**Altersteilzeitarbeitsvertrag nach dem Altersteilzeitgesetz**

Zwischen

der Firma ..................................................................................................................................................

Anschrift: ……………………………………………………………………………………………...……………

*- nachfolgend Arbeitgeber genannt -*

und

Frau/Herrn ................................................................................................................................................

Anschrift: ……………………………………………………………………………………………...……………

*- nachfolgend Arbeitnehmer genannt -*

wird folgender Altersteilzeitarbeitsvertrag geschlossen:

**§ 1 Beginn der Altersteilzeit**

(1) Der zwischen den Parteien bestehende Arbeitsvertrag vom ……………………………. wird unter Abänderung und Ergänzung nach Maßgabe der folgenden Arbeitsbedingungen als Altersteilzeitarbeitsverhältnis weitergeführt.

(2) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis beginnt frühestens mit dem 55. Lebensjahr.

**§ 2 Tätigkeit**

Der Arbeitnehmer übt seine bisherige Tätigkeit im Rahmen der begrenzten Arbeitszeit weiter aus.

**§ 3 Arbeitszeit**

*Alternative 1 (Grundmodell):*

(1) Die Arbeitszeit beträgt ab dem Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit, also regelmäßig …………… Stunden pro Woche.

(2) Die Arbeitszeit wird während des gesamten Zeitraums der Altersteilzeit gleichmäßig im Umfang der reduzierten Wochenarbeitszeit wie folgt verteilt:

………………………………………………………………………………………….……………………………………………………………………………………………………………………………………

(3) Der Arbeitnehmer ist im Bedarfsfall verpflichtet, Mehrarbeit und Überstunden in gesetzlich zulässigem Umfang zu leisten. Diese werden entsprechend in Freizeit ausgeglichen. Der Umfang der Mehrarbeit und Überstunden wird dabei den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV nicht überschreiten.

(4) Der Arbeitgeber kann mit einer Ankündigungsfrist von zwei Wochen zum Monatsende Kurzarbeit anordnen, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen gemäß §§ 95 ff. SGB III für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind. Kurzarbeit kann für eine Dauer von längstens zwölf Monaten angeordnet werden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann durch Rechtsverordnung die Bezugsdauer bis auf 24 Monate verlängern. In diesem Fall ist der Arbeitgeber berechtigt, die Kurzarbeit entsprechend länger anzuordnen. Der Arbeitgeber kann die Kurzarbeit jederzeit vorzeitig aufheben. Für die Dauer der Kurzarbeit verringert sich je nach Umfang der angeordneten Kurzarbeit die Vergütung im Verhältnis zu der verkürzten Arbeitszeit.

*Alternative 2 (Blockmodell):*

(1) Der Arbeitnehmer erbringt vom …………………….. bis …………………….. die volle bisherige Arbeitszeit (maximal 1½ Jahre oder bei Regelung in einem Tarifvertrag, aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung oder in einer Regelung der Kirchen und der öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften maximal drei Jahre) und wird anschließend vom …………………….. bis …………………….. von der Arbeitsleistung freigestellt.

(2) Der Arbeitnehmer ist im Bedarfsfall verpflichtet, Mehrarbeit und Überstunden in gesetzlich zulässigem Umfang zu leisten. Diese werden entsprechend in Freizeit ausgeglichen. Der Umfang der Mehrarbeit und Überstunden wird dabei den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV nicht überschreiten.

(3) Der Arbeitgeber kann mit einer Ankündigungsfrist von zwei Wochen zum Monatsende Kurzarbeit anordnen, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen gemäß §§ 95 ff. SGB III für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind. Kurzarbeit kann für eine Dauer von längstens zwölf Monaten angeordnet werden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann durch Rechtsverordnung die Bezugsdauer bis auf 24 Monate verlängern. In diesem Fall ist der Arbeitgeber berechtigt, die Kurzarbeit entsprechend länger anzuordnen. Der Arbeitgeber kann die Kurzarbeit jederzeit vorzeitig aufheben. Für die Dauer der Kurzarbeit verringert sich je nach Umfang der angeordneten Kurzarbeit die Vergütung im Verhältnis zu der verkürzten Arbeitszeit.

**§ 4 Vergütung**

(1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch eine Vergütung entsprechend der reduzierten Arbeitszeit, also in Höhe der Hälfte des bisherigen Bruttomonatsentgelts.

(2) Unter Berücksichtigung der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit errechnet sich zurzeit eine monatliche Vergütung von ………………………. € brutto.

*Nur bei Blockmodell:*

(3) Das Arbeitsentgelt wird unabhängig von der Verteilung der Arbeitszeit fortlaufend und auch in den Zeiten gezahlt, in denen der Arbeitsnehmer vollständig mit der Arbeit aussetzt.

**§ 5 Altersteilzeitleistungen**

(1) Der Arbeitnehmer erhält zusätzlich zu der nach § 4 dieses Vertrages vereinbarten Vergütung eine Aufstockungszahlung in Höhe von mindestens 20 % des Regelarbeitsentgelts i. S. v. § 6 ATG. Diese Aufstockungszahlung beträgt zurzeit …………………… EUR und wird jeweils monatlich gemeinsam mit dem Regelarbeitsentgelt nach § 4 dieses Vertrages gezahlt.

(2) Der Arbeitgeber entrichtet für den Arbeitnehmer zusätzlich Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1 b ATG.

(3) Der Anspruch auf Altersteilzeitleistungen erlischt in den in § 5 Abs. 1 ATG aufgezählten Fällen.

**§ 6 Krankheit**

(1) Im Falle krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit leistet der Arbeitgeber Entgeltfortzahlung nach den gesetzlichen oder diesen vorgehenden Bestimmungen. Kein Anspruch besteht, wenn die Krankheit in eine arbeitsfreie Phase fällt, weil der Arbeitnehmer Altersteilzeitentgelt erhält.

(2) Sofern der Arbeitnehmer nach Ablauf des Entgeltfortzahlungsanspruchs bei Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung Krankengeld oder Leistungen der Berufsgenossenschaft bezieht, tritt er seine diesbezüglich bestehenden Ansprüche gegen die Bundesagentur für Arbeit auf Gewährung von Zuschussleistungen nach dem Altersteilzeitgesetz an den Arbeitgeber ab. Der Arbeitgeber erbringt im Gegenzug diese Zuschussleistungen im Umfang ihrer Abtretung anstelle der Bundesagentur für Arbeit.

**§ 7 Ruhen und Erlöschen des Anspruchs**

(1) Der Anspruch auf Altersteilzeitleistungen ruht während der Zeit, in der der Arbeitnehmer neben seiner Altersteilzeit Beschäftigungen oder selbstständige Tätigkeiten ausübt, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten oder auf Grund solcher Beschäftigungen eine Lohnersatzleistung erhält. Beschäftigungen oder selbstständige Tätigkeiten bleiben unberücksichtigt, soweit der altersteilzeitarbeitende Arbeitnehmer sie bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit ständig ausgeübt hat.

(2) Der Anspruch auf Altersteilzeitleistungen erlischt, wenn er mindestens 150 Tage geruht hat. Mehrere Ruhezeiträume werden zusammengerechnet.

(3) Im Übrigen gelten die Ruhe- und Erlöschenstatbestände des § 5 ATG.

**§ 8 Nebenbeschäftigungen**

(1) Die Aufnahme einer Nebenbeschäftigung ist dem Arbeitgeber anzuzeigen und bedarf dessen Genehmigung. Der Arbeitgeber wird die Genehmigung erteilen, sofern betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, keine Beschäftigungen oder selbstständige Tätigkeiten auszuüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV übersteigen.

(3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jeden Schaden zu ersetzen, der diesem dadurch entsteht, dass der Arbeitnehmer die Vorschriften des Altersteilzeitgesetzes verletzt.

**§ 9 Mitwirkungspflichten**

(1) Der Arbeitnehmer bestätigt, dass er im unmittelbaren Anschluss an die Altersteilzeitarbeit gemäß dieser Vereinbarung eine Rente wegen Alters beanspruchen kann und verpflichtet sich deshalb, dem Arbeitgeber vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses eine entsprechende Rentenauskunft der für ihn zuständigen Versicherungsanstalt vorzulegen.

(2) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich des Weiteren, alle erforderlichen Anträge für den Bezug von Altersrente oder ähnlichen Leistungen zum frühestmöglichen Zeitpunkt zu stellen und sämtliche Handlungen vorzunehmen, welche für den frühestmöglichen Bezug dieser Leistungen notwendig sind.

(3) Der Arbeitnehmer hat Änderungen der ihn betreffenden Verhältnisse, die für die Leistungen, insbesondere die Aufstockungsleistungen erheblich sind, dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

(4) Der Arbeitgeber hat ein Zurückbehaltungsrecht, wenn der Arbeitnehmer seinen Mitwirkungspflichten vorsätzlich oder grob fährlässig nicht nachkommt.

**§ 10 Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses**

(1) Das Altersteilzeitverhältnis und das Arbeitsverhältnis insgesamt enden, ohne dass es hierzu einer Kündigung bedarf mit Ablauf des ……………………………………, wobei die Parteien davon ausgehen, dass der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss eine Rente wegen Alters oder, wenn er von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist, eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens beziehen wird.

(2) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis endet spätestens zu dem Zeitpunkt, in dem der Arbeitnehmer erstmals einen ungeminderten Anspruch auf Rente wegen Alters gemäß vorstehendem Absatz beanspruchen kann.

(3) Das Recht zur Kündigung des Altersteilzeitarbeitsvertrages bleibt unberührt. Die Kündigungsfristen richten sich nach den gesetzlichen/tarifvertraglichen Bestimmungen.

**§ 11 Urlaub**

(1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von …….…. Arbeitstagen pro Kalenderjahr. Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer zusätzlich zu dem gesetzlichen Mindesturlaub den tariflich vorgesehenen/einen vertraglichen Erholungsurlaub von weiteren ............ Arbeitstagen pro Kalenderjahr.

(2) Bei der Gewährung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Urlaub eingebracht.

(3) Endet das Arbeitsverhältnis in der zweiten Jahreshälfte, wird der Urlaubsanspruch gezwölftelt, wobei der gesetzliche Mindesturlaub nicht unterschritten werden darf.

(4) Für den vertraglichen Urlaub gilt abweichend von dem gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch nach Ablauf des jeweiligen Kalenderjahres, für den er entsteht oder, wenn der Urlaub auf das nächste Kalenderjahr übertragen worden ist, nach Ablauf des Übertragungszeitraumes auch dann verfällt, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann.[[1]](#endnote-1)1

(5) Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts ist mit den betrieblichen Notwendigkeiten abzustimmen.

(6) Der Arbeitgeber gewährt ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von brutto ……………………. €.

(7) Während des Urlaubs ist dem Arbeitnehmer jede auf Erwerb gerichtete Tätigkeit untersagt. Nimmt er dennoch während des Urlaubs eine Erwerbstätigkeit auf, so entfällt der Anspruch auf das Urlaubsgeld. Bereits für die Urlaubszeit gezahltes Urlaubsgeld ist zurückzuzahlen.

**§ 12 Auslegung; Vertragsanpassung**

(1) Die Auslegung des Vertrages richtet sich nach der jeweiligen Fassung des Altersteilzeitgesetzes.

(2) Erbringt die Bundesagentur für Arbeit aufgrund einer Vorschrift dieses Vertrages keine Leistungen, obgleich die sonstigen Voraussetzungen des § 4 ATG erfüllt sind, so sind die Vertragspartner verpflichtet, den Vertrag so anzupassen, dass die Voraussetzungen zur Erbringung von Leistungen der Bundesagentur für Arbeit nach § 4 ATG erfüllt werden.

**§ 13 Ausschlussfristen**

(1) Alle beidseitigen Ansprüche aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis – mit Ausnahme von Ansprüchen, die aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit bzw. aus der vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung resultieren, Ansprüchen nach dem Mindestlohngesetz und andere nach staatlichem Recht zwingende Mindestarbeitsbedingungen sowie sonstigen Ansprüchen aus Gesetz, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung, auf die nicht verzichtet werden kann – müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten, nachdem der jeweilige Gläubiger Kenntnis erlangt hat oder hätte müssen, in Textform gegenüber der anderen Vertragspartei geltend gemacht werden. Ansonsten sind die Ansprüche verfallen.

(2) Lehnt die Gegenseite den Anspruch in Textform ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb eines Monats nach Geltendmachung, so verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Ablehnung oder Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

**§ 14 Formerfordernis; salvatorische Klausel**

(1) Änderungen des Vertrages durch individuelle Vertragsabreden sind formlos wirksam.

(2) Im Übrigen bedürfen Vertragsänderungen oder Ergänzungen dieses Vertrages der Schriftform. Mündliche Vereinbarungen über die Aufhebung dieses Schriftformerfordernisses sind nichtig.

(3) Die etwaige Unwirksamkeit einzelner Vertragsbestimmungen berührt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht.

**§ 15 Sonstige Vereinbarungen**

......................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................

...................................................................................................................................................................

...................................................................................................................................................................

.............................................................. ..............................................................

(Ort, Datum) (Ort, Datum)

.............................................................. ..............................................................

(Arbeitgeber) (Arbeitnehmer)

1. 1 Der Mindesturlaub gem. § 3 Abs. 1 BUrlG beträgt bei einer

6-Tage-Woche: 24 Arbeitstage

5-Tage-Woche: 20 Arbeitstage

4-Tage-Woche: 16 Arbeitstage

3-Tage-Woche: 12 Arbeitstage

2-Tage-Woche: 8 Arbeitstage

1-Tage-Woche: 4 Arbeitstage

(Jugendliche und schwerbehinderte Menschen haben nach dem Jugendschutzgesetz bzw. dem Sozialgesetzbuch X einen höheren Mindesturlaubsanspruch.)

Es empfiehlt sich, zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und einem etwaig gewährten zusätzlichen Urlaub zu unterscheiden, um zu erreichen, dass zumindest der vertragliche Urlaubsanspruch verfällt, wenn dieser im Übertragungszeitraum wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann (vgl. BAG NZA 2009, 538). [↑](#endnote-ref-1)