jahrzehnten mehrfach merklich verschoben. Viele Jahre galt es als erstrebenswert, die Beschäftigten am gesellschaftlichen Fortschritt teilhaben zu lassen. Ein Ziel wurde auch in einer Reduzierung der Arbeitszeit – auch der Lebensarbeitszeit – gesehen. Dann führten gesellschaftliche Veränderungen zu einer Verschiebung der Akzente. Steigenden Arbeitslosenzahlen begegnete die Politik unter anderem mit Initiativen zur Frühverrentung. Hierdurch sollte eine Entlastung des Arbeitsmarktes erreicht und Chancen für Berufsanfänger und Arbeitslose geschaffen werden. Immerhin entsprach dies

noch den Wünschen der betroffenen älteren Beschäftigten. Zusammen mit dem demographischen Wandel und weiteren Aspekten – stagnierendes Beitragsaufkommen einerseits und Belastungen der Rentenkasse durch politische Entscheidungen andererseits – trug die Frühverrentung zu einer Überlastung der gesetzlichen Rentenversicherung bei. Die Folge war eine radikale Kehrtwende in der Politik. Statt einer möglichst frühen Verrentung strebte man nun einen möglichst späten Renteneintritt an. Zu den Eckpunkten der veränderten Politik gehörten die

- Beendigung der Förderung der Altersteilzeit durch die Agentur für Arbeit,
- Anhebung der Regelaltersgrenze für den Rentenbezug auf 67 Jahre,
- Erschwerung eines vorzeitigen Rentenbezugs durch dauerhafte Rentenabschläge,
- Abschaffung der Altersrenten wegen Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeit,
- Abschaffung des früheren Renteneintritts für Frauen.

Mit diesen Maßnahmen strebte man vorrangig eine Entlastung der Sozialversicherungssysteme, insbesondere der gesetzlichen Rentenversicherung, an.

Auch wenn die Förderung der Altersteilzeit durch die Agentur für Arbeit für neue Altersteilzeitverhältnisse ab 2010 nicht mehr gewährt wird, ist Altersteilzeit weiterhin auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes (AltTZG) möglich. Immerhin werden Aufstockungen des Altersteilzeitentgeltes durch den Arbeitgeber weiterhin steuerlich begünstigt.

Arbeitgeber begrüßten die Förderung der Altersteilzeit durchaus, um beispielsweise einen geplanten Personalabbau oder eine geplante Veränderung der Altersstruktur relativ preiswert und sozialverträglich umzusetzen. Nach dem Wegfall der Förderung zeigt sich, dass auch andere Instrumente in Betracht kommen, damit sie ihre Ziele erreichen. Dazu gehört die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten, die auch zur Gestaltung der Übergänge in den Ruhestand genutzt werden können. Gesetzlich wurden die Rahmenbedingungen für Lebensarbeitszeitkonten bzw. entsprechende Wertguthaben im Flexi-II-Gesetz fixiert. In diesem Zusammenhang wurde für sie auch ein Insolvenzschutz gesetzlich geregelt.

Das Kernproblem der Gestaltung eines angemessenen Übergangs in den Ruhestand ist jedoch, dass dieser Geld kostet. Das gilt für einen vor-

gezogenen Ruhestand ebenso wie für die Reduzierung der Arbeitszeit oder die altersgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen und -abläufen. Dieses Problem hat sich sowohl durch die Rücknahme der staatlichen Förderung als auch durch die Erhöhung des Renteneintrittsalters deutlich verschärft. Dass die erforderlichen finanziellen Mittel zum Ausgleich der staatlichen Maßnahmen nunmehr durch die Arbeitgeber bereitgestellt und/oder durch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgebracht werden können, ist zu bezweifeln.

Die nachfolgend ausgewerteten Vereinbarungen wurden aus zwei klar zu unterscheidenden Motivlagen abgeschlossen: Einerseits geht es um das generelle Anliegen, Übergänge in den Ruhestand angenehm und sozialverträglich zu gestalten. Solche Vereinbarungen sind meist langfristig angelegt. Andererseits ergeben sich solche Vereinbarungen zuweilen aus einer besonderen aktuellen Situation. Sie dienen dann der Lösung einer aktuellen Problemlage und verlieren ihre Bedeutung, wenn sie gelungen ist. Dies ist etwa der Fall, wenn der Arbeitgeber aus einer besonderen Situation heraus Betriebsänderungen und Personalabbau oder eine Veränderung der betrieblichen Altersstruktur plant. Auf die unterschiedlichen Motivlagen wird in Kapitel 2.1 näher eingegangen.

2. Regelungsinhalte

2.1 Präambel, Anlass, Ziele

In der Präambel werden Anlass und Rahmen für den Abschluss der Vereinbarung beschrieben. Daneben werden Ziele beschrieben, die durch die Vereinbarung erreicht werden sollen. Anlässe und Ziele sind nicht selten durch den Arbeitgeber geprägt und situationsabhängig. In schwierigen wirtschaftlichen Lagen erfolgt im Rahmen von Restrukturierungsmaßnahmen oft ein Personalabbau, bei dem dann auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einen vorgezogenen Ruhestand entlassen werden. Für die Arbeitgeber kann auch eine gute Altersstruktur oder der Ersatz teurer Arbeitskräfte durch billigere Arbeitskräfte ein Motiv sein, Ruhestandsvereinbarungen abzuschließen. Aus Sicht der Beschäftigten geht es meist um Einflussnahme auf die Gestaltung des Arbeitslebens, um die Ermöglichung einer individuellen Lebensplanung, die sich auch auf die Phase des Ausscheidens aus dem Arbeitsleben bezieht. Auch die Entlastung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spielt eine bedeutende Rolle. Dies umso mehr, als sich diese Belastungsproblematik deutlich verschärft hat, indem das für den Eintritt in den Ruhestand maßgebliche Lebensalter (im Folgenden als Regelaltersgrenze bezeichnet) allgemein erhöht wurde. Viele tarifvertragliche und betriebliche Regelungen sind in diesem Zusammenhang entstanden. Sie sollen die Auswirkungen der Verlängerung der Lebensarbeitszeit zumindest teilweise vermeiden oder abmildern. Der demografische Wandel wird als gesellschaftliche Herausforderung verstanden, der gemeinsam zu begegnen ist.

»Die Auswirkungen des demografischen Wandels müssen gestaltet werden. Gemeinsame Intention und Aufgabe der Sozialpartner der chemischen Industrie ist es, durch zukunftsfähige Rahmenregelun-

gen eine nachhaltige und vorausschauende Personalpolitik zu ermöglichen. Diese berücksichtigt zum einen die Bedürfnisse der Unternehmen nach veränderten Personalstrukturen sowie die Interessen der Beschäftigten nach alters- und leistungsgerechten Arbeitsbedingungen sowie flexiblen Übergangsformen in den Ruhestand.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030400/177/2012

Meist ist den vertragsschließenden Parteien dabei bewusst, dass unterschiedliche betriebliche Situationen auch unterschiedliche Lösungen verlangen können.

»Maßgeschneiderte Lösungen können dabei nur auf betrieblicher Ebene gefunden werden.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030400/177/2012

In Bezug auf die abgeschlossenen Vereinbarungen zum Ausscheiden älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lässt sich feststellen, dass bestimmte Anlässe und Ziele in den Vereinbarungen wiederkehren. Im Folgenden werden diese dargestellt.

2.1.1 Abbau personeller Kapazitäten

Manchmal ist der Anstoß für den Abschluss einer Ruhestandsvereinbarung eine wirtschaftliche Situation, in der Personal abgebaut werden soll. Auf solche Phasen beschränkt kommt es dann zu Altersteilzeitangeboten.

»Für die Dauer der Laufzeit dieser Vereinbarung unterbreitet das Unternehmen Mitarbeitern der Jahrgänge 54 und älter auf Grundlage der bestehenden gesetzlichen und betrieblichen Regelungen Altersteilzeitangebote.«

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 080220/127/2008

In diesen Fällen wird ein Übergang in den Ruhestand aktiv gefördert, beispielsweise durch eine entsprechende Beratung.

»Arbeitnehmer, die aufgrund ihres Alters und/oder ihrer persönlichen Umstände (z. B. Schwerbehinderung, langandauernde Erkrankung) in Rente gehen können, erhalten eine Beratung über Möglichkeiten der Rentenbeantragung.«

🔑 LANDVERKEHR, 080220/122/2008

Vorruhestandregelungen stellen dann oft nur eine Form des Personalabbaus neben anderen Maßnahmen dar.

»Grundsätzlich werden [...] allen Mitarbeitern [...], die sich nicht zu einem Umzug bereit erklärt haben, einvernehmliche Ausscheidensvereinbarungen angeboten. Gleiches gilt für Mitarbeiter, die im Rahmen einer einvernehmlichen Kettenbildung ausscheiden bzw. freiwillig ihren Austritt anbieten.

Das Nähere, einschließlich der vor diesem Zeitpunkt möglichen Ausscheidensvereinbarungen sowie der Abfindungsansprüche, regelt der Sozialplan.

Vorgenannter Grundsatz gilt nicht für Mitarbeiter, die am Stichtag bereits das 57. Lebensjahr vollendet haben. Diesen werden [...] Regelungen zur Frühpensionierung bzw. Altersteilzeit angeboten.«

🔑 KREDITGEWERBE, 100300/614/2010

Im Gegensatz zu den zuvor genannten Regelungen, in denen der Arbeitgeber ein Angebot zur Altersteilzeit unterbreitet, besteht an Stelle eines Angebotes im nachfolgenden Beispiel für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Anspruch auf Altersteilzeit.

»Mitarbeiter, die während der Dauer der Beschäftigungssicherung das entsprechende Alter erreichen, haben auf ihren Wunsch Anspruch auf Altersteilzeit, sofern der Eintritt in die Ruhephase (Blockmodell) vor dem Ende der individuellen Beschäftigungssicherung nach dieser Vereinbarung liegt.

Mitarbeitern, die das 57. Lebensjahr vollendet haben, werden stattdessen Frühpensionierungs- bzw. Altersteilzeitvereinbarungen angeboten.«

🔑 KREDITGEWERBE, 100300/614/2010

In der folgenden Vereinbarung wird auf den Personalabbau als Begründung zur Einführung der verblockten Altersteilzeit verwiesen.

»Mit der nachstehenden Regelung soll älteren Mitarbeitern der [Firma] durch Inanspruchnahme von verblockter Altersteilzeit ein vorzeitiger Austritt aus dem aktiven Erwerbsleben ermöglicht werden. Die Parteien sehen in der Altersteilzeit einen wichtigen Beitrag zur sozialverträglichen Personalanpassung, zur Verbesserung der betrieblichen Personalstruktur, zur Übernahmefähigkeit von Auszubildenden sowie zur Entlastung des Arbeitsmarktes.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 030400/118/2009

In einem anderen Fall ist die Vereinbarung nicht auf eine konkrete Personalabbaumaßnahme bezogen. Sie soll generell für die Zukunft der Anpassung an wechselnde Beschäftigungssituationen dienen und bei Beschäftigungsmangel eine sozialverträgliche Anpassung der personellen Kapazitäten ermöglichen.

»Bei Anpassungsmaßnahmen in Folge von Beschäftigungsmangel soll diese Vereinbarung weiterhin dazu beitragen, betriebsbedingte Kündigungen sowie das Auslaufen befristeter Arbeitsverträge zu vermeiden. Sollte jedoch das Unternehmen in eine solch schwierige Lage geraten, dass zusätzliche, auch personelle Maßnahmen erforderlich werden, sind betriebsbedingte Kündigungen nur unter Beteiligung des Betriebsrates möglich.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 030200/2466/2011

2.1.2 Veränderung der betrieblichen Altersstruktur

Als Zielsetzung für die Einführung von Regelungen zum Übergang in den Ruhestand wird in einigen Vereinbarungen die Verbesserung der betrieblichen Altersstruktur genannt.

- »Altersteilzeit soll einen Beitrag zur Verbesserung
- der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens,
 - der Personal-, insbesondere der Altersstruktur,

- von Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitslose und Nachwuchskräfte, insbesondere für junge Menschen nach Beendigung der Ausbildung oder des Studiums leisten.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 030400/115/2005

Wenn eine entsprechende Zielsetzung besteht, ist eine Altersstrukturanalyse eine gute Grundlage, um die Ausgangssituation zu analysieren, Maßnahmen festzulegen und die Zielerreichung zu überprüfen. In folgendem Fall wird die Altersstrukturanalyse insbesondere im Zusammenhang mit Qualifizierungsbedarf und der Ermittlung von Belastungen und Gefährdungen genutzt.

»Die Konzerngesellschaften erstellen jährlich eine Bestandsaufnahme, Prognose und Analyse der Altersverteilung der Beschäftigten (Altersstrukturanalyse). Stichtag ist der 31. Dezember jedes Jahres.

Um dem Zweck dieses Tarifvertrages entsprechende Schlussfolgerungen aus der Altersstrukturanalyse ziehen zu können, ist sie insbesondere in den Zusammenhang mit der Qualifizierung, dem Qualifizierungsbedarf sowie den Belastungen und Gefährdungen in den Konzerngesellschaften zu bringen.«

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 010300/22/2006

2.1.3 Berücksichtigung der individuellen Lebensplanung

Aus Sicht der Beschäftigten besteht ein Hauptziel von Vereinbarungen zum Übergang in den Ruhestand darin, ihre individuellen Zielsetzungen für solche Übergänge zur Geltung zu bringen. Diese beziehen sich in erster Linie auf eine Gestaltung der Arbeitszeit bzw. Arbeitsdauer vor Renteneintritt und auf den Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand.

»Es soll dem Wunsch der Mitarbeiter Rechnung tragen, langfristig die eigene Arbeitszeit selbstständig zu gestalten, und ihnen einen vorgezogenen Eintritt in den Ruhestand ermöglichen.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 030200/671/1993

Ein weiterer Aspekt der im Zusammenhang mit der individuellen Lebensplanung angesprochen wird, ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

»Ziel des Lebensarbeitszeitkontos [...] ist es, [...] die Vereinbarkeit von Familie und Beruf der AN zu fördern. Durch die Möglichkeit eines früheren oder gleitenden Übergangs in den Ruhestand oder einer Freistellung während des Arbeitslebens für private Zwecke und für Weiterbildungsmaßnahmen soll eine Flexibilisierung für beide Seiten erreicht werden.«

🔑 ANONYM, 030200/2529/2007

2.1.4 Gesundheitsförderung

Ein weiter Aspekt, der im Rahmen der Präambel zum Ausdruck kommt, ist die Gesundheitsförderung. Ausgangspunkt ist in einigen Fällen die Feststellung einer Belastungssituation.

»Moderne Arbeitsprozesse und technische Arbeitsverfahren haben zwar zu einem Abbau von körperlicher Schwerarbeit und zu einer Reduzierung schädlicher Umgebungseinflüsse geführt. Im Vergleich zu anderen Industrie- und Dienstleistungszweigen gibt es aber nach wie vor besonders hohe physische und psychische Belastungen. Diese Belastungen treffen besonders die Beschäftigten im Schichtdienst.«

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 010300/22/2006

Dabei taucht Schichtdienst – insbesondere auch in der Form der Wechselschicht – als Belastungsfaktor vergleichsweise häufig auf. Maßnahmen, mit denen den Belastungen entgegengewirkt werden soll, werden benannt.

»Da aber bestimmte Arbeiten mit zunehmendem Alter zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen können, wie beispielsweise jahrelanger Wechselschichtdienst, soll für diese Berufsgruppen die Möglichkeit eines vorzeitigen Ruhestands geschaffen werden.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 030200/2219/2005

Die allgemeine Aufgabe, die Einhaltung von Schutzgesetzen zu überwachen, wird verbunden mit der Schaffung gesundheitsgerechter Rahmenbedingungen für eine verlängerte Lebensarbeitszeit.

»Arbeitgeber und Betriebsrat haben, unter Beachtung der einschlägigen Schutzgesetze, darauf zu achten, dass die Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen eingerichtet werden. Dies sollte insbesondere mit Blick auf die Schaffung von günstigen und gesundheitsgerechten Rahmenbedingungen für eine verlängerte Lebensarbeitszeit geschehen.«

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 030400/172/2010

In der Gestaltung altersngerechter Arbeitszeitmodelle sehen die Betriebsparteien eine Möglichkeit der Zielerreichung.

»Arbeitgeber und Betriebsrat sollten nach Möglichkeit auf die Gestaltung altersngerechter Arbeitszeitmodelle hinwirken, bei denen es insbesondere möglich ist, die Arbeitszeit in allen Erwerbsphasen belastungsgerecht zu gestalten und ggf. gegen Ende des Arbeitslebens im Bedarfsfall zu reduzieren und so die Übergänge gleitend auszugestalten. Dabei könnten sich Teilzeitmodelle bzw. an den Bedürfnissen älterer Arbeitnehmer ausgerichtete Arbeitszeitgestaltungen anbieten.«

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 030400/172/2010

Den Vertragsparteien ist bewusst, dass ein gesunder Übergang in den Ruhestand eine gesundheits- und altersngerechte Beschäftigung während des gesamten Erwerbslebens erfordert.

»Es wird angestrebt, für die Beschäftigten eine der individuellen Leistungsfähigkeit entsprechende gesundheits- und altersngerechte Beschäftigung über die gesamte Dauer des Erwerbslebens sicherzustellen.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 030400/174/2007

2.1.5 Reaktionen auf politische Zielsetzungen und gesetzliche Rahmenbedingungen

Die Präambel wird in einigen Vereinbarungen genutzt, um einen Bezug zu politischen Zielsetzungen und gesetzlichen Rahmenbedingungen herzustellen. Das Zusammenspiel zwischen gesetzlichen und betrieblichen Regelungen im Bereich der Altersteilzeit drückt folgende Vereinbarung aus.

»Die Tarifvertragsparteien und die Unternehmen sollen die gesetzlichen Regelungen ausgestalten und aufstocken. Die Optionen auf der tarifvertraglichen und betrieblichen Ebene setzen Übergangsregelungen, Öffnungsklauseln und Förderungsmittel voraus. Da die Förderung nach dem Altersteilzeitgesetz ausläuft, müssen an seine Stelle betriebliche Regelungen treten.«

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 010300/22/2006

Die aktuelle Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt sowie die Situation der Rentenversicherungsträger haben dazu geführt, dass das Renteneintrittsalter sukzessive angehoben wurde. Die folgende Regelung stellt auf diese Anhebung als Anlass für die Vereinbarung ab.

»Die grundsätzliche Notwendigkeit zur Einrichtung von Lebensarbeitszeitkonten ergibt sich auch aus den erheblichen gesetzlichen Veränderungen in der gesetzlichen Rentenversicherung, insbesondere in Bezug auf das Renteneintrittsalter und die weitere faktische Absenkung des Rentenniveaus.«

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 030200/2152/2004

Auch sozialpolitische Zielsetzungen der vertragsschließenden Parteien werden in den Vereinbarungen genannt.

»Mit dieser Regelung wird der gleitende Übergang älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom Erwerbsleben in den Ruhestand sozialverträglich vereinbart.«

🔑 LANDVERKEHR, 030400/116/2008

Ebenso findet sich die arbeitsmarktpolitische Zielsetzung, Ausgebildeten und Arbeitsplatzsuchenden eine Beschäftigungsperspektive zu eröffnen.

»Zugleich eröffnet der flexible Übergang in die Rente Ausgebildeten und Arbeitsplatzsuchenden eine Beschäftigungsperspektive.«

🔑 MASCHINENBAU, 030400/119/2009

2.1.6 Wissenstransfer

Ein weiterer Ausgangspunkt für die Einführung von Regelungen zum Übergang in den Ruhestand besteht in dem Wissenstransfer zwischen ausscheidenden älteren Beschäftigten und jüngeren, die im Unternehmen bleiben. Dies kommt in folgender Vereinbarung zum Ausdruck.

»Durch dieses Instrument soll insbesondere die Knowhow-Übertragung von älteren Mitarbeitern an jüngere Mitarbeiter ermöglicht, das Wissen gesichert und die Produktivität der älteren Mitarbeiter erhalten bleiben. Mit dem Zeitwertkonto können die Mitarbeiter ihre Arbeitszeit insbesondere gegen Ende des Erwerbslebens reduzieren und ihr Wissen auf ihre Nachfolger übertragen.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/2446/2009

2.2 Geltungsbereich und Anspruchsvoraussetzungen

2.2.1 Geltungsbereich

Der Geltungsbereich wird in den ausgewerteten Vereinbarungen in der Regel in räumlicher und persönlicher Hinsicht abgegrenzt. Dabei umfasst der räumliche Geltungsbereich vollständig oder teilweise die deutschen Betriebsstätten des Arbeitgebers. Auf diese wird manchmal allgemein hingewiesen.

»Räumlicher Geltungsbereich:

Diese Betriebsvereinbarung umfasst alle Betriebsstätten des Arbeitgebers in Deutschland.«

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 030200/1497/2001

Bisweilen werden die Betriebsstätten aber auch namentlich benannt, wie in folgendem Beispiel.

»Geltungsbereich Räumlich:

Dieser Ergänzungstarifvertrag gilt für die Standorte [...] der [Firma].«

🔑 NACHRICHTENTECHNIK/UNTERHALTUNGS-, AUTOMOBILELEKTRONIK,
030200/1305/1999

Viele Vereinbarungen beziehen sich bei der persönlichen Abgrenzung des Geltungsbereiches zunächst auf alle vom Betriebsrat vertretenen Beschäftigten. Leitende Angestellte – und gelegentlich auch weitere Beschäftigtengruppen – werden manchmal ausdrücklich ausgeschlossen.

»Leitende Angestellte und Mitarbeiter, bei denen die Mehrarbeit vertraglich durch eine Erfolgsbeteiligung (Jahresgehaltsempfänger) abgegolten ist, nehmen an diesem Modell nicht teil.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 030200/671/1993

Insbesondere in Tarifverträgen bezieht man sich bei der Abgrenzung des persönlichen Geltungsbereiches auch auf die Tarifbeschäftigten. Im Folgenden sind überdies auch weitere Beschäftigtengruppen von der Regelung ausgenommen, weil dies aufgrund der Art ihres Beschäftigungsverhältnisses sinnvoll erschien.

»Dieser Ergänzungstarifvertrag gilt für alle Tarifmitarbeiter und Tarifmitarbeiterinnen der [Firma]. Ausgenommen sind die Auszubildenden und die Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, für die feste Arbeitszeiten oder Schichtregelungen gelten.«

🔑 NACHRICHTENTECHNIK/UNTERHALTUNGS-, AUTOMOBILELEKTRONIK,
030200/1305/1999

Wie die beiden folgenden Vereinbarungen eines Konzerns zeigen, werden auch unterschiedlichen Beschäftigtengruppen unterschiedliche Regelungen angeboten.

»Diese Vereinbarung gilt für alle leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vertragsstufe 1, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit einem in Anlage 1 genannten Unternehmen des [...]Konzerns stehen.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030200/2274/2007

»Diese Vereinbarung gilt für alle Tarifmitarbeiterinnen und Tarifmitarbeiter, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit einem in Anlage 1 genannten Unternehmen des [...]Konzerns stehen.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030200/2275/2007

Zum Teil wird der Geltungsbereich auf bestimmte Beschäftigtengruppen und Organisationseinheiten beschränkt.

»Diese Betriebsvereinbarung gilt:
fachlich/räumlich: für die Betriebe Zentrale sowie Vertriebsorganisation der [Firma]
persönlich: für 55-jährige und ältere Arbeitnehmer, die als AT-Mitarbeiter eingruppiert sind.«

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 030400/164/2010

In Vereinbarungen aus Anlass einer Betriebsänderung erstreckt sich der Geltungsbereich in der Regel auf die von der Betriebsänderung betroffenen Personen.

»Die nachstehenden Regelungen gelten für die in dieser Ziffer genannten, von den betriebsbedingten Maßnahmen (Abbau, Verlagerung/Umzug oder Abschmelzfälle) unmittelbar und mittelbar betroffenen Mitarbeiter.«

🔑 KREDITGEWERBE, 100300/614/2010

In der folgenden Regelung können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch den Arbeitgeber vom Geltungsbereich ausgenommen werden.

»Leistungen aus dieser Vereinbarung können Mitarbeiter nicht beanspruchen, wenn sie aufgrund eines vorrangigen betrieblichen Interesses an ihrer Weiterbeschäftigung nicht in die Sozialauswahl einbezogen werden. Zur Sicherstellung eines geordneten betrieblichen Ablaufs behält sich das Unternehmen deshalb vor, in jedem Einzelfall durch die zuständige Personalabteilung in Absprache mit der jeweiligen Fachabteilung zu prüfen, ob und zu welchem Zeitpunkt der Mitarbeiter ausscheiden kann.«

🔑 MINERALÖLVERARBEITUNG, 030400/18/1998

2.2.2 Anspruchsvoraussetzungen

Die Inanspruchnahme von Altersteilzeit ist an eine Reihe von Voraussetzungen geknüpft. Da die Vereinbarungen Übergänge in den Ruhestand betreffen, kommen sie nur für Beschäftigte ab einem bestimmten Alter in Frage. Das Lebensalter ist daher eine wesentliche Anspruchsvoraussetzung. Zum Teil orientieren sich die Vereinbarungen an den im AltTZG formulierten Voraussetzungen zur Inanspruchnahme einer Förderung durch die Agentur für Arbeit.

»Mitarbeiter/-innen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit mindestens 1080 Kalendertage eine versicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt haben, können mit dem Arbeitgeber ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis [...] vereinbaren.«

🔑 GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN, 030400/94/2005

Einige Vereinbarungen lassen eine Regelung zum Übergang in den Ruhestand erst ab einem späteren Lebensalter zu.

»Der flexible Übergang in die Rente wird Beschäftigten ab dem 57. Lebensjahr für die Laufzeit von maximal 6 Jahren ermöglicht.«

🔑 MASCHINENBAU, 030400/119/2010

Neben dem Lebensalter wird in den Anspruchsvoraussetzungen oft berücksichtigt, ob die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einer beson-

deren Belastungssituation ausgesetzt waren oder immer noch sind. Entsprechend wird nachfolgend eine bestimmte Anzahl an Mindestdienstjahren gefordert.

»Voraussetzungen zur Beantragung:

- Frühester Beginn der Altersteilzeit: Vollendung des 59. Lebensjahres
- Betriebszugehörigkeit: 25 Jahre bei Antragsstellung.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030400/146/2009

In anderen Fällen werden Belastungssituationen durch eine Milderung anderer Anspruchsvoraussetzungen berücksichtigt (vgl. Auswahlregeln in Kap. 2.3.3). Schichtarbeit gilt als ein Belastungsfaktor. Beschäftigte in Schichtarbeit können gemäß folgender Regelung zu einem früheren Zeitpunkt in Altersteilzeit gehen.

»Belegschaftsmitglieder, die nach dem 31. Dezember 1948 geboren sind und ab dem 1. Januar 2004 eine Altersteilzeitvereinbarung abschließen bzw. abgeschlossen haben, können in die Altersteilzeit eintreten, wenn sie

- das 58. Lebensjahr vollendet haben und in den vergangenen 12 Monaten regelmäßig [...] mit mehr als 15 Schichten eingesetzt waren,
- das 59. Lebensjahr vollendet haben und in den vergangenen 12 Monaten regelmäßig Wechselschicht geleistet haben,
- das 60. Lebensjahr vollendet haben.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 030400/112/2005

Einige Vereinbarungen sehen vor, dass auch in der Altersteilzeit ein versicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis besteht. Für Schwerbehinderte sind die Anspruchsvoraussetzungen oft abgemildert.

»Voraussetzung ist ferner, dass es sich auch nach dieser Arbeitszeit-reduzierung um eine versicherungspflichtige Beschäftigung nach dem Dritten Buch des Sozialgesetzbuches handelt. Abweichend davon können schwerbehinderte Beschäftigte nach § 2 Abs. 2 SGB IX auch nach 1954 geboren sein, soweit die weiteren Voraussetzungen erfüllt sind.«

🔑 LANDVERKEHR, 030400/129/2010

In manchen Vereinbarungen wird der Abschluss eines Altersteilzeitvertrages an die Fähigkeit zur Berufsausübung geknüpft.

»Für Beschäftigte im Fahrdienst ist eine wesentliche Voraussetzung zum Abschluss eines ATZ-Vertrages, dass für die Arbeitsphase die uneingeschränkte und vorher festgestellte Gültigkeit des Führerscheins einschließlich der Genehmigung zur Personenbeförderung gegeben ist.«

🔑 LANDVERKEHR, 030400/116/2008

Eine formale Anspruchsvoraussetzung besteht in der rechtzeitigen Antragstellung.

»[...] – Der Altersteilzeitantrag ist frühestens 6 Monate bis spätestens 3 Monate vor dem gewünschten Altersteilzeitbeginn zu stellen. Die Anträge werden nach der Reihenfolge des Eingangs berücksichtigt.

– Mitarbeiter, die zu den Bedingungen bis 2009 in Altersteilzeit hätten gehen können, haben keinen Anspruch.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030400/146/2009

2.3 Altersteilzeit

Die Altersteilzeit ist eine spezielle Form der Teilzeitbeschäftigung und gestaltet die Arbeitszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand. Ihre wesentlichen Merkmale werden im AltTZG festgelegt. Durch Altersteilzeit soll die Arbeitszeit von Menschen zwischen dem 55. Lebensjahr und ihrem Eintritt in den Ruhestand vermindert werden.

Grundsätzlich besteht bei Vereinbarungen zur Altersteilzeit zwischen dem Arbeitgeber und den Beschäftigten das Prinzip der doppelten Freiwilligkeit. Weder Arbeitgeber noch Beschäftigte können gezwungen werden, die Arbeitszeit zu vermindern. Aus dem AltTZG lässt sich kein Rechtsanspruch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ableiten.

Das AltTZG vom 20. 12. 1988 knüpft an das Vorruhestandsgesetz (VRG) an. Dabei wurde die Altersteilzeit als arbeitsmarktpolitisches Instrument im Laufe der Zeit den herrschenden Gegebenheiten angepasst. Zunächst wurde die Altersteilzeit gefördert. Die Förderung durch die Agentur für Arbeit erstreckte sich auf Altersteilzeit, die bis zum 31. Dezember 2009 begonnen wurde. Sie stand unter folgenden Bedingungen (zu den Einzelheiten siehe § 2 AltTZG):

- Halbierung der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit
- 1080 Kalendertage in den letzten fünf Jahren vor Eintritt in die Altersteilzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt
- Anspruch auf eine Rente wegen Alters nach der Altersteilzeit
- Einhaltung der Mindest- und Höchstförderungsdauer
- Besetzung des frei werdenden Arbeitsplatzes mit einem Auszubildenden oder einem Beschäftigungslosen gemäß § 3 Abs. 2 AltTZG

Der Arbeitgeber verpflichtet sich aufgrund kollektiver oder individualvertraglicher Vereinbarung zur

- Aufstockung des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeit um mindestens 20 Prozent
- Aufstockung der Beiträge zur Rentenversicherung um mindestens 80 Prozent des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeit.

Unter diesen Voraussetzungen erstattete die Agentur für Arbeit einen Aufstockungsbetrag von 20 Prozent des Regelarbeitsentgeltes für die Altersteilzeit und leistete einen bedeutenden Teil zur Aufstockung der Beiträge zur Rentenversicherung.

Die vorliegende Untersuchung der Altersteilzeitvereinbarungen erstreckt sich auf Vereinbarungen, die mit und ohne Förderung der Agentur für Arbeit abgeschlossen wurden. Dabei wurden insgesamt 44 Vereinbarungen zur Altersteilzeit ausgewertet, von diesen wurden 32 Vereinbarungen vor dem Auslaufen der Förderung geschlossen. Nach dem Ende der Förderung verlor die Altersteilzeit zunächst an Attraktivität. Zudem waren viele Betriebsvereinbarungen an die Förderung geknüpft und liefen nach dem 31. 12. 2009 aus. Die bis dahin begonnenen Altersteilzeitverhältnisse werden bis zu ihrem Ende vereinbarungsgemäß abgewickelt.

Die gesetzliche Möglichkeit zur Durchführung von Altersteilzeit ist allerdings auch nach dem Auslaufen der Förderung noch gegeben. Es obliegt nun den Betriebs- und Tarifparteien, attraktive Modelle im Zusammenhang mit der Altersteilzeit zu schaffen. Hierfür haben sich durch den

Wegfall der Förderung und damit auch der einschränkenden Förderbedingungen wieder größere Freiräume ergeben.

Für die Arbeitgeber ist die Altersteilzeit eine Möglichkeit, die betriebliche Altersstruktur zu beeinflussen und in schwierigen wirtschaftlichen Situationen Arbeitskapazitäten abzubauen. Dabei bietet die Altersteilzeit durch die Formen »echtes« Teilzeitmodell oder Blockmodell vielseitige Gestaltungsmöglichkeiten. Die folgenden Altersteilzeitvereinbarungen spiegeln diese vielfältigen Möglichkeiten wider.

Hat der Arbeitgeber ein Interesse an Altersteilzeit – etwa bei einem geplanten Personalabbau in Zusammenhang mit Restrukturierungsmaßnahmen – wird Altersteilzeit aktiv angeboten.

»Arbeitnehmer, die aufgrund ihres Alters Altersteilzeit (ATZ) in Anspruch nehmen können, erhalten eine umfassende ATZ-Beratung im Personalbereich. Ziel der Beratung ist es, den Arbeitnehmer dazu zu motivieren, sich mit dem Thema ATZ auseinanderzusetzen, alle hierfür erforderlichen Informationen einzuholen, um seine ganz persönliche Entscheidung qualifiziert treffen zu können.«

🔑 LANDVERKEHR, 080220/122/2008

2.3.1 Überforderungsschutz und Dauer der Altersteilzeit

Überforderungsschutz für den Arbeitgeber

Da es keinen gesetzlichen Anspruch auf Altersteilzeit gibt, kann ihr Umfang in Abhängigkeit von den jeweiligen Interessenlagen stark schwanken. Ansprüche auf Altersteilzeit ergeben sich üblicherweise aus kollektivrechtlichen Vereinbarungen. Die Altersteilzeit ist für den Arbeitgeber mit finanziellen und organisatorischen Belastungen verbunden. Um eine Überlastung des Arbeitgebers zu vermeiden, werden in vielen Vereinbarungen sogenannte Überlastquoten festgelegt. Diese setzen bezogen auf einen Betrieb die Beschäftigten in Altersteilzeit ins Verhältnis zur Gesamtzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebes. Ist die (Überlast-)Quote erreicht, kann der Arbeitgeber den Abschluss weiterer Altersteilzeitverträge verweigern.

Die Förderung der Altersteilzeit durch die Agentur für Arbeit setzt gemäß der näheren Bestimmungen in § 3 Abs. 1 Nr. 3 AltTZG eine Über-

lastquote von maximal 5 Prozent voraus. Für die Betriebe kann eine geringere Quote oder aber – ggf. bei Verzicht der Förderung durch die Agentur – auch eine höhere Quote vereinbart werden. Die Quoten haben zur Folge, dass sich typischerweise kein individueller Anspruch auf Altersteilzeit ergibt.

Ein vergleichsweise niedriger Wert für eine Quote liegt bei 2,5 Prozent. Dieser findet sich in einer Vereinbarung für AT-Mitarbeiter. In dieser Vereinbarung ist allerdings auch ein Anspruch auf Altersteilzeit bis zum Erreichen der Quote relativ präzise festgelegt.

»Der Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeit-Arbeitsvertrages ist ausgeschlossen, wenn und so lange 2,5 % der Arbeitnehmer des Betriebes, die dem Geltungsbereich [...] unterliegen, von dieser Altersteilzeitregelung Gebrauch machen. Darüber hinausgehende Abschlüsse auf Altersteilzeit unterliegen der Freiwilligkeit [des Arbeitgebers].«

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 030400/164/2010

Vergleichsweise häufig finden sich Überlastquoten von 4 oder 5 Prozent. In tarifvertraglichen Regelungen werden dabei meist Abweichungen nach oben zugelassen.

»Altersteilzeit können entsprechend § 2 Nr. 3 Abs. 1 [Tarifvertrag] bis zu 4 Prozent der Beschäftigten des Betriebes [...] in Anspruch nehmen. Ausnahmen sind einvernehmlich möglich.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 030400/115/2005

Soweit die gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen dies zulassen, kann eine Betriebsvereinbarung über die dort vorgesehenen Quoten hinausgehen.

»Die [Firma] wird über den gesetzlichen und tarifvertraglichen Anspruch hinaus den Abschluss von Altersteilzeitverträgen ermöglichen (Überschreitung der 5 %-Klausel).«

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 010300/22/2006

Nicht immer ist es sinnvoll, eine Quote gleichermaßen verbindlich für alle Betriebe eines Unternehmens zu vereinbaren. Deshalb lassen Tarifverträge und Gesamt- und Konzernbetriebsvereinbarungen oft Spielräume für die Betriebsparteien. Die folgende Regelung sieht diesbezüglich eine Beratung zwischen Arbeitgeber und örtlichem Betriebsrat vor.

»Die Geschäftsführung legt nach vorheriger Beratung mit dem Betriebsrat des jeweiligen Standortes fest, ob und wie vielen Beschäftigten ein Angebot im Rahmen der betrieblichen Planung zur Teilnahme an der Altersteilzeit unterbreitet werden soll.«

🔑 METALLVERARBEITUNG, 030400/134/2010

Auch in einer anderen Vereinbarung erfolgt die Festlegung der Altersteilzeitkontingente durch die Betriebsparteien. Unklar bleibt an dieser Stelle, wie Meinungsverschiedenheiten aufgelöst werden.

»Die Festlegung der Altersteilzeitkontingente erfolgt auf Basis der Personalplanung je Betrieb mit den jeweils örtlichen Betriebsräten auf Verlangen einer Betriebspartei in einer gesonderten Betriebsvereinbarung.«

🔑 MASCHINENBAU, 030400/119/2009

Nur in einem Fall sind Folgen bei einer Unterschreitung der Quote vorgesehen.

»Wird die Quote von 4 % unterschritten, hat die [Firma] für je 0,1 %-Punkte unterhalb der 4 %-Quote ein Finanzierungsvolumen von 0,02 % der tariflichen Bruttoentgeltsumme des Betriebes für einen der folgenden Zwecke zu verwenden:

- Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze zur Erhöhung der Ausbildungsquote
- Förderung der beruflichen Weiterbildung der Beschäftigten im Sinne der GBV Qualifizierung

Mit dem Gesamtbetriebsrat kann über eine alternative Verwendung des Finanzierungsvolumens beraten werden.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 030400/118/2009

Dauer

Altersteilzeit im Sinne des Gesetzes liegt bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor, die ihre Arbeitszeit ab Vollendung des 55. Lebensjahres vermindern. Für Beschäftigte die zum frühestmöglichen Zeitpunkt in Altersteilzeit gehen und erst bei Erreichen der Regelaltersgrenze von 67 Lebensjahren aus dem Unternehmen ausscheiden, ergibt sich damit eine rechnerische maximale Laufzeit der Altersteilzeit von zwölf Jahren. Grundsätzlich ist die Dauer der Altersteilzeit frei wählbar. In vielen Vereinbarungen finden sich für sie aber Ober- und Untergrenzen.

Für eine Untergrenze kann der mit der Altersteilzeit verbundene Verwaltungsaufwand sprechen. Für Personen die eine Altersrente nach Altersteilzeit beanspruchen können, sieht das SGB VI eine Mindestdauer von zwei Jahren vor. An dieser Minstdauer hat man sich in vielen Vereinbarungen orientiert. Zuweilen werden Ausnahmen für ältere Personen vorgesehen, die unmittelbar nach der Altersteilzeit (vorgezogene) Altersrente beziehen.

»Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis darf grundsätzlich die Dauer von 24 Kalendermonaten nicht unterschreiten. Die Minstdauer kann jedoch im Einzelfall unterschritten werden, wenn der/die Mitarbeiter/-in vorher Anspruch auf eine Altersrente hat.«

🔑 GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN, 030400/94/2005

Auch die nachfolgende Vereinbarung hat eine Mindestlaufzeit von 2 Jahren. Die maximale Laufzeit von 3 Jahren schränkt die Möglichkeiten der freien Gestaltung erheblich ein.

»Die Laufzeit des ATZ-Vertrages darf 2 Jahre nicht unterschreiten, es können jedoch längere Laufzeiten bis maximal 3 Jahre vereinbart werden.«

🔑 LANDVERKEHR, 030400/116/2008

Eine hohe Obergrenze ermöglicht eine flexible Vertragsgestaltung. Dies erlaubt es, individuelle Umstände und Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu berücksichtigen. Allerdings kann bei langen Vertragsdauern bei gleichzeitig begrenzten Fördermitteln nur wenigen Personen ein Altersteilzeitvertrag angeboten werden. Die von der Agentur

für Arbeit geförderten Altersteilzeitverträge haben eine maximale Förderdauer von sechs Jahren. Dementsprechend haben Unternehmen, die Altersteilzeit nur im Zusammenhang mit dieser Förderung anbieten, eine maximale Dauer der Altersteilzeit von sechs Jahren vorgesehen.

»Die Ansprüche auf Abschluss von Altersteilzeitarbeitsverträgen nach dem TV BB und nach dieser Regelungsabsprache sind grundsätzlich gerichtet auf mindestens zweijährige bis zu sechsjährige verblockte Altersteilzeit.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 030400/115/2005

Eine Dauer von mehr als sechs Jahren, wie sie nach der folgenden Vereinbarung möglich ist, findet sich eher selten.

»[...] wird die [Firma] prüfen, ob eine Verlängerung der maximalen Dauer der Altersteilzeit von heute sechs Jahren sinnvoll und möglich ist.«

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 010300/22/2006

Die Laufzeit des Altersteilzeitvertrages kann für besondere Beschäftigten-Gruppen unterschiedlich ausgestaltet sein.

»Den Menschen mit Behinderung im Angestellten- bzw. Arbeiterverhältnis wird bei der Beantragung von Altersteilzeit der größtmögliche Rahmen in der Ausgestaltung der Altersteilzeit eingeräumt; mindestens sollen fünf Jahre Altersteilzeit gewährt werden [...].«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 010301/89/2005

2.3.2 Verteilung der Altersteilzeit

Bei der Verteilung der während der Altersteilzeit geschuldeten Arbeitszeit werden zwei Modelle unterschieden:

- Die gegenüber der bisherigen Arbeitszeit reduzierte Arbeitszeit wird während der gesamten Dauer der Altersteilzeit erbracht. Geschieht dies in gleichmäßiger Form spricht man auch vom Gleichverteilungsmodell. Denkbar ist aber auch eine sukzessive Absenkung der Arbeits-

zeit bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens. Beide Formen können als »echte« Teilzeit bezeichnet werden.

- Alternativ hierzu kann zunächst ohne Reduzierung der Arbeitszeit weitergearbeitet werden. Wenn die für die Altersteilzeit geschuldete reduzierte Arbeitszeit erbracht wurde, schließt sich dann eine Freistellungsphase bis zum Ausscheiden an. Hierbei handelt es sich um das sogenannte Blockmodell.

In einigen Regelungen ist das anzuwendende Modell eindeutig festgelegt, wie im folgenden Beispiel das Blockmodell.

»Die Arbeitszeit wird grundsätzlich so verteilt, dass sie vollständig im ersten Abschnitt der Altersteilzeit geleistet wird (Arbeitsphase) und der Beschäftigte anschließend von der Arbeitsleistung freigestellt wird (Freistellungsphase).«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 030400/117/2009

In anderen Regelungen kann zwischen den Modellen gewählt werden.

»Modelle des flexiblen Übergangs in die Rente

[Der Konzern] stellt vier Modelle des Übergangs in die Rente zur Verfügung:

Modell 1, »unverblockte Altersteilzeit«: Beschäftigung über die gesamte Laufzeit der Vereinbarung mit 50 % der bisherigen individuellen Arbeitszeit.

Modell 2, »Übergangsmodell a«: Beschäftigung über das erste Drittel der gesamten Laufzeit der Vereinbarung mit 75 % (Arbeitsblock 1), im zweiten Drittel mit 50 % (Arbeitsblock 2) und im dritten Drittel mit 25 % (Arbeitsblock 3) der bisherigen individuellen Arbeitszeit.

Modell 3, »Übergangsmodell b«: Beschäftigung über das erste Drittel der gesamten Laufzeit der Vereinbarung mit 100 % (Arbeitsblock 1), im zweiten Drittel mit 50 % (Arbeitsblock 2) und im dritten Drittel mit 0 % (Freistellungsblock) der bisherigen individuellen Arbeitszeit.

Modell 4, »verblockte Altersteilzeit«: Beschäftigung in der ersten Hälfte der gesamten Laufzeit der Vereinbarung mit 100 % der bisherigen individuellen Arbeitszeit, in der zweiten Hälfte erfolgt eine Freistellung von der Arbeitsleistung.«

🔑 MASCHINENBAU, 030400/119/2009

Die dargestellte Regelung zeigt Möglichkeiten auf, wie die Arbeitsbelastung vor Eintritt in den Ruhestand schrittweise reduziert werden kann. Entscheidet man sich für ein echtes Teilzeitmodell ergeben sich grundsätzlich alle weiteren für Teilzeitarbeit typischen Möglichkeiten der Verteilung der Arbeitszeit, wie z. B. Reduzierung der täglichen Stundenzahl, Reduzierung der Arbeitstage in der Woche oder flexible Nutzung zusätzlicher freier Tage. Das Ziel, bei dieser Verteilung die Wünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu berücksichtigen, kommt in folgender Vereinbarung zum Ausdruck.

»Bei der Festlegung der Form der Altersteilzeit (z. B. tage- oder wochenweise, Blockmodell) sind neben der betrieblichen Bedarfssituation auch die persönlichen Wünsche des Mitarbeiters zu berücksichtigen. Im Fall der Blockbildung dürfen die Art der Tätigkeit und die Arbeitszeit nicht anlässlich der Altersteilzeit gegen den Wunsch des Mitarbeiters verändert werden.«

 LANDVERKEHR, 030400/129/2010

2.3.3 Antragstellung und Auswahl unter Antragsstellern

Antragstellung

Anträge auf Altersteilzeit sind meist schriftlich innerhalb von vorgegebenen Fristen zu stellen.

»Der Antrag auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages ist beim Arbeitgeber schriftlich zu stellen. Er kann frühestens 6 Monate, muss jedoch spätestens 4 Monate vor dem vom/von der Mitarbeiter/-in angestrebten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses gestellt werden.

Innerhalb einer Frist von 2 Monaten seit Eingang des Antrages hat der Arbeitgeber dem/der Mitarbeiter/-in schriftlich mitzuteilen, ob er grundsätzlich den Antrag, vorbehaltlich der einzelvertraglichen Regelung, auf Basis dieser Betriebsvereinbarung genehmigt.«

 GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN, 030400/94/2005

Der Antrag ist in manchen Fällen für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer bindend.

»Vom Mitarbeiter ist bei der Personalabteilung unter Angabe des gewünschten Verteilzeitraums ein formloser Antrag auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu stellen, der Mitarbeiter ist an seinen Antrag bis zur Entscheidung der [Firma] gebunden.«

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 030400/121/2008

In anderen Fällen werden Widerrufsfristen bestimmt. Ein Widerruf ist manchmal sogar nach Abschluss des Vertrages noch möglich.

»Der Arbeitnehmer kann nach Abschluss seines Altersteilzeitvertrages binnen fünf Arbeitstagen durch schriftliche Erklärung gegenüber seiner zuständigen Personalabteilung vom Vertrag zurücktreten.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 030400/150/2010

Auswahlverfahren

Ist die Nachfrage nach Altersteilzeitverträgen größer als die Zahl der verfügbaren Altersteilzeitplätze, stellt sich die Frage nach einer Auswahl unter den Bewerberinnen und Bewerbern. Eine Form der Auswahl ist das sogenannte Windhund-Verfahren. Demnach werden in der Reihenfolge ihres Eingangs so viele Anträge genehmigt, wie Plätze zur Verfügung stehen. Verbreiteter ist jedoch der Versuch, die Antragstellenden danach zu unterscheiden, wie dringlich für sie das Altersteilzeitverhältnis ist. In einem sehr einfachen Fall werden behinderte Bewerberinnen und Bewerber bevorzugt.

»Die Altersteilzeitanträge von Beschäftigten mit Behinderung werden gegenüber denen von Beschäftigten ohne Behinderung bevorzugt genehmigt.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 010301/89/2005

Oft beschränkt man sich dabei nicht auf ein Auswahlkriterium, sondern nutzt mehrere.

»Gehen mehr Anträge auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages beim Arbeitgeber ein, als Altersteilzeitarbeitsverhältnisse [...] abgeschlossen werden können, so werden [...] bevorzugt behandelt:

- Schwerbehinderte
- Mitarbeiter, die überwiegend in 3- und mehrschichtiger Arbeit beschäftigt waren.

Darüber hinaus gilt die gesetzliche Regelung, d. h. die Beschäftigten haben Vorrang, die einem früheren Geburtsjahrgang angehören. Bei gleichem Geburtsjahrgang haben die Beschäftigten mit längerer Betriebszugehörigkeit den Vorrang.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 030400/115/2005

Folgende Kriterien werden häufig zur Auswahl herangezogen:

- Lebensalter
- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- langjährige Beschäftigung
- Behinderung/Behinderungsgrad
- Krankheit
- Tätigkeiten in besonders belastenden Bereichen
- Schichtdienstuntauglichkeit
- Pflege- und Betreuungsverpflichtungen
- in der Vergangenheit durch den Arbeitgeber abgelehnte Anträge auf Altersteilzeit.

Noch genauer wird die Bewerberauswahl, wenn die einzelnen Bewertungskriterien gewichtet werden und die Auswahl durch ein Punkteschema erfolgt.

»[...] wird den] Beschäftigten [...] in der sich ergebenden Reihenfolge ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis angeboten. Wenn es zu keinem Vertragsabschluss kommt, rückt der Nächstbegünstigte auf der Liste nach.

Das Auswahlschema bildet sich wie folgt:

Pro angefangenes Jahr Betriebszugehörigkeit bezogen auf das fiktive Eintrittsdatum: 1 Pkt.

Pro angefangenes Lebensjahr: 0,5 Pkt.

Bei anerkannter Behinderung:

– < 50 % GdB: 2,5 Pkt.

– ≥ 50 % GdB: 5 Pkt.

Bei langjähriger Beschäftigung (Nachweis durch Rentenauskunft):

– Langjährig Versicherte (35 Jahre): 1 Pkt.

– Besonders langjährig Versicherte (45 Jahre): 2 Pkt.

Bei Schichtarbeit in den letzten 12 Jahren mind. 9 Jahre:

– Wechselschicht: 1 Pkt.

– Vollkonti: 2 Pkt.

Ablehnung eines Altersteilzeitarbeitsvertrages durch den Beschäftigten:

– 10 Pkt.

Bei Punktgleichheit werden folgende Zusatzkriterien herangezogen:

– Chronisch Kranke/nachgewiesen Schichtuntaugliche: bis zu 2 Pkt.

– Bonuspunkt auf Vorschlag des Betriebsrates: 1 Pkt.

– Zeitlich früheres Antragsdatum: 1 Pkt.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 030400/117/2009

Auswahlkriterien werden meist in den kollektivrechtlichen Vereinbarungen zur Altersteilzeit vereinbart.

»Die Festlegung [...] erfolgt [...] je Betrieb mit den jeweils örtlichen Betriebsräten auf Verlangen einer Betriebspartei in einer gesonderten Betriebsvereinbarung. Darin sind mindestens die Kriterien, welche Beschäftigtengruppen bevorzugt an Altersteilzeit teilnehmen können (neben betrieblichen Belangen wie etwa Schlüsselqualifikationen sind soziale Erwägungen, z. B. krankheitsbedingte Probleme, Schwerbehinderung, regelmäßige Schichtarbeit, langjährige Montagetätigkeit, für die Entscheidung maßgeblich), festzulegen.«

🔑 MASCHINENBAU, 030400/119/2009

Ein Problem kann sich ergeben, wenn der Arbeitgeber aus betrieblichen Gründen von den Auswahlkriterien abweichen und Altersteilzeitanträgen nicht entsprechen möchte. Dann ist nach folgender Regelung eine einvernehmliche Lösung zu suchen.

»Möchte der Arbeitgeber den Abschluss eines Altersteilzeitvertrages ablehnen, weil die Weiterbeschäftigung insbesondere wegen der Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen im berechtigten betrieblichen Interesse (Beschäftigte mit Schlüsselqualifikationen) liegt, hat der Arbeitgeber zu versuchen, hierüber eine Einigung mit dem Mitarbeiter herbeizuführen. Bei Nichteinigung haben sich Geschäftsleitung und Betriebsrat mit der Angelegenheit zu befassen mit dem Ziel, eine einvernehmliche Regelung zu finden.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 030400/118/2009

In einem anderen Unternehmen wird in einem solchen Fall nach anderen Lösungen gesucht.

»Die Personalleitung behält sich vor, gemeinsam mit dem Betriebsrat des jeweiligen Standortes, in Abhängigkeit von der Unternehmenssituation und der Entwicklung gesetzlicher Regelungen sowie den persönlichen Belangen des Beschäftigten auch andere Lösungen für einen Übergang in den Ruhestand mit dem Beschäftigten zu vereinbaren.

Dabei sollen folgende Planungsfaktoren Berücksichtigung finden:

- Personalplanung
- Veränderungen in den organisatorischen Strukturen [...]«

🔑 METALLVERARBEITUNG, 030400/134/2010

2.3.4 Entgelt während der Altersteilzeit

Die Höhe der Altersteilzeitbezüge entscheidet häufig darüber, ob Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit der Altersteilzeit in Anspruch nehmen. In den meisten Vereinbarungen wird beschrieben, wie die Altersteilzeitbezüge ermittelt werden.

Veränderung der Art der Tätigkeit

Grundsätzlich wird die Art der Tätigkeit durch das Altersteilzeitverhältnis nicht verändert. Dementsprechend ergeben sich hieraus keine Auswirkungen auf die Entgelthöhe. Zu einer Veränderung der Art der Tätigkeit ergibt sich zumindest beim Blockmodell kein Anlass. In einer der

ausgewerteten Vereinbarungen wird eine unveränderte Art der Tätigkeit nur für das Blockmodell zugesichert.

»Wird mit dem Mitarbeiter verblockte Altersteilzeitarbeit vereinbart, so bleibt die Art der Tätigkeit während der Arbeitsphase unverändert. Im Übrigen soll die Art der Tätigkeit mit Wechsel in Altersteilzeitarbeit möglichst unverändert bleiben.«

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 030400/121/2008

Sollte es dennoch zu einer Veränderung der Tätigkeit kommen, bleibt nach folgender Vereinbarung zumindest die tarifliche Eingruppierung erhalten.

»Beim Übergang in ein Teilzeitarbeitsverhältnis soll die Art der Tätigkeit auf dem Teilzeitarbeitsplatz so wenig wie möglich verändert werden. Bei einer notwendig werdenden Umsetzung hat der Arbeitgeber vorher den Arbeitnehmer über den Arbeitsplatz und über die Art der Tätigkeit zu unterrichten. Der neue Arbeitsplatz soll den Kenntnissen und Fähigkeiten des Arbeitnehmers entsprechen. Die bisherige tarifliche Eingruppierung bleibt gewährleistet.«

🔑 GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN, 030400/141/2010

Reguläre Vergütung während der Altersteilzeit

Bei der Festsetzung der regulären Vergütung der Altersteilzeit ist zunächst der vereinbarte Teilzeitbeschäftigungsgrad von Bedeutung. Für die Förderung der Altersteilzeit durch die Agentur für Arbeit war eine Absenkung der Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit Voraussetzung. Eine Abweichung von der Absenkung der Arbeitszeit um 50 Prozent ist nur bei nicht durch die Agentur für Arbeit geförderten Altersteilzeitvereinbarungen möglich, aber nicht sehr verbreitet. Auch in der folgenden Vereinbarung wurde die Arbeitszeit um 50 Prozent verkürzt. Sie legt zunächst die Bestandteile und die Höhe der Vergütung (ohne die Einmalbezüge) fest.

»Das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeit beträgt 50 % der regelmäßigen Bezüge, die der/die Mitarbeiter/-in vor Beginn der Altersteilzeit erhalten hat, und zwar jeweils in dem Monat, in dem sie anfallen. Dies sind:

- Grundvergütung gem. Vergütungsstarifvertrag der Wohnungswirtschaft,
- freiwillig gewährte übertarifliche Zulagen,
- Funktionszulagen,
- vermögenswirksame Leistungen,
- Pauschalen (z. B. für Bereitschaftsdienst, Dienstreisen).

[...]

- Sachbezüge

erhält der/die Mitarbeiter/-in nur während der Arbeitsphase, und zwar in voller Höhe.«

🔑 GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN, 030400/94/2005

Die reguläre Vergütung ist auch für variable Vergütungsbestandteile – z. B. im Zusammenhang mit Zielvereinbarungen – zu bestimmen. Da in der Freistellungsphase der verblockten Altersteilzeit keine Arbeitsleistung zu erbringen ist, ist auch eine Zielerreichung im Rahmen der variablen Vergütung nicht zu bestimmen. Oft wird dann an der bisherigen variablen Vergütung angeknüpft. Die folgende Regelung enthält zusätzlich eine Garantie für die variable Vergütung.

»Während der Freistellungsphase einer verblockten Altersteilzeit wird für die Berechnung der variablen Vergütung der durchschnittliche Gesamtzielerreichungsgrad der letzten drei Jahre berücksichtigt. Können keine 3 Jahre zugrunde gelegt werden, werden die bisher angefallenen Jahre für die Durchschnittsberechnung genutzt, der/die Mitarbeiter/-in im Geltungsbereich erhält aber mindestens 50 % der maximal möglichen variablen Vergütung.«

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 040200/472/2008

Die Vergütung für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit – mit Ausnahme der Zuschläge – gehören ebenfalls zur regulären Vergütung.

»Vergütung für geleistete Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit, soweit sie steuer- und sozialversicherungspflichtig sind, werden ja zur Hälfte in der Arbeits- und Freistellungsphase monatlich gezahlt. Die in der Freistellungsphase zu berücksichtigenden hälftigen variablen Entgeltbestandteile werden aus dem Durchschnitt der Arbeitsphase ermittelt.«

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 030400/164/2010

Eine besondere Situation ergibt sich, wenn während der Dauer des Altersteilzeitverhältnisses betriebliche oder tarifliche Veränderungen des Entgelts erfolgen. Für Erhöhungen sehen einige Regelungen dann eine Anpassung des Altersteilzeitentgelts vor.

»Das tarifliche Teilzeitentgelt wird bei Tarifierhöhungen während der Arbeits- und Freistellungsphase angepasst.«

🔑 GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN, 030400/94/2005

Allerdings gibt es auch Vereinbarungen, die für einen solchen Fall beim Blockmodell zwischen Erhöhungen in der Arbeits- und in der Freistellungsphase unterscheiden.

»Das Altersteilzeitentgelt nimmt in der Freistellungsphase auf der Basis des bisherigen Arbeitsentgelts nur zu 60 % an den allgemeinen tariflichen bzw. betrieblichen Erhöhungen des Entgelts teil.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 030400/118/2010

Ziel der Altersteilzeit ist es unter anderem, die Belastung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum Ende ihres Arbeitslebens zu reduzieren. Mehrarbeit innerhalb der Altersteilzeit steht diesem Ziel entgegen und ist deshalb grundsätzlich unerwünscht. Soweit Förderung seitens der Agentur für Arbeit beansprucht wird, ist Mehrarbeit nur in sehr begrenztem Maße zulässig. § 5 Abs. 4 AltTZG sieht vor, dass bei Mehrarbeit über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus – seit 2013 sind dies bezogen auf die Entgelthöhe 450 € im Monat – der Anspruch auf Förderung ruht. Wird dennoch Mehrarbeit angeordnet, ist diese regelmäßig innerhalb eines festgelegten Ausgleichszeitraumes in Freizeit abzugelten.

»Mehrarbeit, die über die in § 5 Abs.4 ATG genannten Grenzen hinausgeht, ist ausgeschlossen.

Wird für den/die Mitarbeiter/-in über den in § 5 dieser Vereinbarung festgelegten Umfang der Teilzeitarbeit hinaus notwendige zusätzliche Arbeit angeordnet, ist diese innerhalb einer Frist von 3 Monaten durch entsprechende Freizeit auszugleichen. Kann der Zeitausgleich wegen Krankheit, Urlaub oder aus ähnlichen Gründen nicht erfolgen, ist er in den darauf folgenden 3 Monaten vorzunehmen.«

🔑 GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN, 030400/94/2005

Sollten im Ausnahmefall die geleisteten Mehrarbeitsstunden finanziell abzugelten sein, geschieht dies grundsätzlich in der Altersteilzeit nicht nach anderen Regeln als zuvor.

Sonder- und/oder Einmalzahlungen

Zu den Einmalbezügen zählen unter anderem Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld und Jubiläumszahlungen. Für sie ist zu klären, ob sie

- sich durch den Übergang auf das Altersteilzeitverhältnis verändern (z. B. entsprechend dem Teilzeitgrad abgesenkt werden)
- der Aufstockung unterliegen
- bei dem Blockmodell sowohl in der Arbeits- wie auch der Freistellungsphase in gleicher Höhe gezahlt werden.

Steuer- und sozialversicherungsfreie Zuschläge für geleistete Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit werden nach folgender Vereinbarung in der Arbeitsphase ausgezahlt.

»Vergütungen für geleistete Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit, soweit steuer- und sozialversicherungsfrei, sowie für Wochenendarbeit in der Vertriebsorganisation werden bei Blockmodellen in der Arbeitsphase im tatsächlich angefallenen Umfang gezahlt und sind nicht in die Aufstockungszahlung [...] mit einzubeziehen.«

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 030400/164/2010

Manchmal werden solche Vergütungen aber auch sowohl in der Arbeitsphase und in der Freistellungsphase ausgezahlt und teilweise aufgestockt.

»Beschäftigte, die nach § 3b EStG für Sonn-, Feiertags- und Nacharbeit steuerfreie Zuschläge erhalten, bekommen diese Zuschläge zur Hälfte in der Arbeitsphase und zur Hälfte in der Freistellungsphase ausbezahlt. Diese Beträge werden in der Arbeitsphase um 10 % aufgestockt.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 030400/117/2010

Grundsätzlich werden auch Einmalbezüge entsprechend dem Teilzeitgrad gekürzt. Wie folgende Vereinbarung zeigt, unterliegen sie auch keineswegs immer einer Aufstockung.

»Einmalbezüge wie

- Weihnachtsgeld,
- Urlaubsgeld

werden in dem Monat, in dem sie anfallen, vergütet. Auch diese Bezüge erhält der/die Mitarbeiter/-in zu 50 % des Entgelts, was er/sie vor der Altersteilzeit erhalten hat. Diese Bezüge werden nicht um die Aufstockungszahlung gem. § 7 dieser Vereinbarung erhöht.«

🔑 GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN, 030400/94/2005

Außerdem kann es bei Anwendung des Blockmodells sein, dass Einmalbezüge bzw. Sonderzahlungen in der Freistellungsphase nicht gezahlt werden.

»In der Freistellungsphase entfallen die Ansprüche auf tarifliche und betriebliche Sonderzahlungen sowie auf das tarifliche zusätzliche Urlaubsgeld. Mitarbeiter in der Freistellungsphase der Altersteilzeit sind von der betrieblichen Ergebnisbeteiligung ausgeschlossen.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 030400/118/2009

Andererseits werden bestimmte Einmalbezüge und Sonderzahlungen oft ungeschmälert gewährt. Dies betrifft beispielsweise Jubiläumszahlungen.

»Jubiläumszahlungen erhält der Arbeitnehmer in voller Höhe [...].«

🔑 GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN, 030400/94/2005

»Mitarbeitende werden während des Altersteilzeitbeschäftigungsverhältnisses bis zu dessen Beendigung hinsichtlich der Ansprüche auf Jubiläumszahlungen so gestellt, als ob in dem Umfang weitergearbeitet worden wäre, wie dies arbeitsvertraglich zum Zeitpunkt der Antragstellung auf Begründung des Altersteilzeitverhältnisses vereinbart war.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030400/152/2010

Nach der folgenden Regelung können Altersteilzeitbeschäftigte sogar Jubiläumszahlungen erhalten, wenn sie nach Altersteilzeit ausscheiden und eine geminderte Altersrente beziehen, das Dienstjubiläum aber noch zwischen ihrem Ausscheidenszeitpunkt und dem Erreichen der regulären gesetzlichen Altersgrenze liegt.

»Beschäftigte, die bis zum Eintritt des gesetzlichen Rentenalters ein Dienstjubiläum erreichen würden, aber vorzeitig ausscheiden und eine geminderte Altersrente erhalten, haben einen Anspruch auf Zahlung des Jubiläumsgeldes. Grundlage der Berechnung ist das Bruttomonatsentgelt auf Basis der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses. [...]

Beschäftigte, die während der Laufzeit ihres Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ein Dienstjubiläum erreichen, haben Anspruch auf die Zahlung des Jubiläumsgeldes entsprechend der betrieblichen Regelung.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 030400/117/2009

Andererseits können laut einigen Vereinbarungen die Jubiläumszuwendungen durch ein Altersteilzeitverhältnis gemindert werden.

»Nichtvollbeschäftigte Arbeitnehmer/-innen und Arbeitnehmer/-innen in Altersteilzeit erhalten die volle Jubiläumszuwendung, wenn ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 7 MTV des Haustarifvertrages vom 30.05.2007 und § 5 des [TV Ärzte] vom 28.02.2008 beträgt.

Nichtvollbeschäftigte Arbeitnehmer/-innen und Arbeitnehmer/-innen in Altersteilzeit mit einer niedrigeren Arbeitszeit als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 7 MTV des Haustarifvertrages

vom 30.05.2007 und § 5 des [TV Ärzte] vom 28.02.2008 erhalten die halbe Jubiläumszuwendung.

Arbeitnehmer/-innen in Altersteilzeit erhalten die volle Jubiläumszuwendung, gemäß der Absätze 1 und 2 auch während der Freistellungsphase.«

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 050104/148/2009

Aufstockung

Im Rahmen der Altersteilzeit wird üblicherweise eine Aufstockung des Altersteilzeitentgelts vorgenommen. Neben dem Altersteilzeitentgelt wird auch der Beitrag zur Rentenversicherung aufgestockt. Die Aufstockung der Beiträge zur Rentenversicherung sollen die Renteneinbußen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch die Altersteilzeit abmildern.

Diese Aufstockungen waren eine Voraussetzung für die Förderung der Altersteilzeit durch die Agentur für Arbeit. Dabei musste der Arbeitgeber das Altersteilzeitentgelt um mindestens 20 Prozent aufstocken und zusätzlich Beiträge zur Rentenversicherung auf der Basis von 80 Prozent des Regelarbeitsentgelts der Altersteilzeit entrichten (vgl. § 3 Abs. 1 Ziffer b AltTZG). Die Agentur für Arbeit erstattet im Rahmen der Förderung maximal den Aufstockungsbetrag in Höhe von 20 Prozent des Altersteilzeitentgelts sowie weitgehend die Aufstockung der Beiträge zur Rentenversicherung.

Da die Höhe der Aufstockung meist in Prozent angegeben wird, ist es notwendig, die jeweilige Bezugsgröße exakt zu benennen. Im folgenden Fall wird als Bezugsgröße das regelmäßige Altersteilzeitentgelt gewählt. Dies entspricht dem Vorgehen nach dem AltTZG. Die Aufstockung wird gleichmäßig über die Dauer der Altersteilzeit gewährt. Der Arbeitgeber stockt das monatliche Regelarbeitsentgelt für die Altersteilzeit um 20 Prozent auf.

»Das Regelarbeitsentgelt, das als Berechnungsgrundlage für den Aufstockungsbetrag dient, ist das auf einen Monat entfallende sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt, das der Arbeitgeber im Rahmen der Altersteilzeit regelmäßig zu erbringen hat, begrenzt durch die Beitragsbemessungsgrenze. Zulagen, die im Rahmen der laufenden Tätigkeit regelmäßig gewährt werden, wie bspw. Leistungs- und Erschwerniszulagen, gehören zum Regelarbeitsentgelt.«

🔑 GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN, 030400/94/2005

In der folgenden Regelung wird dagegen auf das bisherige Bruttoentgelt abgestellt. Dieses wird in zwei Stufen abgesenkt. Dabei wird zunächst in der ersten Stufe der höhere Aufstockungssatz von 95 Prozent, danach in der zweiten Stufe ein verminderter Aufstockungssatz von 82 Prozent gewährt. Die Dauer der ersten Stufe entspricht dem Zeitraum, den das Altersteilzeitverhältnis länger als drei Jahre andauert (bei einer Dauer von vier Jahren dauert die erste Stufe somit ein Jahr). Die Dauer der zweiten Stufe beträgt drei Jahre.

»Das monatliche Altersteilzeitentgelt wird ab Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses für die Anzahl von Monaten, die das Altersteilzeitarbeitsverhältnis eine Dauer von 36 Kalendermonate übersteigt, auf 95 % des um die bei Arbeitnehmern gewöhnlich anfallenden gesetzlichen Abzüge verringerten monatlichen bisherigen Bruttoentgelts [...] aufgestockt.

Im Anschluss daran wird das monatliche Altersteilzeitentgelt für einen Zeitraum von 36 Monaten auf 82 % des um die bei Arbeitnehmern gewöhnlich anfallenden gesetzlichen Abzüge verringerten monatlichen bisherigen Bruttoentgelts [...] aufgestockt.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN; 030400/111/2006

Alternativ zu der zweistufigen Aufstockung des Altersteilzeitentgelts kann die Höhe der Aufstockung an die Laufzeit der Vereinbarung gebunden sein.

»Das Entgelt wird bei einer Laufzeit von bis zu sechs Jahren vom Unternehmen auf 85 % aufgestockt.

Bei einer Laufzeit über sechs Jahren staffelt sich der Aufstockungsbetrag des Unternehmens wie folgt:

- 82 % (7 Jahre Laufzeit)
- 78 % (8 Jahre Laufzeit).«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100100/671/2009

Eine Aufstockung während der Altersteilzeit kann auch an der Höhe des regelmäßigen monatlichen oder jährlichen Einkommens orientiert werden. Das folgende Beispiel wählt dazu drei Gehaltsstufen, wobei Bezueher von höheren Gehältern größere Abschläge hinnehmen müssen.

»Der Aufstockungsbetrag muss dabei so bemessen sein, dass der Mitarbeiter bei einem Vollzeit-Bruttogehalt

- bis € 2812,00: 87 %,
- von € 2813,00 bis € 3579,00: 86 %,
- über € 3579,00: 85 %

des pauschalierten Nettoarbeitsentgelts erhält, wie es sich durch Umrechnung der Mindestnettoeträge nach § 3 Abs.1 Nr.1a AltersteilzeitG alter Fassung ergibt.«

🔑 LEASINGUNTERNEHMEN, 010900/155/2009

Bei der Bestimmung des regelmäßigen Einkommens, das zur Feststellung des Aufstockungsbetrages herangezogen wird, werden in einigen Vereinbarungen Zuschläge und Sonderzahlungen ausgenommen.

»Berechnungsgrundlage für die Aufstockung des Altersteilzeitentgelts ist das laufende Vertragsentgelt zuzüglich der variablen Entgeltbestandteile ohne Mehrarbeitsvergütung und -zuschläge sowie ohne Urlaubsgeld, Sonderzuwendung und übertarifliche Leistungen.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 030400/111/2006

Dagegen findet in der folgenden Vereinbarung eine Aufstockung von Sonder- und Einmalzahlungen statt.

»In der Arbeitsphase erhält der Mitarbeiter 85 % der tariflichen und individuellen betrieblichen Sonderzahlungen sowie entsprechend den tarifvertraglichen Bestimmungen 50 % des tariflichen zusätzlichen Urlaubsgeldes. Berechnungsbasis ist dabei jeweils das bisherige Arbeitsentgelt. Bei den betrieblichen Sonderzahlungen wird damit der Anspruch für Teilzeitarbeitnehmer um 70 % aufgestockt.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 030400/118/2009

Der folgende Auszug thematisiert die Aufstockung der Beiträge zur Rentenversicherung. Er lehnt sich an die Ausführungen des AltTZG zur Bestimmung der Voraussetzungen zur Förderung der Altersteilzeit durch die Agentur für Arbeit an.

»Zur gesetzlichen Rentenversicherung werden neben den Beiträgen aus dem Teilzeitentgelt zusätzliche Beiträge mindestens in Höhe des Beitrags entrichtet, der auf 80 % des Regelarbeitsentgelts während der Altersteilzeit, begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 % der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt, entfällt, höchstens jedoch bis zur Beitragsbemessungsgrenze abgeführt.«

🔑 GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN, 030400/94/2005

Nachfolgende Regelung sagt einen noch höheren Aufstockungssatz zu.

»Die Beiträge zur Rentenversicherung werden bei allen Laufzeiten auf 95 % aufgestockt.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100100/671/2009

2.3.5 Leistungen des Arbeitgeber für betriebliche Altersversorgung

Soweit im Betrieb eine betriebliche Altersversorgung besteht, wird sich eine Altersteilzeitvereinbarung mit hoher Wahrscheinlichkeit auch auf die Höhe der zukünftigen Betriebsrenten auswirken. Art und Umfang der Auswirkung sind jedoch wesentlich von der Betriebsrentenzusage abhängig. Deshalb ist es ratsam, vor dem Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung die entsprechenden Auswirkungen sorgfältig zu prüfen und erforderlichenfalls notwendige Klarstellungen in die Vereinbarungen aufzunehmen. In vielen Altersteilzeitvereinbarungen findet sich die Zielsetzung, durch den Altersteilzeitvertrag nicht die Betriebsrente zu schmälern.

»Mitarbeitende werden während des Altersteilzeitbeschäftigungsverhältnisses bis zu dessen Beendigung hinsichtlich der Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung so gestellt, als ob in dem Umfang weitergearbeitet worden wäre, wie dies arbeitsvertraglich zum Zeitpunkt der Antragstellung auf Begründung des Altersteilzeitverhältnisses vereinbart war.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030400/152/2010

Auch mit folgender Vereinbarung sollen die Auswirkungen der Altersteilzeit auf die Betriebsrente in Grenzen gehalten werden.

»Sofern beim Wechsel in die Altersteilzeit für das bisherige Arbeitsverhältnis die [Firmen]-Pensionsordnungen anzuwenden gewesen sind, gelten diese auch während der Altersteilzeit in ihrer jeweils gültigen Fassung weiter. Dienstjahre werden bis zur Beendigung des Altersteilzeitvertrages berücksichtigt. Hinsichtlich der Bewertung des Einkommens wird der Arbeitnehmer bei einer vom Arbeitgeber gewünschten Altersteilzeit so behandelt, als könne er ›infolge unverschuldeter verminderter Leistungsfähigkeit‹ nur noch eine Teilzeitbeschäftigung ausüben.«

🔑 METALLVERARBEITUNG, 030400/135/2007

Nachfolgend wird mit zusätzlichen Rentenbausteinen in der betrieblichen Altersversorgung Schmälerungen der Betriebsrenten entgegengewirkt.

»Für jeden Monat Altersteilzeit wird ein Betrag in Höhe von 3 % des um die bei Arbeitnehmern gewöhnlich anfallenden gesetzlichen Abzüge verringerten monatlichen bisherigen Bruttoentgeltes in Form eines Rentenbausteins (Aufstockung I) gemäß Protokollnotiz zur Betriebsvereinbarung ›Betriebliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung‹ in die betriebliche Altersversorgung eingestellt. [...] Der Aufstockungsbetrag wird für den gesamten Zeitraum der Altersteilzeit zu Beginn der Freistellungsphase in die betriebliche Altersversorgung eingestellt.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 030400/112/2005

Sofern für die Altersteilzeitbeschäftigten Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung getroffen werden, die nicht nur Klarstellungen beinhalten, sondern die Betriebsrentenleistungen verbessern, sind diese Regelungen mitbestimmungspflichtig.

2.3.6 Besteuerung und Sozialversicherungsbeiträge

In einigen Regelungen werden Aspekte der Besteuerung und der Sozialversicherungspflicht des Altersteilzeitentgelts erläutert. Die vom Arbeitgeber erbrachten Aufstockungsbeträge werden erklärt.

»Die vom Arbeitgeber erbrachten Aufstockungsbeträge zum Altersteilzeitentgelt und zu den Rentenversicherungsbeiträgen sind nach den derzeitigen gesetzlichen Bestimmungen sozialversicherungs- und steuerfrei.

Die Beträge unterliegen aber dem Progressionsvorbehalt, d.h. sie werden bei der Bestimmung des anzuwendenden Steuersatzes im Rahmen der Jahreseinkommenssteuerveranlagung zum Einkommen hinzugerechnet. Der so ermittelte höhere Steuersatz wird dann beim steuerpflichtigen Einkommen angesetzt. Die daraus entstehende Steuer trägt der Beschäftigte.«

🔑 METALLVERARBEITUNG, 030400/134/2010

Kommt im Rahmen der Altersteilzeit das Blockmodell zur Anwendung, muss der Arbeitgeber die in der Arbeitsphase aufgebauten Guthaben gegen Insolvenz sichern. Bei der Festsetzung der Höhe der abzusichernden Guthaben ist zu berücksichtigen, dass diese bei der Auszahlung der Besteuerung und der Sozialversicherungspflicht unterliegen. Deshalb sind die Guthaben einschließlich des Gesamtsozialversicherungsbetrages anzusetzen. Entsprechend wird in folgender Regelung vorgegangen.

»Da die Zeit-Werte erst bei ihrer Entnahme der Steuerpflicht und der Beitragspflicht in der Sozialversicherung unterliegen, erfolgt die Gutschrift mit dem entsprechenden Bruttobetrag.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 030400/114/2003

2.3.7 Insolvenzsicherung

Wird die Altersteilzeit nach dem Blockmodell vereinbart, treten die Beschäftigten zunächst in Vorleistung: Sie erbringen die volle geschuldete Arbeitsleistung in der Arbeitsphase, erhalten das Altersteilzeitentgelt

aber zum Teil erst in der Freistellungsphase. Um dem Risiko zu begegnen, dass der Arbeitgeber durch Insolvenz seine Entgeltleistung in der Freistellungsphase nicht erbringen kann, besteht eine gesetzliche Insolvenzsicherungspflicht. Diese ist seit dem 1.7.2004 in §8a AltTZG konkretisiert. Dabei wurde auch klargestellt, dass Patronatserklärungen und (Konzern-)Bürgschaften keine geeigneten Sicherheiten darstellen. Der konkrete Weg der Sicherung wird jedoch nicht vorgeschrieben. Einige Vereinbarungen verweisen lediglich auf das Gesetz und überlassen die Festlegung des Sicherungsweges dem Arbeitgeber.

»Altersteilzeitvereinbarungen nach diesem Tarifvertrag sind gemäß §8a Altersteilzeitgesetz gegen das Risiko der Insolvenz abzusichern.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030400/177/2012

Auch in der folgenden Regelung entscheidet der Unternehmer über den Sicherungsweg. Er muss sich aber zwischen den in der Vereinbarung benannten Sicherungswegen entscheiden.

»Das Unternehmen nimmt eine Absicherung der in der Altersteilzeit gebildeten Wertguthaben entsprechend §8a ATG vor.

Die in §8a ATG vorgeschriebene Insolvenzsicherung wird vom Unternehmen in folgender Weise durch konkrete Sicherungsmittel erfüllt wie z. B. Bankbürgschaften, Treuhandvereinbarungen oder Verpfändungsvereinbarungen.«

🔑 MASCHINENBAU, 030400/133/2010

In anderen Vereinbarungen wird die konkrete Form der Absicherung vereinbart wie z. B. die Absicherung mittels eines doppelten Treuhandmodells.

»Das Unternehmen sichert zur Erfüllung seiner gesetzlichen Verpflichtungen (§7d SGB IV bzw. §8a Abs.1 Altersteilzeitgesetz – im Folgenden: AtG) für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse im Blockmodell das Wertguthaben aus Altersteilzeitkonten (im Folgenden: Wertguthaben) durch ein doppeltes Treuhandmodell unter Beteiligung des Unternehmens, eines Vermögenstreuhänders und eines Sicherungstreuhänders nach Maßgabe dieser Betriebsvereinbarung

sowie gesonderter Treuhandvereinbarungen gegen Insolvenz. Im Sicherungsfall wird das Wertguthaben nach näherer Maßgabe der Treuhandverträge als Einmalkapital ausgezahlt. [...]

Das Unternehmen überträgt zur Sicherung der Wertguthaben auf Grundlage einer Treuhandvereinbarung Vermögen auf einen rechtlich selbstständigen Vermögenstreuhand. Nach näherer Maßgabe der Treuhandvereinbarung erhalten die Mitarbeiter für den Fall der Insolvenz des Unternehmens ein eigenständiges Forderungsrecht gegen den Vermögenstreuhand auf Auszahlung des gesicherten Wertguthabens. Die Sicherung nach Satz 2 ist auf das beim Vermögenstreuhand jeweils vorhandene Treuhandvermögen beschränkt.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 030400/90/2006

In einem anderen Fall erfolgt die Absicherung durch eine Zeitkontenrückdeckung mit Garantie und einem dem Zeitkonteninhaber eingeräumtes Pfandrecht.

»Die Insolvenzsicherung der Wertguthaben bei verblockter Altersteilzeit (>Blockmodell<) erfolgt über eine Zeitkontenrückdeckung mit Garantie [...].

Die vom Unternehmen hierfür gewählte Absicherung durch Zeitkontenrückdeckung mit Garantie erfolgt so, dass die an gesparten Wertguthaben an [...] überwiesen werden und die Arbeitnehmer daran ein Pfandrecht erhalten, damit im Falle einer Insolvenz die Gläubiger des Arbeitgebers nicht auf die Wertguthaben zugreifen können, sondern diese vollständig [...] an die Arbeitnehmer ausgezahlt werden können. Die Arbeitnehmer erhalten das Pfandrecht durch eine gesonderte Verpfändungserklärung [...].«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 030400/149/2010

2.3.8 Nebentätigkeiten und Beschäftigungsverbote

Da die Altersteilzeit meist (auch) eine Entlastung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bezweckt, sind Nebentätigkeiten größeren Ausmaßes unerwünscht. Auch dem Ziel einer Entlastung des Arbeits-

marktes stehen Nebentätigkeiten entgegen. Folgerichtig sieht § 5 AltTZG ein Ruhen – unter Umständen sogar ein Erlöschen – von Leistungen der Agentur für Arbeit vor, wenn Nebentätigkeiten die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten. Einige Vereinbarungen beziehen sich auf das Gesetz.

»Neben der Altersteilzeitarbeit darf der/die Mitarbeiter/-in keine Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 des IV. Buches des Sozialgesetzbuches überschreitet. Bei einem Überschreiten entfällt der Anspruch auf Aufstockungszahlung gem. § 7 dieser Vereinbarung.«

🔑 GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN, 030400/94/2005

Soweit das Blockmodell der Altersteilzeit zur Anwendung kommt, wird manchmal klargestellt, dass sich die Einschränkung der Nebentätigkeit auch auf die Freistellungsphase bezieht.

»Während der ATZ darf der Arbeitnehmer keine Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit mit Ausnahme der in § 5 Abs. 3 ›Altersteilzeitgesetz‹ genannten Möglichkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV übersteigt. Dies gilt auch ausdrücklich für die Freistellungsphase.«

🔑 LANDVERKEHR, 030400/116/2008

Werden keine Leistungen der Agentur für Arbeit in Anspruch genommen, kann das Nebentätigkeitsverbot gelockert werden. Dabei kommt es vor, dass bereits in der Vergangenheit ausgeübte Nebentätigkeiten von der Einschränkung ausgenommen werden.

»Unberücksichtigt bleiben Tätigkeiten, die der Arbeitnehmer schon innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Teilzeitarbeit ständig ausgeübt hat.«

🔑 GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN, 030400/141/2010

In anderen Fällen beschränkt man sich bezüglich der Nebentätigkeiten auf eine Meldepflicht.

»Der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber Nebentätigkeiten anzuzeigen.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 030400/115/2005

2.3.9 Störfälle und sonstige Verfahrensregelungen

Versorgung bei Krankheit

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Altersteilzeit werden im Krankheitsfall nach Beendigung der Entgeltfortzahlung einer besonderen Härte ausgesetzt. Ihr durch das Altersteilzeitverhältnis vermindertes Einkommen wird mit dem Krankengeld nochmals abgesenkt. Daher finden sich in vielen Vereinbarungen Regelungen zur Aufstockung des Krankengeldes.

»Nach Ablauf der Entgeltfortzahlung und des tariflichen Krankengeldzuschusses erhält der Mitarbeiter während der Altersteilzeit bis zur Dauer von 6 Monaten seit Eintritt der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit einen betrieblichen Zuschuss zum Krankengeld. Dieser wird in der Höhe so bemessen, dass der Mitarbeiter auf einem Niveau von 77 % des bisherigen Nettoarbeitsentgelts abgesichert ist.

Nach Ablauf von 6 Monaten seit Eintritt der Arbeitsunfähigkeit erhält der Mitarbeiter über eine von der [Firma] abgeschlossene und finanzierte private Krankenversicherung ein pauschales Krankentagegeld in Höhe von 17,90 € pro Kalendertag als Zuschuss zum Krankengeld.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 030400/118/2009

In einem anderen Fall wird die Aufstockung zum Entgelt weitergeleistet.

»Beim Bezug von Krankengeld, Versorgungskrankengeld, Verletzungsgeld oder Übergangsgeld wird die Aufstockung zum Entgelt [...] weitergeleistet, um die Beschäftigten sozial zu sichern. Darin sind evtl. tarifliche Ansprüche auf Zuschüsse zum Krankengeld bereits enthalten und werden hiergegen verrechnet.

Die Beschäftigten treten insoweit ihre Ansprüche auf Erstattung dieser Aufstockungsbeträge gegen die Agentur für Arbeit an die Gesellschaft ab.«

🔑 MASCHINENBAU, 030400/119/2010

Grundsätzlich muss im Krankheitsfall während der Arbeitsphase der verblockten Altersteilzeit die entfallende Arbeitszeit zur Hälfte nachgearbeitet werden.

»Der Arbeitgeber kann verlangen, dass der Arbeitnehmer Zeiten des Bezugs von Krankengeld, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld oder Krankentagegeld zur Hälfte nacharbeiten. Der Beginn der Freistellungsphase verschiebt sich dabei um die Hälfte der ausgefallenen Arbeitszeit in der Arbeitsphase; damit entspricht die Freistellungsphase der tatsächlichen Arbeitsphase.«

🔑 METALLVERARBEITUNG, 030400/134/2010

Im folgenden Fall gilt dies nur für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit, die die Dauer von 6 Monaten übersteigen.

»Die Zeit der Arbeitsunfähigkeit, die über 6 Monate hinausgeht, ist nach Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit grundsätzlich zur Hälfte nachzuarbeiten und verkürzt die Freistellungsphase entsprechend.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 030400/118/2009

Kurzarbeit

Die Kurzarbeit ist ein Instrument, dass Unternehmen bei schwierigen Rahmenbedingungen (z. B. Absatzeinbrüche durch eine Wirtschaftskrise) die Möglichkeit einräumt, über einen begrenzten Zeitraum die regelmäßige Arbeitszeit im Betrieb zu reduzieren. Dabei vermindert sich aufgrund des niedrigeren Arbeitsvolumens auch das Einkommen. Bei Personen in Altersteilzeit kann dies wie auch im Falle der Krankheit dazu führen, dass das Entgelt durch die Kurzarbeit in unzumutbarer Weise gemindert wird. Die folgende Regelung sieht daher vor, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Altersteilzeit von der Kurzarbeit ausgeschlossen werden.

»Altersteilzeit und Kurzarbeit

In Hinblick auf die finanziellen Auswirkungen auf die Beschäftigten in Altersteilzeit sollen diese möglichst von etwaiger Kurzarbeit ausgenommen werden. Bestimmungen hierzu sind in den lokalen Betriebsvereinbarungen zur Kurzarbeit aufzunehmen.«

🔑 MASCHINENBAU, 030400/119/2009

Ein etwas anderer Weg wird in der folgenden Vereinbarung beschritten.

»Für Mitarbeiter mit Altersteilzeitverträgen in der Arbeitsphase gilt, dass diese zunächst positive Zeitsalden an den arbeitsfreien Tagen einbringen müssen. [...] Nimmt ein in Altersteilzeit befindlicher Mitarbeiter an den arbeitsfreien Tagen teil und entsteht durch die Teilnahme ein negatives Zeitkontensaldo, so wird dieses negative Saldo beim Wechsel in die Ruhephase seitens der Firma auf Null gesetzt.«

🔑 MASCHINENBAU, 030400/119/2009

Urlaubsansprüche im Blockmodell der Altersteilzeit

Ist die Altersteilzeit als echtes Teilzeitarbeitsverhältnis ausgestaltet, bestehen die Urlaubsansprüche entsprechend den geltenden Teilzeitevereinbarungen. Bei der Altersteilzeit in verblockter Form hingegen können Unstimmigkeiten bezüglich der Ansprüche während der Freistellungsphase entstehen. Deshalb wird in einigen Vereinbarungen ausdrücklich darauf hingewiesen, dass ein Urlaubsanspruch in der Freistellungsphase nicht besteht. Inwieweit Anspruch auf Urlaubsgeld besteht, ergibt sich aus den jeweils geltenden kollektivrechtlichen Regelungen. Sollte dies dort nicht zweifelsfrei geregelt sein, sind Klarstellungen innerhalb der Altersteilzeitregelungen hilfreich. Dies ist in der folgenden Regelung geschehen. Mit ihr wird gleichzeitig das Urlaubsgeld aufgestockt.

»Während der Freistellungsphase des Blockmodells besteht kein Urlaubsanspruch.

Das zusätzliche tarifliche Urlaubsgeld wird während der gesamten Dauer der Altersteilzeit hälftig gezahlt und um 40 % dieses Betrages aufgestockt.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030400/152/2010

Unbezahlte Abwesenheit im Blockmodell der Altersteilzeit

»Unbezahlte Abwesenheiten in der Arbeitsphase (Zeiten ohne Altersteilzeit-Entgeltanspruch) führen zur Verlängerung der Arbeitsphase und verkürzen die Freistellungsphase bzw. verlängern das Altersteilzeitarbeitsverhältnis entsprechend. Der Beschäftigte erhält während der Freistellungsphase Entgelt aufgrund seiner Vorleistung in der Arbeitsphase, unabhängig davon, ob er arbeitsfähig ist oder nicht. Er hat keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung bzw. Lohnersatzleistungen (z. B. Krankengeld). Dies gilt auch bei einer von der Arbeitsphase in die Freistellungsphase hineinreichenden Krankheitsdauer.«

➤ MASCHINENBAU, 030400/119/2010

Betriebsübergang

Kommt es zu einem Betriebsübergang oder ist ein solcher absehbar, werden regelmäßig Vereinbarungen zur Gestaltung des Übergangs und zur Besitzstandsicherung der Beschäftigten getroffen.

»[Die Firma] stellt im Falle der Ausgliederung von Unternehmens- oder Betriebsteilen für abgeschlossene Altersteilzeitarbeitsverträge durch geeignete schriftliche Vereinbarung mit dem Übernehmer sicher, dass die Altersteilzeitverträge durch den Übernehmer mindestens zu den vereinbarten Konditionen (Günstigkeitsprinzip) erfüllt werden. Der Mitarbeiter wird von dieser Vereinbarung schriftlich in Kenntnis gesetzt.«

➤ MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 030400/121/2008

Im Falle von Ausgliederungen ist es auch möglich, dass Beschäftigte in der Freistellungsphase der verblockten Altersteilzeit beim abgebenden Unternehmen verbleiben.

Vorzeitiges Ausscheiden und Sterbefall

Scheiden Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer in verblockter Altersteilzeit vor Ablauf des Altersteilzeitvertrages aus, werden regelmäßig Ausgleichszahlungen fällig.

»Endet ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach dem Altersteilzeitarbeitsmodell II [Blockmodell] vorzeitig, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen der erhaltenen Vergütung und dem Entgelt für den Zeitraum seiner tatsächlichen Beschäftigung, das er ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte.«

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 030400/175/2008

Im Todesfall gehen etwaige noch bestehende Ansprüche auf die Erben über.

»Bei Tod des Arbeitnehmers steht dieser Anspruch seinen Erben zu.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030400/177/2012

Fazit zur Altersteilzeit

Die Altersteilzeit stellt ein bedeutendes Instrument zur Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand dar. Sie ist flexibel gestaltbar und kann als echte Altersteilzeit – mit unterschiedlichen Gestaltungsmöglichkeiten – zu einer Entlastung noch während des Arbeitslebens führen. Alternativ kann sie auch für einen vorgezogenen Ruhestand genutzt werden (Blockmodell). Insbesondere die individuelle Gestaltung der Altersteilzeit durch Wahlmöglichkeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwischen unterschiedlichen Modellen erscheint attraktiv.

Durch das AltTZG sind Eckpunkte zur Gestaltung der Altersteilzeit vorgegeben. Starke Einschränkungen bei der Gestaltung ergaben sich für die Altersteilzeitverträge, die durch die Agentur für Arbeit gefördert wurden. Auch nach dem Ende der Förderung wird die Altersteilzeit als Instrument zur Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand genutzt.

Altersteilzeit ist grundsätzlich mit einem geringeren Einkommen ab Beginn der Altersteilzeit verbunden. Dies führt dazu, dass nicht alle Beschäftigten aufgrund ihrer Einkommenssituation in der Lage sind, die Altersteilzeit in Anspruch zu nehmen. Bei den nachfolgend beschriebenen Lebensarbeitszeitkonten beginnen die (finanziellen) Belastungen wesentlich früher und sind über einen längeren Zeitraum verteilt.

2.4 Zeitwertkonten (Lebensarbeitszeit)

2.4.1 Kontenart

Überblick über Arbeitszeitkonten

Arbeitszeitkonten sind ein Hilfsmittel zur Flexibilisierung der Arbeitszeit. Diese Flexibilisierung dient in vielen Fällen den Interessen des Arbeitgebers und kann für die Beschäftigten mit einer Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen verbunden sein. Wenn es gelingt, auch die Interessen der Beschäftigten an der Gestaltung ihrer Arbeitszeit in entsprechenden Vereinbarungen angemessen einzubringen, kann aber auch eine Win-win-Situation entstehen. Ausgangspunkt für die Arbeitszeitkonten ist die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit. Von der vertragsgemäß zu erbringenden wöchentlichen Arbeitszeit kann bei einer entsprechend abgeschlossenen Vereinbarung nach oben oder nach unten abgewichen werden. Plusstunden werden dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben und sind grundsätzlich durch spätere Entnahmen (bezahlte Freistellungen von der Arbeit) auszugleichen. Minusstunden belasten das Konto. Ein im Minus befindliches Konto muss in der Regel durch verlängerte Arbeitszeit später wieder ausgeglichen werden.

Kurzzeitkonten, z. B. in der Form von Gleitzeitkonten oder Jahresarbeitszeitkonten, dienen dem Ausgleich kurzfristiger Beschäftigungsschwankungen. Sie sind innerhalb eines vorgegebenen Zeitraumes – oft eines Jahres – auszugleichen.

Langzeitkonten erlauben ein über das Jahr hinausgehendes Ansparen von Arbeitszeit. Sie dienen beispielsweise dazu, Elternzeiten zu verlängern, eine längere Weiterbildungsphase zu ermöglichen oder einen deutlich verlängerten Urlaub. Entnahmen aus dem Langzeitkonto werden auch als Sabbaticals bezeichnet. Die Langzeitkonten sind durch einen längeren Ausgleichszeitraum gekennzeichnet. Sie sind beispielsweise folgendermaßen beschrieben.

»Als Langzeitkonten gelten Arbeitszeitkonten, die einen Verteilzeitraum von über 12 Monaten sowie eine Zweckbestimmung im Sinne dieser Vorschrift vorsehen, ohne die Möglichkeit der unterjährigen Entnahme auszuschließen. Sie setzen eine Regelung zur Insolvenz-

sicherung voraus, die entweder betrieblich oder in einer ausfinanzierten überbetrieblichen Einrichtung erfolgt.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030400/177/2012

Entnahmen aus Langzeitkonten werden meist auf bestimmte Zwecke beschränkt, die dann oft auch dem Konto seinen Namen geben. Ein besonders langfristig angelegtes Zeitkonto ist das Lebensarbeitszeitkonto. Bei ihm wird grundsätzlich auf die Vorgabe eines Ausgleichszeitraumes verzichtet bzw. entspricht der Ausgleichszeitraum dem Zeitraum von der Errichtung des Kontos bis zum Ausscheiden des Beschäftigten aus dem Unternehmen.

Konten, die ausschließlich der Finanzierung eines vorgezogenen Ruhestandes dienen sollen, werden auch als Vorruhestandskonto bezeichnet. Das auf ihnen angesammelte Guthaben wird genutzt, um eine Freistellungsphase vor dem Rentenbeginn zu finanzieren. In dieser Freistellungsphase besteht das Beschäftigungsverhältnis noch fort und aus dem Vorruhestandskonto wird ein in der Regel gleich bleibendes Arbeitsentgelt weiter gezahlt.

Abhängig von dem mit den Konten verfolgten Zweck können Lebensarbeitszeitkonten in einigen Betrieben nur ab einem bestimmten Alter errichtet werden.

»Für Dienstkräfte, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, kann auf Antrag beim Bereich Personal ein Lebensarbeitszeitkonto eingerichtet werden.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 030200/1597/2002

Zu den Zeitkonten gibt es umfangreiche Literatur sowie Auswertungen von abgeschlossenen Vereinbarungen (z. B. Böker/Lindecke 2013; Hamm 2008). In der vorliegenden Auswertung werden Vereinbarungen über Arbeitszeitkonten nur insoweit berücksichtigt, als sie einen besonderen Bezug zum Übergang in den Ruhestand haben.

Zeit- oder Geldkonten

Die vorfindbaren Arbeitszeitkonten werden in Zeit oder in Geld geführt. Seit Anfang 2009 sind neu errichtete Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten aufgrund des Flexi II-Gesetzes in Geld zu führen. Bei der Führung in

Zeit ist die genutzte Maßeinheit meist die Stunde. Aber auch in Minuten oder Tagen geführte Konten sind anzutreffen. Eine in der Arbeitsphase erarbeitete Plusstunde führt grundsätzlich zu einem Freistellungsanspruch von einer Stunde. Allerdings kann auch eine Verzinsung des Kontos vorgesehen werden (nähere Ausführungen hierzu siehe Kap. 2.4.5).

»Das Lebensarbeitszeitkonto wird monatlich in Zeit geführt und verzinst.«

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 030200/2152/2004

In folgendem Beispiel kann ein in Zeit geführtes Konto erst ab dem 48. Lebensjahr geführt werden und auch der Verkürzung der Lebensarbeitszeit dienen.

»Für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen kann abweichend von § 12 Abs. 2 des Tarifvertrages über Altersteilzeit ab dem 48. Lebensjahr ein Lang-/Lebensarbeitszeitkonto geführt werden. Für dieses Lang-/Lebensarbeitszeitkonto gilt der Ausgleichszeitraum gem. § 4 nicht. Die in diesem Konto geführten Zeiten können auch zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit genutzt werden.«

🔑 NACHRICHTENTECHNIK/UNTERHALTUNGS-, AUTOMOBILELEKTRONIK,
030200/1305/1999

Bei Führung des Kontos in Geld wird das Konto wie ein Bankkonto geführt. Um den Wert zu erhalten, ist hier auf jeden Fall eine Verzinsung angebracht (vgl. Kap. 2.4.5). Soweit die Zeitwertkonten Wertguthaben im Sinne des § 7b SGB IV darstellen, sind sie als Arbeitsentgeltguthaben – das heißt: in Geld – zu führen.

Im folgenden Fall wird das Lebensarbeitszeitkonto als Geldwertkonto geführt und dient ausschließlich der Verkürzung der Lebensarbeitszeit.

»Das Lebensarbeitszeitkonto wird grundsätzlich in Geldwerten geführt. In ihm kann der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin Werte gutschreiben lassen, mit denen er/sie seine Lebensarbeitszeit verkürzen will. Die Werte aus diesem Konto können ausschließlich zu diesem Zweck verwendet werden.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 030200/2216/2005

2.4.2 Kontoerrichtung und Ansammlung von Guthaben

Errichtung des Kontos

Die Errichtung des Kontos setzt eine entsprechende Vereinbarung voraus. Sie beruht meist auf einer kollektiven Vereinbarung.

»Ein Lebensarbeitszeitkonto wird für alle unbefristet Beschäftigten sowie für Beamtinnen und Beamte, die zum Stichtag 31.12.2010 über ein Gleitzeitguthaben von über 500 Stunden verfügen, eingerichtet. Das Konto wird in Zeit geführt.

Die Betroffenen erhalten hierzu eine schriftliche Mitteilung, in der der Zeitpunkt der Kontoeinrichtung sowie die Höhe des Stundenguthabens festgelegt werden.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 030200/2460/2010

In folgendem Fall wird das Konto nur auf Antrag eingerichtet.

»Die Einrichtung eines Zeitwertkontos ist freiwillig und erfolgt nur auf Antrag des Mitarbeiters.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/2446/2009

Ansammlung von Guthaben

In Vereinbarungen über Zeitwertkonten wird üblicherweise geregelt, auf welche Weise ein solches Konto »gefüllt« werden kann. Dies ist durch die Einbringung von Arbeitszeit und/oder die Umwandlung von Entgelt möglich. Auch Beiträge des Arbeitgebers können das Guthaben erhöhen.

Das Einbringen von Arbeitszeit erfolgt zuweilen aus anderen bereits geführten Arbeitszeitkonten (z. B. Kurzzeitkonten, Gleitzeitkonten).

»Im Einvernehmen zwischen dem/der betroffenen Arbeitnehmer/-in, dem Fachbereich und dem Servicecenter Personal (Bereich Personalbetreuung) können aus einem allgemeinen Arbeitszeitkonto Zeitguthaben auf ein Langzeitkonto umgebucht werden. Hiervon ist insbesondere dann auszugehen, wenn das allgemeine Arbeitszeitkonto bereits im gelben Bereich bebucht ist und ein Zeitausgleich

- nicht möglich ist und/oder
- wegen einer Lebensarbeitszeitplanung einvernehmlich nicht gewünscht ist.«

🔑 LANDVERKEHR, 030200/974/1999

Das Langzeitkonto setzt aber keine anderen Arbeitszeitkonten voraus und kann auch eigenständig geführt werden. Dabei stellt jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer z. B. entsprechende Zeiten aus Mehrarbeit in das Konto in Form von Stunden ein. Auch übertariflicher Urlaub oder Urlaub, der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgeht, kommt zum Kontenaufbau in Betracht.

Daneben ist ein Kontenaufbau durch Einbringung von Entgelt möglich.

»Zeit-Werte können ganz oder teilweise an die Stelle von betrieblichen Bruttoeinmaleistungen treten und werden durch Umwandlung noch nicht fälliger Entgeltansprüche gebildet.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 050101/392/2002

Bei der Einbringung von Entgelt werden Sonderzahlungen (13./14. Monatsgehalt), Schichtzulagen, variable Gehaltsbestandteile und feste Gehaltsbestandteile genutzt. Ein Beispiel gibt folgende Vereinbarung für tarifliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; für die außertariflichen wurde in diesem Fall eine gesonderte Vereinbarung abgeschlossen.

»Folgende Entgeltbestandteile können – auch additiv – in ein Langzeitkonto eingebracht werden:

- bis zu 10 Prozent des Tarifentgelts pro Jahr,
- tarifliche Schichtzulagen,
- die Variable Einmalzahlung (VEZ) oder Teile der VEZ,
- die Individuelle Einmalzahlung (IEZ) oder Teile der IEZ,
- Cash Settlement aus Aktien-Incentiveprogrammen,
- Prämien aus dem betrieblichen Vorschlagswesen ([Konzern-]Ideenpool). [...]

Folgende Zeitbestandteile können – auch additiv – in ein Langzeitkonto eingebracht werden:

- Mehrarbeit und gegebenenfalls darauf entfallende Zuschläge, soweit hierfür kein Freizeitausgleich gewährt werden kann,

- Ansprüche auf Altersfreizeit,
- Urlaub, der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgeht.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030200/2275/2007

Gelegentlich werden auch bestimmte Entgeltbestandteile für eine Verwendung zum Aufbau eines Wertguthabens ausdrücklich ausgeschlossen.

»Von der Einzahlung ausgeschlossen sind:

- Beträge, die die zur Auszahlung kommende regelmäßige Vergütung unter die Grenze des § 8 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB IV (400 Euro) fallen lassen,
- lohnsteuerfreie Vergütungsbestandteile,
- Krankengeldzuschuss (§ 13 MTV Nr. 3),
- Beträge aus laufender Vergütung in Zeiten des Bezugs eines Zuschusses zum Mutterschaftsgeld.«

🔑 ANONYM, 030200/2529/2007

Obergrenze für den Aufbau

Der Umfang des anzusparenden Guthabens wird in einigen Vereinbarungen begrenzt. Dabei kann eine absolute Obergrenze vorgesehen werden.

»Bis zum individuellen Beginn des Rentenanspruchs können Mitarbeiter Mehrarbeitsstunden, Vorholstunden (aus Überstunden), Gleitzeitstunden und übertarifliche Arbeitszeit bis zu einer maximalen Höhe von insgesamt 3300 Stunden ansparen.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 030200/671/1993

Diese Obergrenze ist in folgendem Beispiel höher angesetzt.

»Das Konto ist begrenzt auf max. 4800 Stunden (ca. drei Jahre Freistellung), jedoch höchstens auf die Zahl der Stunden, die bis zum voraussichtlichen Renteneintritt noch in Freizeit genommen werden können.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 030200/2216/2005

Die Begrenzung kann sich aber auch auf die Höhe des jährlichen Ansparovolumens beziehen.

»Insgesamt dürfen pro Mitarbeiter und Jahr maximal 150 Stunden auf dem Lebensarbeitszeitkonto angesammelt werden.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 030200/671/1993

»Jeweils zum 31.12. eines jeden Jahres kann ein Zeitguthaben vom Gleitzeitkonto von maximal 180 Stunden auf das Lebensarbeitszeitkonto übertragen werden.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 030200/1392/1997

Manchmal bezieht sich die Begrenzung nur auf bestimmte Lebensalter.

»Mitarbeiter unter 45 Jahren können max. 1800 Stunden (ca. 1 Jahr) auf das Langzeitkonto ansparen. Ab dem 45. Lebensjahr wird diese Deckelung aufgehoben und der Mitarbeiter kann unbegrenzt Stunden auf dem Langzeitkonto ansparen.«

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 030200/1497/2001

Förderung durch den Arbeitgeber

Der Aufbau eines Zeitwertkontos wird in manchen Unternehmen bzw. Betrieben durch den Arbeitgeber gefördert. Dabei ist die Höhe der Förderung oft abhängig von der Höhe des Mitarbeiterbeitrags.

»Grundförderung

Mitarbeiter, die ein Zeitwertkonto eröffnen, erhalten von der [Firma] einen jährlichen Zuschuss. Die Höhe des Arbeitgeberzuschusses beträgt 50 % des jährlichen Beitrags des Mitarbeiters zum Zeitwertkonto, maximal jedoch € 300,- im Jahr. Der Arbeitgeberzuschuss wird jeweils im Dezember eines Jahres auf einem gesonderten Konto angelegt. [...]

Mitarbeiter, die im Jahr 2009 50 Jahre oder älter sind, erhalten zusätzlich zur Grundförderung noch eine Sonderförderung in Höhe von € 500,- pro Jahr. Sachgrund für diese Sonderförderung ist, dass diese Beschäftigten aufgrund ihres Lebensalters ohne die Sonderförderung nicht mehr die Möglichkeit haben, genügend Geld auf dem

Zeitwertkonto anzulegen, so dass es für eine Freistellung/Reduzierung der Arbeitszeit durch Verwendung des Zeitwertkontos vor Bezug einer Rente ausreicht (kurze Ansparphase).«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/2446/2009

Eine alternative Formulierung lautet wie folgt.

»[Die Firma] stellt einmalig für die Wirtschaftsjahre 2008 und 2009 jeweils ein Startguthaben in Höhe von 500 Euro je Beschäftigten – bei Teilzeit anteilig – zur Verfügung.

[Die Firma] gewährt den Beschäftigten jährlich zu ihren Einbringungen einen Zuschuss in Höhe von 11,54 %. Die Berechnung des Zuschusses erfolgt im Dezember, die Gutschrift im Januar des Folgejahres.

Sofern die Summe aller Einzahlungen eines Beschäftigten im Kalenderjahr mindestens 300 Euro, aber höchstens 3000 Euro beträgt, zahlt [die Firma] 10 % dieser Summe als jährlichen Einmalbetrag in das Wertkonto des Beschäftigten ein. Die Berechnung des Bonus erfolgt im Dezember, die Gutschrift im Januar des Folgejahres.«

🔑 LANDVERKEHR, 030200/2585/2010

Neben dem Beitrag durch die zuvor genannten Quellen kann auch geregelt werden, dass der Arbeitgeber einen Zuschlag wegen besonderer Arbeitsbedingungen im Konto der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers einstellt. In folgendem Fall wird der Zuschlag an der Einsatzdauer im Dreischichtbetrieb festgemacht.

»Mitarbeiter mit regelmäßiger dreischichtiger Arbeitszeit erhalten für die im Lebensarbeitszeitkonto angesparten Stunden folgende Zeitzuschläge:

- bei 10-jähriger Dreischichtarbeit: 5 %
- bei 20-jähriger Dreischichtarbeit: 10 %
- bei 30-jähriger Dreischichtarbeit: 20 %«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 030200/671/1993

In folgendem Beispiel wird eine Ergebnisbeteiligung der Beschäftigten mit einem Lebensarbeitszeitkonto verknüpft. Ein sich aus der Ergebnis-

beteiligung ergebender Bonus wird ins Lebensarbeitszeitkonto eingebracht.

»Die im entsprechenden Geschäftsjahr vorgenommenen Einbuchungen in das Lebensarbeitszeitkonto (geregelt und freiwillig) werden mit einem Bonus berücksichtigt.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 030200/2216/2005

2.4.3 Verfügung über das Konto

Verfügungsbeschränkung durch Zweckbindung

Entnahmen aus dem Konto sind regelmäßig nur für bestimmte Zwecke möglich, die in der zugrundeliegenden Regelung beschrieben sind. Dabei kommen für Langzeitkonten und Lebensarbeitszeitkonten eine ganze Reihe unterschiedlicher Zwecke in Betracht, die nebeneinander zulässig sein können.

»Die Verwendung von Wertguthaben aus dem Lebensarbeitszeitkonto ist grundsätzlich zu folgenden Zwecken möglich:

- Freistellung von der Arbeitsleistung, um unmittelbar im Anschluss daran eine Altersrente zu beziehen (Vollrente oder Vollrente mit Abschlägen)
- Reduzierung der Arbeitszeit (Teilzeitarbeit), um unmittelbar im Anschluss daran eine Altersrente zu beziehen (Vollrente oder Vollrente mit Abschlägen).
- Freistellung von der Arbeitsleistung oder Reduzierung der Arbeitszeit unmittelbar im Anschluss an die gesetzliche Elternzeit oder zur Finanzierung der gesetzlichen Elternzeit in dem Zeitraum, in welchem kein Elterngeld mehr bezogen wird
- Freistellung von der Arbeitsleistung oder Reduzierung der Arbeitszeit für eine aktive Gesundheitsförderung [...]
- Freistellung von der Arbeitsleistung oder Reduzierung der Arbeitszeit für eine persönliche Qualifizierungsmaßnahme
- Freistellung von der Arbeitsleistung für eine berufliche Arbeitspause
- zur Finanzierung der Pflegezeit

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/2446/2009

In einem anderen Fall werden lediglich zwei Möglichkeiten zur Entnahme aus dem Zeitkonto vorgesehen.

»Die Entnahme ist nur aus folgenden Anlässen möglich:

- Sabbaticals, d.h. Freistellungszeiträume von mehr als 3 Monaten,
- Freistellung vor der Berentung, ggf. im Zusammenwirken mit Altersteilzeit.

🔑 LANDVERKEHR, 030200/974/1999

Tarifvertragliche Regelungen geben oft einen Rahmen für die Zwecksetzung vor, der dann durch Betriebsvereinbarungen ausgefüllt werden kann. Hierzu beispielhaft ein Auszug aus einem Tarifvertrag.

»Die freiwillige Betriebsvereinbarung kann unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen neben Qualifizierung und Freistellung vor Altersrente auch andere Nutzungszwecke wie z. B. Teilzeit, Pflege- und Elternzeiten vorsehen.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030400/177/2012

Im Rahmen der vorliegenden Betrachtung interessiert nur der Zweck der Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand. Auch dieser kann aber mit mehreren zulässigen Gestaltungsalternativen verbunden sein.

»Normaler Zeitpunkt der Inanspruchnahme:

Der normale Zeitpunkt für die Inanspruchnahme der angesammelten Stunden liegt unmittelbar vor dem individuellen Rentenbeginn. Vorgezogener Zeitpunkt:

Bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsleben (zum Beispiel Vorruhestand etc.) kann das angesammelte Stundenguthaben auch unmittelbar vor diesem vorgezogenen Ausscheiden aus dem Arbeitsleben in Anspruch genommen werden.

Gleitender Übergang in den Ruhestand:

In Abstimmung zwischen der Personalabteilung, der Abteilungsleitung und dem berechtigten Mitarbeiter können die angesammelten Stunden für einen gleitenden Übergang in den Ruhestand verwendet werden. Dabei kann die Arbeitszeit des Mitarbeiters bis zu 50 % bei voller Fortzahlung der Bezüge reduziert werden. Die Differenz aus

Teilzeit und Vollzeit wird aus dem Zeitguthaben des Mitarbeiters ausgeglichen.

Ausnahmen:

In begründeten Ausnahmefällen kann das angesammelte Stunden-guthaben auf Antrag des Mitarbeiters auch zur Überbrückung von Notsituationen (z. B. Aussteuerung nach langfristiger Krankheit etc.) verwendet werden. Diese Ausnahmefälle bedürfen der Entscheidung durch die Personalabteilung und den Betriebsrat.«

☛ VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 030200/671/1993

Verfügungsberechtigte

Wie auch bei anderen Formen von variabler Arbeitszeitgestaltung ist es von entscheidender Bedeutung, ob die Beschäftigten alleine über ihr Konto verfügen können oder ob auch der Arbeitgeber Mitspracherechte oder gar Zugriffsrechte hat. In der Regel stellen zunächst die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Antrag, wenn sie über das Konto verfügen wollen. Dieser Antrag muss üblicherweise vom Arbeitgeber genehmigt werden.

»Die Verwendung von Wertguthaben zu Zwecken der Freistellung oder Reduzierung der Arbeitszeit [...] hat der Mitarbeiter in Abstimmung mit dem jeweiligen Vorgesetzten grundsätzlich spätestens 12 Monate vor Beginn des beabsichtigten Zeitraums der Freistellung/Reduzierung der Arbeitszeit bei der Personalabteilung zu beantragen. In besonderen Ausnahmefällen kann eine kürzere Antragsfrist ausreichen.

Der Antrag ist gemeinsam vom Vorgesetzten und von der Personalabteilung zu genehmigen, sofern der Freistellung/Reduzierung der Arbeitszeit nicht betriebliche Erfordernisse entgegenstehen. Betriebliche Erfordernisse können auch dazu führen, dass anstelle einer vollen Freistellung nur eine Reduzierung der Arbeitszeit möglich ist und umgekehrt. Die Entscheidung ist dem Mitarbeiter innerhalb von 3 Monaten nach Antragstellung schriftlich mitzuteilen. Die [Firma] und der Mitarbeiter schließen über den Zeitraum und die Art der Freistellung eine schriftliche Vereinbarung.«

☛ UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/2446/2009

In mehreren Vereinbarungen behält sich der Arbeitgeber für Krisenfälle ein Zugriffsrecht vor.

»Betriebsbedingter Abbau von Langzeitkonten

Zwingen wirtschaftliche Schwierigkeiten zur Personalkapazitätsanpassung, so können bestimmte Anteile des Langzeitkontos abgebaut werden. Diese Maßnahme ist vom Arbeitgeber nur aus dringenden betrieblichen Gründen mit einer Ankündigungsfrist von 6 Monaten und in Abstimmung mit dem/der Mitarbeiter/-in möglich.«

🔑 ANONYM, 030200/2013/2002

Ein Eingriff im Krisen- oder Ausnahmefall bedarf in den folgenden Vereinbarungen der Beteiligung des Betriebsrats. Diese ist in den dargestellten Fällen aber unterschiedlich ausgestaltet.

»Im Krisenfall kann der Abbau der Zeitkonten aufgrund einer mit dem BR getroffenen Vereinbarung vom Arbeitgeber angeordnet werden. Die Betriebsparteien (Arbeitgeber und Betriebsrat) verpflichten sich, eine derartige Vereinbarung abzuschließen.«

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 030200/2186/2004

»In besonders gelagerten Ausnahmefällen kann der Abbau der Wertguthaben im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vom AG angeordnet werden.«

🔑 ANONYM, 030200/2529/2007

Regelungen der Entgelthöhe bei Verfügungen

Erfolgen Entnahmen zur Finanzierung von Zeiten einer vollständigen Freistellung von der Arbeit, kann das Entgelt in der Freistellungsphase in Höhe des regelmäßigen Entgelts der Arbeitsphase angesetzt werden. Dieses regelmäßige Entgelt sollte in der Vereinbarung näher bestimmt werden.

»Für die Dauer der Inanspruchnahme von Zeitguthaben aus dem Lebensarbeitszeitkonto werden die Stammbezüge gezahlt, die dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin im Freistellungszeitraum zustehen. Eine Zahlung von variablen Lohn-/Vergütungsbestandteilen (z. B. Zeitzuschläge) erfolgt nicht.«

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 030200/2186/2004

Alternativ kann durch eine Verminderung (oder Erhöhung) der Entgelthöhe in der Freistellungsphase die Zeitdauer der Freistellungsphase verlängert (oder verkürzt) werden.

»Durch Individualvereinbarung kann der Freistellungsanspruch verlängert werden. In diesem Fall ändert sich der monatliche Entgeltanspruch entsprechend. Bei einer Verlängerung des Freistellungsanspruchs ist zu gewährleisten, dass der monatliche Entgeltanspruch des Beschäftigten mindestens 70 % seines zuletzt erzielten Monatsentgelts beträgt.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 030200/2216/2005

Sonstige Verfügungsregelungen

Überwiegend wird das Ziel verfolgt, durch entsprechende Verfügungen das Konto bis zum Ausscheiden der oder des Beschäftigten zu leeren.

»Der Abbau des Wertguthabens aus dem Langzeitkonto soll grundsätzlich so erfolgen, dass bei endgültigem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben kein Wertguthaben mehr vorhanden ist.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030200/2275/2007

Da dies aufgrund unvorhersehbarer Ereignisse nicht immer gelingen wird, ist es ratsam, für diesen Fall eine Regelung vorzusehen.

»Kann das Wertguthaben nicht im Sinne der Regelungen zu a) oder b) Verwendung finden, kann es in eine betriebliche Altersversorgung umgewandelt, zur Aufstockung von Altersteilzeitentgelt genutzt oder – wenn überhaupt nicht anders möglich – ausgezahlt werden.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 030200/2466/2009

Verfügungen sind – dem Zweck »Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand« entsprechend – oft erst ab einem bestimmten Lebensalter möglich.

»Die Entnahme aus dem Lebensarbeitszeitkonto kann frühestens mit Vollendung des 55. Lebensjahres beginnen.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 030200/2216/2005

In einigen Fällen wird geregelt, dass vor Entnahmen aus dem Konto der Jahresurlaub in Anspruch genommen werden muss. Mitunter werden Mindestentnahmen vorgeschrieben.

»Vor einer Entnahme aus dem Lebensarbeitszeitkonto muss der Jahresurlaub eingebracht sein. Bei Zeitentnahme aus dem Lebensarbeitszeitkonto müssen immer mindestens 20 Arbeitstage zusammenhängend entnommen werden. Geldentnahmen sind nicht möglich.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 030200/1392/1997

2.4.4 Umrechnung von Wert- und Zeitguthaben

Wie bereits dargestellt, können Lebensarbeitszeitkonten in Zeit oder in Geld geführt werden. Dabei werden Umrechnungen erforderlich, wenn beispielsweise Arbeitszeiten in ein Geldkonto oder Entgeltbestandteile in ein Zeitkonto eingebracht werden sollen. Gleiches gilt, wenn Freistellungen von der Arbeit durch Zugriff auf ein Geldkonto oder aber die Auszahlung von Entgelt aus einem Zeitkonto geplant sind (vgl. Böker/Lindecke 2013). Dies wird in folgender Übersicht verdeutlicht.

	In Zeit geführtes Konto	In Geld geführtes Konto
Einbringung von Zeit	Einbringung grundsätzlich unproblematisch. Zeitguthaben werden für Zwecke der Sicherung i. d. R. mit den jeweils gültigen Tarifen bewertet. Wertveränderungen der Zeitguthaben ergeben sich durch Tarifveränderungen und beruflichen Werdegang (z. B. Aufstieg). Bei nicht stundengenauer Erfassung (z. B. Erfassung von Tagen): Ungenauigkeiten bzw. systematische Fehler bei (tarifvertraglichen) Änderungen der täglichen Arbeitszeitdauer.	Regelmäßig gilt: eingebrachte Zeiten werden mit den jeweils gültigen Tarifentgelten bewertet. Geldkonten sind von Inflation bedroht. Zum Werterhalt ist eine Verzinsung angebracht. Je nach Anlageform drohen ggf. auch Kapitalverluste. Garantiezusagen z. B. über mindestens den eingebrachten Nominalwert können einen Mindestschutz bieten.
Einbringung von Geld	Regelmäßig gilt: Eingebrachte Entgeltteile werden mit den jeweils gültigen Tarifen in Zeit umgerechnet.	Einbringung grundsätzlich unproblematisch. Zum Werterhalt ist eine Regelung erforderlich (siehe Einbringung von Zeit in Geldkonto).
Entnahme von Zeit	Grundsätzlich wird für jeweils eine eingebrachte Stunde auch eine Stunde entnommen. Der nominale Wert einer Arbeitsstunde ist bei Entnahme wegen Tariflohnsteigerungen und beruflichem Werdegang oft höher als bei deren Einbringung. Hierin kann man eine gewisse Verzinsung sehen. Auch in Zeit geführte Konten können verzinst werden. Dann kann ggf. mehr Zeit entnommen werden, als eingebracht wurde.	Regelmäßig gilt: Entnommene Zeiten werden mit den jeweils gültigen Tarifen bewertet. Ohne eine ausreichende Verzinsung kann der Wert der zu entnehmenden Zeit real weniger wert sein als die eingebrachten Werte.

	In Zeit geführtes Konto	In Geld geführtes Konto
Entnahme von Geld	Regelmäßig gilt: Zeiten werden mit den jeweils gültigen Tarifen in Entgelt umgerechnet. Der entnommene Geldwert ist damit nominal i. d. R. höher als der eingebrachte Wert. Hierin wird gelegentlich eine Art Verzinsung des Kontos gesehen.	Entnahme grundsätzlich unproblematisch.

Tabelle 1: Umrechnung von Zeit- und Geldguthaben (eigene Darstellung)

In den ausgewerteten Vereinbarungen erfolgt die Umrechnung von Arbeitszeit in Geld und umgekehrt grundsätzlich auf der Grundlage der aktuellen Stundensätze.

»Müssen Stunden im Ausnahmefall ausgezahlt werden, ist als Bewertungsfaktor der aktuelle Stundensatz anzusetzen.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 030200/671/1993

Vergleichbar ist folgende Formulierung.

»Entnahmen werden mit dem zum Entnahmezeitpunkt gültigen Stundensatz vergütet.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 030200/1392/1997

Fehlt es an einem tariflichen oder anderweitig vereinbarten Stundensatz, kann bei der Ermittlung des Freistellungsanspruchs aufgrund eines Wertguthabens auch das vor dem Freistellungsanspruch erzielte Monatsentgelt zugrunde gelegt werden.

»Die Dauer einer bezahlten Freistellung (Freistellungsanspruch) wird durch Umrechnung des aktuellen Wertguthabens auf Basis des zuletzt vor dem Freistellungsanspruch erzielten Monatsentgelts ermittelt.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/2446/2009

Es ist in diesen Fällen darauf zu achten, dass es sich hierbei um ein repräsentatives Monatsentgelt auf der Grundlage der üblichen (tarif-)vertraglichen Arbeitszeit handelt, das nicht durch besondere Einflüsse ungewöhnlich hoch oder niedrig ausfällt.

2.4.5 Verzinsung von Guthaben

Das Einbringen von Zeit oder Geld auf ein Lebensarbeitszeitkonto kann als ein Kredit angesehen werden, den die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gewährt. Das wirft die Frage nach einer Verzinsung des angesparten Guthabens auf. Dabei ist zwischen Zeitkonten und Geldkonten zu unterscheiden. Bei einem Zeitkonto kann in Frage stehen, ob eine Verzinsung erforderlich ist oder ob nicht eine eingebrachte Stunde einer entnommenen Stunde gleichzusetzen ist. Anders als bei Geld handelt es sich nicht um Nominalwerte, die durch Inflation entwertet werden. Und falls ein Zeitkonto ganz oder teilweise in Geld ausgezahlt wird, erfolgt die Bewertung regelmäßig mit den jeweils aktuellen Stundensätzen. Soweit diese gestiegen sind, kann hierin eine Art Verzinsung gesehen werden.

Dennoch wird in einigen Vereinbarungen auch bei Zeitkonten eine Verzinsung vorgesehen, die in folgendem Beispiel über die Tariflohnsteigerung hinausgeht.

»Das Lebensarbeitszeitkonto wird monatlich in Zeit geführt und verzinst. [...]

Das Lebensarbeitszeitkonto wird nach dem jeweiligen Tarifabschluss des einschlägigen Tarifvertrages bewertet. Darüber hinaus wird das Lebensarbeitszeitkonto jährlich mit 1 % verzinst. Die Festlegung dieses Zinssatzes erfolgt immer für den Zeitraum 01.07. des laufenden Jahres bis zum 30.06. des Folgejahres.«

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 030200/2152/2004

Die Verzinsung erfolgt in Einzelfällen nur bis zu einer bestimmten Obergrenze.

»Das jeweils zum 31. 12. eines jeden Jahres auf dem Lebensarbeitszeitkonto vorhandene Zeitguthaben wird verzinst. Der Zinssatz beträgt bis zur 5313. Stunde 2 Prozent. Es erfolgt keine Verzinsung über die 5313. Stunde hinaus.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 030200/2219/2005

Werden die Konten in Geld geführt, ist wegen der drohenden Auszehrung durch Inflation in jedem Falle eine Verzinsungsregelung angebracht. Das kann ebenfalls eine feste Verzinsungszusage in Höhe eines festgelegten Prozentsatzes sein. Werden diese Geldguthaben aber im Rahmen einer Kapitalanlage angelegt, können alternativ Erträge aus dieser Kapitalanlage den Geldkonten gutgeschrieben werden. Die Verzinsung dieser Konten ist dann von dem Erfolg der Mittelanlage abhängig. Zur Sicherung gegen etwaige Verluste wird den betroffenen Beschäftigten üblicherweise garantiert, dass ihnen zumindest die eingebrachten Beiträge erhalten bleiben.

»Die Wertguthaben werden an die Entwicklung der Kapitalanlage angepasst (Partizipationsmodell). Anlagebedingte Wertsteigerungen und -minderungen erhöhen bzw. mindern das Wertguthaben auf dem beim Arbeitgeber geführten Wertkonto. Das Risiko des Totalverlustes ist auszuschließen und durch das ausgewählte Kapitalanlageprodukt zu gewährleisten. Das Kapitalanlageprodukt enthält die Garantie, dass zum Zeitpunkt der planmäßigen Entnahme [...] das Wertguthaben mindestens als Anspruch die Summe der durch den Beschäftigten eingezahlten Beträge und den Arbeitgeberbeitrag am Gesamtsozialversicherungsbeitrag umfasst. Die Verluste werden bis zur Höhe der eingezahlten Beträge i. S. d. Satzes 4 durch den Arbeitgeber ausgeglichen. Alle Verluste, die über die Höhe der Einzahlungen i. S. d. Satzes 4 hinausgehen, trägt der Beschäftigte selbst.«

🔑 LANDVERKEHR, 030200/2585/2010

Die Anlage der Wertguthaben kann auch bei einem externen Anbieter erfolgen.

»Die Wertguthaben werden extern geführt. Die Rendite richtet sich nach der Anlageform. Eine durchschnittliche Verzinsung des eingezahlten Kapitals von 2,5 % wird über die gesamte Laufzeit garantiert.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 030200/2216/2005

2.4.6 Sicherung der Guthaben

Soweit der Arbeitgeber Ansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Lebensarbeitszeitkonten nicht mit speziell dafür abgesonderten Vermögensteilen verrechnen kann, muss er für diese Schuld Rückstellungen bilden. Hierin wurde früher eine Art der Sicherung gesehen.

»Die Ansprüche der Mitarbeiter aus dem Lebensarbeitszeitkonto werden durch Rückstellungen gesichert.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 030200/671/1993

Bilanzielle Rückstellungen bedeuten aber noch nicht, dass das Unternehmen über besondere Vermögenswerte verfügt, aus denen im Bedarfsfall die notwendige Liquidität zur Befriedigung der Ansprüche der Konteninhaber gewonnen werden kann. Ein höheres Maß an Sicherheit besteht deshalb in Unternehmen, die zur Abdeckung der Schuld spezielle Vermögenspositionen – z. B. Fonds oder Ansprüche aus Rückdeckungsversicherungen – bilden. Dies ist in folgendem Fall geschehen.

»Die durch die Vereinbarung von Zeit-Werten entstehende Liquidität – einschließlich der darauf entfallenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung – wird das Unternehmen in Spezialfonds anlegen.

Die Spezialfonds werden vom Unternehmen unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen, der festgelegten Anlagerichtlinien sowie aufgrund der Beratung der Anlageausschüsse verwaltet.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 030400/114/2003

Weder bilanzielle Rückstellungen noch die Mittelanlage in speziellen Vermögenswerten können jedoch ohne weitere Sicherungsmaßnahmen

gewährleisten, dass im Insolvenzfall die bestehenden Ansprüche befriedigt werden können. Dementsprechend wird für Wertguthaben im Sinne des § 7b SGB IV – zu denen die Zeitwertguthaben gehören können – eine weitergehende Insolvenzversicherung gemäß § 7e SGB IV verlangt. Hierdurch werden sie auch vor dem Zugriff Dritter im Insolvenzfall geschützt. Einige Vereinbarungen beziehen sich auf die gesetzliche Regelung.

»Zeitguthaben in Langzeit-Arbeitszeitkonten werden aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen von der [Firma] gegen Insolvenz geschützt.«

🔑 LANDVERKEHR, 030200/974/1999

Die Sicherung erfolgt in vielen Fällen über ein Treuhandmodell unter Inanspruchnahme von externen Anbietern.

»Die [Firma] richtet in Höhe der jeweils in das Zeitwertkonto eingebrachten Gutschriften zu Gunsten der Mitarbeiter ein Wertguthabenkonto ein und überträgt zur Absicherung der Ansprüche aus Zeitwertkonten Vermögen in gleichem Wertumfang auf einen externen Anbieter.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/2446/2009

Bei der Einschaltung von Dritten ist es sinnvoll, in einer Regelung folgende Fragen zu klären: Wer trägt die anfallenden Verwaltungskosten? Wie ist mit zu übertragenden Daten umzugehen? Man muss zudem berücksichtigen, dass nicht nur die dem Konto zu entnehmenden Werte abzusichern sind, sondern auch die darauf entfallenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung. Dies wird aus folgender Vereinbarung deutlich.

»Die [Firma] hat aufgrund der Einbringungsvereinbarung einen Teil des Brutto-Entgelts des Arbeitnehmers nicht ausgezahlt. Nach dem derzeitigen Gesetzesstand sind Beiträge zur Sozialversicherung für die in das Wertguthaben eingebrachten Entgeltteile erst bei Auszahlung der Wertguthaben fällig. Aus diesem Grund wurden für die eingebrachten Beiträge auch keine Arbeitgeberanteile zur Sozialver-

sicherung abgeführt. Zur Finanzierung der später fällig werdenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung investiert die [Firma] zusätzlich zum eingebrachten Arbeitsentgelt der Arbeitnehmer eine Pauschale von 25 % [...] des insgesamt umgewandelten Arbeitsentgelts (Arbeitgeberpauschale) anteilig in die Rückdeckungsanlage.

Die [Firma] passt die Arbeitgeberpauschale bei Veränderung der Beitragsgrundlagen der Sozialversicherung entsprechend an.

Die Arbeitgeberpauschale dient alleine dazu, die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung abzudecken. Nicht für diese Zwecke verbrauchte Beiträge aus der Pauschale stehen allein der [Firma] zu.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/2446/2009

In der nachfolgend dargestellten Vereinbarung wird ein doppelseitiges Treuhandmodell näher beschrieben. In ihr verpflichtet sich der Unternehmer, eine Kostenpauschale für die bei der Abwicklung entstehenden Kosten zu übernehmen.

»Zur Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtung (zzt. § 7d SGB IV), nach der Vorkehrungen zu treffen sind, die der Erfüllung der Lebensarbeitszeitkonten einschließlich des auf sie entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag bei Zahlungsunfähigkeit des Unternehmens ([Firma]) dienen, wird die Durchführung einer doppelseitigen Treuhand unter Beteiligung des Unternehmens, eines Vermögenstreuhänders und eines Sicherungstreuhänders vereinbart. [...]

Die für die Erfüllung der Lebensarbeitszeitkonten erforderlichen Deckungsmittel werden vom Unternehmen auf den Vermögenstreuhänder übertragen. Eine Vermögensübertragung vom Unternehmen auf den Vermögenstreuhänder erfolgt jeweils in der Höhe und zu dem Zeitpunkt, zu dem von Mitarbeitern Beiträge in das Lebensarbeitszeitkontensystem nach dieser Betriebsvereinbarung eingestellt werden, wobei das Unternehmen zusätzlich bei jeder Vermögensübertragung in das Treuhandvermögen als Kostenpauschale für Abwicklungszwecke einen Betrag von jeweils 3 % des jeweiligen Übertragungsbetrages überträgt. Der Vermögenstreuhänder ist in Anlage 1 benannt. Der Vermögenstreuhänder verwendet die nach näherer Maßgabe der Treuhandvereinbarungen ihm übertragenen

Mittel (Treuhandvermögen) ausschließlich zum Zwecke der Erfüllung der Verpflichtungen des Unternehmens aus den nach dieser Betriebsvereinbarung gebildeten Lebensarbeitszeitkonten. Das Unternehmen und das zuständige Gremium der Arbeitnehmervertretung (Gesamtbetriebsrat) können durch Nachtrag zu dieser Betriebsvereinbarung den jeweiligen Vermögenstreuhänder durch eine andere Gesellschaft (neuer Vermögenstreuhänder) ersetzen. [...]

Der Sicherungstreuhänder stellt für die teilnehmenden Mitarbeiter die den Treuhandvereinbarungen gemäße Verwaltung und Abwicklung der Lebensarbeitszeitkonten sicher. Aufwendungen des Sicherungstreuhänders im Fall der Insolvenz des Unternehmens trägt der Vermögenstreuhänder aus dem Treuhandvermögen.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 030200/2222/2006

2.4.7 Sonstige Inhalte und Klärung von Verfahrensfragen

Informationen über den Kontostand

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden in unterschiedlicher Weise über den Stand ihres individuellen Arbeitszeitkontos informiert. Zunächst ein sehr einfaches Beispiel für die Information über das Lebensarbeitszeitkonto.

»Der Arbeitnehmer erhält jährlich einen Kontoauszug über sein Arbeitszeitkonto. Das Guthaben wird im Kontoauszug in Stunden dargestellt.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 030200/1392/1999

In vielen Fällen bietet es sich an, die Information über die jeweilige Lohn- und Gehaltsabrechnung vorzunehmen.

»Das Langzeit-Arbeitskonto wird im Servicecenter Personal (Bereich Personalbetreuung) geführt. Der Kontostand wird auf der jeweiligen Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung ausgewiesen.«

🔑 LANDVERKEHR, 030200/974/1997

Ansprüche in der Freistellungsphase

Einige Klarstellungen sind insbesondere für den Zeitraum der Freistellung angebracht. Dies betrifft zunächst die Frage nach dem Anspruch auf betriebliche Sonderzahlungen. Diese werden nach der folgenden Vereinbarung anteilig gewährt.

»Der Mitarbeiter erwirbt für jeden vollen Monat des Freistellungszeitraumes $\frac{1}{12}$:

- Weihnachtsgratifikation,
- Einmalzahlung,
- Erholungsbeihilfe,

sofern ein Anspruch nach den jeweiligen Regelungen besteht.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/2446/2009

Dementsprechend können auch Leistungen des Arbeitgebers im Rahmen einer betrieblichen Altersversorgung in der Freistellungsphase gewährt und die Freistellungsphase als anrechnungsfähige Dienstzeit berücksichtigt werden.

»In der Freistellungszeit hat der Mitarbeiter weiterhin Anspruch auf den zweckgebundenen Arbeitgeber-Zuschuss zur Altersvorsorge. [...] Für die Ermittlung der Dienstjahre wird die Freistellungszeit bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses der Beschäftigungszeit gleichgestellt.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/2446/2009

Zu klären ist auch, ob in der Freistellungsphase ein Urlaubsanspruch entsteht und wie mit diesem umzugehen ist. Eine Vereinbarung regelt hierzu Folgendes.

»Für jeden vollen Monat der Freistellung erhält der Mitarbeiter den anteiligen Urlaubsanspruch. Verwendet der Mitarbeiter sein Wertguthaben gemäß § 4 Abs. 1a [Freistellung unmittelbar vor Rente], ist der Urlaub direkt vor dem vereinbarten Freistellungszeitraum zu nehmen und verlängert somit den tatsächlichen Freistellungszeitraum.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/2446/2009

Der Klarstellung dient auch die Beschreibung der Folgen einer Erkrankung in der Freistellungsphase.

»Bei Erkrankung während der Zeit einer vollen Freistellung von der Arbeitsleistung [...] erhält der Mitarbeiter keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und auch kein Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung, da keine Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung besteht. Im Freistellungszeitraum erhält der Mitarbeiter in einem solchen Fall daher die angesparte Vergütung aus dem Zeitwertkonto. Bei Erkrankungen während der Zeit einer teilweisen Freistellung im Wege der Reduzierung der Arbeitszeit [...] erhält der Mitarbeiter Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung im Umfang seiner Teilzeitarbeit.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/2446/2009

Störfälle

Für den Fall, dass das Beschäftigungsverhältnis wegen eines Arbeitgeberwechsels endet, kommt eine Übertragung des Wertguthabens auf den neuen Arbeitgeber oder auf die Deutsche Rentenversicherung Bund in Betracht.

»Bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses kann das Wertguthaben aus dem Zeitwertkonto einschließlich der darauf entfallenden Arbeitgeberanteile zum Gesamtversicherungsbeitrag auch auf Antrag des Mitarbeiters

- (a) und mit schriftlicher Zustimmung des neuen Arbeitgebers auf diesen übertragen werden.
- (b) gemäß den derzeit geltenden gesetzlichen Vorschriften auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen werden.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/2446/2009

Falls durch unvorhergesehene Ereignisse ein Wertguthaben nicht mehr für eine Freistellung von der Arbeit genutzt werden kann, kann es zu einer Auszahlung kommen. In diesen Fällen unterliegt der auszuzahlende Betrag den zum Auszahlungszeitpunkt geltenden steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften.

»Ein restliches Wertguthaben, das nicht mehr für eine Freistellung von der Arbeitsleistung genutzt werden kann, wird am Ende des Freistellungszeitraumes steuer- und beitragspflichtig ausgezahlt.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/2446/2009

Vor einer Auszahlung ist in einigen Vereinbarungen eine Umwandlung in eine Form betrieblicher Altersversorgung vorgesehen.

»Kann das Wertguthaben [...] nicht zweckentsprechend verwendet werden, wird es einvernehmlich in eine Form betrieblicher Altersversorgung umgewandelt oder zur Aufstockung von Altersteilzeitentgelt genutzt.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 030200/2216/2005

Im Todesfall werden bestehende Wertguthaben vererbt.

»Im Todesfall erhalten die Begünstigten die angesammelten Guthaben in Geld vergütet.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 030200/1392/1997

In besonderen Fällen kann im Todesfall das Wertguthaben auch einem betrieblichen Fonds zufließen.

»Stirbt ein Beschäftigter ohne Erben, fließt dieses Guthaben einem betrieblichen Notlagefonds zu, über dessen Verwendung Geschäftsführung und Gesamtbetriebsrat gemeinsam entscheiden.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 030200/2216/2005

Fazit Lebensarbeitszeitkonten

Übergänge in den Ruhestand können auch mit Lebensarbeitszeitkonten gestaltet werden. Ebenso wie Altersteilzeitverträge ermöglichen sie vor dem Renteneintritt Entlastungen durch eine Verminderung der Arbeitszeit und/oder einen früheren Eintritt in den Ruhestand. Nur in Ausnahmefällen werden die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beim Aufbau von Lebensarbeitszeitkonten finanziell unterstützt. Der Kontenaufbau ist mit Entgeltverzicht und/oder Mehrbelastungen in der Aufbauphase des Kontos – z. B. durch Überstunden oder Urlaubsverzicht –

verbunden. Dabei ergeben sich allerdings Grenzen für die Nutzung von Lebensarbeitszeitkonten. Die Möglichkeit zum Entgeltverzicht ist bei vielen Beschäftigten nicht oder nur sehr eingeschränkt vorhanden. Andererseits sind Mehrbelastungen in der Kontenaufbauphase auch nur insoweit vertretbar, als sie nicht gesundheitsschädigend sind.

2.5 Sonstige Vorruhestandsregelungen

Als Vorruhestand kann jeglicher Eintritt in den Ruhestand vor der gesetzlichen Regelaltersgrenze angesehen werden. Somit sind im weiteren Sinne auch die vorgezogene gesetzliche Altersrente mit Abschlägen sowie das Ausscheiden aus dem Arbeitsleben aufgrund individueller finanzieller Möglichkeiten Vorruhestandsmodelle.

Eine Form der Vorruhestandsregelung ist der unbezahlte Urlaub. Eine solche Regelung hat zur Folge, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach wie vor in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, aber ihren Lebensunterhalt selber bestreiten müssen. In vielen Fällen wird eine Inanspruchnahme durch die Beschäftigten daher nur über kurze Zeiträume erfolgen können. In folgender Regelung werden zudem Zeiten des unbezahlten Urlaubs nicht im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung berücksichtigt.

»Soweit es die organisatorischen Gegebenheiten und die personelle Situation zulassen [...], kann unbezahlter Urlaub gewährt werden. Der unbezahlte Urlaub gilt nicht als versorgungsfähige Dienstzeit.«

 KREDITGEWERBE, 100100/353/2005

Vorteilhaft ist eine solche Regelung nur dann wenn auch eine Sozialversicherungspflicht bestehen bleibt. Dies ist gemäß § 7 Abs. 3 SGB IV längstens für die Dauer von einem Monat der Fall.

In den ausgewerteten Betriebs- und Dienstvereinbarungen fanden sich abgesehen von den Zeitwertkonten nur wenige Hinweise auf rein arbeitnehmerfinanzierten Vorruhestandsregelungen.

Ohne auf die gesetzliche Regelung zur Altersteilzeit einzugehen, wird in

der folgenden Regelung eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit ermöglicht. Damit kombinierbar wird den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern freigestellt, vorgezogene Altersrente mit Abschlägen zu beziehen.

»Der gleitende Übergang in den Ruhestand kann hierbei auf zwei Wegen erfolgen, und zwar:

- durch Verringerung der Arbeitszeit bei Weiterarbeit bei [der Firma] oder
- durch Inanspruchnahme des vorzeitigen Altersruhegeldes aus der gesetzlichen Rentenversicherung mit der Möglichkeit eines Hinzuverdienstes bei [der Firma].

Die beiden Wege können auch nacheinander begangen werden und zwar z. B. so, dass der Mitarbeiter bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres die Verringerung der Arbeitszeit und danach das vorzeitige Altersruhegeld wählt.

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 030400/14/1992

Unabhängig davon, ob der Arbeitgeber Altersteilzeit gemäß AltTZG anbietet, können ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihren Anspruch auf eine Arbeitszeitreduzierung aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (§ 8 TzBfG) geltend machen.

2.6 Förderung altersgerechten Arbeitens (Gesundheitsschutz)

In den untersuchten Vereinbarungen wird zum Teil die Förderung des altersgerechten Arbeitens als eine Maßnahme zur Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand gesehen. Damit soll die Erwerbsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten werden. Diese Thematik ist eingebettet in die Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz allgemein. Nur insoweit, wie in den ausgewerteten Vereinbarungen diese Thematik angesprochen wird, wird im Folgenden auf dieses komplexe Thema eingegangen. Die Erhaltung der Erwerbsfähigkeit wird mit un-

terschiedlichen Maßnahmen angestrebt. Die Bandbreite reicht von Sensibilisierung für Gesundheitsrisiken bis zur Reduzierung der Belastungen durch Arbeitszeit- oder Arbeitsplatzgestaltung. Gesundheitsschutz ist dabei nicht nur ein Thema für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern bezieht sich – wie nachstehend – grundsätzlich auf alle Beschäftigte.

»Zur Untersuchung dienen insbesondere Altersstrukturanalysen der Fachbereiche, Prozess-Checklisten, durch die die Belastungsrisiken am Arbeitsplatz eingeschätzt werden sowie Betrachtungen der Belastung der Mitarbeitenden in ihren derzeitigen Tätigkeiten. Die Führungskräfte sind zu einem Erstgespräch zur Beschreibung der Ist-Situation [...] verpflichtet. Im zweiten Schritt werden hierauf aufbauend die spezifischen Handlungsfelder des Fachbereichs identifiziert. Dies können zum einen Veränderungen der Prozesse oder der Arbeitssituation sein. Es können aber zum anderen auch gezielte Lösungen für einzelne Mitarbeitende notwendig werden wie zum Beispiel Gesundheitsmaßnahmen oder Veränderungen der Tätigkeit. Die Verantwortung für die weiteren Maßnahmen nach dem Erstgespräch liegt bei den Führungskräften. Sie können auf Dienstleistungen und Instrumente der Bereiche Personal und Organisationsentwicklung zugreifen.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 100100/323/2010

Auch im folgenden Fall beginnt man mit einer Situationsanalyse.

»Auf der Grundlage von nachfolgenden, beispielhaft genannten Analyseinstrumenten wird das weitere Vorgehen beraten: Altersstrukturanalysen und -prognosen, Gefährdungsanalysen und -beurteilungen, Personalentwicklungsprognosen sowie beteiligungsorientierte Anforderungs- und Belastungsanalysen (physische und psychische Belastungen).«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 030400/174/2007

2.6.1 Gesundheitsuntersuchungen und gesundheitsfördernde Präventivmaßnahmen

Einige Unternehmen bieten freiwillige Gesundheitsuntersuchungen und Beratungen zur Gesundheitsvorsorge an.

»Kernelement zur Förderung von Fitness und Gesundheit wird in den nächsten Jahren der »[Firmen-]Check-Up«. Die gesamte Belegschaft wird – auf freiwilliger Basis – schrittweise und altersspezifisch in ein Diagnose- und Präventionsprogramm auf dem neuesten Stand der Medizin einbezogen. Der [Firmen-]Mitarbeiter erhält ein exzellentes Untersuchungs- und Beratungsangebot, das seiner persönlichen und beruflichen Vorsorge dient; das Unternehmen investiert in eine Verbesserung des Gesundheitsstands und der Leistungsfähigkeit der Belegschaft.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 100100/619/2005

In einigen Fällen finden sich arbeitgeberfinanzierte Schulungen zum gesundheitsfördernden Verhalten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

»Die Tarifvertragsparteien sehen sich weiterhin in der Verpflichtung, die Gesunderhaltung der Arbeitnehmer durch flankierende Maßnahmen zu fördern.

Hierzu werden sie geeignete Schulungen zu richtigem Verhalten am Arbeitsplatz (z. B. Rückenschule, richtiges Tragen und Heben), zu allgemeinen Themen der Gesunderhaltung (z. B. Nichtraucher-kurse), aber auch vorbeugende Maßnahmen sowie Früherkennungsuntersuchungen (z. B. Gripeschutzimpfung, Darmkrebsvorsorge, Training des Haltungsapparates), ggf. in Zusammenarbeit mit den Krankenkassen, fördern.«

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 010300/22/2006

Die folgende Vereinbarung führt auch mögliche Partner bei der Durchführung der Gesundheitsvorsorge auf.

»Es können ergänzende Maßnahmen der Verhaltensprävention angeboten werden: Dies sind z. B. Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsbewusstseins, zur Erhaltung der körperlichen Fitness, zur Vorbeugung etwa gegen Zivilisationskrankheiten oder zur Früherkennung chronischer Erkrankungen. Die einzelnen Ansätze können dabei nach Kenntnis der Handlungsfelder und nach den betrieblichen Möglichkeiten innerhalb der eigenen Belegschaft unternehmensindividuell – auch in Kooperation z. B. mit Krankenkassen und Berufsgenossenschaften – festgelegt werden.«

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 030400/172/2010

2.6.2 Arbeitszeitgestaltung und -reduzierung für ältere Beschäftigte

In einigen Betrieben wird die Arbeitszeit für besonders belastete ältere Beschäftigte vermindert. Dies betrifft auch Beschäftigte, die im Schichtdienst eingesetzt waren. In der folgenden Regelung wird die wöchentliche Arbeitszeit darüber hinaus allgemein für ältere Beschäftigte stufenweise abgesenkt. Die hierdurch ausfallenden Stunden werden aber noch zur Hälfte vom Unternehmen bezahlt.

»Vom 58. bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres reduziert sich die wöchentliche Arbeitszeit um 5 Stunden.

Von Vollendung des 63. Lebensjahres bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres reduziert sich die wöchentliche Arbeitszeit um weitere 8,25 Stunden. Die Gesamtreduzierung im Vergleich zur tariflichen Arbeitszeit beträgt maximal 13,25 Stunden.

50% der ausgefallenen Arbeitszeit werden vom Unternehmen vergütet.«

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 030400/14/1992

2.6.3 Altersgerechte Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsabläufen

Arbeitsplätze und -abläufe, die für jüngere Beschäftigte geeignet sind, sind dies nicht zwangsläufig auch für ältere Beschäftigte. Zur Vorbeugung von Gesundheitsgefährdungen macht es deshalb Sinn, auf eine

altersgerechte Arbeitsplatz- und Arbeitsablaufgestaltung zu achten. Es ist davon auszugehen, dass solche Maßnahmen sich gleichzeitig leistungserhöhend auswirken.

»Die Tarifvertragsparteien vereinbaren in Übereinstimmung mit den rahmen- und manteltarifvertraglichen Regelungen zum betrieblichen Gesundheitsschutz, Arbeitsplätze daraufhin zu untersuchen, ob eine Gestaltung entsprechend dem Alter der Arbeitnehmer nötig und möglich ist. Hierbei sollen sowohl Umgestaltungen bei bestehenden Arbeitsplätzen hinsichtlich Umfeld und Ausstattung geprüft werden, als auch die Möglichkeit, durch die Veränderung von Aufgabenzuschnitten altersngerechte, ggf. auch neue, altersgerechte Arbeitsplätze zu schaffen.«

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 010300/22/2006

In vielen Unternehmen ist anerkannt, dass eine Beteiligung der Beschäftigten an der Gestaltung von Arbeitsprozessen und Arbeitsbedingungen sinnvoll ist und zu besseren Ergebnissen führen kann.

»Eine weitere Grundvoraussetzung für die Bewältigung des demografischen Wandels ist die frühzeitige ergonomische Gestaltung von Produkten, Arbeitsprozessen und Arbeitsbedingungen; die Beschäftigten sind hierbei weitestgehend zu beteiligen.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 030400/174/2007

Die folgende Vereinbarung weist darauf hin, dass neben den älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch leistungsgewandelte und schwerbehinderte Beschäftigte Arbeitsplätze benötigen, die ihnen angemessen sind.

»Wegen des absehbaren Anstiegs des Anteils älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen besondere Anstrengungen unternommen werden, um Arbeitsplätze, Arbeitsumgebung und Arbeitsorganisation nach arbeitsmedizinischen und arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen und betrieblichen Erfahrungen altersngerecht zu gestalten. Ziel ist es, älteren, aber auch leistungsgewandelten und schwerbehinderten Beschäftigten im Rahmen der gesetzlichen Be-

stimmungen und betrieblichen Vereinbarungen Arbeitsplätze anzubieten, die ihren Fähigkeiten und ihrer gesundheitlichen Situation entsprechen. Die Integration schwerbehinderter Menschen wird auch durch Qualifizierung gefördert. Die dazu zur Verfügung stehenden Mittel sind zu nutzen.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 100100/619/2005

2.6.4 Qualifikationsmaßnahmen

Die folgende Vereinbarung setzt bei der allgemeinen Planung zur Qualifizierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an. Eine vorausschauende Qualifizierung kann dazu beitragen, dass ältere Beschäftigten mit altersgerechten Aufgaben betraut werden können.

»Bei der Qualifizierungsplanung und den auf dieser Grundlage entwickelten Qualifizierungszielen und Qualifizierungsmaßnahmen sollen die Belange der Beschäftigten einschließlich der Belange besonderer Arbeitnehmergruppen wie z. B. älterer Arbeitnehmer, Arbeitnehmer in Wechselschicht oder Beschäftigter nach und während Elternzeit berücksichtigt werden.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030400/177/2012

2.7 Inkrafttreten, Laufzeit und Kündigung

Vereinbarungen, die sich auf den Übergang in den Ruhestand beziehen, bilden für viele Beschäftigte eine Grundlage ihrer Lebensplanung. Daher ist es wünschenswert, dass solche Vereinbarungen eine gewisse Verlässlichkeit aufweisen und nicht gravierenden kurzfristigen Veränderungen unterworfen sind. Die gesetzlich vorgesehene dreimonatige Kündigungsfrist für Betriebsvereinbarungen findet sich trotzdem in vielen Regelungen. Sie wird aber oft durch Angabe eines Datums, zu dem erstmalig gekündigt werden kann, relativiert. Da es sich bei den abgeschlossenen Vereinbarungen regelmäßig um freiwillige Vereinbarun-

gen handelt, wird oft darauf verwiesen, dass die Vereinbarung keine Nachwirkung entfaltet. Nach ihrer ordnungsgemäßen Beendigung können damit keine Ansprüche auf neue Abschlüsse von Vorruhestandsregelungen mehr geltend gemacht werden. Offen ist zunächst aber noch, ob und ggf. inwieweit sich die Kündigung auf bereits abgeschlossene Vereinbarungen auswirkt. Die nachfolgend dargestellte Regelung spricht die Möglichkeit einer Rückabwicklung an. Sie sieht für solche Fälle eine »einvernehmliche« Regelung vor.

»Diese Betriebsvereinbarung kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres, erstmals zum 31. Dezember 2003, gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Die Betriebsvereinbarung entfaltet keine Nachwirkung. Die Modalitäten für eine eventuelle Rückabwicklung werden einvernehmlich geregelt.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 050101/392/2002

Um bezüglich der Laufzeit Klarheit zu schaffen, werden entsprechende Vereinbarungen zum Teil befristet. Sie gelten mit ihren Bestimmungen für all diejenigen, die in dem befristeten Zeitraum eine Vorruhestandsregelung vereinbaren bzw. mit der Maßnahme beginnen, auch nach deren Kündigung.

»Diese Vereinbarung tritt zum 1. Januar 2011 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2015. Für Mitarbeitende, die bis einschließlich 31. Dezember 2015 ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis begonnen haben, gelten die Bestimmungen bis zu dessen jeweiligem Ende weiter.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030400/152/2010

Viele Vereinbarungen sehen für den Fall von wesentlichen Veränderungen der Rahmenbedingungen die Möglichkeit vor, die Vereinbarung anzupassen.

»Ändern sich während der Laufzeit dieser freiwilligen Gesamtbetriebsvereinbarung wesentliche gesetzliche oder tarifliche Bestimmungen oder ändern sich die für die Berechnung der Leistung maß-

gebliche sonstige Vorschriften, werden Geschäftsführung und Gesamtbetriebsrat auf Antrag in Verhandlungen über die Anpassung der getroffenen Regelungen eintreten. Erhöht sich der Aufwand für die Altersteilzeit aufgrund dieser Änderungen, verringert sich im Zweifel die Anzahl der abzuschließenden Verträge.«

🔑 METALLVERARBEITUNG, 030400/134/2010

Dies gilt in besonderem Maße, wenn zusätzliche Vorruhestandsregelungen in Zusammenhang mit einer wirtschaftlich schwierigen Situation angeboten werden und deshalb nicht langfristig, sondern temporär angelegt sind.

»Die Vertragsparteien sind sich des Weiteren einig, dass die Vereinbarung bei wesentlichen Änderungen der Grundannahmen und/oder der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und/oder der rechtlichen Regelungsgrundlagen durch jede Betriebspartei mit einer Frist von sechs Monaten zum Geschäftsjahresende gekündigt werden kann. Dies bewirkt, dass die Arbeitszeitverkürzung mit Ablauf der Kündigungsfrist außer Kraft tritt und insofern ab diesem Zeitpunkt wieder die ursprünglichen tarifvertraglichen Arbeitszeiten gelten. Gleichzeitig entfallen die in dieser Vereinbarung getroffenen Regelungen zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen, zur Einrichtung zusätzlicher Stellen, zur Übernahme von Ausgebildeten und zu den zusätzlichen Altersteilzeitvereinbarungen.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 100100/668/2006

3. Mitbestimmungsrechte, -prozeduren und -instrumente

3.1 Ausgangslage und die Bedeutung von Tarifverträgen

Die Regelung des Übergangs in den Ruhestand ist sowohl Aufgabe des Arbeitgebers als auch der Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter. Deren Beteiligung beginnt bereits bei der Planung von Problemanalysen und von Maßnahmen. Dabei ist zunächst bedeutsam, ob es eine tarifliche Regelung zu der Frage der Übergänge in den Ruhestand gibt. Tarifliche Regelungen, wie sie z. B. in den Bereichen von IG Metall, IG BCE und ver.di abgeschlossen wurden, stellen Vorgaben dar, denen wegen des Tarifvorrangs eine entscheidende Bedeutung zukommt. Regelmäßig geben die entsprechenden tarifvertraglichen Regelungen nur einen Rahmen vor, der dann durch die Betriebsratsorgane ausgefüllt werden kann (vgl. z.B. Tarifvertrag IG BCE Lebensarbeitszeit und Demografie). Sie haben Signalcharakter und bieten den zuständigen Betriebsratsorganen oft den Ansatzpunkt zum Einfordern von Maßnahmen und/oder zum Vereinbaren von Regelungen, die ohne eine tarifvertragliche Grundlage nicht erzwingbar wären. Tarifvertragliche Regelungen gibt es allerdings nicht in allen Branchen gleichermaßen. Deshalb sind auch die Chancen, in den Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages zu fallen, sehr unterschiedlich ausgeprägt (vgl. Fröhler u. a. 2013, S. 580ff.).

3.2 Planung von Problemanalysen und von Maßnahmen

Soweit nicht bereits tarifliche Vereinbarungen den Weg vorgeben, kann die Erstellung einer Problemanalyse oder die Planung von Maßnahmen zur Gestaltung der Übergänge in den Ruhestand vom Arbeitgeber

oder auch von einem Betriebsratsorgan ausgehen. Möchte ein Betriebsrat initiativ werden und wird von seinem Arbeitgeber in dieser Frage nicht unterstützt oder gar blockiert, muss er zunächst seine diesbezüglichen Informations-, Beratungs- und ggf. weitergehenden Beteiligungsrechte überprüfen (vgl. Kap. 6.2). Da die Ausgangslage je nach Betrieb sehr unterschiedlich sein kann, empfiehlt es sich in Unternehmen mit mehreren Betrieben, wie in folgendem Beispiel betriebsbezogen vorzugehen.

»Die Konzerngesellschaften erstellen die Altersstrukturanalyse firmenbezogen nach Beratung mit den einzelnen Betriebsräten und dem Konzernbetriebsrat. Sie stellen die Ergebnisse und die dazu gehörenden Unterlagen den einzelnen Betriebsräten und dem Konzernbetriebsrat zur Verfügung. [...]

Die [AG], die Konzerngesellschaften, die einzelnen Betriebsräte und der Konzernbetriebsrat beraten gemeinsam die Schlussfolgerungen, die aus der Altersstrukturanalyse zu ziehen sind, sowie die abzuleitenden Maßnahmen einschließlich der Vorschläge der einzelnen Betriebsräte und des Konzernbetriebsrats. Halten die Konzerngesellschaften die Vorschläge für ungeeignet, haben sie dies zu begründen.«

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 010300/22/2006

3.3 Vereinbarungen zum Übergang in den Ruhestand

Die Möglichkeiten der Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand werden meist in Vereinbarungen festgehalten. Diese regeln – wie in Kapitel 3.1 bereits für tarifvertragliche Regelungen dargestellt – nicht immer die Details, sondern manchmal nur die Rahmenbedingungen. Die nähere Ausgestaltung bleibt dann den Betriebsparteien überlassen. Sie kann sich z. B. auf die Festlegung der Anzahl von altersteilzeitberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beziehen.

»Arbeitgeber und Betriebsrat treten einmal jährlich zu Beratungen über die Personalplanung des Unternehmens zusammen. Anhand schriftlicher Unterlagen über die Personalentwicklung des Unternehmens legen Arbeitgeber und Betriebsrat jeweils bis spätestens März eines Kalenderjahres die Anzahl der Mitarbeiter/-innen fest, die die Möglichkeit hätten, im darauf folgenden Kalenderjahr in die Altersteilzeit wechseln zu können.«

🔑 GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN, 030400/94/2005

Für den Fall, dass die Zahl der Anträge von Beschäftigten die Zahl der möglichen Altersteilzeitverträge übersteigt, werden in Tarifverträgen, Konzern- oder Gesamtbetriebsvereinbarungen oft Kriterien zur Auswahl von zu Begünstigten festgelegt. Auch diese sind jedoch nicht immer abschließend und können dann durch örtliche Betriebsräte weiter ausgefüllt werden.

»In Ergänzung zu dieser Vereinbarung können auf örtlicher Ebene zwischen den Betriebsparteien weitere Kriterien in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung festgelegt werden.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 030400/118/2010

3.4 Umsetzung von Maßnahmen und Vereinbarungen

Tätigkeiten in Zusammenhang mit der Umsetzung von abgeschlossenen Vereinbarungen erfolgen manchmal in Ausschüssen oder Kommissionen, an denen das zuständige Betriebsratsorgan beteiligt ist. Im folgenden Fall geht es um die Sicherung von Wertguthaben.

»Für die Verwaltung und Überwachung der Spezialfonds werden Anlagenausschüsse gebildet, in denen Personalwesen, Treasury und Gesamtbetriebsrat vertreten sind. Diese Ausschüsse treten mindestens zweimal im Jahr zusammen und entscheiden einvernehmlich.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 030400/114/2003

Im Rahmen der Umsetzung stehen dem zuständigen Betriebsratsorgan fortlaufend Informationen zu. Der entsprechende Informationsbedarf wird oft in der Vereinbarung festgelegt.

»Der Gesamtbetriebsrat wird regelmäßig, mindestens einmal jährlich, über die relevanten Sachverhalte des Instrumentes ›Zeitwertkonto‹ informiert. Zu den relevanten Sachverhalten zählen u.a. Anzahl der Teilnehmer, Summe der Wertguthaben, Nutzung der Kapitalanlagekonzepte, Beratungsaktivitäten, Insolvenzschutz und Freistellungstatbestände.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/2446/2009

Die Informationsansprüche können auch nach Betriebsratsebenen gestaffelt sein. Informationen werden gemäß der folgenden Vereinbarung nur nach Anforderung an die Betriebsräte geleitet.

»Sofern die örtlichen Betriebsräte dies verlangen, werden sie über die eingehenden Anträge der Mitarbeitenden sowie die abgeschlossenen Altersteilzeitvereinbarungen unterrichtet.

Halbjährlich erhält der Gesamtbetriebsrat eine statistische Übersicht über die in Zusammenhang mit der Altersteilzeit relevanten Daten.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030400/152/2010

3.5 Konfliktlösung

Da es im Einzelfall häufig unterschiedliche Interessen hinsichtlich der Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand gibt, ist die Regelung von Meinungsverschiedenheiten spannend. In folgender Vereinbarung ist hierzu nur ein Beratungsrecht des Betriebsrates vorgesehen.

»Soweit der Bereich Personal beabsichtigt, dem Antrag eines Mitarbeiters nicht bzw. nicht in vollem Umfang zu entsprechen, wird dies vor Mitteilung an den Mitarbeiter gegenüber dem Personalausschuss des Betriebsrats begründet und mit diesem beraten.«

🔑 LEASINGUNTERNEHMEN, 010900/155/2009

In vielen anderen Vereinbarungen soll in Gesprächen zwischen Arbeitgeberseite und Arbeitnehmervertretung eine Entscheidung herbeigeführt werden. Dabei bleibt zunächst offen, was geschieht, wenn dies nicht gelingt.

»Bei Streitigkeiten über Ansprüche aus dieser Gesamtbetriebsvereinbarung werden die jeweilige Personalabteilung und der jeweilige Betriebsrat unverzüglich Kontakt aufnehmen, um eine einvernehmliche Lösung herbeizuführen.«

🔑 METALLVERARBEITUNG, 030400/134/2010

Nach einer Konzernbetriebsvereinbarung sollen Meinungsverschiedenheiten über die Festlegung von Altersteilzeitkontingenten und Auswahlregeln zwischen Personalbereich und dem zuständigen Betriebsrat geklärt werden. Andere Meinungsverschiedenheiten aus der KBV sind zwischen dem Unternehmen und dem Konzernbetriebsrat zu klären.

»Meinungsverschiedenheiten darüber sind zwischen Personalbereich und dem zuständigen Betriebsrat zu beraten und eine Entscheidung herbeizuführen. [...]

Meinungsverschiedenheiten, die sich aus dieser KBV ergeben, werden zwischen [dem Unternehmen] und dem KBR geregelt.«

🔑 MASCHINENBAU, 030400/119/2010

In anderen Fällen sind Eskalationsstufen vorgesehen: beispielsweise in einem Unternehmen, in dem anlässlich von Restrukturierungsmaßnahmen auch Maßnahmen zum Übergang in den Ruhestand festgesetzt wurden. Dort soll eine Kommission die Meinungsverschiedenheiten auflösen.

»Vor Einleitung einer Maßnahme nach dieser Vereinbarung werden die die Maßnahme verursachenden Gründe dem jeweils zuständigen Betriebsrat mitgeteilt und mit ihm erörtert.

Bei Meinungsverschiedenheiten entscheidet eine Kommission, die sich aus zwei vom Unternehmen zu bestimmenden Mitarbeitern – davon einer des Personalwesens – sowie aus zwei vom Gesamtbetriebsrat zu bestimmenden Arbeitnehmervertretern zusammensetzt. Den Vorsitz führt einer der Unternehmensvertreter.«

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 080220/127/2008

In einem anderen Falle übernimmt eine Kommission Aufgaben des Betriebsrates. Sie ist auch für Meinungsverschiedenheiten zuständig. Hier ist zur Regelung von Meinungsverschiedenheiten in letzter Instanz eine Einigungsstelle vorgesehen.

»Es wird eine Arbeitszeitkommission eingerichtet, die aus jeweils drei Vertretern des Arbeitgebers und des Betriebsrates besteht. [...]

Die Arbeitszeitkommission überwacht die Einhaltung der Betriebsvereinbarung.

Die Arbeitszeitkommission kann bei Meinungsverschiedenheiten angerufen werden, aber auch von sich aus aktiv werden. Verstöße werden von ihr verfolgt, indem zunächst der betroffene Mitarbeiter und seine Führungskraft angesprochen werden.

Die Arbeitszeitkommission entscheidet nach Möglichkeit einvernehmlich; ihre Entscheidungen sind verbindlich. Sollte keine einvernehmliche Einigung möglich sein, entscheidet das Mehrheitsverfahren. Wenn keine Mehrheit zustande kommt, entscheidet die Einigungsstelle.«

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 030200/1497/2001

4. Offene Probleme

Die demografische Entwicklung hat die Regelung der Übergänge in den Ruhestand nachhaltig beeinflusst. Sie hat eine Begründung für die Erhöhung der Regelaltersgrenze zum Renteneintritt geliefert. Diese Entwicklung ist noch nicht abgeschlossen. Die Empörung über die Erhöhung der Regelaltersgrenze ist noch nicht abgeklungen, da gibt es schon vereinzelte Forderungen nach einer weiteren Erhöhung. Sicher ist die Frage berechtigt, ob bei einer Erhöhung der Lebenserwartung nicht auch eine Anpassung des Rentenalters angebracht ist. Dagegen steht jedoch, dass in vielen Bereichen die Arbeitsbelastungen deutlich gestiegen sind: Arbeitsverdichtung, zunehmender Stress, Schicht- und Nacharbeit werden immer häufiger beklagt. Einzelne Tätigkeitsfelder, etwa im Luftverkehr oder im Einsatzdienst der Feuerwehr, setzen Eignungsprüfungen voraus, die mit zunehmendem Alter oft nicht mehr erfolgreich bestanden werden können. Überdies stellt sich auch die Frage nach der gesellschaftlichen Akzeptanz (»40 Jahre Arbeit sind genug«). Die durch den Konflikt aufgeworfene Verteilungsfrage stellt sich immer wieder neu.

Der Wunsch der Beschäftigten nach einem möglichst frühen Übergang in den Ruhestand und nach entlastenden Maßnahmen in der letzten Phase ihres Arbeitslebens ist nur mit entsprechenden finanziellen Mitteln realisierbar. Der Bedarf an finanziellen Mitteln hat sich durch die Erhöhung der Regelaltersgrenze und durch den Rückzug der Agentur für Arbeit aus der Förderung der Altersteilzeit drastisch erhöht. Hierdurch hat sich die Lücke zwischen den bestehenden Wünschen und den zu finanzierenden Möglichkeiten deutlich vergrößert.

Die Aufbringung der Mittel durch die betroffenen Beschäftigten kommt für viele aufgrund zu geringer Einkommen nicht in Betracht. Damit ergibt sich auch bei den Übergängen in den Ruhestand eine sich aus der Einkommenssituation ergebende Ungleichverteilung. Als ein Problem erweist sich für viele Beschäftigte auch, dass es keine für alle gleiche Wahlmöglichkeit aus verschiedenen Alternativen für den Ruhestand

gibt. So stehen Altersteilzeit und/oder Lebensarbeitszeitkonten nur in denjenigen Branchen und Betrieben zur Wahl, in denen entsprechende Vereinbarungen abgeschlossen wurden.

Soweit Altersteilzeit in den Unternehmen angeboten wird, findet in einer Vielzahl von Fällen das Blockmodell Anwendung. Es war im Rahmen dieser Untersuchung nicht nachprüfbar, ob dies den Wünschen der Betroffenen entsprach oder ob die Wahl des Altersteilzeitmodells überwiegend durch den Arbeitgeber gesteuert wurde. In letzterem Fall könnte sich die Aufgabe stellen, in den kollektivrechtlichen Vereinbarungen stärker auf echte Wahlmöglichkeiten der Beschäftigten hinsichtlich der angebotenen Alternativen zu drängen.

Oft wird beklagt, dass sich der Übergang in den Ruhestand für erwerbsgeminderte Personen besonders schwierig gestaltet, weil für diesen Personenkreis die finanziellen Rahmenbedingungen besonders ungünstig seien. Da im Rahmen dieser Auswertung die Übergänge in die Altersrente im Fokus standen, können zur Situation der Erwerbsgeminderten hier keine Aussagen getroffen werden.

In der Vergangenheit bestand ein Problem in der fehlenden Absicherung erworbener Ansprüche der Beschäftigten im Blockmodell der Altersteilzeit und in Zusammenhang mit dem Aufbau von Wertguthaben im Rahmen von Lebensarbeitszeitkonten. Dies kann weitgehend als gelöst betrachtet werden. In beiden Fällen gibt es gesetzliche Vorschriften zur Insolvenzsicherung. Allerdings wäre es wünschenswert, wenn die Klarstellungen in § 8a des AltTZG über ungeeignete Sicherungsmittel auch auf den Bereich Wertguthaben im Sinne des SGB IV (vgl. dort insbesondere §§ 7b und 7e) erstreckt würden. Eine gesetzliche Absicherung der Verzinsung von zum Teil über sehr lange Zeiträume aufgebauten Wertguthaben besteht nicht.

5. Zusammenfassende Bewertung

Die Auswertung der Vereinbarungen hat bestätigt, dass mit diesen zum Teil sehr unterschiedliche Zielsetzungen verfolgt werden. Insbesondere ist zu unterscheiden zwischen langfristigen Zielen, die auf die Gestaltung der Lebensarbeitszeit der Beschäftigten ausgerichtet sind, und eher kurzfristigen situationsbedingten Zielen wie z. B. Personalabbau. Bei Letzteren geht es im Kern nicht um eine gute Gestaltung des Überganges in den Ruhestand. Vielmehr werden die Instrumente für den Übergang genutzt, um andere Zielsetzungen zu erreichen. Entsprechende Vereinbarungen können auch den Interessen der Beschäftigten dienen. Sie sind jeweils nur aus der konkreten Situation heraus zu bewerten.

Bei der Gestaltung der Übergänge in den Ruhestand wird vor allem das Ziel verfolgt, die Arbeitsbelastungen im Alter zu senken und auf die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten abzustimmen. Hinsichtlich der empfundenen Arbeitsbelastung gibt es nicht unbeträchtliche individuelle Unterschiede. Neben den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die bereits vor Erreichen der Regelaltersgrenze schon aus gesundheitlichen Gründen ihren Arbeitsanforderungen nicht mehr gerecht werden können, gibt es diejenigen, die – erfreulicherweise – auch in den Jahren vor Renteneintritt noch leistungsfähig sind und mit ihren Arbeitsplatzanforderungen gut zurechtkommen. Dies macht deutlich, dass starre Regelungen des Überganges in den Ruhestand ungeeignet sind und dass es stattdessen individueller Lösungen bedarf. Wünschenswert ist eine breite Palette an Möglichkeiten der Gestaltung, aus der sich die Beschäftigten die auf sie am besten passende Alternative heraussuchen können.

Die Palette an Alternativen ist aber nicht für alle Beschäftigten gleich groß. Für alle gelten zunächst nur die gesetzlichen Vorgaben, aus denen ein Anspruch ableitbar ist. Basis für den Übergang in den Ruhestand ist demzufolge die gesetzliche Regelaltersgrenze. Deren Erhöhung auf

67 Jahre war überwiegend der schlechten finanziellen Situation der gesetzlichen Rentenversicherung geschuldet. Sie steht im krassen Gegensatz zu den Wünschen nach einem frühen Renteneintritt. Sie ist auch mit der Leistungsfähigkeit vieler älterer Menschen nicht vereinbar. Als Ausweg wird die vorgezogene Altersrente angeboten. Da diese im Regelfall mit dauerhaften Rentenabschlägen verbunden ist, steht vor dem Hintergrund des sinkenden Rentenniveaus diese Möglichkeit aber nicht allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern offen. Die Möglichkeiten, vor der bisherigen Regelaltersgrenze von 65 in Rente zu gehen, haben sich damit deutlich verschlechtert.

Neben den gesetzlichen Möglichkeiten zur Gestaltung des Übergangs kommen Möglichkeiten in Betracht, die sich aus tarifvertraglichen oder betrieblichen Vereinbarungen ergeben. Für viele Beschäftigte ist allerdings dabei ein Problem, dass sie solchen Regelungen nicht unterliegen. Da die abgeschlossenen Vereinbarungen überdies sehr unterschiedlich sind, sind die Chancen auf einen guten Übergang in den Ruhestand sehr ungleich verteilt. Solange auf der Grundlage des AltTZG Altersteilzeitverträge noch durch die Agentur für Arbeit gefördert wurden, lag hierin noch eine gemeinsame Grundlage. Diese wurde in zahlreichen kollektivrechtlichen Vereinbarungen aufgegriffen und führte zu einem gewissen Standard.

Altersteilzeit ist grundsätzlich ein hervorragendes Instrument, um die Übergänge in den Ruhestand zu gestalten: In der Form des Blockmodells kann sie zu einem frühzeitigen Ruhestand beitragen; in der Form des echten Teilzeitmodells kann sie mit den unterschiedlichsten Teilzeitregelungen zur Arbeitsentlastung und zu einem sanften Übergang beitragen. Ohne staatliche Unterstützung ist das Interesse von Arbeitgebern an diesem Instrument aber deutlich vermindert. Nur in wenigen Fällen gibt es Vereinbarungen, in denen der Arbeitgeber die Leistungen soweit aufstockt, dass die frühere Attraktivität erreicht wird. In weiten Bereichen gibt es keine Vereinbarungen zur Altersteilzeit. Damit entfällt für viele Beschäftigte dieses Instrument des Überganges. Dort, wo Altersteilzeit noch angeboten wird, ist sie ohne eine Förderung für viele Beschäftigte oft finanziell nicht verkraftbar. Von Ausnahmen abgesehen, können die nach Auslaufen der staatlichen Förderung abgeschlossenen Altersteilzeitverträge die verschlechterten Rahmenbedingungen nur teilweise auffangen.

Müssen die Kosten des Übergangs in den Ruhestand durch die Beschäftigten getragen werden, erfordert dies in den meisten Fällen eine lange Ansparphase. Hierfür kommen Lebensarbeitszeitkonten in Betracht, die in den Betrieben offenbar an Bedeutung gewinnen. Werden diese Lebensarbeitszeitkonten durch die Einbringung von Zeit – z. B. durch Überstunden und Urlaubstage – aufgebaut, ist damit aber im Regelfall eine höhere Arbeitsbelastung in der Aufbauzeit verbunden. Werden sie über Entgeltumwandlung aufgebaut, setzt dies Einkommen voraus, die die Entgeltumwandlung erlauben.

Abgesehen von gesetzlichen und kollektivrechtlichen Regelungen der Übergänge in den Ruhestand können diese auch individuell oder arbeitsvertraglicher Basis gestaltet werden. Hierzu fanden sich in den ausgewerteten Vereinbarungen erwartungsgemäß jedoch kaum Hinweise. Zu denken ist an unbezahlten Urlaub, Übergang in ein »normales« Teilzeitarbeitsverhältnis oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Renteneintritt. Dies setzt jedoch voraus, dass die hierdurch verminderten oder ausfallenden Einkommen durch ersparte Beträge hinreichend ausgeglichen werden können. In Einzelfällen kann ein vorgezogenes Altersruhegeld in Betracht kommen, wenn der damit verbundene Rentenabschlag durch eine Hinzuverdienstmöglichkeit gemildert werden kann.

Es zeigt sich, dass die Chancen auf eine günstige Übergangsregelung auch abhängig von der Höhe des Einkommens der Betroffenen sind. Dies betrifft all die Fälle, wo die Übergangsregelung voll oder teilweise von ihnen finanziert werden muss, z. B. Lebensarbeitszeitkonten, die ganz oder teilweise aus Entgeltumwandlung aufgebaut werden; arbeitnehmerfinanzierte Teilzeitarbeit oder unbezahlter Urlaub vor dem Ausscheiden. Die Bezieher kleiner Einkommen sind durch sinkende Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung von Altersarmut bedroht. Sie sollen zu deren Vermeidung von ihren geringen Einkommen private Altersvorsorge betreiben. Das sie vor diesem Hintergrund in der Lage sind, auch noch Mittel zur Finanzierung eines Übergangs in den Ruhestand zu mobilisieren, erscheint wenig wahrscheinlich. Als hilfreich kann sich dagegen eine betriebliche Altersversorgung erweisen. So sind Abschläge in Zusammenhang mit einem vorgezogenen Altersruhegeld oder eine wegen Teilzeitarbeit etwas geringere Rente wesentlich leichter hinzunehmen, wenn zu der gesetzlichen Rente noch eine Betriebsrente tritt.

Im Folgenden sind wichtige Aussagen noch einmal stichwortartig zusammengefasst:

Die Erhöhung der Regelaltersgrenze schließt für viele Beschäftigte das bisher mögliche Renteneintrittsalter aus.

Vorgezogenes Altersruhegeld mit Abschlägen wird zwar angeboten, kann aber von manchen Beschäftigten aus finanziellen Gründen nicht angenommen werden. Hintergrund ist das sinkende Rentenniveau. Abschläge auf eine ohnehin recht niedrige Rente stoßen oft an die Grenze dessen, was zumutbar ist.

Die in ihrem Kern auf eine Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand gerichteten Vereinbarungen kommen einem in den Betrieben bestehenden Bedarf nach.

Der Ausstieg der Agentur für Arbeit aus der Förderung der Altersteilzeit hat diesem Instrument zu einem großen Teil die Attraktivität genommen. Hier hat der Staat eine Lücke gerissen, die in vielen Fällen nicht zu schließen ist.

Die Arbeitgeber haben die hierdurch fehlenden Mittel nicht durch entsprechende Aufstockungen ausgeglichen. Zwar gibt es vereinzelt noch Altersteilzeitangebote, die mit denen zu Zeiten der Förderung durch die Agentur für Arbeit vergleichbar sind. Für die große Mehrheit der Beschäftigten trifft dies aber nicht zu.

Die Chancen auf eine Entlastung im Alter und eine günstige Übergangsregelung sind ungleich verteilt. Zwar sind die ausgewerteten Vereinbarungen weder als vollständig noch als repräsentativ anzusehen. Sie vermitteln aber zumindest den Eindruck, dass tendenziell Beschäftigte in Kleinbetrieben wegen meist fehlender kollektivrechtlicher Vereinbarungen geringere Möglichkeiten zur Gestaltung des Übergangs haben, als solche in Großbetrieben. Auffällig ist auch, dass in einigen Branchen tarifvertragliche und betriebliche Regelungen wesentlich verbreiteter sind als in anderen Branchen. Für viele Beschäftigte gibt es weder eine tarifvertragliche noch eine betriebliche Regelung.

Öffnungsklauseln in den Tarifverträgen ermöglichen einerseits betriebss angemessene Regelungen, fördern andererseits die Ungleichheit der Chancen der Beschäftigten auf Angebote zu einem flexiblen Übergang. Die bestehenden Möglichkeiten zu einer an den Wünschen der Beschäftigten orientierten Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand haben in der letzten Zeit eher ab- als zugenommen.

Da es offenbar nicht durch Frühverrentung oder Arbeitszeitreduzierung allein gelingt, angemessene Übergänge in den Ruhestand zu gewährleisten, gewinnen andere Maßnahmen an Bedeutung, die dazu beitragen sollen, dass ältere Menschen am Arbeitsleben ohne Schäden teilnehmen können. Zu diesen gehören alle Maßnahmen der Gesundheitsförderung einschließlich der Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsabläufen. Es ist davon auszugehen, dass Vereinbarungen hierüber an Bedeutung gewinnen werden.

6. Beratungs- und Gestaltungshinweise

6.1 Gestaltungsraster

Die Auswertung von Vereinbarungen zum Übergang in den Ruhestand ergibt vielfältige Hinweise für die betriebliche Gestaltung. Das Gestaltungsraster soll hierzu einen groben Überblick geben. Es stellt kein Muster für eine betriebliche Vereinbarung dar, sondern soll durch eine Darstellung üblicher Regelungspunkte Anregungen dazu geben, die jeweils für den eigenen Betrieb sinnvollen Regelungspunkte auszuarbeiten.

Ziele der Vereinbarung

- Zielsetzungen des Arbeitgebers, z. B. personelle Kapazitäten abbauen, betriebliche Altersstruktur verändern
- mitarbeiterbezogene Zielsetzungen, z. B. individuelle Lebensplanung berücksichtigen, Belastung durch Teilzeitarbeit reduzieren, vorgezogener Ruhestand
- staatliche/gesellschaftliche Zielsetzungen, z. B. Beschäftigungsperspektiven für Ausgebildete und Arbeitslose schaffen

Geltungsbereich

- personell: alle vom Betriebsrat vertretenen Beschäftigten ab einem bestimmten Alter, ggf. mit Ausnahmen
- räumlich: z. B. alle Betriebsstätten des Arbeitgebers in Deutschland, ggf. abgeschlossene Liste, bei drohenden Meinungsverschiedenheiten ggf. Betriebsstätten namentlich benennen
- zeitlich (siehe Kündigung)

Komponenten der Vereinbarung, z. B.

- Altersteilzeitregelung
- Langzeitkonto, Zeitwertpapier zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit
- sonstige Vorruhestandsregelungen

Sicherung von Wertguthaben

- Sicherungspflicht: Für Wertguthaben im Sinne des § 7b SGB IV besteht gemäß § 7e SGB IV eine Insolvenzsicherungspflicht
- Sicherungsform
 - gesetzlich nicht festgelegt, kann aber in einer kollektivrechtlichen Vereinbarung festgeschrieben werden; geschieht dies nicht, bleibt die Ausgestaltung dem Arbeitgeber überlassen.
 - Für die Altersteilzeit wird in § 8a AltTZG klargestellt, dass Patronats-erklärungen und Bürgschaften keine geeignete Form der Sicherung darstellen.
 - Zur Sicherung werden z. B. Treuhandmodelle oder Formen der Verpfändung genutzt.
- sonstige Hinweise: Zu sichern sind nicht nur die Kontenwerte, sondern auch die darauf entfallenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung.

Spezielle Regelungspunkte zur Altersteilzeit

- frühestmöglicher Beginn der Altersteilzeit
 - nach AltTZG: ab 55. Lebensjahr Altersteilzeit möglich
- Umfang der Altersteilzeit: zum Erhalt der Sozialversicherungspflicht oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 Abs. 1 SGB IV
- Dauer der Altersteilzeit
 - Mindestdauer (kann aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung festgesetzt werden)
 - Maximaldauer (bei Beginn mit 55 und Ausscheiden mit 67 ergeben sich rechnerisch 12 Jahre); Dauer der Altersteilzeit wirkt sich auf die maximale Anzahl von Altersteilzeitvereinbarungen aus
 - Altersteilzeit muss sich bis zum frühestmöglichen Renteneintrittstermin erstrecken.
- Überforderungsschutz/Festlegung der Anzahl der Altersteilzeitverhältnisse
 - unbegrenzte Möglichkeit der Inanspruchnahme z. B. bei Personalabbau

- Überlastquoten (in den ausgewerteten Vereinbarungen fanden sich Überlastquoten zwischen 2,5 Prozent und 5 Prozent)
- betriebliche Besonderheiten durch die Betriebsparteien festlegen
- Bis zum Erreichen der Überlastquote kann den Beschäftigten ein mehr oder minder gut einforderbarer Anspruch eingeräumt werden.
- Verteilung der Altersteilzeit
 - Blockmodell: zunächst Arbeits- und dann Freistellungsphase
 - (echte) Teilzeit mit den auch bei anderen Teilzeitbeschäftigungen üblichen Arbeitszeitmodellen
- Antragstellung
 - formloser Antrag/Antrag gemäß Vorgaben
 - Antragsfristen
 - Mitwirkung der Beschäftigten bei der Ermittlung der Rentenzugangsfähigkeit
 - Verbindlichkeit des Antrags: Rücktrittsrecht innerhalb einer Frist oder immer bis zum Antritt der Altersteilzeit
 - Rücktrittsmöglichkeit nach Beginn der Altersteilzeit
- Auswahl unter den Antragstellern
 - nur wenn es mehr Antragsteller als Altersteilzeitplätze gibt
 - Auswahlverfahren und Auswahlkriterien festlegen
 - ggf. mehrere Auswahlkriterien in Punkteschema zusammenfassen
 - Beteiligte an dem Auswahlverfahren, ggf. Meinungsverschiedenheiten regeln
- Entgelt während der Altersteilzeit
 - Regelmäßig wird unterstellt, dass es mit Eintritt in die Altersteilzeit nicht zu einer Veränderung der Tätigkeit kommt.
 - zunächst Verminderung des Entgelts entsprechend der Reduzierung der Arbeitszeit; dieses wird dann üblicherweise aufgestockt; im Blockmodell wird es grundsätzlich in Arbeits- und Freistellungsphase in gleicher Höhe gezahlt.
 - Bemessungsgrundlage für den Aufstockungsbetrag festlegen
 - Aufstockungsprozentsatz festlegen
 - Behandlung von Sonder- und Einmalzahlungen (ggf. unterschiedlich für die einzelnen Leistungen)
- in bisheriger Höhe beibehalten oder entsprechend der Reduzierung der Arbeitszeit absenken
- ggf. Höhe der Aufstockung

- Werden die Leistungen in Arbeits- und Freistellungsphase unterschiedlich behandelt?
 - Aufstockung der Beiträge zur Rentenversicherung
- Leistungen des Arbeitgebers zur betrieblichen Altersversorgung; folgende Regelungsmöglichkeiten bestehen:
 - Zusicherung, dass durch die Altersteilzeit die betriebliche Altersversorgung nicht gemindert wird
 - Minderung wegen Absenkung des Entgelts im Zeitraum der Altersteilzeit
 - Minderung wegen geringer Zahl an Dienstjahren (dazu im Blockmodell auch: Behandlung der Freistellungsphase bei der Berücksichtigung der Dienstjahre)
- Besteuerung von Altersteilzeitentgelt und Sozialversicherungsbeiträgen (soweit hierzu Erläuterungen gegeben werden sollen)
- Mehrarbeit während der Altersteilzeit: soweit nicht ausgeschlossen oder nur innerhalb der Geringfügigkeitsgrenzen zugelassen, bestehen einschränkende Bestimmungen zum Ausgleichszeitraum
- Nebentätigkeiten: soweit nicht ausgeschlossen oder nur innerhalb der Geringfügigkeitsgrenzen zugelassen, sind einschränkende Bestimmungen üblich
- Krankheit während der Altersteilzeit
 - Aufstockungsleistungen zum Krankengeld nach der Zeit der Entgeltfortzahlung oder der tariflichen Entgeltfortzahlung
 - Verpflichtung zur Nacharbeit von Zeiten der Krankheit in der Arbeitsphase des Blockmodells, soweit diese über die Dauer der Entgeltfortzahlung hinausreicht: Während einige Arbeitgeber die Nacharbeit der Hälfte dieser Zeiten verlangen, gibt es bei anderen Arbeitgebern vorteilhaftere Regelungen.
- Kurzarbeit während der Altersteilzeit
 - Beschäftigte in Altersteilzeit werden nach Möglichkeit von der Kurzarbeit ausgeschlossen.
 - Das durch die Kurzarbeit nicht geleistete Arbeitsvolumen wird beim Übergang in die Freistellungsphase nicht berücksichtigt.
- Urlaubsansprüche in der Freistellungsphase: bestehen grundsätzlich nicht
- Unbezahlte Abwesenheit in der Arbeitsphase des Blockmodells: führt grundsätzlich zur Verlängerung der Arbeitsphase

- Betriebsübergang: vorsorglich kann eine Verpflichtung des Arbeitgebers vorgesehen werden; in diesem Fall Altersteilzeitbeschäftigte in besonderer Weise schützen
- vorzeitiges Ausscheiden im Blockmodell:
 - Anspruch auf Abgeltungszahlung, da die erhaltene Vergütung nicht der erbrachten Arbeitsleistung entsprach
 - im Todesfall: Anspruch geht auf Erben über

Spezielle Regelungspunkte zu Zeitwertkonten

(begrenzt auf Lebensarbeitszeitkonten zur Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand; allgemein zu Zeitwertkonten vgl. Böker/Lindecke 2013; Hamm 2008)

- **Kontenart und Kontoerrichtung**
 - Zeit- oder Geldkonto
 - Errichtung ab Dienstbeginn oder ab einem bestimmten Lebensalter
 - Errichtung auf Antrag der Mitarbeiter oder automatisch für jeden, der dem Geltungsbereich der Vereinbarung unterfällt
- **Ansammlung von Guthaben**
 - Einbringung von Arbeitszeit, z. B. Mehrarbeit, übertariflicher Urlaub oder Urlaub, der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgeht; Übertragung von Guthaben auf Kurzzeitkonten
 - Einbringung von Entgeltbestandteilen, z. B. Jahressonderzahlungen, Schichtzulagen, variable und feste Gehaltsbestandteile
 - Förderung durch den Arbeitgeber (verschiedene Varianten vgl. Kap. 2.4.2)
 - ggf. Obergrenze für Guthaben, z. B. wegen der Begrenzung auf einen maximalen Freistellungszeitraum und/oder Obergrenze für die jährlich mögliche Ansammlung zum Schutz vor Überlastung – speziell bei Einbringung von Arbeitszeit)
- **Verfügung über das Konto**
 - zulässige Verfügungszwecke: Freistellung von der Arbeit vor Rentenbeginn, Teilzeitarbeit vor Rentenbeginn, ggf. sonstige
 - frühester Verfügungszeitpunkt
 - Verfügungsberechtigte: ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer; in begründeten Fällen manchmal Verfügung durch den Arbeitgeber vorgesehen: diese ist dann aber i. d. R. an die Beteiligung des Betriebsrats bzw. die Abstimmung mit dem Mitarbeiter geknüpft

- Anspruch auf Freistellung oder Verfügung nur mit Zustimmung des Arbeitgebers
- Verfügungsvolumen bzw. Entgelt je Monat, meist orientiert an der Höhe der üblichen monatlichen Bezüge; viele Vereinbarungen lassen eine Spannbreite zu, so dass die monatlichen Bezüge z. B. um 30 Prozent über- oder unterschritten werden können. Damit können Zeiten der Freistellung gestreckt oder verkürzt werden.
- Umrechnung von Wert- und Zeitguthaben: erfolgt grundsätzlich auf der Grundlage der bei Umrechnung aktuellen Stundensätze
- Verzinsung von Guthaben
 - bei in Geld geführten Konten in jedem Fall angebracht; zur Verzinsung kann ein fester Zinssatz vorgesehen werden; alternativ: Kapitalanlage, bei der die Erträge aus der Anlage dem Geldkonto gutgeschrieben werden. Dabei kann eine zusätzliche Absicherung durch einen über die gesamte Laufzeit garantierten Zins erfolgen.
 - Auch bei in Zeit geführten Konten ist gelegentlich eine Verzinsung vorgesehen (vgl. Kap. 2.4.5)
- Verfahrensfragen
 - kontoführende Stelle
 - Fristen für eine Antragstellung bei Verfügung über das Konto
 - Verfahren, wenn das Konto nicht bis zum Ausscheidenszeitpunkt geleert ist; soweit keine anderen Möglichkeiten vorgesehen sind: notfalls Auszahlung eines noch vorhandenen Guthabens
 - Umfang der Information der Konteninhaber
 - Regelungen zur Freistellungsphase: Ansprüche auf Sonderzahlungen, Urlaub, Folgen einer Erkrankung
 - Möglichkeit der Übertragung von Wertguthaben bei Wechsel des Arbeitgebers innerhalb eines Konzerns
 - Möglichkeiten der Übertragung des Wertguthabens auf einen neuen Arbeitgeber oder auf die Deutsche Rentenversicherung Bund
 - Auszahlung von Wertguthaben, die nicht zweckgemäß verwendet werden können (grundsätzlich steuer- und sozialversicherungsbeitragspflichtig)
 - regelmäßig Vererbung von Wertguthaben im Todesfall.

Spezielle Regelungspunkte zu sonstigen Vorruhestandsregelungen

- unbezahlter Urlaub: bis zu einem Monat mit Erhalt der Sozialversicherungspflicht
- bei bestehender betrieblicher Altersversorgung: Regelung, ob der unbezahlte Urlaub als versorgungsfähige Dienstzeit gilt
- Inanspruchnahme der vorgezogenen Altersrente mit Abschlägen: manchmal ermöglicht durch das Angebot einer Hinzuverdienstmöglichkeit

Förderung altersgerechten Arbeitens

- Bestandsaufnahme z. B. durch Altersstrukturanalyse, Arbeitsplatz- und Arbeitsablaufanalysen
- altersgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe
- Gesundheitsuntersuchung
- Schulungen zum Gesundheitsschutz und Arbeitsschutz
- Arbeitszeitreduzierung ab bestimmtem Alter (ggf. in Stufen) bei vollem oder teilweise Lohnausgleich
- belastende Arbeitszeiten, z. B. Schichtarbeit, für ältere Beschäftigte vermeiden
- besonderer Schutz von leistungsgewandelten und behinderten älteren Beschäftigten
- Veränderung des Tätigkeitsbereiches durch Qualifizierung

Inkrafttreten Laufzeit und Kündigung

- Inkrafttreten mit Unterzeichnung der Vereinbarung
- Laufzeit der Vereinbarung abhängig vom Zweck der Vereinbarung, zum Zwecke der Lebensplanung sind oft lange oder unbefristete Laufzeiten wünschenswert
- Verhandlungs- und Anpassungspflichten in besonderen Situationen
- Kündigungsregelungen
 - Kündigung der Vereinbarung mit Frist oder mit Frist zum Jahresende
 - Mindestlaufzeit der Vereinbarung
 - zulässige besondere Kündigungsgründe
- Nachwirkung und Bestandsschutz nach Auslaufen oder Kündigung der Vereinbarung für Beschäftigte, die während der Laufzeit eine individuelle Vereinbarung abgeschlossen haben

6.2 Ausgangspunkte für die gestaltende Einflussnahme durch die Interessenvertretung

Eine zweckmäßige und den Anforderungen gerechte Gestaltung der Übergänge in den Ruhestand ist eine gesellschaftliche Aufgabe. Das Thema ist Gegenstand der politischen Auseinandersetzung. Die gestaltende Einflussnahme der Interessenvertretung beginnt damit in der politischen Arena. Ohne eine solche Einflussnahme der Gewerkschaften bestünde die Gefahr, dass die Wünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in dieser für sie bedeutenden Frage nicht angemessen berücksichtigt werden. Diese Einflussnahme zeigt sich weiter in den einschlägigen tarifvertraglichen Vereinbarungen.

Die politischen und tarifvertraglichen Rahmenbedingungen sind Ausgangspunkt für die Interessenvertretung auf der betrieblichen Ebene. Der Betriebsrat kann gemäß § 80 Abs. 1 BetrVG Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber beantragen. Er soll dabei auch Anregungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern entgegennehmen. Er hat die Aufgabe, die Beschäftigung älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb zu fördern. Zu seinen Rechten, die auch für den Schutz Älterer einsetzbar sind, gehört die Mitbestimmung über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG) und die Mitbestimmung über Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG). Er kann freiwillige Betriebsvereinbarungen über zusätzliche Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Gesundheitsschädigungen anregen und ggf. abschließen (§ 88 BetrVG).

Für den Betriebsrat gilt es, Lösungen zu finden, die im Einklang mit den gesetzlichen und tarifvertraglichen Rahmenbedingungen stehen. Diese Lösungen sollen sowohl den Interessen der betroffenen Beschäftigten als auch den Interessen der anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der unterschiedlichen Betriebe gerecht werden. Darüber hinaus müssen sie mit dem Arbeitgeber vereinbar oder ihm gegenüber durchsetzbar sein.

Dies setzt in der Regel eine Bestandsaufnahme voraus. Sie kann beispielsweise mit einer Altersstrukturanalyse beginnen. Zudem können

die bestehenden Interessen sowie die für eine Gestaltung des Übergangs in Betracht kommenden Möglichkeiten erfasst werden. Manche Betriebsräte verschaffen sich auch ein Bild, indem sie die Beschäftigten befragen. In Unternehmen mit mehr als 100 ständig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kann der (Gesamt-)Betriebsrat für diese Bestandsaufnahme auch den Wirtschaftsausschuss einschalten.

In einigen Unternehmen gehen die Erstellung einer Altersstrukturanalyse sowie darauf aufbauende Personalplanungen vom Arbeitgeber aus. In diesen Fällen kann der Betriebsrat seine Informations- und Beratungsrechte geltend machen. Erfolgt die Analyse aber nicht durch den Arbeitgeber, kann auch der Betriebsrat solche Analysen anregen und/oder eigene Recherchen anstellen. Hierbei ist zu klären,

- ob Handlungsbedarf besteht,
- ob eine Regelung erfolgen soll,
- ob und ggf. welche weiteren Informationen und/oder Analysen erforderlich sind.

Wird dabei ein Regelungsbedarf erkannt, geht es daran, einen Rahmen für die Übergänge in den Ruhestand auszugestalten. Der Betriebsrat entwickelt Vorstellungen, setzt sich Ziele und nimmt mit dem Arbeitgeber Verhandlungen auf. Diese sind meist auf den Abschluss einer Betriebsvereinbarung gerichtet. In diesen Verhandlungen geht es vorrangig um die Fragen:

- Welche Ziele werden mit der Regelung verfolgt?
- Welche Alternativen für einen Übergang in den Ruhestand sollen angeboten werden?
- Welcher Personenkreis kann zu welchem Zeitpunkt von den Alternativen Gebrauch machen?
- In welchem Umfang werden Mittel für die Förderung dieser Ziele zur Verfügung gestellt?
- Auf welche Weise soll die abzuschließende Vereinbarung umgesetzt werden?

Beim Abschluss von Vereinbarungen kann der Betriebsrat Hinweise und Impulse dem Gestaltungsraster entnehmen. Dieses muss sich jedoch auf die jeweilige betriebliche Situation beziehen. Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über sinnvolle oder notwendige Maßnahmen ist im Einzelfall zu prüfen, ob es sich bei die-

sen Maßnahmen ggf. um solche handelt, bei denen dem Betriebsrat ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht zusteht.

6.3 Wesentliche rechtliche Grundlagen

Übergänge in den Ruhestand sind zunächst durch die rentenrechtlichen Altersgrenzen des SGB VI geregelt. Wegen des Tarifvorrangs stellen daneben auch die abgeschlossenen Tarifverträge einen rechtlichen Rahmen dar, der bei betrieblichen Regelungen zu beachten ist.

Weitere rechtliche Grundlagen sind auf spezifische Aspekte der Regelung der Übergänge in den Ruhestand bezogen. Für die Altersteilzeit bildet das AltTZG den Ausgangspunkt für etwaige Vereinbarungen. Bei der Einführung von Lebensarbeitszeitkonten sind alle arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen – insbesondere das Arbeitszeitgesetz – zu beachten. Für die Gestaltung der Lebensarbeitszeitkonten bzw. von Wertguthabenvereinbarungen wurden die maßgeblichen Eckpunkte im Flexi II-Gesetz fixiert und haben ihren Niederschlag in den §§ 7b bis 7f des SGB IV gefunden.

In einigen Fällen ist zu beachten, dass das Arbeitsverhältnis durch die beabsichtigten Maßnahmen nicht die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 Abs. 1 SGB IV unterschreitet, damit die Absicherung durch die Sozialversicherungen erhalten bleibt.

Sowohl bei der Altersteilzeit im Blockmodell als auch bei Lebensarbeitszeitkonten treten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Vorleistung. Die von ihnen erbrachte Arbeitsleistung wird zum Teil erst zu einem erheblich späteren Zeitpunkt ausgezahlt. Die Sicherung von bereits entstandenen Ansprüchen erfolgt für die Lebensarbeitszeitkonten auf der Grundlage des § 7e SGB IV, für den Bereich der Altersteilzeit auf der Grundlage des § 8a AltTZG.

Für die Interessenvertretung durch die jeweils zuständigen Betriebsratsorgane ist schließlich das BetrVG maßgebend.

7. Bestand der Vereinbarungen

Art der Vereinbarung	Anzahl
Betriebsvereinbarung	64
Dienstvereinbarung	8
Gesamtbetriebsvereinbarung	17
Konzernbetriebsvereinbarung	7
Sprecherausschuss-Vereinbarung	2
Haustarifvertrag, Betriebstarifvertrag	5
Rahmenbetriebsvereinbarung	1
Richtlinie	3
Ergänzungsvereinbarung Gesamtbetriebsvereinbarung	1
Anlage zur Betriebsvereinbarung	1
Anwendungsvereinbarung	1
Interessenausgleich und Sozialplan	7
Sozialtarifvertrag	1
Tarifvertrag	5
Gesamt	123

Tabelle 2: Art und Anzahl der Vereinbarung

Abschlussjahr	Anzahl
1972	2
1992	1
1993	1
1996	1
1997	3
1998	2
1999	2
2000	1
2001	4
2002	2
2003	1
2004	2
2005	18
2006	10
2007	16
2008	11
2009	19
2010	18
2011	7
Ohne	2
Gesamt	123

Tabelle 3: Abschlussjahr der Vereinbarungen

Branche	Anzahl	BV/GBV/KBV/DV/IA und SP	BTV/TV
Anonym	2	2	–
Branchenübergreifend	1	1	–
Baugewerbe	2	2	–
Bildungseinrichtung	1	1	–
Chemische Industrie	10	10	–
Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung	4	3	1
Energiedienstleister	11	11	–
Ernährungsgewerbe	3	3	–
Fahrzeughersteller Kraftwagen	8	7	1
Fahrzeughersteller von Kraftwagenteilen	2	2	–
Gesundheit und Soziales	3	2	1
Großhandel (ohne Kfz.)	1	1	–
Grundstücks- und Wohnungsgewerbe	4	4	–
Gummi- und Kunststoffherstellung	3	2	1
Kreditgewerbe	5	5	–
Landverkehr	8	8	–
Leasingunternehmen	1	1	–
Maschinenbau	7	7	–
Mess-, Steuer- und Regelungstechnik	3	3	–
Metallerzeugung und -bearbeitung	8	7	1
Metallverarbeitung	5	5	–
Mineralölverarbeitung	2	2	–
Nachrichtentechnik/Unter- haltungs-, Automobilelektronik	3	2	1
Öffentliche Verwaltung	7	7	–

Branche	Anzahl	BV/GBV/KBV/DV/IA und SP	BTV/TV
Papiergewerbe	1	1	–
Verbände und Gewerkschaften	1	1	–
Verlags- und Druckgewerbe	4	3	1
Versicherungsgewerbe	5	4	1
Sonstige Verkehrsdienstleister	3	2	1
Unternehmensbezogene Dienstleistungen	5	3	2
Gesamt	123		

Tabelle 4: Verteilung der Vereinbarungen nach Branchen

Literatur- und Internethinweise

Literatur

Blume, Andreas/Walter, Uta/Bellmann, Ralf/Wellmann, Holger (2011): Betriebliche Gesundheitspolitik – eine Chance für die Mitbestimmung. Potenziale, Hemmnisse und Unterstützungsmöglichkeiten, Berlin.

Bundesverband Chemie e.V./Industriegewerkschaft Chemie Bergbau Energie (2008): TV »Lebensarbeitszeit und Demografie« vom 27. 9. 2008.

Böker, Karl-Hermann/Lindecke, Christiane (2013): Flexible Arbeitszeit – Langzeitkonten, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), 2. Aufl., Frankfurt am Main.

Böckler Impuls (2009): Altersteilzeit auf der Kippe, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Download unter http://www.boeckler.de/pdf/impuls_2009_13_gesamt.pdf, Stand 31. 5. 2013.

Böckler Impuls (2012): Langzeitkonten – Wenig bekannt, oft schlecht gesichert, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Download unter www.boeckler.de/39512_39526.htm, Stand 5. 6. 2013.

Fröhler, Norbert/Fehmel, Thilo/Klammer, Ute (2013): Flexibel in die Rente – Gesetzliche, tarifliche und betriebliche Perspektiven, Berlin.

Hamm, Ingo (2008): Flexible Arbeitszeit – Kontenmodelle, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Frankfurt am Main.

Hildebrandt, Eckart/Wotschack, Philip/Kirschbaum, Almut (2009): Zeit auf der hohen Kante – Langzeitkonten in der betrieblichen Praxis und Lebensgestaltung von Beschäftigten, Berlin.

Katenkamp, Olaf (2012): Nicht zum alten Eisen! Die Praxis des Demographie Tarifvertrages in der Eisen- und Stahlindustrie, Berlin: edition sigma.

Kerschbaumer, Judith (2001): Altersteilzeit im Betrieb, Bund Verlag, Frankfurt am Main.

Koch, Ronald (2001): Altersteilzeitgesetz in der Praxis – Ein Leitfaden mit umfangreichen Anhang, Frankfurt am Main.

Kraushaar, Martin (2013): Altersteilzeitgesetz, in: Däubler, Wolfgang u. a. (Hg.) (2013): Arbeitsrecht – Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen, Handkommentar, 3. Aufl., Baden-Baden.

Lindecke Christiane/Voss-Dahm, Dorothea/Lehndroff, Steffen (2007): Altersteilzeit, Arbeitspapier 142, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Düsseldorf.

Rittweger, Stephan (2002): Altersteilzeit: Kommentar, 2. Aufl., München.

Wanger, Susanne (2010): Die Altersteilzeit im Zusammenspiel individueller und betrieblicher Einflussfaktoren, in: WSI-Mitteilungen 08/2010, S. 395–403, Download unter http://www.boeckler.de/wsimit_2010_08_wanger.pdf, Stand 31.5.2013.

Internethinweise

Bundesagentur für Arbeit 2013: Altersteilzeit, Download unter <http://www.arbeitsagentur.de>

Bundesagentur für Arbeit 2008: Durchführungsanweisung Altersteilzeit, Download unter <http://www.arbeitsagentur.de>

Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung verfügt über die bundesweit einzige bedeutende Sammlung betrieblicher Vereinbarungen, die zwischen Unternehmensleitungen und Belegschaftsvertretungen abgeschlossen werden. Derzeit enthält unser Archiv etwa 14 000 Vereinbarungen zu ausgewählten betrieblichen Gestaltungsfeldern.

Unsere breite Materialgrundlage erlaubt Analysen zu betrieblichen Gestaltungspolitiken und ermöglicht Aussagen zu Trendentwicklungen der Arbeitsbeziehungen in deutschen Betrieben.

Regelmäßig werten wir betriebliche Vereinbarungen in einzelnen Gebieten aus. Leitende Fragen dieser Analysen sind: Wie haben die Akteure die wichtigsten Aspekte geregelt? Welche Anregungen geben die Vereinbarungen für die Praxis? Wie ändern sich Prozeduren und Instrumente der Mitbestimmung? Existieren ungelöste Probleme und offene Fragen? Die Analysen betrieblicher Vereinbarungen zeigen, welche Regelungsweisen und -verfahren in Betrieben bestehen. Die Auswertungen verfolgen dabei nicht das Ziel, Vereinbarungen zu bewerten, denn die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen und Gestaltungshinweise zu geben.

Bei Auswertungen und Zitaten aus Vereinbarungen wird streng auf Anonymität geachtet. Die Kodierung am Ende eines Zitats bezeichnet den Standort der Vereinbarung in unserem Archiv und das Jahr des Abschlusses. Zum Text der Vereinbarungen haben nur Mitarbeiterinnen des Archivs und Autorinnen und Autoren Zugang.

Zusätzlich zu diesen Auswertungen werden vielfältige anonymisierte Auszüge aus den Vereinbarungen auf der beiliegenden CD-ROM und der Online-Datenbank im Internetauftritt der Hans-Böckler-Stiftung zusammengestellt. Damit bieten wir anschauliche Einblicke in die Regelungspraxis, um eigene Vorgehensweisen und Formulierungen anzuregen. Darüber hinaus gehen wir in betrieblichen Fallstudien gezielt

Fragen nach, wie die abgeschlossenen Vereinbarungen umgesetzt werden und wie die getroffenen Regelungen in der Praxis wirken.

Das Internetangebot des Archivs Betriebliche Vereinbarungen ist unmittelbar zu erreichen unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen.

Anfragen und Rückmeldungen richten Sie bitte an *betriebsvereinbarung@boeckler.de* oder direkt an

Dr. Manuela Maschke

0211-7778-224, E-Mail: Manuela-Maschke@boeckler.de

Jutta Poesche

0211-7778-288, E-Mail: Jutta-Poesche@boeckler.de

Henriette Pohler

0211-7778-167, E-Mail: Henriette-Pohler@boeckler.de

Nils Werner

0211-7778-129, E-Mail: Nils-Werner@boeckler.de

Stichwortverzeichnis

- Altersrente 34, 47, 70f., 87f., 115
Altersstruktur
– betriebliche 16, 19, 31, 109
Altersstrukturanalyse 20, 97, 115ff.
Altersteilzeit 28f.
Anspruchsvoraussetzung 27, 29
Antrag 37f., 63, 65, 72, 85, 95, 100, 111, 113
Arbeitszeit 20, 22, 24, 29f., 34ff., 42, 47, 58, 62, 65, 67, 69ff., 77f., 85, 88f., 91, 111, 113, 116, 123
Arbeitszeitmodelle 22
Arbeitszeitkonten 62f., 65f., 81
Aufstockung 30, 45f., 48ff., 52, 57, 74, 86, 111f.
Aufstockungsbetrag 30, 48ff., 52, 111
Auswahlkriterien 40, 111
Auswahlverfahren 38, 111
- Betriebliche Altersversorgung 51f., 74, 112
Betriebsübergang 60, 113
Blockmodell 18, 31, 36f., 41, 44f., 53ff., 59ff., 111ff., 118
- Einmalbezügen
– Einmalzahlung 45
- Entgelt 41, 49, 57f., 60f., 65f., 73, 75, 77, 111, 114
– Altersteilzeitbezüge 41
Entnahme 53, 62, 71, 75ff., 79
- Förderung 23, 27, 30f., 33, 35, 42, 44, 48, 50, 68, 88, 90, 113, 115, 117
Freistellungsanspruch 64, 74, 77
Freistellungsphase 36, 43ff., 48, 52, 54, 56, 58ff., 63, 73f., 84f., 111f., 114
- Geltungsbereich
– persönlicher 24ff., 32, 43, 109, 113
– räumlicher 24ff., 32, 43, 109, 113
Gesundheitsförderung 21, 70
Gesundheitsschutz 88f., 92, 115f.
- Insolvenzsicherung 53ff., 63, 81
- Jubiläumszahlungen 45ff.
- Krankheitsfall 57f., 85
Krisenfälle 73
Kündigungsfrist 93, 95
Kurzarbeit 58f., 112

Laufzeit 17, 27, 34ff., 47, 49, 80, 93f., 114f.	Teilzeitarbeit 37, 45, 56, 70, 85, 109, 113
Lebensarbeitszeit 16, 22, 62, 64, 110	Todesfall 61, 86, 113f.
Lebensarbeitszeitkonto 63ff., 68ff., 74f., 78ff., 83	Treuhandmodell 54, 81f.
Mehrarbeit 25, 44f., 66, 112f.	Überlastquote 31, 110
Meinungsverschiedenheiten 33, 99ff., 109, 111, 117	Urlaubsanspruch 59, 84
Nebentätigkeiten 55ff., 112	Verzinsung 64, 76ff., 114
Personalabbaumaßnahme 19	Vorruhestand 71, 87
Restrukturierungsmaßnahmen 16, 31, 100	Wertguthaben 54f., 64, 70, 72ff., 79ff., 84ff., 98f., 110, 114
Sozialversicherung 53, 80ff., 110	Wissenstransfer 24
	Zeitwertkonten 62, 64f., 81, 87, 113

Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Bereits erschienen:

Hans Riegel/Dietmar Röhrich Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand	978-3-7663-6297-1	2013
Eberhard Kiesche Betriebliches Gesundheitsmanagement	978-3-7663-6274-2	2013
Andrea Jochmann-Döll · Karin Tondorf Betriebliche Entgeltspolitik für Frauen und Männer	978-3-7663-6288-9	2013
Ingo Hamm Flexible Arbeitszeiten – Kontenmodelle	978-3-7663-6285-8	2013
Regine Rohman Gefährdungsbeurteilungen	978-3-7663-6273-5	2013
Gerlinde Vogl · Gerd Nies Mobile Arbeit	978-3-7663-6271-1	2013
Manuel Kiper Gestaltung von Arbeitsstätten durch Mitbestimmung	978-3-7663-6217-9	2013
Karl-Hermann Böker · Ute Demuth IKT-Rahmenvereinbarungen	978-3-7663-6208-7	2012
Manuela Maschke · Gerburg Zurholt Chancengleich und familienfreundlich	978-3-7663-6095-3	2012
Gerd Busse · Winfried Heidemann Betriebliche Weiterbildung	978-3-7663-6207-0	2012
Karl-Hermann Böker · Christiane Lindecke Flexible Arbeitszeit – Langzeitkonten	978-3-7663-6215-5	2012
Detlef Ullenboom Toleranz, Respekt und Kollegialität	978-3-7663-6190-5	2012
Rudi Rupp Restrukturierungsprozesse in Betrieben und Unternehmen	978-3-7663-6206-3	2012
Michaela Dälken Managing Diversity	978-3-7663-6204-9	2012
Thomas Breisig Grundsätze und Verfahren der Personalbeurteilung	978-3-7663-6117-2	2012
Kerstin Hänecke · Hiltraud Grzech-Sukalo Kontinuierliche Schichtsysteme	978-3-7663-6174-5	2012
Marianne Giesert · Adelheid Weßling Betriebliches Eingliederungsmanagement in Großbetrieben	Fallstudien 978-3-7663-6118-9	2012
Sven Hinrichs Personalauswahl und Auswahlrichtlinien	978-3-7663-6116-5	2011

Edgar Rose · Roland Köstler Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE)	978-3-7663-6088-5	2011
Hiltraud Grzech-Sukalo · Kerstin Hänecke Diskontinuierliche Schichtsysteme	978-3-7663-6061-8	2011
Nikolai Laßmann · Rudi Rupp Beschäftigungssicherung	978-3-7663-6076-2	2010
Regine Romahn Betriebliches Eingliederungsmanagement	978-3-7663-6071-7	2010
Gerd Busse · Claudia Klein Duale Berufsausbildung	978-3-7663-6067-0	2010
Karl-Hermann Böker Zeitwirtschaftssysteme	978-3-7663-3942-3	2010
Detlef Ullenboom Freiwillige betriebliche Sozialleistungen	978-3-7663-3941-6	2010
Nikolai Laßmann · Dietmar Röhrich Betriebliche Altersversorgung	978-3-7663-3943-0	2010
Marianne Giesert Zukunftsfähige Gesundheitspolitik im Betrieb	Fallstudien 978-3-7663-3798-6	2010
Thomas Breisig AT-Angestellte	978-3-7663-3944-7	2010
Reinhard Bechmann Qualitätsmanagement und kontinuierlicher Verbesserungsprozess	978-3-7663-6012-0	2010
Berthold Göritz · Detlef Hase · Nikolai Laßmann · Rudi Rupp Interessenausgleich und Sozialplan	978-3-7663-6013-7	2010
Thomas Breisig Leistung und Erfolg als Basis für Entgelte	978-3-7663-3861-7	2009
Sven Hinrichs Mitarbeitergespräch und Zielvereinbarung	978-3-7663-3860-0	2009
Christine Zumbeck Leiharbeit und befristete Beschäftigung	978-3-7663-3859-4	2009
Karl-Hermann Böker Organisation und Arbeit von Betriebs- und Personalräten	978-3-7663-3884-6	2009
Ronny Heinkel Neustrukturierung von Betriebsratsgremien nach § 3 BetrVG	978-3-7663-3885-3	2008
Christiane Lindecke Flexible Arbeitszeiten im Betrieb	Fallstudien 978-3-7663-3800-6	2008
Svenja Pfahl · Stefan Reuyß Gelebte Chancengleichheit im Betrieb	Fallstudien 978-3-7663-3799-3	2008
Karl-Hermann Böker E-Mail-Nutzung und Internetdienste	978-3-7663-3858-7	2008
Ingo Hamm Flexible Arbeitszeit – Kontenmodelle	978-3-7663-3729-0	2008
Werner Nienhüser · Heiko Hoßfeld Verbetrieblichung aus der Perspektive betrieblicher Akteure	Forschung für die Praxis 978-3-7663-3905-8	2008

Martin Renker Geschäftsordnungen von Betriebs- und Personalräten	978-3-7663-3732-0	2007
Englische Ausgabe Integrating Foreign National Employees	987-3-7663-3753-5	2007
Karl Hermann Böker Flexible Arbeitszeit – Langzeitkonten	978-3-7663-3731-3	2007
Hartmut Klein-Schneider Flexible Arbeitszeit – Vertrauensarbeitszeit	978-3-7663-3725-2	2007
Regine Romahn Eingliederung von Leistungsveränderten	978-3-7663-3752-8	2007
Robert Kecskes Integration und partnerschaftliches Verhalten	Fallstudien 978-3-7663-3728-3	2006
Manuela Maschke · Gerburg Zurholt Chancengleich und familienfreundlich	978-3-7663-3726-2	2006
Edgar Bergmeier · Andreas Hoppe Personalinformationssysteme	978-3-7663-3730-6	2006
Regine Romahn Gefährdungsbeurteilungen	978-3-7663-3644-4	2006
Reinhild Reska Call Center	978-3-7663-3727-0	2006
Englische Ausgabe Occupational Health Policy	978-3-7663-3753-5	2006
Gerd Busse · Winfried Heidemann Betriebliche Weiterbildung	978-3-7663-3642-8	2005
Englische Ausgabe European Works Councils	978-3-7663-3724-6	2005
Berthold Göritz · Detlef Hase · Anne Krehnker · Rudi Rupp Interessenausgleich und Sozialplan	978-3-7663-3686-X	2005
Maria Büntgen Teilzeitarbeit	978-3-7663-3641-X	2005
Werner Nienhüser · Heiko Hoßfeld Bewertung von Betriebsvereinbarungen durch Personalmanager	Forschung für die Praxis 978-3-7663-3594-4	2004
Hellmut Gohde Europäische Betriebsräte	978-3-7663-3598-7	2004
Semiha Akin · Michaela Dälken · Leo Monz Integration von Beschäftigten ausländischer Herkunft	978-3-7663-3569-3	2004
Karl-Hermann Böker Arbeitszeiterfassungssysteme	978-3-7663-3568-5	2004
Heinz Braun · Christine Eggerdinger Sucht und Suchtmittelmissbrauch	978-3-7663-3533-2	2004
Barbara Jentgens · Lothar Kamp Betriebliches Verbesserungsvorschlagswesen	978-3-7663-3567-7	2004
Wilfried Kruse · Daniel Tech · Detlef Ullenboom Betriebliche Kompetenzentwicklung*	Fallstudien 978-3-935145-57-8	2003
Judith Kerschbaumer · Martina Perreng Betriebliche Altersvorsorge	978-3-9776-3514-6	2003

Frank Havighorst · Susanne Gesa Umland Mitarbeiterkapitalbeteiligung	978-3-7663-3516-2	2003
Barbara Jentgens · Heinzpeter Höller Telekommunikationsanlagen	978-3-7663-3515-4	2003
Karl-Hermann Böker EDV-Rahmenvereinbarungen	978-3-7663-3519-7	2003
Marianne Giesert · Heinrich Geißler Betriebliche Gesundheitsförderung	978-3-7663-3524-3	2003
Ferdinand Gröben Betriebliche Gesundheitspolitik	978-3-7663-3523-5	2003
Werner Killian · Karsten Schneider Umgestaltung des öffentlichen Sektors	978-3-7663-3520-0	2003
Hartmut Klein-Schneider Personalplanung*	978-3-935145-19-5	2001
Winfried Heidemann Hrsg. Weiterentwicklung von Mitbestimmung im Spiegel betrieblicher Vereinbarungen*	978-3-935145-17-9	2000
Hans-Böckler-Stiftung Beschäftigung – Arbeitsbedingungen – Unternehmensorganisation*	978-3-935145-12-8	2000
Englische Ausgabe Employment, working conditions and company organisation*	978-3-935145-12-6	2000
Lothar Kamp Telearbeit*	978-3-935145-01-2	2000
Susanne Gesa Umland · Matthias Müller Outsourcing*	978-3-935145-08-X	2000
Renate Büttner · Johannes Kirsch Bündnisse für Arbeit im Betrieb*	Fallstudien 978-3-928204-77-7	1999
Winfried Heidemann Beschäftigungssicherung*	978-3-928204-80-7	1999
Hartmut Klein-Schneider Flexible Arbeitszeit*	978-3-928204-78-5	1999
Siegfried Leittretter Betrieblicher Umweltschutz*	978-3-928204-77-7	1999
Lothar Kamp Gruppenarbeit*	978-3-928204-77-7	1999
Hartmut Klein-Schneider Leistungs- und erfolgsorientiertes Entgelt*	978-3-928204-97-4	1998

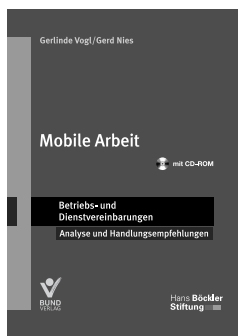
Die in der Liste nicht gekennzeichneten Buchtitel gehören insgesamt zu den »Analysen und Handlungsempfehlungen«.

Die mit einem *Sternchen gekennzeichneten Bücher sind über den Buchhandel (ISBN) oder den Setzkasten per Mail: mail@setzkasten.de (Bestellnummer) erhältlich. Darüber hinaus bieten wir diese Bücher als kostenfreie Pdf-Datei im Internet an: www.boeckler.de.

Bücher und Buchreihen der Hans-Böckler-Stiftung

Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Analyse und Handlungsempfehlungen



Gerlinde Vogl/Gerd Nies
Mobile Arbeit
ISBN 978-3-7663-6271-1
2013, 196 Seiten,
kartoniert, € 12,90
mit CD-ROM

Mobilität im Beruf ist für immer mehr Beschäftigte selbstverständlich. Mobile Endgeräte ermöglichen es, außerhalb der räumlichen und zeitlichen Grenzen des Betriebs zu arbeiten. Allerdings nimmt auch die Reisetätigkeit zu, nicht alles lässt sich über schnelle Datenleitungen regeln.

Mobile Arbeit zu gestalten, ist ein relativ junges Thema. Die Auswertung von 96 Betriebs- und Dienstvereinbarungen zeigt wie Betriebs- und Personalräte das Thema aufgreifen. Telearbeit, Dienstreisen, Arbeit beim Kunden und Entsendung sind wichtige Regelungsaspekte. In zehn Unternehmen wurden zudem betriebliche Akteure befragt. Gezeigt wird die Bandbreite möglicher Regelungen. Sie können Anregungen sein, um die zahlreichen noch offenen Probleme anzugehen.

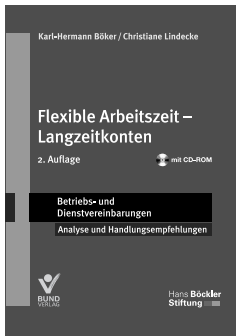


Sie finden mehr Informationen, Downloads und unsere Online-Datenbank im Internet unter:
www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Bücher und Buchreihen der Hans-Böckler-Stiftung

Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Analyse und Handlungsempfehlungen



Karl-Hermann Böker
Christiane Lindecke

Flexible

Arbeitszeitkonten – Langzeitkonten

ISBN 978-3-7663-6215-5
2., aktualisierte Auflage
2013, 152 Seiten
kartoniert, € 12,90
mit CD-ROM

Seit Jahren verlieren starre Arbeitszeitmuster an Bedeutung. Stattdessen sind sehr unterschiedliche Modelle flexibler Arbeitszeitformen Normalität. Eine spezielle Form sind Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten, auf denen Beschäftigte große Guthaben aus Arbeitszeit oder Entgelt ansammeln können. Gestaltungsfragen stellen sich in besonderem Maße bei Konten, die über Jahre oder Jahrzehnte laufen. Welche Verfahren haben sich etabliert? Gibt es Zinsen und welche Entnahmemöglichkeiten kommen vor? Was passiert, wenn der Arbeitgeber pleite ist oder Beschäftigte das Arbeitsverhältnis kündigen?

Die Auswertung von 121 Vereinbarungen zeigt anhand zahlreicher Beispiele die Bandbreite der Regelungsmöglichkeiten und gibt Anregungen für die Gestaltung eigener Betriebs- und Dienstvereinbarungen.



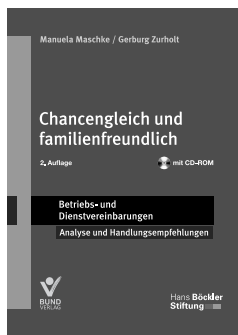
Sie finden mehr Informationen, Downloads und unsere Online-Datenbank im Internet unter:

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Bücher und Buchreihen der Hans-Böckler-Stiftung

Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Analyse und Handlungsempfehlungen



Manuela Maschke
Gerburg Zurholt
**Chancengleich und
familienfreundlich**
ISBN 978-3-7663-6095-3
2., überarbeitete Auflage
2013, 204 Seiten
kartoniert, € 12,90
mit CD-ROM

Gleiche Chancen für die berufliche Entwicklung von Frauen und Männern sowie eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind seit Jahren diskutierte Themen. Inzwischen liegen 158 Betriebs- und Dienstvereinbarungen vor.

In den vergangenen Jahren konnten Fortschritte erzielt werden. Regelungen für familienfreundlichere Arbeitszeiten, Unterstützung bei der Kinderbetreuung sind mittlerweile keine Seltenheit mehr. Auch Weiterbildungsmöglichkeiten und die Förderung weiblicher Nachwuchsführungskräfte wurden verbessert. Es besteht jedoch weiterhin erhebliches Verbesserungspotenzial, zumal die Regelungen nicht flächendeckend sind.

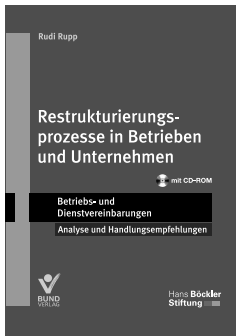


Sie finden mehr Informationen, Downloads und unsere
Online-Datenbank im Internet unter:
www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Bücher und Buchreihen der Hans-Böckler-Stiftung

Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Analyse und Handlungsempfehlungen



Rudi Rupp
**Restrukturierungs-
prozesse in Betrieben
und Unternehmen**
ISBN 978-3-7663-6206-3
2012, 138 Seiten
kartoniert, € 12,90
mit CD-ROM

Wird ein Unternehmen verändert oder neu ausgerichtet, spricht man von Restrukturierung. Sie stellt das Management und die Beschäftigten, aber auch die betriebliche Interessenvertretung vor große Herausforderungen.

Die Auswertung zeigt, dass es einigen Betriebsräten gelungen ist, Vereinbarungen im Interesse der Beschäftigten bereits im Vorfeld geplanter Restrukturierungsmaßnahmen zu treffen. Themen wie bessere Beschäftigungsfähigkeit, berufliche Mobilität und Gesundheitsschutz werden in jüngster Zeit immer häufiger aufgegriffen, wenn auch noch in zu geringem Maße.

Die Analyse von 146 Betriebs- und Dienstvereinbarungen dokumentiert anhand zahlreicher Beispiele die Bandbreite der Regelungsmöglichkeiten und gibt Anregungen für die Gestaltung eigener Vereinbarungen.w



Sie finden mehr Informationen, Downloads und unsere Online-Datenbank im Internet unter:
www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen