

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Grundsatz der Freiwilligkeit
3. Besonderer Kündigungsschutz
4. Sicherung der Vergütung
5. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats
6. Sonstiger Schutz der Arbeitnehmerrechte
7. Rechtsprechungs-ABC
 - 7.1 Abfindung - 1
 - 7.2 Abfindung - 2
 - 7.3 Abfindung - 3
 - 7.4 Ablehnung
 - 7.5 Abschlusszwang - 1
 - 7.6 Abschlusszwang - 2
 - 7.7 Abschlusszwang - 3
 - 7.8 Abschlusszwang - 4
 - 7.9 Anfechtung
 - 7.10 Annahmeverzug
 - 7.11 Arbeitszeit - 1
 - 7.12 Arbeitszeit - 2
 - 7.13 Arbeitszeitverteilung
 - 7.14 Arbeitszeitänderung
 - 7.15 Aufsichtsrat - 1
 - 7.16 Aufsichtsrat - 2
 - 7.17 Aufstockungsbetrag - 1
 - 7.18 Aufstockungsbetrag - 2
 - 7.19 Aufstockungsbetrag - 3
 - 7.20 Auskunft
 - 7.21 Auslegung
 - 7.22 Außertarifliche Angestellte
 - 7.23 Aussetzung
 - 7.24 Befristung
 - 7.25 Berechnung des Urlaubsanspruchs
 - 7.26 Besetzungsschwierigkeiten
 - 7.27 Betriebsratswahl
 - 7.28 Betriebsstilllegung
 - 7.29 Betriebsübergang - 1
 - 7.30 Betriebsübergang - 2
 - 7.31 Betriebsvereinbarung
 - 7.32 Bewährungsaufstieg
 - 7.33 Billiges Ermessen - 1
 - 7.34 Billiges Ermessen - 2
 - 7.35 Blockmodell - 1
 - 7.36 Blockmodell - 2

7.37 Ehegattenunterhalt
7.38 Ermittlung der Arbeitszeit
7.39 Frauendiskriminierung - 1
7.40 Frauendiskriminierung - 2
7.41 Freistellung
7.42 Frühverrentung
7.43 Gesamtbetriebsvereinbarung
7.44 Gleichbehandlung - 1
7.45 Gleichbehandlung - 2
7.46 Haftung - 1
7.47 Haftung - 2
7.48 Haftung - 3
7.49 Haftung - 4
7.50 Insolvenz - 1
7.51 Insolvenz - 2
7.52 Insolvenz - 3
7.53 Insolvenz - 4
7.54 Insolvenz - 5
7.55 Insolvenz - 6
7.56 Insolvenz - 7
7.57 Insolvenz - 8
7.58 Insolvenz - 9
7.59 Insolvenz - 10
7.60 Insolvenz - 11
7.61 Insolvenz - 12
7.62 Kirchensteuer
7.63 Kündbarkeit
7.64 Kündigung - 1
7.65 Kündigung - 2
7.66 Kürzung bereits erworbener Urlaubsansprüche
7.67 Pflichtstundenerhöhung - 1
7.68 Pflichtstundenerhöhung - 2
7.69 Pflichtstundenermäßigung
7.70 Progressionsvorbehalt
7.71 Resturlaub - 1
7.72 Resturlaub - 2
7.73 Rückwirkung - 1
7.74 Rückwirkung - 2
7.75 Rückwirkung - 3
7.76 Rückwirkung - 4
7.77 Schadensersatz
7.78 Sperrzeit nach Ende der Altersteilzeit - 1
7.79 Sperrzeit nach Ende der Altersteilzeit - 2
7.80 Stellenbesetzungssperre
7.81 Sterbegeld
7.82 Tarifvertrag
7.83 Tarifliche Jahresleistung

- 7.84 Überraschende Klausel
- 7.85 Urlaub für Freistellungsphase
- 7.86 Urlaubsabgeltung - 1
- 7.87 Urlaubsabgeltung - 2
- 7.88 Urlaubsabgeltung - 3
- 7.89 Verteilung der Arbeitszeit
- 7.90 Vorgezogener Abschluss
- 7.91 Vorleistung - 1
- 7.92 Vorleistung - 2
- 7.93 Vorzeitige Beendigung - 1
- 7.94 Vorzeitige Beendigung - 2
- 7.95 Vorzeitige Beendigung - 3
- 7.96 Widerruf von Zuwendungsbescheiden
- 7.97 Zuschläge
- 7.98 Zuwendung

Information

1. Allgemeines

Altersteilzeit ist eine **besondere Beschäftigungsform**. Deswegen war es nötig, für diese besondere Beschäftigungsform auch **besondere Regelungen** zu schaffen. Dort, wo es keine Sonderbestimmungen gibt, ist auf allgemeines Arbeitsrecht zurückzugreifen. Und weil das AGG eine Altersdiskriminierung verbietet (§ 1 AGG), spielt auch dieses Gesetz eine immer wichtiger werdende Rolle bei den **Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen** von Altersteilzeitarbeitsverhältnissen.

2. Grundsatz der Freiwilligkeit

Der Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages ist eine **freiwillige Angelegenheit** zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Es gibt für Arbeitnehmer **keinen gesetzlichen Rechtsanspruch auf Altersteilzeitarbeit**. Umgekehrt kann auch ein Arbeitgeber nicht einfach Altersteilzeit für seine Mitarbeiter anordnen. § 2 Abs. 1 Nr. 2 AltTZG verlangt ausdrücklich den Abschluss einer *"Vereinbarung"*.

3. Besonderer Kündigungsschutz

Als besonderen Schutz vor Kündigungen sieht § 8 Abs. 1 1. HS AltTZG vor: Die Möglichkeit eines Arbeitnehmers zur **Inanspruchnahme von Altersteilzeit** gilt nicht als eine die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber begründende Tatsache i.S.d. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG . Die Inanspruchnahme von Altersteilzeit darf also nicht als Kündigungsgrund herangezogen werden. Zusätzlich ist festgeschrieben, dass diese Möglichkeit auch bei der sozialen Auswahl nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers berücksichtigt werden darf, § 8 Abs. 1 2. HS AltTZG .

Trotzdem bleibt eine Vereinbarung, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, in dem der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Rente wegen Alters hat (Altersgrenze), zulässig (§ 8 Abs. 3 AltTZG , § 41 SGB VI).

4. Sicherung der Vergütung

Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur **Zahlung von Aufstockungsbetrag und Rentenversicherungsbeiträgen** nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 AltTZG kann nicht für den Fall ausgeschlossen werden, dass der Arbeitgeber keine Leistungen von der Bundesagentur für Arbeit (BA) (§ 4 AltTZG) mehr erhält, weil die Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 Nr. 2 AltTZG - Wiederbesetzung der frei gewordenen oder frei gemachten Stelle - nicht vorliegen (§ 8 Abs. 2 Satz 1 AltTZG).

Das Gleiche gilt für den Fall, dass der Arbeitgeber Leistungen nur deshalb nicht erhält, weil er den Antrag nach § 12 AltTZG (**Bewilligungsverfahren**) nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig gestellt hat oder seinen Mitwirkungspflichten nicht nachgekommen ist, ohne dass dafür eine Verletzung von Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers ursächlich war (§ 8 Abs. 2 Satz 2 AltTZG).

Die **Insolvenzversicherung** der Wertguthaben erfolgt nach Maßgabe des § 8a AltTZG .

5. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

Der Betriebsrat kann die Einführung von Altersteilzeitarbeit nicht über eine Betriebsvereinbarung erzwingen. Der Arbeitgeber hat es in der Hand, selbst darüber zu entscheiden, ob er seinen älteren Mitarbeitern Altersteilzeitarbeit anbietet.

Erst wenn sich der Arbeitgeber für die Einführung von Altersteilzeitarbeit entschieden hat, bekommt der Betriebsrat Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 BetrVG . Erst dann kann er eine Betriebsvereinbarung über die innerbetriebliche Umsetzung der Altersteilzeit verlangen. Weiterhin hat der Betriebsrat wegen der sich aus der Altersteilzeitarbeit ergebenden personellen Einzelmaßnahmen ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG .

Die **Umwandlung eines Vollzeitverhältnisses** in ein AltTZG -Teilzeitarbeitsverhältnis ist keine mitbestimmungspflichtige Einstellung i.S.d. § 75 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG (BVerwG, 12.06.2001 - 6 P 11/00). Begrenzt ein Tarifvertrag die abzuschließenden Altersteilzeitarbeitsverhältnisse auf **5 Prozent der Arbeitnehmer**, ist diese Regelung keine "Betriebsnorm" i.S.d. § 3 Abs. 2 TVG (BAG, 18.09.2001 - 9 AZR 397/00 - hier: TV ATZ zwischen dem Bundesarbeitgeberverband Chemie und der IG Bergbau, Chemie, Energie i.d.F. des ÄndTV vom 09.05.1998).

Schließlich ist es eine **allgemeine Aufgabe** des Betriebsrats, die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern (§ 80 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG). Er kann auch beim Arbeitgeber anregen, dass bestimmte Arbeitsplätze als Teilzeitarbeitsplätze ausgeschrieben werden (§ 93 BetrVG).

6. Sonstiger Schutz der Arbeitnehmerrechte

§ 9 AltTZG regelt die Gewährung von **Leistungen der Bundesagentur** bei Ausgleichskassen und gemeinsamen Einrichtungen von Tarifvertragsparteien. Weitere **Bestimmungen zur sozialen Absicherung** des Arbeitnehmers enthält § 10 AltTZG (z.B. für die Gewährung von Arbeitslosen-, Kranken- und Verletztengeld). § 11 AltTZG schließlich regelt bestimmte **Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers**. Danach ist ein Arbeitnehmer insbesondere verpflichtet, seinem Arbeitgeber Änderungen mitzuteilen, die für den Leistungsanspruch erheblich sind.

§ 8a AltTZG sieht ab dem 01.07.2004 eine Insolvenzversicherung vor: Führt eine Vereinbarung über die Altersteilzeitarbeit i.S.d. § 2 Abs. 2 AltTZG zum **Aufbau eines Wertguthabens**, das den Betrag des Dreifachen des Regelarbeitsentgelts nach § 6 Abs. 1 AltTZG übersteigt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, das Wertguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag mit der ersten Gutschrift in geeigneter Weise gegen das Risiko seiner Zahlungsunfähigkeit abzusichern (§ 8a Abs. 1 Satz 1 AltTZG). Das weitere Verfahren ist in § 8a Abs. 2 bis 6 AltTZG geregelt. Ganz wichtig ist § 8a Abs. 5 AltTZG : "*Vereinbarungen über den Insolvenzschutz, die zum Nachteil des in Altersteilzeitarbeit beschäftigten Arbeitnehmers von den Bestimmungen dieser Vorschrift abweichen, sind unwirksam*".

7. Rechtsprechungs-ABC

Das AltTZG stammt aus dem Jahr 1996. Seitdem hatte die Rechtsprechung wiederholt damit zu tun, **offene Fragen** zu klären und dem Rechtsanwender zu sagen, wo es lang geht - oder nicht. Hier sind einige der wichtigsten **Entscheidungen der letzten Jahre**, alphabetisch nach **Stichwörtern** geordnet:

7.1 Abfindung - 1

Es gibt **Branchen- und Firmentarifverträge**, die Altersteilzeit-Arbeitnehmern für den Fall einer vorzeitigen Beendigung des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses eine Abfindung versprechen. Gibt es für ein Unternehmen einen Verbands- und einen Firmentarifvertrag, geht der Firmentarifvertrag nach dem Grundsatz der Tarifkonkurrenz als der spezielle Tarifvertrag vor. Lässt dieser Firmentarifvertrag, der Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen regelt, keine ergänzenden Regelungen zu, tritt die Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 BetrVG ein - die durch den Firmentarifvertrag geregelte Abfindung kann mit einer **Betriebsvereinbarung** nicht erhöht werden (BAG, 21.06.2005 - 9 AZR 353/04).

7.2 Abfindung - 2

Bemisst der Arbeitgeber die Höhe einer Abfindung nach dem bei Beginn der Altersteilzeit erreichten vollendeten **Lebensjahr**, wirkt das wie eine Stichtagsregelung. Sie kann im Einzelfall zu Härten führen, ist aber allein deswegen nicht unzulässig. Der Arbeitgeber muss allerdings die sachlichen Gründe offenlegen, die sich hinter der **Stichtagsregelung** verbergen - denn nicht jede beliebige zeitliche Differenzierung ist sachlich gerechtfertigt. Die **Begrenzung der Kostenlast** und die Schaffung eines Anreizes für eine späte Inanspruchnahme der Altersteilzeit ist zwar ein legitimes Ziel, rechtfertigt es aber nicht, Arbeitnehmern, die bei Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses das 55. Lebensjahr vollendet haben, ein halbes Gehalt, und Arbeitnehmern, die das 56. Lebensjahr vollendet haben, ein volles Gehalt Abfindung zu zahlen (BAG, 18.09.2007 - 9 AZR 788/06).

7.3 Abfindung - 3

Es ist den Betriebspartnern unbenommen, eine alte Betriebsvereinbarung, nach der Arbeitnehmer in Altersteilzeit eine Abfindung von 600 EUR pro vollendetem Jahr der Betriebszugehörigkeit bekamen, durch eine neue Betriebsvereinbarung abzulösen, die nach einem bestimmten Stichtag nur noch einen Anspruch auf 300 EUR vorsieht. Die jüngere Betriebsvereinbarung löst die ältere nach der Zeitkollisionsregel ab. Dabei müssen die Betriebspartner allerdings den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz aus § 75 Abs. 1 BetrVG beachten. Er zielt darauf ab, eine Gleichbehandlung von Personen in vergleichbaren Sachverhalten sicherzustellen und eine gleichheitswidrige Gruppenbildung auszuschließen. Maßgeblich für das Vorliegen eines die Bildung unterschiedlicher Gruppen rechtfertigenden Sachgrunds ist vor allem der mit der Regelung verfolgte Zweck (BAG, 15.04.2008 - 9 AZR 26/07).

7.4 Ablehnung

Der Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte im Bereich kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA) i.d.F. des Änderungstarifvertrags Nr. 2 vom 31. März 2012 (TV FlexAZ) enthält in § 4 Abs. 3 die Regelung: "Der Arbeitgeber kann ausnahmsweise die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ablehnen, wenn dienstliche oder betriebliche Gründe entgegenstehen." Eine finanzielle Mehrbelastung des Arbeitgebers aus der Vereinbarung von Altersteilzeitarbeitsverhältnissen ist kein entgegenstehender dienstlicher/betrieblicher Grund i.S.d. TV FlexAZ. Arbeitgeberaufwendungen, die bei jedem Altersteilzeitarbeitsverhältnis typischerweise anfallen, sind im Normalfall für sich genommen weder dienstliche noch betriebliche Gründe. Typische Aufwendungen i.d.S. sind finanzielle Lasten, "die dem Arbeitgeber aufgrund der gesetzlichen und tariflichen Vorschriften mit jedem Altersteilzeitarbeitsverhältnis entstehen. Die finanzielle Belastung des öffentlichen Arbeitgebers haben die Tarifvertragsparteien dadurch begrenzt, dass nach § 4 Abs. 2 Satz 1 TV FlexAZ der Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ausgeschlossen ist, wenn und solange 2,5 vH der Beschäftigten von einer Altersteilzeitregelung i.S.d. Altersteilzeitgesetzes Gebrauch machen" (BAG, 10.02.2015 - 9 AZR 115/14 - mit dem Ergebnis, dass der verklagte Arbeitgeber hier das Angebot des Arbeitnehmers auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags annehmen musste).

7.5 Abschlusszwang - 1

Der Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung ist in der Regel eine freiwillige Sache. Trotzdem können Altersteilzeitregelungen in Tarifverträgen vorsehen, dass der Abschluss bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen zwingend ist. Arbeitgeber sind dann an diese starre Regelung gebunden. Enthält ein Tarifvertrag für Arbeitnehmer, die das 55., aber noch nicht das 60. Lebensjahr vollendet haben, nur eine "Kann"-Bestimmung, hat der Arbeitgeber einen Entscheidungsspielraum. Dabei muss die Ablehnung des Antrags billigem Ermessen entsprechen. Und dafür reicht es grundsätzlich aus, wenn für den Arbeitsplatz des

Antragstellers ein strikter Einstellungsstopp besteht (LAG Berlin, 01.10.1999 - 19 Sa 1271/99 - § 2 Abs. 1 TV zur Regelung der Altersteilzeit im öffentlichen Dienst - bestätigt durch BAG, 12.12.2000 - 9 AZR 706/99).

7.6 Abschlusszwang - 2

§ 2 Abs. 1 des Tarifvertrags zur Regelung der Altersteilzeitarbeit im öffentlichen Dienst (TV ATZ) gibt Arbeitnehmern, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, aber noch keine 60 Jahre alt sind, einen Anspruch auf ermessensfehlerfreie Entscheidung des Arbeitgebers, mit ihnen einen Altersteilzeitarbeitsvertrag zu schließen. Dabei sind die Grenzen billigen Ermessens gewahrt, wenn der Arbeitgeber bei seiner Entscheidung die wesentlichen Umstände des Einzelfalls abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt hat. Dass Arbeitnehmer, die das 60. Lebensjahr bereits vollendet haben, nach § 2 Abs. 2 TV ATZ unter den dort hinterlegten Voraussetzungen einen Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags haben, verstößt nicht gegen den allgemeinen Gleichheitssatz und auch nicht gegen das AGG (BAG, 14.10.2008 - 9 AZR 511/07).

7.7 Abschlusszwang - 3

"Kann" im Sinn des § 2 Abs. 1 TV ATZ drückt aus, dass dem Berechtigten die Entscheidung überlassen wird, ob er tätig wird. So ist der Arbeitgeber nicht deswegen verpflichtet, den Antrag auf Änderung des Arbeitsvertrags allein deshalb anzunehmen, weil sein Mitarbeiter die in der Tarifbestimmung genannten Voraussetzungen erfüllt. Trotzdem ist der Arbeitgeber bei der Ermessensausübung nicht frei: Der Arbeitnehmer hat Anspruch darauf, dass sein Arbeitgeber bei der Entscheidung über seinen Antrag entsprechend § 315 Abs. 1 BGB billiges Ermessen wahrt (BAG, 15.09.2009 - 9 AZR 643/08).

7.8 Abschlusszwang - 4

§ 3 Abs. 1 Nr. 3 1. Alt. AltTZG sieht vor, dass es dem Arbeitgeber frei gestellt sein muss, ob er mit über 5 % der Arbeitnehmer seines Betriebs Altersteilzeitarbeitsverträge schließt. Wenn diese **Überlastquote** überschritten ist, hat der Arbeitnehmer nach § 2 Abs. 1 TV ATZ (öffentlicher Dienst) keinen Anspruch darauf, dass sein Arbeitgeber mit ihm einen Altersteilzeitarbeitsvertrag schließt: "Die tarifliche Anspruchsgrundlage des § 2 Abs. 1 TV ATZ , die die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis nur 'auf Grundlage des Altersteilzeitgesetzes ' vorsieht, bezieht das öffentlich-rechtliche System der an bestimmte Erfordernisse gebundenen Refinanzierung durch Erstattungsleistungen der öffentlichen Hand nach §§ 3 und 4 AltTZG in die privatrechtlichen Anspruchsvoraussetzungen mit ein" (BAG, 15.11.2011 - 9 AZR 387/10).

7.9 Anfechtung

Ein Irrtum über die sozialversicherungsrechtlichen Folgen einer Altersteilzeitarbeitsvereinbarung rechtfertigt als Rechtsfolgenirrtum keine Anfechtung der Altersteilzeitarbeitsvereinbarung nach § 119 Abs. 1 BGB . Gibt der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter allerdings eine objektiv falsche Erklärung über die Möglichkeit der Inanspruchnahme einer vorzeitigen Altersrente (§ 237 SGB VI), kann der Arbeitnehmer von ihm verlangen, so behandelt zu werden, als ob die Altersteilzeitvereinbarung nicht zustande gekommen wäre (BAG, 10.02.2004 - 9 AZR 401/02).

7.10 Annahmeverzug

Die Parteien stritten in diesem Fall um die Höhe der Vergütung während der Altersteilzeit. Der Arbeitgeber vertrat die Auffassung, der Arbeitnehmer - ein Lehrer mit reduzierter Stundenzahl - hätte ihm seine erhöhte Arbeitsleistung wörtlich anbieten müssen. Dazu das BAG: Ein Angebot ist entbehrlich, "wenn offenkundig ist, dass der Gläubiger auf seiner Weigerung, die Leistung anzunehmen, beharrt." Die Angabe der Teilzeitquote im Altersteilzeitarbeitsvertrag ist nur deklaratorisch. Aus dem darin vereinbarten Beschäftigungsumfang folgt "nicht die Entbehrlichkeit eines wörtlichen Angebots." § 296 BGB - Entbehrlichkeit des Angebots, wenn für die vom Gläubiger vorzunehmende Handlung eine Zeit nach dem Kalender bestimmt ist - gilt im ungekündigten Arbeitsverhältnis regelmäßig nicht. "Zwar konnte der Kläger weiteren Unterricht erst nach einer entsprechenden Ergänzung des Stundenplans erteilen. Doch war hierfür nicht eine Zeit nach dem Kalender bestimmt. Die Lage der weiteren Unterrichtsstunden konnte jederzeit nach den schulischen Erfordernissen bestimmt werden. (...) Lediglich im Fall einer unwirksamen Arbeitgeberkündigung geht die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts von der Anwendbarkeit des § 296 BGB aus" (BAG, 16.04.2013 - 9 AZR 554/11 -

u.a. mit Hinweis auf BAG, 19.09.2012 - 5 AZR 627/11).

7.11 Arbeitszeit - 1

Wird in einem Altersteilzeitarbeitsvertrag unter Bezugnahme auf eine tarifliche Bemessungsvorschrift eine bestimmte Stundenzahl als durchschnittliche Wochenarbeitszeit angegeben, ist das keine konstitutive Regelung. Der Arbeitnehmer ist deswegen berechtigt, von seinem Arbeitgeber eine Beschäftigung mit der sich aus der richtigen Anwendung der Tarifnorm ergebenden Arbeitszeit zu verlangen. Wird eine Vollzeitbeschäftigung in dem vom Arbeitgeber verwendeten Formulararbeitsvertrag in eine annähernd auf die Hälfte der Arbeitszeit abgesenkte Teilzeitbeschäftigung geändert, kann dem Arbeitgeber darin das einseitige Recht, die Wochenarbeit nach seinem Bedarf befristet zu verlängern, in den Fällen eingeräumt werden, in denen die Vereinbarung in **Umsetzung eines kollektiven Interessenausgleichs** geschlossen wird (BAG, 14.08.2007 - 9 AZR 18/07).

7.12 Arbeitszeit - 2

Sinn und Zweck einer AltTZG Altersteilzeitvereinbarung (zumindest bis zum 31.12.2009, Anm. des Verfassers) ist unter anderem die Möglichkeit des Arbeitgebers, sich die Mehrausgaben für die Altersteilzeitarbeit durch Aufstockungs- und Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit zumindest teilweise refinanzieren zu lassen. Das setzt nach § 2 Abs. 1 AltTZG die Reduzierung der Arbeitszeit "auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit" voraus. Haben die Vertragsparteien ihre Arbeitszeit vor Beginn der Altersteilzeit um 3,5 Stunden pro Woche erhöht und nehmen sie auf das AltTZG Bezug, ist die aufgestockte Arbeitszeit keine Überarbeit, sondern die "bisherige wöchentliche Arbeitszeit" i.S.d. § 6 Abs. 2 Satz 1 AltTZG , "die mit dem Arbeitnehmer vor dem Übergang in die Altersteilzeit vereinbart war" (BAG, 18.08.2009 - 9 AZR 482/08).

7.13 Arbeitszeitverteilung

"Der Arbeitnehmer hat nach §§ 2 , 3 TV ATZ keinen Anspruch auf eine bestimmte Verteilung der Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses. § 8 Abs. 4 TzBfG findet auf Altersteilzeitarbeitsverhältnisse im Teilzeitmodell keine Anwendung. Über die Verteilung der Arbeitszeit im Teilzeitmodell entscheidet der Arbeitgeber nach billigem Ermessen gemäß § 106 Satz 1 GewO , § 315 Abs. 1 BGB " (BAG, 12.04.2011 - 9 AZR 19/10 Leitsatz).

7.14 Arbeitszeitänderung

"Ein nach dem Blockmodell teilzeitbeschäftigter nordrhein-westfälischer Beamter kann regelmäßig die Änderung des Umfangs der gewährten Teilzeit verlangen, wenn sie ihm im bisherigen Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Fortsetzung der Teilzeitbeschäftigung kann unzumutbar sein, wenn der Beamte langfristig erkrankt ist und damit das bereits durch eine Besoldungskürzung vorfinanzierte Freistellungsjahr in wesentlichem Umfang entwertet wird" (BVerwG, 16.10.2008 - 2 C 15.07).

7.15 Aufsichtsrat - 1

Ein Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat einer Aktiengesellschaft, die nach § 76 BetrVG mitbestimmt wird, ist während seiner Altersteilzeit bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses nicht mehr "beschäftigter Arbeitnehmer" i.S. dieser Vorschrift. Wenn er der einzige Vertreter seiner Arbeitnehmergruppe ist, endet seine Mitgliedschaft im Aufsichtsrat mit Beginn der Freistellungsphase (BAG, 25.10.2000 - 7 ABR 18/00).

7.16 Aufsichtsrat - 2

Arbeitnehmer in der Freistellungsphase ihrer Altersteilzeit sind nicht mehr in den Aufsichtsrat eines Unternehmens wählbar. Sie sind nicht mehr in die betrieblichen Abläufe eingegliedert und haben wegen der Freistellung im Blockmodell auch keine Rückkehrmöglichkeit. Maßgeblicher Zeitpunkt für die Feststellung der Wählbarkeit ist der Beginn der Amtszeit (LAG Nürnberg, 16.02.2006 - 2 TaBV 9/06 - mit Hinweis auf BAG, 25.10.2000 - 7 ABR 18/00).

7.17 Aufstockungsbetrag - 1

Die Zahlung des Aufstockungsbetrages setzt voraus, dass ein echtes Altersteilzeitarbeitsverhältnis geschlossen wird. Es reicht nicht aus, wenn ein Arbeitnehmer "nur" Teilzeit arbeitet (BAG, 20.08.2002 - 9 AZR 710/00 - mit weiteren Hinweisen zur unzulässigen Diskriminierung teilzeitbeschäftigter Frauen).

7.18 Aufstockungsbetrag - 2

Der Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit für Zeitschriftenverlage in Bayern - TV ATZ - enthält in § 3 Nr. 1 Abs. 3 Satz 1 die Regelung: Im Anschluss an die Beratung mit dem Betriebsrat "entscheidet der Arbeitgeber, ob er Altersteilzeit nach diesem Tarifvertrag in seinem Betrieb/Unternehmen einführt". Diese Regelung ist nicht so zu verstehen, dass er sich zwischen Altersteilzeit nach dem TV ATZ (Aufstockung auf 82,5 %) und dem AltTZG (Aufstockung auf 70 %) entscheiden kann. Insoweit gestattet die Regelung in § 3 Nr. 1 Abs. 3 Satz 1 TV ATZ Arbeitgebern nicht, untertarifliche Aufstockungsbeträge zu vereinbaren (BAG, 20.01.2009 - 9 AZR 677/07).

7.19 Aufstockungsbetrag - 3

Sieht ein Tarifvertrag - hier: § 5 TV ATZ - die Klausel "Für die Berechnung des Mindestnettoetrages nach Absatz 2 ist die Rechtsverordnung nach § 15 Satz 1 Nr. 1 des Altersteilzeitgesetzes zugrunde zu legen", heißt das: "Aus § 5 Abs. 1 und Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 1 i.V.m. § 5 Abs. 3 Satz 1 ATZ folgt nicht, dass der Mindestnettoetrag gemäß § 133 SGB III a.F. bzw. § 153 SGB III zu berechnen ist. Trotz des Umstands, dass § 5 Abs. 3 Satz 1 TV ATZ auf § 15 Satz 1 Nr. 1 AltTZG a.F. und damit auf eine Vorschrift verweist, die seit dem 1. Juli 2004 nicht mehr in Kraft ist, hat die Ermittlung des von der Beklagten geschuldeten Mindestnettoetrags weiterhin auf der Grundlage der Mindestnettoetrags-Verordnung 2008 zu erfolgen. Eine Tariflücke liegt nicht vor. Die Tarifvertragsparteien haben grundsätzlich in eigener Verantwortung darüber zu befinden, ob sie eine von ihnen geschaffene Ordnung beibehalten oder ändern" (BAG, 19.02.2013 - 9 AZR 452/11).

7.20 Auskunft

Als **vertragliche Nebenpflicht** ergibt sich für Arbeitgeber aus dem Arbeitsvertrag die Verpflichtung, ihren Mitarbeitern keine falschen Auskünfte zu erteilen. Führt eine schuldhaft falsch erteilte Auskunft auf Seiten des Arbeitnehmers zu einem Schaden, wird der Arbeitgeber **regresspflichtig**. Das kann beispielsweise der Fall sein, wenn er seinem Mitarbeiter eine Falschauskunft über den **Bewährungsaufstieg** in eine andere Vergütungsgruppe während der Altersteilzeit gibt (BAG, 04.05.2010 - 9 AZR 184/09 - mit dem Ergebnis, dass die Schadensersatzforderung abgelehnt wurde, weil der klagende Arbeitnehmer nicht ausreichend dargelegt hatte, dass er ohne die Pflichtverletzung des Arbeitgebers am Bewährungsaufstieg hätte teilnehmen können).

7.21 Auslegung

Wechselt ein Arbeitnehmer von der 35-Stunden-Woche vor Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags in die 38,5-Stunden-Woche und heißt es dann in seinem Altersteilzeitarbeitsvertrag "Die wöchentliche regelmäßige Arbeitszeit der Mitarbeiter beträgt die Hälfte seiner bisher vereinbarten wöchentlichen regelmäßigen Arbeitszeit von 35 Stunden", stellt sich die Frage, was tatsächlich gewollt ist. Bei einer Auslegung nach den §§ 133, 157 BGB wird man hier unter Berücksichtigung der Regelungen des AltTZG zu dem Ergebnis kommen, dass sich die reduzierte Altersteilzeitarbeitszeit nach der 38,5-Stunden-Woche orientiert. Gestützt wird dieses Auslegungsergebnis hier auch dadurch, dass der Altersteilzeitarbeitsvertrag in einer weiteren Klausel auf den anzuwendenden TV Altersteilzeit, eine BV Altersteilzeit und das AltTZG verweist (BAG, 18.08.2009 - 9 AZR 482/08).

7.22 Außertarifliche Angestellte

Arbeitgeber und außertariflich vergütete Arbeitnehmer dürfen per Formulararbeitsvertrag ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis mit der Klausel vereinbaren, dass das Entgelt für die Altersteilzeitarbeit während der Arbeits- und Freistellungsphase voll an der allgemeinen Tarifentwicklung teilnimmt. Diese Abmachung wird man dann in der Weise auslegen können, dass sowohl lineare Tariferhöhungen als auch **Einmalzahlungen** von der Vergütungsautomatik erfasst sind (BAG, 15.03.2005 - 9 AZR 97/04).

7.23 Aussetzung

Altersteilzeitarbeit ist vom Grundsatz her eine freiwillige Angelegenheit. Im Bundesland Schleswig-Holstein hat die Landesregierung eine Aussetzung der Altersteilzeit verfügt. Begründung: Die Haushaltslage lasse es ab Juni 2001 nicht mehr zu, Beamte im Wege der Altersteilzeitarbeit vorzeitig in den Ruhestand zu schicken. Nach schleswig-holsteinischem Landesrecht darf Altersteilzeit vereinbart werden, wenn keine **dringenden betrieblichen Belange** entgegenstehen. Die angespannte Haushaltslage ist so ein dringender betrieblicher Belang. Die Entscheidung der Landesregierung ist insoweit in Ordnung (BVerwG, 29.04.2004 - 2 C 21/03).

7.24 Befristung

Die Befristung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses mit einem Arbeitnehmer, der von der gesetzlichen **Rentenversicherungspflicht befreit** ist, ist sachlich gerechtfertigt, wenn ein Beendigungszeitpunkt vereinbart wird, der nach Auszahlung der - tariflich vorgesehenen - befreienden Lebensversicherung vorgesehen ist. Will der Arbeitnehmer neben den Leistungen aus der **Lebensversicherung** noch Arbeitslosengeld beantragen, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, ihn auf eine mögliche Sperrfrist hinzuweisen (BAG, 16.11.2005 - 7 AZR 86/05 - mit dem Hinweis, dass es keinen Schadensersatz wegen Verletzung der Hinweispflicht gibt).

7.25 Berechnung des Urlaubsanspruchs

Der vereinfachte Fall: Arbeitgeber A und Mitarbeiter M hatten einen befristeten Altersteilzeitarbeitsvertrag geschlossen. Beginn: 01.12.2009, Ende: 30.11.2015. Bis zum 30.11.2012 sollte M **noch voll durcharbeiten**, ab dem 01.12.2012 **die Freistellungsphase** seiner Altersteilzeit beginnen. M's Urlaubsanspruch richtete sich nach der arbeitsvertraglichen Absprache bis zum 31.12.2011 nach dem gültigen Tarifvertrag, im Jahr 2012 sollte M nur einen anteiligen Urlaub von 28 Tagen bekommen, ab dem 01.01.2013 dann nach der getroffenen **Vereinbarung** gar keinen mehr. Nach Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses verlangte M von A trotzdem die Abgeltung seiner Urlaubsansprüche aus den Jahren 2013, 2014 und 2015.

Die vereinfachte Lösung: Der (gesetzliche) Urlaubsanspruch für die Altersteilzeit ist nach § 3 Abs. 1 BUrIG jahresbezogen zu ermitteln. Dabei ist "auf die für das gesamte Urlaubsjahr vertraglich vorgesehene **Verteilung der Arbeitszeit** auf die Wochentage abzustellen." Entscheiden sich die Vertragspartner für ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis im **Blockmodell**, treffen sie damit gleichzeitig für den gesamten Zeitraum der Altersteilzeit eine Vereinbarung über die Verteilung der Arbeitszeit auf diesen Zeitraum. Der (gesetzliche) Urlaubsanspruch ist dann **nach Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht** zu berechnen. Das kann dann im Ergebnis dazu führen, dass der Urlaubsanspruch mit "0" zu bewerten ist – was in diesem Fall auch für den übergesetzlichen Urlaubsanspruch gilt (BAG, 03.12.2019 – 9 AZR 33/19 – mit dem Ergebnis, dass M keinen Anspruch auf Urlaubsabgeltung hatte).

7.26 Besetzungsschwierigkeiten

Die gesetzliche Regelung in § 3 Abs. 1 AltTZG i.d.F. vom 29.09.2000, wonach die bisherige individuelle **Arbeitszeit** des Angestellten während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses **auf mindestens die Hälfte** der bisherigen Arbeitszeit reduziert sein musste, verstößt nicht gegen höherrangiges Recht. Beruft sich der Arbeitgeber bei der Zurückweisung des Antrags auf Altersteilzeitarbeit darauf, dass der verbleibende **Rumpfarbeitsplatz** nicht wieder besetzt werden könne, muss er die Besetzungsschwierigkeiten im Rechtsstreit nachvollziehbar darlegen (BAG, 26.06.2001 - 9 AZR 244/00).

7.27 Betriebsratswahl

Bei der Betriebsratswahl werden **Arbeitnehmer in der Freistellungsphase** der Altersteilzeit nicht mehr berücksichtigt (ArbG Düsseldorf, 10.07.2002 - 4 BV 37/02 - mit dem Hinweis, dass die Altersteilzeitleiter von Beschlüssen des Betriebsrats, die die Leistungspflicht der Arbeitsvertragsparteien regeln, nicht mehr betroffen werden).

7.28 Betriebsstilllegung

Soll ein Betrieb stillgelegt werden, ist das in der Regel kein dringendes betriebliches Erfordernis für die **Kündigung** eines Arbeitnehmers, der sich nach dem Arbeits- im **Freizeitblock der Altersteilzeit** befindet. Der Arbeitnehmer hat seine Leistung bereits erbracht und der Arbeitgeber muss ihn nicht weiter beschäftigen. Damit gibt es **kein dringendes Erfordernis** i.S.d. § 1 Abs. 2 KSchG, das einer Weiterbeschäftigung im Betrieb des Arbeitgebers entgegenstehen könnte (BAG, 05.12.2002 - 2 AZR 571/01 - mit dem Hinweis, dass auch das Sonderkündigungsrecht des Insolvenzverwalters in § 113 InsO kein anderes Ergebnis rechtfertigt).

7.29 Betriebsübergang - 1

Bei einem Betriebsübergang gehen die Beschäftigungsverhältnisse nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB auf den Erwerber über. Kommt es während der **Freistellungsphase** zu einem Betriebsübergang, ist fraglich, ob dieses nicht mehr aktive Arbeitsverhältnis auch übergeht. Das BAG hat dazu Einiges in Erwägung gezogen, die abschließende Beantwortung der Frage in seiner Entscheidung zum Problem "Altersteilzeit und Betriebsübergang in der Insolvenz" aber letztlich offen gelassen, weil die **Ansprüche** des klagenden Arbeitnehmers schon wegen **insolvenzrechtlicher Einschränkungen** scheiterten (BAG, 19.10.2004 - 9 AZR 645/03).

7.30 Betriebsübergang - 2

Was das BAG in der vorausgehenden Entscheidung noch offen gelassen hat, ist nun amtlich: *"Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis eines sich in der Freistellungsphase befindlichen Arbeitnehmers geht bei einem Betriebsübergang auf den neuen Betriebsinhaber über"* (BAG, 31.01.2008 - 8 AZR 27/07). Von § 613a BGB geschützte bestehende Arbeitsverhältnisse sind alle Arbeitsverhältnisse, "die rechtlich weiterbestehen, gleichgültig ob noch Arbeit geleistet wird oder ob der Arbeitnehmer von der Arbeit freigestellt ist. Daher steht sogar eine unwiderrufliche Freistellung des Arbeitnehmers von der Arbeitspflicht dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses nicht entgegen".

7.31 Betriebsvereinbarung

Der Arbeitgeber darf nach § 3 Nr. 1 Abs. 3 Satz 1 des Altersteilzeittarifvertrags für den Bayrischen Einzelhandel selbst darüber entscheiden, ob er im Anschluss an die Erörterung mit dem Betriebsrat Altersteilzeit nach den tariflichen Vorgaben einführt. Damit entscheidet er über das "Ob" von Altersteilzeitarbeit allein - wobei diese Entscheidung im Abschluss einer Betriebsvereinbarung über die Einführung von Altersteilzeitarbeit mit dem Betriebsrat liegt. Da diese Betriebsvereinbarung keine zwingende, sondern eine freiwillige Betriebsvereinbarung ist, gilt für ihre Nachwirkung § 77 Abs. 6 BetrVG : Nach ihrem Ablauf gelten ihre Regelungen nur in Angelegenheiten, in denen ein Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzen kann, weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden (BAG, 05.06.2007 - 9 AZR 498/06 - mit dem Ergebnis, dass hier keine Nachwirkung besteht).

7.32 Bewährungsaufstieg

Die von § 23a BAT-O vorgesehene **Höhergruppierung** auf Grund eines Bewährungsaufstiegs setzt unter anderem voraus, dass die Tätigkeit tatsächlich ausgeübt wurde und die volle Bewährungszeit abgelaufen ist. Das führt bei einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis dazu, dass ein Bewährungsaufstieg während der Freistellungsphase im Blockmodell ausgeschlossen ist. Die Bewährungsphase kann während der Arbeitsphase nicht vorgearbeitet werden - und für eine Bewährung in der Freistellungsphase fehlt die notwendige tatsächliche Arbeitsleistung. Auch bei vergleichbaren Teilzeitarbeitnehmern muss die Bewährungszeit unter Beachtung der Bestimmungen des § 23a BAT-O erarbeitet werden (BAG, 04.05.2010 - 9 AZR 184/09).

7.33 Billiges Ermessen - 1

Tarifliche Regelungen können vorsehen, dass Arbeitnehmer einen Anspruch auf Begründung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses haben oder der Arbeitgeber über die Begründung von Altersteilzeitarbeitsverhältnissen frei oder nur nach billigem Ermessen entscheiden kann. Haben die Tarifvertragsparteien es dem Arbeitgeber überlassen, frei über die Einführung von Altersteilzeitarbeit zu entscheiden, hat der Arbeitgeber erst nach Einführung von Altersteilzeitarbeit in seinem Unternehmen nach billigem Ermessen über den Antrag eines Arbeitnehmers auf Begründung eines Altersteilzeitarbeitsvertrages

zu entscheiden (BAG, 10.02.2004 - 9 AZR 89/03 - hier zu TV ATZ für den Einzelhandel im Saarland).

7.34 Billiges Ermessen - 2

Nach dem TV ATZ Deutschlandradio haben dort beschäftigte Arbeitnehmer nach dem vollendeten 55. Lebensjahr bis zur Vollendung des 60. einen Anspruch gegen ihren Arbeitgeber, dass der über ihren Antrag auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags nach billigem Ermessen zu entscheidet. Dabei darf der Arbeitgeber finanzielle Belastungen berücksichtigen, die sich aus der Durchführung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ergeben (BAG, 10.05.2005 - 9 AZR 294/04).

7.35 Blockmodell - 1

Beim sogenannten Blockmodell wird in der ersten Hälfte des Vertragszeitraums regelmäßig noch voll gearbeitet. In der zweiten Hälfte schließt sich dann bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Freistellung an. Während beider Blöcke bekommt der Arbeitnehmer eine entsprechend angepasste Vergütung. Das setzt in der nachfolgenden Freistellungsphase nicht unbedingt voraus, dass der Arbeitnehmer in dieser Zeit auch arbeitsfähig ist (mit dem Hinweis, dass unentschieden blieb, ob der Vergütungsanspruch entfällt LAG Köln, 11.05.2001 - 11 Sa 228/01 , wenn der Arbeitnehmer während der gesamten **Aktivphase** wegen Arbeitsunfähigkeit überhaupt keine Arbeitsleistung erbracht hat). Das örtlich zuständige Arbeitsgericht während der Freistellungsphase im Blockmodell ist das Arbeitsgericht, das für den Firmensitz des beklagten Arbeitgebers zuständig ist (ArbG Dortmund, 21.05.2002 - 9 Ca 2490/02).

7.36 Blockmodell - 2

Im linearen Modell ist die Teilzeit auf die **Laufzeit des Teilzeitvertrags** begrenzt - eine überproportionale Entlohnung jenseits der Vertragsdauer ist nicht möglich. Der Mitarbeiter arbeitet während der vollständigen Vertragsdauer mit einer herabgesetzten Arbeitszeit für ein **reduziertes Arbeitsentgelt**. Beim "Modell 50/80" heißt das: für eine Reduzierung der Arbeitszeit um 50 Prozent gibt es 80 Prozent der bisherigen Vergütung. Ist die **Gesamtdauer eines Änderungsvertrags** auf 40 Monate festgelegt, führt das im Blockmodell zu dem Ergebnis: 20 Monate arbeiten, 20 Monate frei (BAG, 14.12.2010 - 9 AZR 642/09).

7.37 Ehegattenunterhalt

Die Entscheidung, ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis einzugehen, kann weit reichende **Konsequenzen** haben. Ein Ehemann, der sich weder aus gesundheitlichen noch aus betriebsbedingten Gründen für ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis mit geringerem Einkommen entscheidet, muss seiner geschiedenen Ehefrau trotzdem weiter den vollen Unterhalt zahlen (OLG Hamm, 03.11.1998 - 2 WF 418/98). Der unterhaltsverpflichtete Arbeitnehmer habe bei seiner beruflichen Planung auch **Rücksicht** auf die Belange seiner früheren Ehepartnerin nehmen.

7.38 Ermittlung der Arbeitszeit

Die Ermittlung der bisherigen Arbeitszeit erfolgt bei Anwendung des § 6 Abs. 2 AltTZG in zwei Schritten: Zuerst wird nach § 6 Abs. 2 Satz 1 AltTZG geprüft, welche Arbeitszeit mit dem Arbeitnehmer **vor dem Wechsel** in das Altersteilzeitarbeitsverhältnis vereinbart war. Im zweiten Berechnungsschritt wird dann gemäß § 6 Abs. 2 Satz 2 AltTZG die Höhe der zuletzt vor dem Übergang in die Altersteilzeit vereinbarten Arbeitszeit mit dem **Durchschnittswert** der in den letzten 24 Monaten vor dem Übergang in die Altersteilzeit vereinbarten Arbeitszeit zu verglichen (BAG, 15.12.2009 - 9 AZR 46/09 - mit dem Hinweis, dass der Zweck der gesetzlichen Regelung darin liegt, Missbräuche durch eine vorübergehende Anhebung der Arbeitszeit vor Beginn der Altersteilzeitarbeit auszuschließen).

7.39 Frauendiskriminierung - 1

Eine mittelbare Diskriminierung von Frauen kann auch darin liegen, dass eine **tarifvertragliche Bestimmung** vorsieht, dass Arbeitnehmer **ab dem vollendeten 60. Lebensjahr** von der Gewährung zusätzlich bezahlter Freizeit ausgeschlossen sind, sofern sie vorgezogenes Altersruhegeld in Anspruch nehmen (BAG, 20.08.2002 - 9 AZR 750/00 mit dem Hinweis, dass Ausschluss nicht dadurch gerechtfertigt wird, dass die Frauen begünstigende Altersgrenze von 60 Jahren verfassungsrechtlich zurzeit noch unbedenklich ist).

7.40 Frauendiskriminierung - 2

Art. 2 Abs. 1 und 5 Abs. 1 der EG-Richtlinie 76/207/EWG stehen einer diskriminierenden Altersteilzeitregelung entgegen, die eine Berechtigung zur Altersteilzeit nur bis zu dem Zeitpunkt vorsieht, in dem erstmals eine ungekürzte Rente aus der gesetzlichen Altersversorgung in Anspruch genommen werden kann (Frauen mit 60 Jahren, Männer erst mit 65 Jahren). Liegt ein Verstoß gegen die EG-Richtlinie 76/207/EWG vor, sind die nationalen Gerichte gehalten, die Diskriminierung insbesondere dadurch auszuschließen, dass sie die diskriminierende Regelung zugunsten der benachteiligten Gruppe anwenden (EuGH, 20.03.2003 - C 187/00).

7.41 Freistellung

Wird der Altersteilzeitarbeitnehmer bereits während der Arbeitsphase gegen Vergütungsfortzahlung freigestellt, hat das keine Auswirkungen auf die Gültigkeit des geschlossenen Altersteilzeitvertrages. Ebenso wenig ist es schädlich, wenn der Arbeitnehmer während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses unter Ausschuss von § 615 Satz 2 BGB ein neues Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber eingeht. Mögliche Folgen sind allerdings der Wegfall der Erstattungspflicht und der Verlust der Chance, wegen Altersteilzeit vorzeitig Altersruhegeld zu beziehen (LAG Rheinland-Pfalz, 07.06.2002 - 2 Sa 1141/01 - Hinweis: Das BAG hat mit Urteil vom 10.02.2004 - 9 AZR 401/02 - bestätigt, dass eine völlige Freistellung nicht die Voraussetzungen der §§ 2 Abs. 1 Nr. 2 ATG und 237 SGB VI für eine vorzeitige Altersrente erfüllt).

7.42 Frühverrentung

Beim sogenannten Frühverrentungsmodell konnten Arbeitnehmer mit Vollendung des 55. Lebensjahres aus dem Erwerbsleben ausscheiden und dann mit 60 vorgezogenes Altersruhegeld beziehen. Hat sich ein Arbeitgeber aus Anlass der in der Öffentlichkeit geführten Diskussionen um das Altersteilzeitgesetz verpflichtet, eine Verschlechterung des Rentenanspruchs wegen Arbeitslosigkeit für Angehörige des Jahrgangs 1941 um bis zu 10,8% auszugleichen, werden von dieser Zusage nicht die durch das Wachstums- und Beschäftigungsförderungsgesetz im Jahre 1996 eingetretenen Verschlechterungen des Rentenanspruchs um bis zu weiteren 7,2% erfasst.

Eventuelle Nachteile der Frühverrentung, die aufgrund einer späteren Gesetzesänderung entstehen, trägt grundsätzlich der Rentenbezieher (BAG, 20.06.2000 - 3 AZR 620/99 , 3 AZR 52/00 und 3 AZR 102/00). Der Arbeitgeber ist auch nicht verpflichtet, dem Arbeitnehmer den wegen einer höheren Aufstockungszahlung entstehenden "Progressionsschaden" zu ersetzen, der sich bei der Berechnung der Einkommensteuer nach § 32b EStG ergibt (LAG Bremen, 22.03.2001 - 4 Sa 255/00 - Hinweis: Das BAG hat die Revision gegen das Bremer Urteil unter dem 01.10.2002 - 9 AZR 298/01 - zurückgewiesen, u.a. mit der Begründung, dass der Arbeitgeber nicht auf jeden nur möglichen steuerlichen Nachteil hinweisen müsse).

7.43 Gesamtbetriebsvereinbarung

Beschäftigte der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di konnten bislang nach einer Gesamtbetriebsvereinbarung mit ihrem Arbeitgeber Altersteilzeitarbeitsverträge schließen. ver.di hat diese Gesamtbetriebsvereinbarung zum 31.12.2010 gekündigt - und das ohne Nachwirkung: Sie kennt das BetrVG nur für Regelungsgegenstände, die der zwingenden Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen ("in denen der Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzen kann", § 77 Abs. 6 BetrVG). Und das ist bei einer Gesamtbetriebsvereinbarung über den Abschluss von Altersteilzeitvereinbarungen nicht der Fall (LAG Berlin-Brandenburg, 15.02.2012 - 17 TaBV 2210/11).

7.44 Gleichbehandlung - 1

Arbeitgeber des öffentlichen Diensts sind nach dem TV ATZ bloß verpflichtet, Altersteilzeitarbeitsverhältnisse "auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes " abzuschließen. § 3 Abs. 1 Nr. 3 AltTZG verlangt für die Förderung von Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit unter anderem, dass die freie Entscheidung des Arbeitgebers bei einer über 5 % der Arbeitnehmer hinausgehenden Inanspruchnahme tariflich sichergestellt ist. Die Tarifpartner des TV ATZ wollen nur Ansprüche begründen, die der Arbeitgeber mithilfe öffentlich-rechtlicher Leistungen zum Teil refinanzieren kann. Schließt der Arbeitgeber freiwillig mit mehr als fünf Prozent seiner Belegschaft Altersteilzeitarbeitsverträge, ist er an den arbeitsrechtlichen Grundsatz der

Gleichbehandlung gebunden (BAG, 15.04.2008 - 9 AZR 111/07).

7.45 Gleichbehandlung - 2

"2. Der in Art. 3 Abs. 1 der Verordnung Nr. 1408/71 in ihrer durch die Verordnung Nr. 118/97 geänderten und aktualisierten Fassung, geändert durch die Verordnung Nr. 1992/2006 , verankerte Grundsatz der Gleichbehandlung ist dahin auszulegen, dass in einem Mitgliedsstaat für die Anerkennung einer nach den Rechtsvorschriften eines anderen Mitgliedsstaats absolvierten Altersteilzeitarbeit eine vergleichende Prüfung der Voraussetzungen für die Anwendung der in den beiden Mitgliedsstaaten vorgesehenen Maßnahmen zur Altersteilzeitarbeit vorzunehmen ist, um in jedem Einzelfall zu ermitteln, ob die festgestellten Unterschiede geeignet sind, die Erreichung der mit den betreffenden Rechtsvorschriften des erstgenannten Mitgliedsstaats verfolgten legitimen Ziele in Frage zu stellen" (EuGH, 18.12.2014 - C-523/13 , 2. Leitsatz Österreich).

7.46 Haftung - 1

Die Verpflichtung des Arbeitgebers zum Insolvenzschutz von Wertguthaben nach § 7d Abs. 1 SGB IV i.d.F. vom 21.12.2000 ist kein Schutzgesetz i.S.d. § 823 Abs. 2 BGB . Selbst wenn ein Arbeitgeber durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung zur Absicherung von Wertguthaben verpflichtet wird, kann dies nicht die persönliche Haftung der Organvertreter einer Kapitalgesellschaft begründen (BAG, 16.08.2005 - 9 AZR 470/04).

7.47 Haftung - 2

§ 8a AltTZG verpflichtet den Arbeitgeber, die Wertguthaben aus der Altersteilzeit gegen das Insolvenzrisiko abzusichern. In die gleiche Kerbe schlägt § 7d SGB IV . Er ist aber kein Schutzgesetz i.S.d. § 823 Abs. 2 BGB . Folge: Der GmbH-Geschäftsführer haftet nicht persönlich für Schäden, die den Arbeitnehmern durch die Nichterfüllung ihrer Wertguthaben wegen der Zahlungsunfähigkeit der GmbH entstehen (BAG, 13.12.2005 - 9 AZR 436/04).

7.48 Haftung - 3

Ein **Schuldverhältnis** mit Pflichten nach § 241 Abs. 2 BGB kann auch zu Personen entstehen, die nicht selbst Vertragspartei werden sollen. Das geschieht insbesondere, wenn der Dritte in besonderem Maß Vertrauen für sich in Anspruch nimmt und dadurch Vertragsverhandlungen oder den Vertragsschluss erheblich beeinflusst (§ 311 Abs. 3 Satz 2 BGB). Bei der Begründung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses muss gerade die **Vertrauenswürdigkeit des GmbH-Geschäftsführers** auf eine störungsfreie Durchführung des Arbeitsverhältnisses Ausschlag für den Abschluss des Altersteilzeitarbeitsvertrags gegeben haben, damit seine persönliche Haftung wegen unterbliebener Insolvenzversicherung eines Wertguthabens bejaht werden kann (BAG, 13.02.2007 - 9 AZR 106/06).

7.49 Haftung - 4

Die Haftung ist bei einem **GmbH-Geschäftsführer** beschränkt. In der Regel haftet nach § 13 Abs. 2 GmbHG nur das Gesellschaftsvermögen. Eine Eigenhaftung des GmbH-Geschäftsführers besteht nur beim Vorliegen eines besonderen Haftungsgrunds. Er haftet unter anderem nur dann "ausnahmsweise persönlich, wenn er dem Vertragsgegenstand besonders nahesteht und bei wirtschaftlicher Betrachtung gewissermaßen in eigener Sache handelt oder gegenüber dem Verhandlungspartner in besonderem Maß persönliches Vertrauen in Anspruch genommen und damit die Vertragsverhandlungen beeinflusst hat". Da § 7d Abs. 1 SGB IV a.F. kein Schutzgesetz im Sinn des § 823 Abs. 2 BGB ist, führt seine Verletzung nicht zu einer deliktischen Haftung wegen unterbliebener Insolvenzversicherung (BAG, 12.04.2011 - 9 AZR 229/10 - möglich ist aber eine Haftung aus § 823 Abs. 2 BGB in Verbindung mit § 263 Abs. 1 StGB wegen Betrugs).

7.50 Insolvenz - 1

Das während der Freistellungsphase im Blockmodell zu zahlende Entgelt ist eine in der Fälligkeit hinausgeschobene Vergütung für die während der Arbeitsphase geleistete, über die hälftige Arbeitszeit hinausgehende Tätigkeit. Forderungen, die auf **Zeiträume vor der Insolvenzeröffnung** fallen, sind daher lediglich Insolvenzforderungen und keine Masseforderungen (§§ 108 Abs. 2 und 55 Abs. 1 Nr. 2 InsO). Wird

das Insolvenzverfahren bereits während der Arbeitsphase eröffnet, ist das vor Eröffnung verdiente Entgelt Masseforderung. Ein Betriebserwerber haftet für die Masseforderungen, nicht für Insolvenzforderungen (BAG, 19.10.2004 - 9 AZR 645/03 und BAG, 19.10.2004 - 9 AZR 647/03).

7.51 Insolvenz - 2

Hat der vorläufige Insolvenzverwalter in seinem Gutachten bereits die Anzeige der Masseunzulänglichkeit vorgenommen und wird dieser vorläufige Insolvenzverwalter dann zum Insolvenzverwalter bestellt, ist eine nochmalige Anzeige ausnahmsweise entbehrlich. Unter Umständen liegen bei einer Weiterbeschäftigung in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis dann Neumasseverbindlichkeiten i.S.d. § 209 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 , Abs. 2 Nr. 2 InsO vor, weil die Altersteilzeitarbeitsverhältnisse zu einem vorherigen Zeitpunkt hätten gekündigt werden können (BAG, 23.02.2005 - 10 AZR 600/03 und BAG, 23.02.2005 - 10 AZR 601/03).

7.52 Insolvenz - 3

Ansprüche aus einem Altersteilzeitvertrag nach dem Blockmodell, die für die in der Insolvenz des Arbeitgebers liegende Arbeitsphase geschuldet werden, sind Masseverbindlichkeiten. Werden sie für die Zeit nach dem ersten Termin geschuldet, zu dem der Verwalter nach Anzeige der Masseunzulänglichkeit kündigen konnte, sind sie Neumasseverbindlichkeiten. Der Verzugszinssatz für Ansprüche aus einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis beträgt fünf Prozentpunkte über dem Basiszinssatz (BAG, 23.02.2005 - 10 AZR 602/03).

7.53 Insolvenz - 4

Ist ein Arbeitnehmer im sogenannten Blockmodell mit seiner Arbeitsleistung in Vorlage getreten, ist das Arbeitsentgelt dafür auch dann bereits in vollem Umfang verdient, wenn der Arbeitgeber die Vergütung erst später auszuzahlen hat. Wird das Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens einvernehmlich beendet und rückabgewickelt, sind die bereits erworbenen Vergütungsansprüche keine Masseverbindlichkeiten nach § 55 Abs. 1 InsO . Es handelt sich um bloße Insolvenzforderungen (BAG, 23.02.2005 - 10 AZR 672/03).

7.54 Insolvenz - 5

Kommt der Arbeitgeber seiner Verpflichtung aus § 8a Abs. 3 AltTZG zur Insolvenzsicherung nicht freiwillig nach, kann der Arbeitnehmer von ihm verlangen, dass er "Sicherheit in Höhe des bestehenden Wertguthabens" leistet (§ 8a Abs. 4 Satz 1 AltTZG). Soll aus einem Urteil, mit dem eine Sicherheitsleistung nach § 8a AltTZG ausgeurteilt worden ist, die Zwangsvollstreckung betrieben werden, muss der Urteilstenor erkennen lassen, in welcher Höhe Sicherheit geleistet werden soll, um als Vollstreckungstitel dienen zu können. Bei einem Anerkenntnisurteil, das ohne Entscheidungsgründe ergeht, muss man gegebenenfalls die Klageschrift zur Bestimmung der zu leistenden Sicherheit heranziehen (BAG, 30.10.2006 - 3 AZB 39/06).

7.55 Insolvenz - 6

Altersteilzeitarbeitnehmer sind Insolvenzgläubiger, soweit ihnen Arbeitsentgelt für die Zeit vor Insolvenzeröffnung zusteht, und Massegläubiger, soweit ihre Vergütung für die Zeit nach Insolvenzeröffnung zu leisten ist. Wird ein Betrieb nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens übertragen, haftet der Erwerber nur für die Masseforderungen der Altersteilzeitmitarbeiter. Der Arbeitgeber ist nach § 271 Abs. 2 BGB berechtigt, während der Freistellungsphase Entgeltansprüche, die entsprechend ihrer spiegelbildlichen Fälligkeit noch nicht fällig sind, auch schon vorher zu erfüllen (BAG, 19.12.2006 - 9 AZR 230/06 - mit dem Hinweis, dass der Arbeitnehmer die Tatsachen darlegen und beweisen muss, die dieses Recht des Arbeitgebers ausschließen).

7.56 Insolvenz - 7

"Spiegelt der Geschäftsführer einer GmbH-Arbeitgeberin vor, die tariflich vorgeschriebene Insolvenzsicherung eines Wertguthabens aus einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis sei erfolgt, kann dies seine Schadensersatzpflicht nach § 823 Abs. 2 BGB i.V.m. § 263 StGB begründen. Er kann einen Betrug i.S.d. § 263 Abs. 1 StGB durch Täuschung des Betriebsrats zu Lasten eines Arbeitnehmers begangen haben, wenn

der Betriebsrat aufgrund einer Betriebsvereinbarung berechtigt war, den Nachweis der Insolvenzversicherung zu verlangen (BAG, 13.02.2007 - 9 AZR 207/06 Leitsatz 1 - mit dem Ergebnis, dass der Geschäftsführer dann persönlich für den Schaden - die Nichterfüllung des erarbeiteten und nicht gesicherten Wertguthabens - haftet).

7.57 Insolvenz - 8

Eine **Abfindung**, die dafür gezahlt wird, dass Arbeitnehmer von ihrem bisherigen Arbeitsverhältnis in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis wechseln, ist - wenn sie monatlich gezahlt wird - als so genannte "Abfindungsaufzahlung" eine Gegenleistung für die Zustimmung der Arbeitnehmer zum Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags und damit zur vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Hier liegt weder ein Gegenseitigkeitsverhältnis zur Arbeitsleistung noch Entgeltcharakter vor. Daher gilt: "Der Anspruch auf Abfindung, der auf einer Vereinbarung zwischen dem Schuldner und dem Arbeitnehmer beruht, ist grundsätzlich nur Insolvenzforderung nach § 38 InsO und nicht Masseverbindlichkeit nach § 55 Abs. 1 Nr. 2 InsO auch wenn er erst nach Insolvenzeröffnung entsteht" (BAG, 27.09.2007 - 6 AZR 975/06).

7.58 Insolvenz - 9

Die nach dem AltTZG gestalteten Arbeitsverhältnisse gehen mit einem **Betriebsübergang** nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB auch dann auf den Betriebserwerber über, wenn die Arbeitsphase im so genannten Blockmodell schon vor dem Betriebsübergang abgeschlossen war. Dieser Grundsatz gilt auch dann, wenn der Erwerb des Betriebs nach Eröffnung der Insolvenz stattfindet. In diesem Fall sind allerdings die bereits erarbeiteten Vergütungsansprüche des in der Freistellungsphase nicht mehr arbeitspflichtigen Arbeitnehmers Insolvenzforderungen, für die der Betriebserwerber nicht haftet (BAG, 30.10.2008 - 8 AZR 54/07).

7.59 Insolvenz - 10

" § 8a Abs. 1 AltTZG a.F. verpflichtet den Arbeitgeber, Wertguthaben, die aufgrund einer Altersteilzeitvereinbarung aufgebaut werden, in geeigneter Weise gegen das Risiko seiner Zahlungsunfähigkeit abzusichern. Die Vorschrift ist nur im Verhältnis zum Arbeitgeber Schutzgesetz i.S.v. § 823 Abs. 2 BGB . Sie begründet keine Durchgriffshaftung der gesetzlichen Vertreter juristischer Personen" (BAG, 23.02.2010 - 9 AZR 44/09 - Leitsatz).

7.60 Insolvenz - 11

Der Arbeitgeber ist nach § 8a Abs. 1 Satz 1 AltTZG zur Insolvenzversicherung verpflichtet, wenn eine "Vereinbarung über die Altersteilzeitarbeit im Sinne von § 2 Abs. 2 [AltTZG] zum Aufbau eines Wertguthabens" führt, "das den Betrag des Dreifachen Regelarbeitsentgelts nach § 6 Abs. 1 [AltTZG] einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag übersteigt". Auch wenn der Insolvenzverwalter mit Eröffnung des Insolvenzverfahrens nach § 108 Abs. 1 Satz 1 InsO in die Arbeitgeberstellung der fortbestehenden Arbeitsverhältnisse einrückt: Er muss das Wertguthaben nicht gegen das Risiko seiner Zahlungsfähigkeit absichern: "*Die Absicherung gegen ein Risiko, das sich bereits verwirklicht hat, widerspricht allgemeinem Sprachverständnis.*" Die vom Gesetz verlangte Absicherung wird mit der Insolvenzeröffnung praktisch unmöglich (BAG, 15.01.2013 - 9 AZR 448/11).

7.61 Insolvenz - 12

§ 7e Abs. 7 Satz 1 SGB IV sieht für den Insolvenzschutz von **Wertguthaben** allgemein vor: "Kommt es wegen eines nicht geeigneten oder nicht ausreichenden Insolvenzschutzes zu einer Verringerung oder einem Verlust des Wertguthabens, haftet der Arbeitgeber für den entstandenen Schaden." Und § 7e Abs. 7 Satz 2 SGB IV ergänzt: "Ist der Arbeitgeber eine juristische Person oder eine Gesellschaft ohne Rechtspersönlichkeit **haften auch die organschaftlichen Vertreter** gesamtschuldnerisch für den Schaden."

Speziell für die Altersteilzeit sagt § 8a Abs. 1 Satz 1 Halbs. 2 AltTZG zur Organhaftung: "Führt eine Vereinbarung über die Altersteilzeitarbeit im Sinne von § 2 Abs. 2 zum Aufbau eines Wertguthabens, das den Betrag des Dreifachen des Regelarbeitsentgelts nach § 6 Abs. 1 einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag übersteigt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, das Wertguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am

Gesamtsozialversicherungsbeitrag mit der ersten Gutschrift in geeigneter Weise gegen das Risiko seiner Zahlungsunfähigkeit abzusichern; § 7e des Vierten Buches Sozialgesetzbuch findet keine Anwendung." Das bedeutet: "Die persönliche Haftung der organschaftlichen Vertreter nach § 7e Abs. 7 Satz 2 SGB IV findet auf die Insolvenzsicherung von Wertguthaben aus Altersteilzeit im Blockmodell gemäß § 8a Abs. 1 Satz 1 Halbs. 2 AltTZG keine Anwendung" (BAG, 23.02.2016 - 9 AZR 293/15 Leitsatz).

7.62 Kirchensteuer

Die Kirchensteuer gehört zu den vom bisherigen Bruttoarbeitsentgelt abzuziehenden "gesetzlich gewöhnlich anfallenden" Abzügen. Das gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer keiner Kirchensteuer erhebenden Religionsgemeinschaft angehört (BAG, 29.07.2003 - 9 AZR 450/02 - mit dem Hinweis, dass dadurch das Grundrecht auf freie Religionsausübung nach Art. 4 Abs. 1 GG und der Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG nicht verfassungswidrig eingeschränkt werden).

7.63 Kündigung

Dringende **betriebliche Erfordernisse** für die Kündigung eines Arbeitnehmers, der sich in der Arbeitsphase der Blockmodells befindet, können seine Weiterbeschäftigung ausschließen (LAG Düsseldorf, 27.05.2003 - 16 Sa 1439/02).

7.64 Kündigung - 1

Wird der Betrieb, in dem der Altersteilzeit-Mitarbeiter beschäftigt war, stillgelegt, ist das ein Grund für eine **betriebsbedingte Kündigung** i.S.d. § 1 Abs. 2 KSchG . Diese Kündigung ist selbst dann betriebsbedingt, wenn der Altersteilzeit-Arbeitnehmer bereits in der Freistellungsphase des Blockmodells ist. Die **Betriebsstilllegung** ist ein dringendes betriebliches Erfordernis, das sich nicht nach der Dauer der über die Betriebsschließung hinausgehenden Arbeitszeit abstufen lässt (BAG, 16.06.2005 - 6 AZR 476/04).

7.65 Kündigung - 2

§ 41 Satz 1 SGB VI verbietet es nicht, im Rahmen einer Sozialauswahl die **Möglichkeit des Bezugs einer Regelaltersrente** zulasten eines rentenberechtigten Arbeitnehmers zu berücksichtigen. § 41 Satz 1 SGB VI macht bloß klar, dass eine Kündigung nicht allein schon deswegen durch **Gründe in der Person eines Mitarbeiters** i.S.d. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG sozial gerechtfertigt ist, weil er Anspruch auf eine Rente wegen Alters hat. Die SGB VI-Bestimmung ist eine Parallelregelung zu § 8 Abs. 1 Halbs. 1 AltTZG , der das Recht von Arbeitnehmern, Altersteilzeit in Anspruch zu nehmen, auch nicht als eine die **Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigende Tatsache** i.S.d. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG wertet. Eine § 8 Abs. 1 Halbs. 2 AltTZG entsprechende Regelung hat § 41 SGB VI nicht (BAG, 27.04.2017 - 2 AZR 67/16) .

7.66 Kürzung bereits erworbener Urlaubsansprüche

Die **Berechnung** von Urlaubsansprüchen führt nach den auch außerhalb der Altersteilzeit geltenden allgemeinen Grundsätzen nicht zur Kürzung von Urlaubsansprüchen, die im **Blockmodell** beschäftigte Altersteilzeitarbeitnehmer bereits erworben haben. Der unterjährige Wechsel von Mitarbeitern aus einer Vollzeit- in eine Altersteilzeitbeschäftigung oder von der Arbeits- zur Freistellungsphase bedeutet **keinen Verlust** von Urlaubsansprüchen, die sie in den Zeiten erworben haben, in denen sie in Vollzeit Arbeit geleistet haben.

Bei der Berechnung von Urlaubsansprüchen nach § 3 Abs. 1 BUrlG bleiben **bereits erarbeitete Urlaubsansprüche** erhalten, "denn die einzelnen Zeiträume der Beschäftigung im betreffenden Kalenderjahr sind entsprechend der Anzahl der auf sie entfallenden Wochentage mit Arbeitspflicht **zu berücksichtigen**" (s. dazu BAG, 19.03.2019 - 9 AZR 406/17). Der bereits durch Arbeitsleistung "erworbene Urlaubsanspruch unterliegt allein der **Befristung** nach § 7 Abs. 3 BUrlG , sofern der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten bei der Verwirklichung des Urlaubsanspruchs nach § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG nachgekommen ist, indem er den Arbeitnehmer in die Lage versetzte, seinen Urlaub auch tatsächlich zu nehmen" (BAG, 03.12.2019 – 9 AZR 33/19 – mit Hinweis auf BAG, 19.02.2019 - 9 AZR 321/16).

7.67 Pflichtstundenerhöhung - 1

§ 2 Abs. 1 Nr. 2 AltTZG verlangt zwingend die Minderung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die **Hälfte der bisherigen**. Maßgebend ist die Arbeitszeit bei Abschluss der Altersteilzeitvereinbarung. Damit ist die Vereinbarung einer variablen, vom jeweiligen Verhältnis zur **Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten** abhängigen Arbeitszeit ausgeschlossen. Erhöht sich bei vollzeitbeschäftigten Lehrern die wöchentliche Pflichtstundenzahl, erhöht sich die mit dem Altersteilzeitarbeitnehmer vereinbarte Wochenstundenzahl nicht (BAG, 11.04.2006 - 9 AZR 369/05).

7.68 Pflichtstundenerhöhung - 2

§ 3 Abs. 1 Satz 1 des für **Lehrer des Landes Thüringen** maßgebliche Altersteilzeitarifvertrags (TV ATZ) sagt: *"Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit"*. Die **Hälfte der Arbeitszeit** ist nicht der im konkreten Arbeitsvertrag genannte Beschäftigungsumfang von 35 % der Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten. Wegen § 3 Abs. 1 Satz 1 TV ATZ ist die Hälfte der bisherigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit maßgeblich. Das ist hier die Arbeitszeit, die bei einer wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung von 12,5 Stunden anfällt. Im Blockmodell wird der **Durchschnitt** der wöchentlichen Arbeitszeit aus der ungeminderten Arbeitszeitverpflichtung während der Arbeitsphase und der vollständigen Freistellung in der Blockfreizeit gebildet (BAG, 19.05.2009 - 9 AZR 149/08 - mit dem Ergebnis, dass der Kläger dieses Rechtsstreits in der Arbeitsphase Anspruch auf Beschäftigung mit 25 Unterrichtswochenstunden hatte).

7.69 Pflichtstundenermäßigung

Die Vereinbarung von Altersteilzeit soll vorrangig Beschäftigungsmöglichkeiten für Auszubildende und Arbeitslose schaffen. Die Pflichtstundenermäßigung für Lehrer hat dagegen den Zweck, ältere Lehrkräfte von den altersbedingten besonderen Belastungen des Unterrichts frei zu stellen. Das gleiche Entlastungsbedürfnis besteht allerdings auch für Lehrkräfte, die Altersteilzeit in Anspruch nehmen (BAG, 21.01.2003 - 9 AZR 4/02).

7.70 Progressionsvorbehalt

Die **Aufstockung** ist nach den bei "Arbeitnehmern gewöhnlich anfallenden Abzügen" zu bemessen. Zu berücksichtigen sind ohne besondere Vereinbarung nur die im Rahmen des Lohnsteuerabzugsverfahrens anfallenden und vom Arbeitgeber abzuführenden Steuern. Eine **Mehrbelastung**, die sich erst bei der jährlichen Einkommensteuerveranlagung aus dem Progressionsvorbehalt ergibt, muss **nicht ausgeglichen** werden (BAG, 25.06.2002 - 9 AZR 155/01 - mit dem Hinweis, dass sich ein Erstattungsanspruch des Arbeitnehmers weder aus dem AltTZG ergibt noch ein Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers wegen der Verletzung von Aufklärungspflichten in Betracht komme - bestätigt durch (BAG, 18.03.2003 - 9 AZR 61/02).

7.71 Resturlaub - 1

Gibt es aus der **Arbeitsphase** eines verblockten Altersteilzeitarbeitsverhältnisses und darüber hinaus sogar noch aus dem vorausgehenden Arbeitsverhältnis Resturlaubsansprüche, müssen diese Ansprüche bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses **abgegolten** werden, wenn sie krankheitsbedingt nicht in natura realisiert werden konnten. Der Anspruch gilt mit der Freistellung von der Arbeit in der Freistellungsphase aber als erfüllt (LAG Hamburg, 26.06.2002 - 4 Sa 30/02 - mit dem Hinweis, dass es hier zwischen den Parteien eine Einigung gab, wonach der Arbeitnehmer seinen Urlaub nach der Arbeitsphase nehmen sollte).

7.72 Resturlaub - 2

Weder das AltTZG noch das BUrlG enthalten eine gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers, Resturlaubsansprüche bei Beginn der Freizeitphase im Blockmodell abzugelten (BAG, 10.05.2005 - 9 AZR 196/04).

7.73 Rückwirkung - 1

Verträge sind üblicherweise in die Zukunft gerichtet. Das gilt für Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisse genauso wie für andere Vertragsformen. Ein bereits bestehendes Arbeitsverhältnis kann demnach nicht rückwirkend für

einen bereits abgeschlossenen Zeitraum in ein Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis umgewandelt werden (LAG Hamm, 23.03.2001 - 5 Sa 1424/00 - Hinweis: Die Revision gegen dieses Urteil ist beim BAG unter dem Aktenzeichen 9 AZR 349/01 anhängig).

7.74 Rückwirkung - 2

§ 2 Abs. 2 TV ATZ gibt Arbeitnehmern ab Vollendung des 60. Lebensjahres das Recht, den Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags zu verlangen. Dieser Anspruch zielt auf die ungekürzte Laufdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses bis zum Übergang in den Ruhestand nach § 9 TV ATZ . § 2 Abs. 4 TV ATZ räumt dem Arbeitgeber damit keine Befugnis ein, die Dauer eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses auf zwei Jahre zu begrenzen (BAG, 23.01.2007 - 9 AZR 393/06).

7.75 Rückwirkung - 3

"Die Rückdatierung eines Altersteilzeitarbeitsvertrags (rückwirkender Vertragsschluss) kann durch die Fiktion des § 894 Satz 1 ZPO nicht herbeigeführt werden. Dazu müsste der Schuldner verurteilt werden, ein in der Vergangenheit erklärtes Angebot des Gläubiger in der Weise anzunehmen, dass der Änderungsvertrag als in der Vergangenheit abgeschlossen gilt. Die Willenserklärung des Schuldners gilt nach § 894 Satz 1 ZPO aber erst mit Rechtskraft des Urteils und nicht zu einem früheren Zeitpunkt als abgegeben" (BAG, 15.09.2009 - 9 AZR 608/08).

7.76 Rückwirkung - 4

Wenn der Arbeitgeber das **Angebot** seines Mitarbeiters zum Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung nicht annimmt, muss der Arbeitnehmer ihn auf Annahme dieses Angebots verklagen. Dazu sagt § 894 Satz 1 ZPO : "Ist der Schuldner zur Abgabe einer Willenserklärung verurteilt, so gilt die Erklärung als abgegeben, sobald das Urteil die Rechtskraft erlangt hat". Aber: "Ein Arbeitsverhältnis kann durch gerichtliche Entscheidung (§ 894 Satz 1 ZPO) nicht mit Rückwirkung vor dem Zeitpunkt der Abgabe eines entsprechenden Angebots in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis geändert werden" (BAG, 04.05.2010 - 9 AZR 155/09 Leitsatz).

7.77 Schadensersatz

Sieht ein **Tarifvertrag** - hier: Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr vom 18.01.2001 - vor, dass mit Arbeitnehmern, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis vereinbart werden kann, heißt das nicht "muss", wenn der Arbeitgeber diese Vereinbarung nach dem Tarifvertrag auch ablehnen kann, "soweit dienstliche bzw. betriebliche Gründe entgegenstehen". Ohne tarifliche Zeitvorgabe ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, das Angebot des Arbeitnehmers auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags innerhalb einer bestimmten **Frist** anzunehmen. Das kann anders aussehen, wenn der Arbeitgeber erkennen muss, dass der Arbeitnehmer von einer bestimmten Stichtagsregelung des Gesetzgebers betroffen ist und das Altersteilzeitarbeitsverhältnis danach für ihn ungünstiger ausfällt. Unterlässt der Arbeitgeber eine rechtzeitige Annahme, macht er sich schadensersatzpflichtig (BAG, 27.01.2011 - 8 AZR 280/09).

7.78 Sperrzeit nach Ende der Altersteilzeit - 1

Wer mit seinem Arbeitgeber einen Altersteilzeitvertrag geschlossen hat bzw. noch schließen wird, um nach Beendigung der Altersteilzeit die Zeit bis zum Bezug einer (vorgezogenen) Altersrente mit Arbeitslosengeld zu überbrücken, kann eine **böse Überraschung** erleben. Es kann ihm passieren, dass die Bundesagentur für Arbeit nach § 159 Abs. 1 SGB III eine 12-wöchige Sperrfrist verhängt. Dass der Gesetzgeber 2014 die abschlagsfreie Rente mit 63 für besonders langjährig Versicherte eingeführt hat, rechtfertigt es nicht, den **Rentantrag** auf Kosten der Arbeitslosenversicherung weiter **hinauszuschieben** und die ursprüngliche Planung - vorzeitiger Rentenbezug mit Abschlägen - über den Haufen zu werfen. Die Versicherungsgemeinschaft muss für die selbst herbeigeführte Beschäftigungslosigkeit nicht in vollem Umfang eintreten (LSG Baden-Württemberg, 24.02.2017 - L 8 AL 3805/16).

7.79 Sperrzeit nach Ende der Altersteilzeit - 2

Nun ist es amtlich: Nach Altersteilzeit tritt **keine Sperrzeit** ein, "wenn eine Arbeitnehmerin am Ende der Altersteilzeit entgegen ihrer ursprünglichen Planung nicht sofort Altersrente in Anspruch nimmt, sondern zunächst Arbeitslosengeld beantragt, weil sie - bedingt durch eine Gesetzesänderung - zu einem späteren Zeitpunkt abschlagsfrei in Rente gehen kann". Hier liegt ein **wichtiger Grund** für die Auflösung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses durch die Altersteilzeitvereinbarung vor. Dabei kommt es nicht auf die spätere Entwicklung an. "Das Vorliegen eines wichtigen Grundes ist inhaltlich und auch **zeitlich allein bezogen** auf den das Beschäftigungsverhältnis auflösenden Akt zu prüfen" (BSG, 12.09.2017 - B 11 AL 25/16 R - Pressemitteilung).

7.80 Stellenbesetzungssperre

Nach der BAG-Rechtsprechung genügt im **Rahmen billigen Ermessens** jeder sachliche Grund, der sich auf den Übergang in die Altersteilzeit bezieht, um einen Altersteilzeitantrag abzulehnen. Das können auch finanzielle Gründe sein. Die Stellenbesetzungssperre in § 6 Abs. 2 Haushaltsgesetz 2007 reicht allerdings allein nicht, um einen Antrag auf Altersteilzeit abzulehnen, wenn davon nicht alle Stelleninhaber betroffen sind, sondern das Land nur davon ausgeht, für die von den **Haushaltsmitteln** gedeckten verbleibenden 30 % der Stellen keinen Bewerber finden zu können (BAG, 15.09.2009 - 9 AZR 643/08 - mit dem Hinweis, dass das beklagte Land hier die Darlegungs- und Beweislast hat, ihr im Prozess aber nicht nachgekommen war).

7.81 Sterbegeld

Es gibt Tarifverträge, die vom Arbeitgeber bei Tod des Mitarbeiters die Zahlung eines Sterbegelds verlangen. Fortzuzahlen sind in der Regel die **Bezüge des Sterbemonats**. Wenn ein Altersteilzeit-Arbeitnehmer stirbt, sind die **Teilzeitbezüge** maßgeblich. Und das gilt unabhängig davon, ob der Tod in der Arbeits- oder Freistellungsphase des Blockmodells eintritt (BAG, 12.05.2005 - 6 AZR 311/04 - hier: zu § 41 BAT-O).

7.82 Tarifvertrag

Sieht ein Altersteilzeitarbeitsvertrag keine abweichenden Regelungen vor, richten sich die Vertragsbedingungen nach den in Bezug genommenen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und Tarifvereinbarungen. Sieht die in Bezug genommene Tarifvereinbarung für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse ab einem bestimmten Zeitpunkt eine **Öffnungsklausel** vor, die "*eine Entscheidung des Mitarbeiters für neue Tarifbedingungen ermöglicht*", ist das ein dem Arbeitnehmer eingeräumtes **Optionsrecht**. Dieses Optionsrecht bezieht sich in der Regel nur auf den ersten, nach Abschluss der Tarifvereinbarung geschlossenen Tarifvertrag (BAG, 15.02.2005 - 9 AZR 52/04).

7.83 Tarifliche Jahresleistung

Knüpft ein Tarifvertrag - hier: § 24 des Manteltarifvertrags für Angestellte in Verlagen von Tageszeitungen in Nordrhein-Westfalen - den Anspruch auf eine tarifliche Jahresleistung an die Dauer des Anstellungsverhältnisses, wird der Anspruch rätierlich mit jedem Kalendermonat des Bezugszeitraums erworben. Teilzeitbeschäftigte erhalten diesen rätierlichen Anspruch nach dem Verhältnis der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit anteilig. Wenn nach weiteren tariflichen Bestimmungen nur für die Zeit der Altersteilzeit ein reduzierter anteiliger Anspruch besteht, heißt das: "Im Umkehrschluss ergibt sich, dass für die **Zeitspanne vor dem Wechsel in die Altersteilzeit** eine Jahresleistung entsprechend der zuvor vereinbarten Arbeitszeit zu leisten ist" (BAG, 21.04.2010 - 10 AZR 178/09).

7.84 Überraschende Klausel

Die Vertragsklausel "*Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der/die Arbeitnehmer(in) die frühestmögliche gesetzliche Altersrente in Anspruch nehmen kann*" ist ein überraschende Klausel und deswegen nach § 305c Abs. 1 BGB unwirksam. Überraschend ist eine Formulklausel, wenn sie von den **Erwartungen des Vertragspartners** deutlich abweicht und der mit so einer Klausel den Umständen nach vernünftigerweise nicht zu rechnen braucht. Dabei muss zwischen den durch die Umstände bei Vertragsschluss begründeten **Erwartungen** und dem tatsächlichen Vertragsinhalt ein deutlicher Widerspruch bestehen (BAG, 08.08.2007 - 7 AZR 605/06 - in einem Fall, in dem die "reguläre" Befristung des Teilzeitarbeitsverhältnisses bis zum 31.03.2009 vorgesehen war und der Mitarbeiter wegen der abweichenden Vertragsklausel bereits zum 01.04.2006 in Rente gehen sollte).

7.85 Urlaub für Freistellungsphase

Lange war die Frage "Haben Arbeitnehmer in Altersteilzeit auch für die Freistellungsphase Anspruch auf Urlaub?" höchstrichterlich unbeantwortet. Nun hat sich das BAG dazu entschieden, die **Frage zu verneinen** - zumindest, wenn die Freistellungsphase **ein ganzes Jahr** ausmacht. Sie wird dann mit null Arbeitstagen angesetzt. Und ohne Arbeitspflicht steht Mitarbeitern in Altersteilzeit kein gesetzlicher Urlaubsanspruch zu. Anders, wenn die Freistellungsphase nur einen **Teil des Jahres** ausmacht. Dann "muss der Urlaubsanspruch nach Zeitabschnitten entsprechend der Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht berechnet werden" (BAG, 24.09.2019 - 9 AZR 481/18 - Pressemitteilung).

7.86 Urlaubsabgeltung - 1

Kann Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden, ist er nach § 7 Abs. 4 BUrlG abzugelten. Im Blockmodell ist der Übergang von der Arbeits- in die Freistellungsphase jedoch keine Beendigung des Arbeitsverhältnisses i.S.d. § 7 Abs. 4 BUrlG . Eine Abgeltung kann in diesem Fall also nicht erfolgen (BAG, 15.03.2005 - 9 AZR 143/04 - mit dem Hinweis, dass die Abgeltung noch nicht verfallenen Urlaubs mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach dem Freizeitblock erfolgen kann).

7.87 Urlaubsabgeltung - 2

Der gesetzliche Mindest-Urlaubsanspruch folgt aus § 3 Abs. 1 BUrlG , höhere Urlaubsansprüche können individual- oder kollektivvertraglich vereinbart werden. Der Urlaubsanspruch ist ein einheitlicher Anspruch auf Erholungsurlaub, der sich aus unterschiedlichen Anspruchsgrundlagen ergibt. Stellt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer im Blockmodell der Freistellungsphase von der Arbeitsleistung frei und sagt eine Tarifbestimmung "Urlaubsansprüche in der Freistellungsphase gelten mit der Freistellung als erfüllt.", bringt das "auch ohne ausdrückliche oder konkludente Tilgungsbestimmung beide Ansprüche zum Erlöschen." Ein Abgeltungsanspruch für aus persönlichen Gründen nicht genommenen Urlaub entsteht nicht mit dem Ende der Arbeitsphase, sondern erst mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses (BAG, 16.10.2012 - 9 AZR 234/11 - unter Bestätigung von BAG, 15.03.2005 - 9 AZR 143/04).

7.88 Urlaubsabgeltung - 3

Kann ein **Beamter**, für den Altersteilzeit im Blockmodell bewilligt worden ist, seinen restlichen Erholungsurlaub krankheitsbedingt vor Eintritt in die Freistellungsphase nicht mehr nehmen, hat er in der Regel keinen Anspruch darauf, den nicht genommenen Urlaub finanziell abgegolten zu bekommen. Ein Abgeltungsanspruch kann erst bei Beendigung des Dienstverhältnisses, hier also mit Eintritt in den Ruhestand entstehen. Folgt nach der 4-jährigen Arbeitsphase eine ebenso lange Freistellungsphase, ist der Abgeltungsanspruch an ihrem Ende verfallen (VG Koblenz, 24.01.2014 - 5 K 1135/13.KO - mit Hinweis auf die mittlerweile gefestigte Rechtsprechung, dass wegen Krankheit nicht genommener Urlaub auch EU-rechtlich innerhalb von 18 Monaten verfällt, s. dazu auch das Stichwort Entgeltfortzahlung - Allgemeines).

7.89 Verteilung der Arbeitszeit

Nach §§ 2 , 3 des Tarifvertrags zur Regelung der Altersteilzeitarbeit vom 05.05.1998 bei der **Bundesagentur für Arbeit** (hier: in der Fassung des Änderungstarifvertrags Nr. 2 vom 30.06.2000) besteht kein Vollanspruch auf eine bestimmte Verteilung der Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses. Der Arbeitgeber hat nach billigem Ermessen - § 106 Satz 1 GewO , § 315 Abs. 1 BGB - über die Verteilung zu entscheiden. Wählt der Arbeitnehmer das Blockmodell, entspricht es billigem Ermessen, die Arbeitszeit nach dem Arbeitnehmerwunsch - zuerst 2 1/2 Jahre Arbeitsphase, dann 2 1/2 Jahre Freistellungsphase - zu verteilen. Der Wunsch nach Verteilung der Arbeitszeit im Blockmodell drückt die Lebensplanung des Mitarbeiters aus (BAG, 17.08.2010 - 9 AZR 414/09).

7.90 Vorgezogener Abschluss

Ein Arbeitnehmer hat nicht allein deswegen einen Anspruch auf Abschluss eines um drei bis vier Jahre vorgezogenen Altersteilzeitarbeitsverhältnisses, weil die Bundesregierung einen Gesetzesentwurf zur **Anhebung der Altersrenten** in der gesetzlichen Altersversicherung eingebracht hat. Dabei kommt es nicht darauf an, dass der Arbeitnehmer mit dem vorgezogenen Altersteilzeitarbeitsvertrag **rentenrechtliche**

Verschlechterungen vermeiden kann. Die Ablehnung des Arbeitgebers ist in diesem Fall auch unter Berücksichtigung der **Grundsätze billigen Ermessens** nicht zu beanstanden (ArbG Marburg, 11.05.2007 - 2 Ca 523/06).

7.91 Vorleistung - 1

Wird das **im Rahmen eines Blockmodells** geführte Altersteilzeitarbeitsverhältnis vor Ablauf der vertraglich vereinbarten Zeit beendet, ist die vom Arbeitnehmer erbrachte Vorleistung auszugleichen. Für diesen **Ausgleich** dürfen Tarifvertragsparteien eine Ausgleichsregelung treffen, nach der die dem Arbeitnehmer zugeflossenen Aufstockungsleistungen auf das Entgelt anzurechnen sind, das ihm für seine Vollzeitätigkeit zugestanden hätte. Eine Regelung, die zu einer **Kürzung des Entgelts** für die Arbeitszeit führt, das der Arbeitnehmer ohne den Wechsel in die Altersteilzeit erhalten hätte, wäre dagegen mit dem Gleichheitssatz nicht zu vereinbaren (BAG, 14.10.2003 - 9 AZR 146/03 - hier zum Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit für die Bundesagentur für Arbeit/TVBA ATZ).

7.92 Vorleistung - 2

Endet das Altersteilzeitarbeitsverhältnis vor **Ablauf der vereinbarten Zeit**, tritt ein sogenannter "Störfall" ein. Hier muss geregelt werden, wie die vom Arbeitnehmer erbrachte Vorleistung auszugleichen ist. Dabei muss eine **Vergleichsrechnung** zwischen der "Hätte-Vergütung" (Verdienst während der Arbeitsphase ohne Altersteilzeit) und der tatsächlichen Vergütung einschließlich Aufstockungsleistungen erstellt werden. Ein etwaiger **Differenzbetrag** ist dem Arbeitnehmer auszuzahlen (BAG, 16.03.2004 - 9 AZR 267/03 - zum Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit für die Bundesanstalt für Arbeit und gleichzeitig Bestätigung von BAG, 14.10.2003 - 9 AZR 146/03).

7.93 Vorzeitige Beendigung - 1

Der Arbeitnehmer kann von seinem Arbeitgeber bei einer vorzeitigen Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nach § 9 Abs. 3 TV ATZ Ausgleichsleistungen verlangen. Diese Ausgleichsleistungen berechnen sich als Differenz zwischen den nach §§ 4 , 5 TVATZ erhaltenen Bezügen und Aufstockungsleistungen und den Bezügen für den Zeitraum seiner tatsächlichen Beschäftigung, die er ohne Eintritt in die Altersteilzeit erhalten hätte. Dabei ist ein Abzug der Aufstockungsbeträge vorzunehmen (BAG, 18.11.2003 - 9 AZR 270/03).

7.94 Vorzeitige Beendigung - 2

Die Insolvenzmasse dient der Befriedigung der persönlichen Gläubiger, die zur Zeit der Eröffnung des Verfahrens einen begründeten Vermögensanspruch gegen den Schuldner haben (§ 38 InsO). Wird ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis **nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens** in gegenseitigem Einvernehmen vorzeitig beendet und rückabgewickelt, sind die restlichen Vergütungsansprüche für die in der Zeit **vor der Eröffnung geleistete Arbeit** nicht privilegiert. Sie bleiben bloße **Insolvenzforderungen** i.S.d. § 38 InsO (BAG, 23.02.2005 - 10 AZR 672/03).

7.95 Vorzeitige Beendigung - 3

Wenn § 9 Abs. 2 lit. a TV ATZ das Altersteilzeitarbeitsverhältnis mit dem Ende des Kalendermonats enden lässt, in dem der Arbeitnehmer eine **Altersrente** beanspruchen kann, ist das **Zweckbefristung** i.S.d. §§ 21 , 15 Abs. 2 TzBfG . Diese Zweckbefristung hat einen sachlichen Grund, der sich aus § 8 Abs. 3 AltTZG ableiten lässt. Darüber hinaus ist auch das vorzeitige Ausscheiden eines **schwerbehinderten Menschen** vor Vollendung des 65. Lebensjahres wegen des Bezugs einer Altersrente wegen Schwerbehinderung rechtmäßig und nicht als unzulässige Diskriminierung zu beanstanden (BAG, 27.04.2004 - 9 AZR 18/03).

7.96 Widerruf von Zuwendungsbescheiden

Im Bereich des Tarifvertrags zur Regelung der Altersteilzeitarbeit vom 05.05.1998 in der Fassung des Änderungstarifvertrags Nr. 2 vom 30.06.2000 - TV ATZ - öffentlicher Dienst - hat der Arbeitgeber **nach billigem Ermessen** zu entscheiden, ob die Altersteilzeitarbeit auf ein **Teilzeit- oder ein Blockmodell** anlegt. Zur Annahme eines Antrags auf Altersteilzeit (im Blockmodell) ist er nur verpflichtet, soweit keine dringenden

dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Gründe entgegenstehen (so: § 2 Abs. 3 TV ATZ). Behält sich ein öffentlicher Zuwendungsgeber im Zuwendungsbescheid in einer **Nebenbestimmung** vor, die Zuwendung zu widerrufen, wenn der Arbeitgeber einem Mitarbeiter Altersteilzeitarbeit im Blockmodell bewilligt, ist dieses Verhalten rechtswidrig: der Zuwendungsgeber verlangt vom Zuwendungsempfänger ein tarifwidriges Verhalten (BAG, 17.08.2010 - 9 AZR 401/09).

7.97 Zuschläge

Zuschläge für **Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit** fallen in der Regel nur dann an, wenn an den begünstigten Tagen und Tageszeiten auch tatsächlich gearbeitet wird oder nach dem Lohnausfallprinzip Entgelt fortzuzahlen ist. Hat ein Arbeitnehmer nach dem für ihn maßgeblichen **Tarifvertrag** einen Anspruch darauf, dass er während der Arbeitsphase seines Altersteilzeitarbeitsvertrags Ansprüche auf Zuschläge wegen Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit erwirbt, die auch beim Arbeitsentgelt während der Freistellungsphase berücksichtigt werden, hat er auch einen Anspruch darauf, dass ihm diese Zuschläge zusätzlich zu dem auf 89 % der Bemessungsgrundlage aufgestockten **Altersteilzeitarbeitsentgelt** gezahlt werden (BAG, 21.11.2006 - 9 AZR 623/05 - zum Tarifvertrag Nr. 37d über die Altersteilzeit bei der Deutschen Post AG vom 02.04.1998).

7.98 Zuwendung

Sieht ein **Tarifvertrag** vor *"Die Zuwendung beträgt (...) 75 v. H. der Urlaubsvergütung (...), die dem Angestellten zugestanden hätte, wenn er während des gesamten Monats September Erholungsurlaub gehabt hätte"*, heißt das nach einem **Wechsel von einem Vollzeit- in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis** ab dem 01.10.: Der Zuwendungsanspruch bleibt **in Höhe des vollen Anspruchs** erhalten und ist nicht auf die Arbeitszeit des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses herunterzurechnen. Der Mitarbeiter war im Bemessungsmonat September noch vollzeitbeschäftigt. Nach dem Bemessungsmonat eintretende Veränderungen in der Vergütungshöhe bleiben bei der Berechnung der Zuwendung nach der tariflichen Regelung außer Betracht (BAG, 18.05.2011 - 10 AZR 379/10).