

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Grundsätzliche Regelung ab 01.07.2004
3. Grundsätzliche Regelung bis 30.06.2004
 - 3.1 Das bis zum 30.06.2004 zu berücksichtigende Arbeitsentgelt
 - 3.2 Zuschuss zu den Rentenversicherungsbeiträgen bis zum 30.06.2004
4. Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Vergünstigungen
5. Rechtsprechungs-ABC
 - 5.1 Arbeitsentgelt vs. Versorgungsbezüge
 - 5.2 Aufstockungsbeträge für Grenzgänger
 - 5.3 Auszahlungsrhythmus
 - 5.4 Betriebsvereinbarung
 - 5.5 Bürgschaft
 - 5.6 Bundeswehr
 - 5.7 Entgeltanpassung bei Tarifierhöhung
 - 5.8 Entgelterhöhung
 - 5.9 Entgelthöhe
 - 5.10 Insolvenzanfechtung
 - 5.11 Insolvenzschutz
 - 5.12 Leistungsentgelt
 - 5.13 Ortszuschlag
 - 5.14 Sonderzuwendung
 - 5.15 Steuerklasse - 1
 - 5.16 Steuerklasse - 2
 - 5.17 Steuerklasse - 3
 - 5.18 Vergütungsanspruch
 - 5.19 Zusatzbeiträge

Information

1. Allgemeines

Wer Altersteilzeitarbeit i.S.d. AltTZG leistet, hat seine Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit gekürzt, § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 AltTZG . Natürlich kann ein Altersteilzeitarbeitnehmer nicht erwarten, dafür weiter seine bisherige Vergütung zu bekommen. Kein Arbeitgeber würde die reduzierte Arbeitszeit mit vollem Entgeltausgleich zulassen. Das ist wirtschaftlich unvernünftig. Auf der anderen Seite macht Altersteilzeit nur dann Sinn, wenn der Altersteilzeitarbeitnehmer neben dem halben Gehalt oder Lohn noch eine zusätzliche Leistung bekommt. Von irgendetwas muss er schließlich leben. Seine Kosten für Miete, Nahrung und den sonstigen Lebensunterhalt reduzieren sich nicht auf die Hälfte. Das AltTZG schreibt dem Arbeitgeber daher besondere Vergütungsregeln vor. Sie sollen helfen, der Altersteilzeitarbeit zu etwas Attraktivität zu verhelfen. Und damit die späteren Einbußen bei der Altersversorgung nicht gar so hoch sind, hat er auch noch Zuschüsse auf die Rentenversicherungsbeiträge zu zahlen.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet eine unterschiedliche Behandlung wegen Alters, § 1 AGG . Ein Arbeitgeber darf Arbeitnehmer daher allein **wegen des Merkmals Alter** nicht unterschiedlich behandeln (§ 7 AGG). Liegt dagegen ein **sachlicher Grund** für eine unterschiedliche Behandlung vor, sieht

das anders aus. Das Arbeitsentgelt älterer Arbeitnehmer ist eine der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen nach § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG . Zulässige Tatbestände, die eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen, sind in § 10 AGG genannt. **Verstöße** gegen das AGG führen zu Schadensersatzansprüchen, § 15 AGG .

2. Grundsätzliche Regelung ab 01.07.2004

Der **Arbeitgeber stockt auf** Grund eines Tarifvertrages, einer Regelung der Kirchen und der öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften, einer Betriebsvereinbarung oder einer Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer

- das Regelarbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit um mindestens 20 % auf, wobei die Aufstockung auch weitere Entgeltbestandteile umfassen kann, und
- entrichtet für den Arbeitnehmer zusätzlich Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung mindestens in Höhe des Beitrags, der auf 80 % des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit, begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 % der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt, entfällt, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze (§ 3 Abs. 1 Nr. 1b AltTZG).

Das **Regelarbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit** i.S. des AltTZG ist das auf einen Monat entfallende vom Arbeitgeber regelmäßig zu zahlende sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt, soweit es die Beitragsbemessungsgrenze des SGB III nicht überschreitet (§ 6 Abs. 1 Satz 1 AltTZG).

Entgeltbestandteile, die nicht laufend gezahlt werden, sind nicht berücksichtigungsfähig (§ 6 Abs. 1 Satz 2 AltTZG). § 15g AltTZG enthält eine Übergangsregelung für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die vor dem 01.07.2004 vereinbart wurden.

3. Grundsätzliche Regelung bis 30.06.2004

Der **Arbeitgeber stockt auf** Grund eines Tarifvertrages, einer Regelung der Kirchen und der öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften, einer Betriebsvereinbarung oder einer Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer

- das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit um mindestens 20 % dieses Arbeitsentgelts, jedoch auf mindestens 70 % des um die gesetzlichen Abzüge, die bei Arbeitnehmern gewöhnlich anfallen, verminderten Arbeitsentgelts im Sinne des § 6 Abs. 1 AltTZG a.F. (**Mindestnettobetrag**) auf (§ 3 Abs. 1 Nr. 1a AltTZG a.F.) und
- entrichtet für den Arbeitnehmer **Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung** mindestens in der Höhe des Beitrags, der auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 % des bisherigen Arbeitsentgelts i.S. des § 6 Abs. 1 AltTZG a.F. und dem Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit entfällt, höchstens jedoch bis zur Beitragsbemessungsgrenze (§ 3 Abs. 1 Nr. 1b AltTZG a.F.).

Bisheriges Arbeitsentgelt i.S.d. § 3 Abs. 1 Nr. 1a AltTZG a.F. ist das Arbeitsentgelt, das der in Altersteilzeitarbeit beschäftigte Arbeitnehmer für eine Arbeitsleistung bei bisheriger wöchentlicher Arbeitszeit zu beanspruchen hätte, soweit es die Beitragsbemessungsgrenze nach dem SGB III nicht überschreitet (§ 6 Abs. 1 Satz 1 AltTZG a.F.).

3.1 Das bis zum 30.06.2004 zu berücksichtigende Arbeitsentgelt

Zum **Arbeitsentgelt** gehören - neben dem laufenden Arbeitsentgelt - insbesondere:

- Vermögenswirksame Leistungen,
- Anwesenheitsprämien,
- Leistungs- und Erschwerniszulagen,
- Zulagen für Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit, soweit sie steuer- und beitragspflichtiges Arbeitsentgelt darstellen,
- Einmalige und wiederkehrende Leistungen (Weihnachts- und Jubiläumszuwendungen, 13. und 14. Monatsgehälter, zusätzliches Urlaubsgeld),
- Rückwirkende Lohnerhöhungen usw.

Bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit nach § 3 Abs. 1 Nr. 1a AltTZG a.F. bleibt **einmalig gezahltes Arbeitsentgelt** insoweit unberücksichtigt, als nach Berücksichtigung des laufenden Arbeitsentgelts die monatliche Beitragsbemessungsgrenze überschritten wird (§ 3 Abs. 1a Nr. 1 AltTZG a.F.). Eine Vergütung für Mehrarbeitsstunden ist nicht zu berücksichtigen, weil sie für Stunden außerhalb der Altersteilzeit gewährt wird. Die Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 Nr. 1a AltTZG a.F. sind allerdings auch erfüllt, wenn Bestandteile des Arbeitsentgelts, die für den Zeitraum der vereinbarten Altersteilzeit nicht vermindert worden sind, bei der Aufstockung außer Betracht bleiben. Im Übrigen gilt die Verordnung über die Mindestnettoeträge nach dem Altersteilzeitgesetz für das Jahr 2005 (Mindestnettoetrags-Verordnung 2005 MindNBetrV vom 15.12.2004 (BGBl. I 2004, S. 3470) § 15 AltTZG , die auch im Jahr **2007** noch anzuwenden ist).

Bei der Berechnung des Arbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit wird zuerst das maßgebliche **Nettoentgelt** ermittelt (Brutto-Altersteilzeitvergütung minus gesetzliche Abzüge). Diesem Altersteilzeit-Nettoentgelt wird dann der sogenannte **Aufstockungsbetrag von 20 %** des Altersteilzeit-Bruttoentgelts hinzugerechnet. Die sich nach diesem Rechenschritt ergebende Summe ist das sogenannte Altersteilzeit-Einkommen. Sie wird mit dem Betrag verglichen, der sich aus der Mindestnettoetrags-Verordnung ergibt und nach der dort vorgenommenen Pauschalierung 70 % des bisherigen Nettoeinkommens ausmachen muss. Ergibt sich aus der Tabelle ein höherer Wert, muss der gezahlt werden.

Beispiel:

Arbeitnehmer Alfons Zacharias Heymer, von seinen Freunden kurz Al Z. genannt, bekommt nach der Reduzierung seiner Arbeitszeit ein Altersteilzeit-Bruttoentgelt von 2.000 EUR. Nach allen Abzügen bleiben davon 1.300 EUR Altersteilzeit-Nettoentgelt übrig (fiktiver Betrag, dient nur zur Erläuterung). 20 % des Altersteilzeit-Bruttoentgelts sind 400 EUR. Addiert man diese 400 EUR zu den 1.300, bekommt Al Z. Heymer nun 1.700 EUR Altersteilzeit-Einkommen. Vergleicht man diesen Wert mit der Mindestnettoetrags-Verordnung (4.000 EUR Vollzeit machen bei LStKI III 1.810 EUR und 14 Cent), stellt man fest, dass Al zu wenig Altersteilzeit-Einkommen erzielen würde. Sein Arbeitgeber muss den nach der Tabelle fehlenden Betrag von 110 EUR und 14 Cent noch drauflegen

3.2 Zuschuss zu den Rentenversicherungsbeiträgen bis zum 30.06.2004

Auf das Teilzeit-Bruttoentgelt entfallen die üblichen hälftigen Arbeitgeberbeiträge zur Rentenversicherung. Der Arbeitgeber hat aber noch zusätzliche Rentenbeiträge für den in Altersteilzeit beschäftigten Arbeitnehmer zu entrichten (§ 3 Abs. 1 Nr. 1b AltTZG a.F.). Für den Unterschiedsbetrag von mindestens 90 % des ursprünglichen Vollzeitarbeitsentgelts und dem Teilzeitarbeitsentgelt muss der Arbeitgeber zusätzlich den vollen Beitrag zur Rentenversicherung abführen. Obergrenze ist jeweils die Beitragsbemessungsgrenze.

Beispiel:

Vollzeit-Bruttoarbeitsentgelt:	3.000 EUR
90 % vom Vollzeit-Bruttoarbeitsentgelt:	2.700 EUR
Teilzeit-Bruttoarbeitsentgelt (50%):	1.500 EUR
Unterschiedsbetrag:	1.200 EUR

Für mindestens diese 1.200 EUR Unterschiedsbetrag muss nach diesem Beispiel der Arbeitgeber allein den vollen Rentenbeitrag entrichten. Für die Zahlung der Beiträge nach § 3 Abs. 1 Nr. 1b AltTZG a.F. gelten die Bestimmungen des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch über die Beitragszahlung aus dem Arbeitsentgelt, § 3 Abs. 2 AltTZG .

4. Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Vergünstigungen

Aufstockungsbeiträge nach § 3 Abs. 1 Nr. 1a) AltTZG und vom Arbeitgeber nach § 3 Abs. 1 Nr. 1b) AltTZG gezahlte Rentenbeiträge sind gem. § 3 Nr. 28 EStG steuerfrei. Dies betrifft auch die vom Arbeitgeber freiwillig gezahlten Rentenversicherungsbeiträge nach § 187a SGB VI , dies allerdings beschränkt auf die Hälfte der insgesamt gezahlten zusätzlichen Beiträge. Die Steuerbefreiung wirkt **rückwirkend** für alle nach dem

31.12.1996 geleisteten Zahlungen.

Eine mindestens 24-monatige Altersteilzeitarbeit nach dem AltTZG erfüllt auch die Voraussetzungen für ein vorzeitiges Altersruhegeld nach § 38 Nr. 2b SGB VI .

5. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle sind einige der wichtigsten **Entscheidungen** zum Thema Altersteilzeit - Arbeitsentgelt **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

5.1 Arbeitsentgelt vs. Versorgungsbezüge

Die **Besteuerung von Versorgungsbezügen** ist nach § 19 Abs. 2 EStG privilegiert. Neben den in § 19 Abs. 2 Satz 2 EStG ausdrücklich genannten Bezügen gehört auch "*ein gleichartiger Bezug auf Grund beamtenrechtlicher oder entsprechender gesetzlicher Vorschriften*" zu den Versorgungsbezügen (§ 19 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 lit. a) EStG . Aber:

"1. Gleichartig i.S. des § 19 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 Buchst. a EStG ist ein Bezug, der nach seinem Zuwendungsgrund mit einem Ruhegehalt, Witwen- und Waisengeld oder Unterhaltsbeitrag vergleichbar ist. Maßstab ist die öffentlich-rechtliche Einordnung durch das insoweit vorgreifliche Dienstrecht. 2. Ein dem Ruhegehalt gleichartiger Bezug setzt voraus, dass er einem Versorgungszweck dient, dem Bezug also die Funktion eines (vorgezogenen) Ruhegehalts zukommt. 3. Einkünfte, die in der Freistellungsphase im Rahmen der Altersteilzeit nach dem sog. Blockmodell erzielt werden, sind regelmäßig keine Versorgungsbezüge" (BFH, 21.03.2013 - VI R 5/12).

5.2 Aufstockungsbeträge für Grenzgänger

"Art. 45 AEUV und Art. 7 Abs. 4 der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 (...) stehen Bestimmungen in Tarif- und Einzelarbeitsverträgen entgegen, nach denen bei der Berechnung eines vom Arbeitnehmer im Rahmen einer Regelung über Altersteilzeit gezahlten Aufstockungsbetrags (...) die vom Arbeitnehmer im Beschäftigungsmitgliedstaat geschuldete Lohnsteuer bei der Bestimmung der Bemessungsgrundlage für diesen Aufstockungsbetrag fiktiv abgezogen wird, obwohl nach einem Besteuerungsabkommen zur Vermeidung von Doppelbesteuerungen Besoldungen, Löhne und vergleichbare Entgelte, die Arbeitnehmern gezahlt werden, die nicht im Beschäftigungsmitgliedstaat wohnen, in deren Wohnsitzmitgliedstaat besteuert werden" (EuGH, 28.06.2012 - C-172/11 - Leitsatz - Deutschland - zu einem französischen Grenzgänger mit Arbeitsplatz in Deutschland).

5.3 Auszahlungsrhythmus

Hat der Arbeitnehmer **während der Arbeitsphase** monatlich zu zahlende Bezüge angespart, werden diese Bezüge nach der Reihe zeitversetzt in dem Monat der Freistellungsphase fällig, dessen Ordnungszahl **in der zeitlichen Abfolge** dem Monate der Arbeitsphase entspricht. Das heißt: im ersten Monat der Arbeitsphase angespartes hälftiges Entgelt wird im ersten Monat der Freistellungsphase fällig, das im zweiten Arbeitsmonat angesparte im zweiten Freistellungsmonat und so weiter. Auf das Jahr bezogene Einmalzahlungen hat der Arbeitgeber dagegen in dem Monat der Freistellungsphase zu leisten, "der durch seine Benennung dem Monat der Arbeitsphase entspricht" (BAG, 21.01.2011 - 9 AZR 870/09).

5.4 Betriebsvereinbarung

Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG in Fragen der betrieblichen Lohngestaltung mitzubestimmen. Geht es um die **Aufstockungsleistungen** nach dem AltTZG, gilt: "*Eine Betriebsvereinbarung über die Begründung und Ausgestaltung von Altersteilzeitarbeitsverhältnissen unterliegt hinsichtlich der Verteilung der vom Arbeitgeber für Aufstockungsleistungen vorgesehenen finanziellen Leistungen dem Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG . Eine Nachwirkung nach § 77 Abs. 6 BetrVG tritt nicht ein, wenn der Arbeitgeber nach Ablauf der Kündigungsfrist keine Mittel mehr für Aufstockungsleistungen zur Verfügung stellt*" (BAG, 10.12.2013 - 1 ABR 39/12).

5.5 Bürgschaft

Befindet sich ein Arbeitnehmer in der Freistellungsphase des Blockmodells, führt seine **Kündigung** durch den Insolvenzverwalter nicht dazu, dass damit der **Rechtsgrund** für eine Bürgschaft wegfällt, mit der die erworbenen Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers gesichert werden sollen (LAG Schleswig-Holstein, 29.10.2002 - 2 Sa 246/02).

5.6 Bundeswehr

Während der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit vom 05.05.1998 (TV ATZ) in der Fassung vom 30.06.2000 nur die Aufstockung des Arbeitsentgelts auf 83 % vorsieht, verlangt der **Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen** im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr vom 18.07.2001 (TVUmBw), dass der Arbeitnehmer **88 % des Nettobetrags seines bisherigen Arbeitsentgelts** erhält. Die Regelung gilt für alle Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis auf Grund der im Tarifvertrag näher beschriebenen Tatbestände in der Zeit vom 01.06.2001 bis zum 31.12.2010 wegfällt. Das ist nicht der Fall, wenn die Umstrukturierungsmaßnahme **erst nach Abschluss des Altersteilzeitvertrags** getroffen wird (BAG, 16.12.2008 - 9 AZR 288/08).

5.7 Entgeltanpassung bei Tariferhöhung

Der vereinfachte Fall: Der Altersteilzeittarifvertrag sieht in § 5 Abs. 2 lit. b) aa) für die Altersteilzeit folgende Regelungen vor: "Das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit während der Freistellungsphase setzt sich **abweichend von den übrigen tarifvertraglichen und sonstigen Bestimmungen** für die Arbeitnehmer des jeweiligen Unternehmens gemäß Anlage zusammen aus jeweils 50 v.H. ... des Monatstabellenentgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile (ohne Mehrarbeit), das der Arbeitnehmer in Altersteilzeitarbeit für seine Arbeitsleistung im Monat der Feststellung des Regelarbeitsentgelts gemäß Altersteilzeitgesetz erhalten hätte. **Mindestens** jedoch besteht Anspruch auf das innerhalb der Arbeitsphase **erarbeitete durchschnittliche Wertguthaben**". Ein Altersteilzeitarbeitnehmer hielt das für eine Benachteiligung und klagte nach einer Tariferhöhung Entgelt Differenzen ein.

Art. 3 Abs. 1 GG steht der tariflichen Regelung nicht entgegen. Die Regelung knüpft an die bei der **Altersteilzeit im Blockmodell** bestehenden Besonderheiten an. Die "Ungleichbehandlung" zielt nicht auf wesentlich gleiche Sachverhalte. Der Arbeitnehmer geht bei der Blockaltersteilzeit in **Vorleistung**. Er arbeitet für ein Entgelt, das während der Arbeitsphase nicht vollständig ausgezahlt wird, sondern - zeitversetzt - erst in der späteren Freistellungsphase. Er spart ein Wertguthaben an. "Das während der Freistellungsphase ausgezahlte Entgelt ist daher Gegenleistung für die bereits während der Arbeitsphase geleistete, über die verringerte Arbeitszeit hinausgehende Arbeit" (es folgt ein Hinweis auf BAG, 22.05.2012 - 9 AZR 423/10 und BAG, 11.04.2006 - 9 AZR 369/05). Die Tarifpartner machen also alles richtig, wenn der Altersteilzeitarbeitnehmer zwar sein erdientes Entgelt bekommt, aber von nachträglichen Erhöhungen ausgeschlossen ist. Die Vergütung hat in diesem Fall ja den **Gegenwert**, den sie im Zeitpunkt der Arbeitsleistung hatte (BAG, 19.01.2016 - 9 AZR 564/14) .

5.8 Entgelterhöhung

Arbeitnehmern stehen in der **Freistellungsphase des Blockmodells** der Altersteilzeit die Entgeltansprüche zu, die sie durch ihre **Vorarbeit in der Arbeitsphase** erworben haben. Das schließt es allerdings nicht aus, dass in der Freistellungsphase eine Entgelterhöhung eintritt (mit Hinweis auf BAG, 22.05.2012 - 9 AZR 423/10). Die Vorleistungen des Arbeitnehmers führen zu einem **Zeitguthaben**. Kommt es während der Phase der Freistellung zu Lohnerhöhungen, einem Einfrieren oder einer Kürzung von Zuwendungszahlungen, ist dem Arbeitnehmer - mindestens - das auszuführen, was er sich erarbeitet hat. Auch Altersteilzeitarbeitnehmer im Blockmodell haben grundsätzlich Anspruch auf die Bezüge, "die eine entsprechende Teilzeitkraft bei Anwendung der tariflichen Vorschriften erhalten würde" (BAG, 22.07.2014 - 9 AZR 946/12) .

5.9 Entgelthöhe

Das Entgelt, das der Arbeitgeber während der Freistellungsphase zahlt, ist die Gegenleistung für die Arbeitsleistung seines Mitarbeiters, die er in der Arbeitsphase über die verringerte Arbeitszeit hinaus geleistet hat. Das von ihm in der Arbeitsphase **angesparte Wertguthaben** wird in der Freistellungsphase ausgeglichen. Bei der Bemessung der Altersteilzeitvergütung in der Freistellungsphase ist grundsätzlich

spiegelbildlich dieselbe Vergütungsgruppe zugrunde zu legen, nach der während der Arbeitsphase die Vergütung bemessen wurde (BAG, 04.10.2005 - 9 AZR 449/04 - mit dem Hinweis, dass es nicht auf die Vergütungsgruppe ankommt, die anzuwenden wäre, wenn der Mitarbeiter nicht freigestellt wäre).

5.10 Insolvenzanfechtung

Der Insolvenzverwalter ist nach der InsO berechtigt, anfechtbare **Leistungen** des Insolvenzschuldners **zur Insolvenzmasse zurückzufordern**. § 134 Abs. 1 InsO sagt dazu beispielsweise: "Anfechtbar ist eine unentgeltliche Leistung des Schuldners, es sei denn, sie ist früher als vier Jahre vor dem Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens vorgenommen worden." Unentgeltlich ist eine **Leistung ohne Gegenleistung**. Wenn ein Arbeitnehmer während der Freistellungsphase seiner Altersteilzeit von seinem Arbeitgeber Arbeitsentgelt bekommt, hat er für dieses Entgelt in der Arbeitsphase gearbeitet. Insoweit scheidet eine Insolvenzanfechtung aus - und das gilt auch für Fälle, in denen die Freistellung unter Anrechnung auf ein (Langzeit-) Arbeitszeitkonto erfolgt (BAG, 17.12.2015 - 6 AZR 186/14) .

5.11 Insolvenzschutz

Ist der Arbeitgeber seine Verpflichtung aus § 8a Abs. 3 AltTZG - Nachweis der Insolvenzversicherung u.a. - nicht nach , kann der Arbeitnehmer verlangen, dass der Arbeitgeber "Sicherheit in Höhe des bestehenden Wertguthabens" leistet. Ist das Insolvenzverfahren bereits eröffnet, gilt: "Die nach § 8a Abs. 1 i.V.m. Abs. 4 AltTZG zu sichernden Entgeltansprüche aus der Arbeitsphase der Altersteilzeit sind nur Insolvenzforderungen, wenn ... das Insolvenzverfahren während der Freistellungsphase eröffnet wurde (...). Würde dem Arbeitnehmer für diese Entgeltansprüche nach der Insolvenzeröffnung eine Sicherheitsleistung zugesprochen, die aus der Insolvenzmasse finanziert werden müsste, würde die insolvenzrechtliche Einordnung der Ansprüche ohne jede gesetzliche Grundlage faktisch aufgehoben" (BAG, 15.01.2013 - 9 AZR 448/11).

5.12 Leistungsentgelt

§ 16 Abs. 1 Satz 1 des Leistungs-TV Bund sah vor: *"Im Jahr 2007 erhalten alle Beschäftigten mit dem Tabellenentgelt des Monats Juli 2007 ein Leistungsentgelt in Höhe von 6 v. H. des ihnen für den Monat März 2007 jeweils gezahlten Tabellenentgelts."* Wer als Altersteilzeitarbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt in der **Arbeitsphase** seines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses war, hatte nur Anspruch auf Zahlung von sechs Prozent seines um die Hälfte gekürzten und tatsächlich gezahlten Tabellenentgelts für den Monat März 2007. Parallel dazu sparte er die andere Hälfte des pauschalen Leistungsentgelts für die **Freistellungsphase** mit der Folge an, dass diese Hälfte zeitversetzt ausbezahlt war (BAG, 19.01.2010 - 9 AZR 51/09).

5.13 Ortszuschlag

Familienbezogene Bestandteile des Ortszuschlags werden nicht entsprechend der Verringerung seiner Arbeitszeit gekürzt, wenn ein Angestellter des öffentlichen Dienstes, dessen Ehepartner ebenfalls im "öD" ist, als **familienbezogene Bestandteile** den halben Ehegattenanteil und die ungekürzten kinderbezogenen Teile des Ortszuschlags erhält. Die anzusetzende Bruttovergütung ist in diesem Fall um den **Aufstockungsbetrag** nach § 5 Abs. 1 TV ATZ soweit zu erhöhen, dass der Angestellte 83 % des Nettobetrags seines bisherigen Arbeitsentgelts bekommt (§ 5 Abs. 2 Unterabs. 1 S. 1 TV ATZ). Die familienbezogenen Bestandteile des Ortszuschlags sind nicht neben dem Aufstockungsbetrag zu zahlen (BAG, 16.08.2005 - 9 AZR 580/04).

5.14 Sonderzuwendung

Stellt ein Tarifvertrag darauf ab, dass sich die Höhe der Sonderzahlung zu Weihnachten bei nicht vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern nach dem Umfang der am 01.12. des Jahres vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit bestimmt, heißt das: Teilzeitmitarbeiter haben einen anteiligen Anspruch auf die Sonderzahlung, der sich nach dem Verhältnis ihrer individuellen Teilzeitarbeit an der Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten bemisst. Vereinbaren die Parteien des Arbeitsvertrags wenige Tage nach dem 01.12. die Umwandlung ihres bisherigen Vollzeitarbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis nach dem Blockmodell, hat der Arbeitnehmer nur noch Anspruch auf die anteilige - hier: halbe - Sonderzuwendung - und das sogar dann, wenn er seine Arbeitsleistung bis dahin in vollem Umfang erbracht hat (BAG, 14.11.2012 - 10 AZR 903/11).

5.15 Steuerklasse - 1

Der Arbeitgeber muss die Lohnsteuer seiner Arbeitnehmer nach Maßgabe der **Merkmale auf der Steuerkarte** vom Arbeitsentgelt einbehalten und abführen. Bei der Altersteilzeitarbeit hängt der Aufstockungsbetrag mit davon ab, welcher Nettolohn dem Arbeitnehmer zufließt. Der Arbeitgeber kann diesen Nettolohn durch seine Steuerklasse beeinflussen. Wechselt der Altersteilzeitarbeitnehmer von der **Kombination IV/IV in die III/V**, muss der Arbeitgeber dies hinnehmen, wenn der Wechsel sachlich gerechtfertigt ist (BAG, 09.09.2003 - 9 AZR 554/02 und 9 AZR 605/02 - mit dem Hinweis, dass rechtsmissbräuchliche Wechsel der Steuerklasse vom Arbeitgeber nicht beachtet werden müssen).

5.16 Steuerklasse - 2

Hat ein Arbeitnehmer einen tariflichen Anspruch auf ein **Überbrückungsgeld**, dessen Höhe sich am früheren Nettoentgelt orientiert, bemisst sich das Nettoentgelt grundsätzlich nach den steuerlichen Merkmalen, die auf der Lohnsteuerkarte eingetragen sind. Wechselt der Arbeitnehmer in eine höhere Lohnsteuerklasse mit höherer Lohnsteuerschuld, kann der Arbeitgeber den **Mehrbetrag** auf den Arbeitnehmer abwälzen. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, seinen Mitarbeiter von allen steuerlichen Belastungen freizustellen (BAG 15.11.2005 - 9 AZR 530/04 - mit Hinweisen zum Vertrauensschutz).

5.17 Steuerklasse - 3

Wenn der Arbeitgeber nettolohnbezogene Leistungen schuldet, hat er ihrer Berechnung - falls keine besonderen Bemessungsbestimmungen getroffen sind - grundsätzlich die auf der Lohnsteuerkarte eingetragenen Lohnsteuermerkmale zugrunde zu legen. Belastet ihn die Änderung der Lohnsteuerklassen, kann er dem Klassenwechsel unter Umständen den Einwand des Rechtsmissbrauchs entgegensetzen. Dabei ist die Wahl der Kombination IV/IV allerdings selbst dann nicht als Missbrauch anzusehen, wenn das Bruttogehalt des einen Ehepartners deutlich höher liegt als das des anderen (BAG, 13.06.2006 - 9 AZR 423/05).

5.18 Vergütungsanspruch

Haben die Vertragspartner das Blockmodell gewählt, hat der Arbeitnehmer während seiner Freistellungsphase Anspruch auf "die durch seine Vorarbeit in der Arbeitsphase erworbenen Entgeltansprüche". Der Arbeitnehmer tritt während der Arbeitsphase mit voller Arbeitsleistung in Vorlage und erarbeitet sich dadurch für die Freistellungsphase Entgelt- und Freizeitansprüche. "Das in der Arbeitsphase verdiente Entgelt wird nicht vollständig im jeweiligen Arbeitsmonat ausgezahlt, sondern teilweise zeitversetzt in der Freistellungsphase. Das während der Freistellungsphase ausgezahlte Entgelt ist daher Gegenleistung für die bereits während der Arbeitsphase geleistete, über die verringerte Arbeitszeit hinausgehende Arbeit" (BAG, 20.03.2012 - 9 AZR 489/10 - mit dem Ergebnis, dass der Arbeitgeber einen in der Arbeitsphase erworbenen Anspruch auf einen Ortszuschlag auch dann in der Freistellungsphase erfüllen muss, wenn die aktuellen Voraussetzungen für den Ortszuschlag gar nicht mehr erfüllt sind).

5.19 Zusatzbeiträge

Sieht eine Gesamtbetriebsvereinbarung vor, "Der Arbeitgeber entrichtet zusätzlich Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung, die auf die Differenz zwischen dem Beitrag für 90 % der Bruttovollzeitvergütung und der Altersteilzeitvergütung entfallen, höchstens jedoch bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung", dann haben die Betriebspartner damit den Inhalt einer gesetzlichen Regelung - § 4 Abs. 1 Nr. 2 AltTZG - zumindest teilweise übernommen. Insoweit ist bei der Auslegung der Betriebsvereinbarung regelmäßig davon auszugehen, dass die Betriebspartner das Verständnis der gesetzlichen Regelung "auch zum Inhalt der betrieblichen Regelung machen wollen, soweit sich aus der Betriebsvereinbarung nichts Gegenteiliges ergibt" (BAG, 27.07.2010 - 1 AZR 67/09).