



Kreisverband  
Nürnberg e.V.

## **Betriebsvereinbarung zur Altersteilzeit nach Ziffer 4.3. des Interessenausgleichs vom 15.05.2013**

In Einrichtungen des AWO Kreisverband Nürnberg e.V.

*Die weibliche Form ist der männlichen Form in dieser Betriebsvereinbarung gleichgestellt. Lediglich aus Gründen der Vereinfachung wurde die männliche Form gewählt.*

### **§ 1 Präambel**

Im Interessenausgleich vom 15.05.2013 wurde zwischen den Betriebsparteien der Abschluss von Altersteilzeitverträgen unter bestimmten Umständen vereinbart. Diese Betriebsvereinbarung bildet die vereinbarten Rahmenbedingungen der Altersteilzeitregelungen ab.

### **§ 2 Grundlage nach Ziffer 4.3. des Interessenausgleichs**

(1) Die AWO wird, soweit dies betrieblich möglich ist, Beschäftigten, die von der Betriebsänderung betroffen sind oder Beschäftigten, deren Arbeitsplätze durch Mitarbeiter, die von der Betriebsänderung betroffen sind, besetzt werden können, auf der Grundlage der bisherigen betrieblichen Regelung den Abschluss von Altersteilzeitverträgen anbieten. Voraussetzung ist, dass die Altersteilzeit vor dem 28.02.2014 beginnt und der Altersteilzeitvertrag spätestens am 31.01.2014 abgeschlossen wird.

(2) Beschäftigte aus den Bereichen der Hauswirtschaft in den Heimen (Küche und Wäscherei) werden in die Regelungen dieser Betriebsvereinbarung einbezogen. Die zeitlichen Voraussetzungen der Antragsstellung werden zu einem späteren Zeitpunkt zwischen den Betriebsparteien schriftlich niedergelegt.

### **§ 3 Voraussetzungen der Altersteilzeit**

(1) Der Arbeitgeber kann mit Arbeitnehmern, die das 55. Lebensjahr und eine Beschäftigungszeit von fünf Jahren vollendet haben, vor dem erstmals möglichen Bezug einer ungeminderten Altersrente in der gesetzlichen Rentenversicherung die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes (ATZG) vereinbaren. Den Altersrenten der GRV stehen Leistungen einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens gleich, wenn der Arbeitnehmer von der Versicherungspflicht befreit ist, sowie Knappschaftsausgleichsleistungen und ähnliche Leistungen öffentlich-rechtlicher Art.

Der Arbeitgeber kann die Vereinbarung eines Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses ablehnen, soweit dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

(2) Weitere Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit an mindestens 1080 Kalendertagen eine versicherungspflichtige Beschäftigung im Sinne des SGB III ausgeübt hat und der Arbeitnehmer auch nach der Halbierung seiner Arbeitszeit versicherungspflichtig im Sinne des SGB III bleibt.



Die Vereinbarung eines Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses ist ausgeschlossen, wenn beim beabsichtigten Beginn der Arbeitnehmer befristete Rente wegen voller Erwerbsminderung erhält. Die Vereinbarung entfällt rückwirkend, wenn dem Arbeitnehmer rückwirkend auf den Beginn des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses eine befristete Rente wegen voller Erwerbsminderung zuerkannt wird.

Liegen vor Beginn der Altersteilzeit Umstände vor, die auf eine Erwerbsminderung hindeuten, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, unverzüglich einen Antrag auf Rente wegen Erwerbsminderung zu stellen und damit zusammenhängende Mitwirkungspflichten zu erfüllen. Solange über einen Antrag des Arbeitnehmers auf Rente wegen Erwerbsminderung nicht entschieden ist, erhält der Arbeitnehmer die Vergütung einschließlich Aufstockungsleistungen unter dem Vorbehalt der Rückforderung für die Zeit der Zuerkennung der Rente.

#### **§ 4 Vereinbarungen zur Altersteilzeit**

(1) Das Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis darf die Dauer von zehn Jahren nicht überschreiten und soll die Dauer von zwei Jahren nicht unterschreiten. Es muss vor dem 28.02.2014 beginnen.

(2) Die während der Gesamtdauer des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses geschuldete Arbeitszeit muss durchschnittlich die Hälfte der bisherigen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im Sinne des § 6 Abs. 2 ATZG betragen. Sie kann so verteilt werden, dass sie

a) in der ersten Hälfte des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses geleistet und der Arbeitnehmer anschließend von der Arbeit unter Fortzahlung der Bezüge nach Maßgabe der folgenden Regelungen freigestellt wird (**Blockmodell**). Das Blockmodell ist nur für Arbeitnehmer möglich, die das 60. Lebensjahr vollendet haben.

b) durchgehend geleistet wird (**Teilzeitmodell**). Das Teilzeitmodell ist für alle betroffenen Arbeitnehmer möglich, die das 55. Lebensjahr vollendet haben.

Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber verlangen, dass sein Wunsch nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung erörtert wird. Die in der Arbeitsphase über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden gelten bei Vorliegen der übrigen tariflichen Voraussetzungen als Überstunden.

#### **§ 5 Höhe der Bezüge**

(1) Der Arbeitnehmer erhält als Bezüge die sich für entsprechende Teilzeitkräfte mit der reduzierten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bei Anwendung der tariflichen Vorschriften ergebenden Beträge mit der Maßgabe, dass die Bezüge-Bestandteile, die üblicherweise in die Berechnung des Aufschlages zur Urlaubsvergütung einfließen, entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit berücksichtigt werden.

(2) Der Arbeitnehmer ist damit einverstanden, dass der sich aus der Zuwendung ergebende Gesamtbetrag jeweils monatlich in einer Höhe von 1/12 ausgezahlt wird.

#### **§ 6 Aufstockungsleistungen und Abfindung**

(1) Die dem Arbeitnehmer zustehenden Bezüge werden um 20 v.H. dieser Bezüge aufgestockt (Aufstockungsbetrag). Bei der Berechnung des Aufstockungsbetrages bleiben steuerfreie Bezüge-



Bestandteile, Vergütungen für Mehrarbeits- und Überstunden, unberücksichtigt. Diese werden, soweit sie nicht unter Abs. 2 Unterabsatz 2 fallen, neben dem Aufstockungsbetrag gezahlt.

(2) Der Aufstockungsbetrag muss so hoch sein, dass der Arbeitnehmer 83 v.H. des Nettobetrages ihres bisherigen Arbeitsentgeltes erhält (Mindestnettobetrag). Als bisheriges Arbeitsentgelt ist anzusetzen das gesamte, dem Grunde nach beitragspflichtige Arbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne Reduzierung seiner Arbeitszeit im Rahmen seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit erzielt hätte.

(3) Für die Berechnung des Mindestnettobetrages ist die Rechtsverordnung nach § 15 ATZG zugrunde zu legen. Sofern das bei der bisherigen Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung übersteigen würde, sind für die Berechnung des Mindestnettobetrages diejenigen gesetzlichen Abzüge anzusetzen, die bei Arbeitnehmern gewöhnlich anfallen.

(4) Neben den vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen für die nach § 5 zustehenden Bezüge entrichtet der Arbeitgeber gem. § 3 Abs. 1 Nr. 1b) des ATZG zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung für den Unterschiedsbetrag zwischen den nach § 5 zustehenden Bezügen einerseits und 90 v.H. des bisherigen Arbeitsentgeltes, höchstens aber der Beitragsbemessungsgrenze, andererseits.

(5) Der Arbeitgeber verpflichtet sich, bei Vorliegen eines bestehenden Vertrages der betrieblichen Altersvorsorge, die Arbeitgeberbeiträge in der Höhe weiterzuzahlen, die bestanden hätten, wenn die bisherige Arbeitszeit vor Beginn der Altersteilzeit weiter gelten würde. Ist der Arbeitnehmer aufgrund seines neuen Einkommens in der Altersteilzeit nicht in der Lage, die ursprünglichen und höheren Arbeitnehmerbeiträge zu zahlen, übernimmt der Arbeitgeber den Differenzbetrag zwischen ursprünglichem Beitrag und fiktivem neuen Beitrag.

(6) Ist der Arbeitnehmer von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit, erhöht sich der Zuschuss des Arbeitgebers zu einer anderen Zukunftssicherung um den Betrag, den der Arbeitgeber bei Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung zu entrichten hätte.

(7) Arbeitnehmer, die nach Inanspruchnahme der Altersteilzeit eine Rentenkürzung wegen einer vorzeitigen Inanspruchnahme der gesetzlichen Rente zu erwarten haben, erhalten für je 0,3 v.H. Rentenminderung eine Abfindung in Höhe von 5.v.H. der Vergütung bzw. des Monatstabellenlohns und der in Monatsbeiträgen festgelegten Zulagen, die dem Arbeitnehmer im letzten Monat vor dem Ende der des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses zugestanden hätte, wenn er mit seiner bisherigen regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt gewesen wäre. Die Abfindung wird zum Ende des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses gezahlt und ist ein Ausgleich für den vorzeitigen Verlust des Arbeitsplatzes. Eventuelle Steuern und Sozialabgaben trägt der Arbeitnehmer.

### **§ 7 Nebentätigkeit**

Der Arbeitnehmer darf während des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses keine Beschäftigung oder selbständigen Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten, es sei denn, diese Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten sind bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses ständig ausgeübt worden. Bestehende tarifliche Regelungen über Nebentätigkeiten bleiben unberührt.



### **§ 8 Urlaub**

Für die Zeit der Freistellung besteht kein Urlaubsanspruch. Im Kalenderjahr des Überganges von der Beschäftigung zur Freistellung hat der Arbeitnehmer für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs.

### **§ 9 Erlöschen oder Ruhen der Ansprüche**

(1) Der Anspruch auf Leistungen aus dieser Betriebsvereinbarung in Verbindung mit dem Interessenausgleich vom 15.05.2013 erlischt im Rahmen der Ausschlussfristen des TV AWO Bayern mit dem Zeitpunkt der Beendigung des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses, mit Ausnahme der Leistungen, die für die ordnungsgemäße Erfüllung der Leistungen erforderlich sind.

Nachfolgende Vereinbarungen zur Altersteilzeit, die nicht spätestens am 31.01.2014 getroffen wurden, haben keine Gültigkeit mehr. In Absprache mit dem Arbeitgeber kann auf schriftlichen Antrag des Arbeitnehmers Fristverlängerung zur Inanspruchnahme der Altersteilzeit gewährt werden.

### **§ 10 Verpflichtungen des Arbeitnehmers und Arbeitgebers**

(1) Der Arbeitnehmer hat so frühzeitig wie möglich den Abschluss eines Altersteilzeitvertrages beim Arbeitgeber schriftlich zu beantragen. Eine Vereinbarung soll nur zum Beginn eines Kalendermonats getroffen werden.

(2) Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber rechtzeitig vor Erstellung der Vertragsunterlagen, vor dem gewünschten Beginn der Altersteilzeit den Zeitpunkt des erstmals möglichen Bezuges einer ungeminderten Altersrente in der gesetzlichen Rentenversicherung durch Vorlage geeigneter Unterlagen nachzuweisen.

(3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen, rechtzeitig einen Antrag auf eine ungeminderte Altersrente der gesetzlichen Rentenversicherung oder auf eine Rente wegen voller Erwerbsminderung, die zur Unterbrechung oder zum Erlöschen des Altersteilzeitverhältnisses führt, zu stellen und den Arbeitgeber unverzüglich zu unterrichten.

(4) Der Arbeitnehmer in Altersteilzeitarbeit hat Änderungen der ihn betreffenden Verhältnisse, die den Vergütungsanspruch oder den Anspruch auf Aufstockungszahlungen berühren können, dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Hat der Arbeitnehmer aufgrund der unterlassenen oder verspäteten Mitteilung ganz oder teilweise nicht zustehende Leistungen erhalten, sind diese zurück zu zahlen. Tarifliche oder vertragliche Ausschlussfristen beginnen in diesem Fall erst mit Kenntnis des Arbeitgebers von den geänderten Umständen zu laufen. Der Arbeitnehmer kann sich in diesem Fall nicht auf den Verbrauch zu Unrecht erhaltener Leistungen berufen.

(5) Haben unrichtige Auskünfte Dritter zu Leistungen des Arbeitgebers geführt, auf die nach dieser Betriebsvereinbarung in Verbindung mit dem Interessenausgleich vom 15.05.2013 kein Anspruch bestand, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die ihm ggf. gegen den Dritten zustehenden Ansprüche an den Arbeitgeber bis zur Höhe der zu Unrecht von diesem erbrachten Leistungen abzutreten.

(6) Der Arbeitgeber kann das Altersteilzeit-Entgelt zurückbehalten, solange der Arbeitnehmer seinen Mitteilungspflichten nach dieser Betriebsvereinbarung in Verbindung mit dem Interessenausgleich vom 15.05.2013 schuldhaft nicht erfüllt. Dasselbe gilt mit einer Ankündigungsfrist von drei Monaten, wenn und solange die begründete Vermutung besteht, dass der Arbeitnehmer Altersruhegeld oder andere dem Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis entgegenstehende Versorgungsleistung in Anspruch nehmen kann oder wenn der Arbeitnehmer die dafür notwendigen Anträge nicht stellt oder seinen damit zusammenhängenden Mitwirkungspflichten nicht nachkommt.



### § 11 Ende des Arbeitsverhältnisses

(1) Das Arbeitsverhältnis endet zu dem in der Altersteilzeit-Vereinbarung festgelegten Zeitpunkt.

(2) Das Arbeitsverhältnis endet unbeschadet sonstiger tariflicher oder vertraglicher Beendigungstatbestände auch ohne Kündigung mit Beginn des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer eine Rente wegen voller Erwerbsminderung in der gesetzlichen Rentenversicherung beanspruchen kann oder Rente wegen voller Erwerbsminderung erhält, spätestens jedoch mit Erreichen der Regelaltersgrenze zum Bezug der gesetzlichen Rente. Im Übrigen bleibt das Recht zur Kündigung nach Maßgabe des Arbeitsvertrages und der einschlägigen tariflichen, gesetzlichen und betrieblichen Regelungen unberührt.

(3) Endet bei einem Arbeitnehmer das Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis (im Teilzeitmodell) vorzeitig, hat er Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den tatsächlich erhaltenen Bezügen nebst Aufstockungsleistungen und den Bezügen für den Zeitraum seiner tatsächlichen Beschäftigung, die er ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte.

### § 12 Vorzeitige Beendigung der Altersteilzeit im Blockmodell

Der Arbeitnehmer erhält bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Blockmodell die Differenz zwischen der erhaltenen Vergütung zuzüglich Aufstockungsleistungen und dem Entgelt ohne Aufstockung für den Zeitraum seiner tatsächlichen Arbeitsleistung, die er ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte. Bei Tod des Arbeitnehmers steht dieser Anspruch seinen Erben zu.

### § 13 Anpassungsverpflichtung

Bei zukünftigen gesetzlichen Änderungen des Altersteilzeitrechtes verpflichten sich die Betriebsparteien zur umgehenden Anpassung dieser Betriebsvereinbarung an die gesetzlichen Änderungen.

### § 14 Inkrafttreten und Laufzeit

Diese Betriebsvereinbarung tritt in Verbindung mit dem Interessenausgleich vom 15.05.2013 gleichzeitig mit diesem in Kraft.

Alle vor dem 15.05.2013 abgeschlossenen Vereinbarungen zur Altersteilzeit bleiben von dieser Betriebsvereinbarung unberührt.

Die Wirkung der Betriebsvereinbarung endet mit dem Auslaufen des letzten, am 31.01.2014 abgeschlossenen Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses. Unabhängig davon gelten die Ausschlussfristen des TV AWO Bayern.

Nürnberg, den 11.12.2013

Dr. Jörg Fingerle-Beckensträter  
Geschäftsführer

Beate Heinert  
Betriebsratsvorsitzende