



Erläuterungen zum Tarifvertrag „Bruttoaufstockungsmodell“

Am 26. Juli 2004 wurde zwischen Gesamtmetall und IG Metall ein Verhandlungsergebnis zu einem neuen Tarifvertrag zur Altersteilzeit für die Metall- und Elektroindustrie erzielt. Im Folgenden sollen die wichtigsten gesetzlichen Veränderungen bei der Altersteilzeit, die Regelungen des neuen Tarifvertrages sowie sein Verhältnis zu den bereits bestehenden Tarifverträgen zur Altersteilzeit und zur Beschäftigungsbrücke betrachtet werden.

1. Fragen und Antworten zum TV Bruttoaufstockung

Warum ein neuer Tarifvertrag?

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen bei der Altersteilzeit haben sich zum 1. Juli 2004 verändert. Die Bedingungen für Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz (ATG) wurden teilweise verschlechtert. Auf Grund der für diesen Fall im TV Altersteilzeit vereinbarten Verhandlungsverpflichtung verlangten die Arbeitgeber hier Veränderungen.

Gleichzeitig verschiebt sich das Renteneintrittsalter nach Altersteilzeit von 60 stufenweise auf 63 Jahre. Dies tangiert die Ausgestaltung der Altersteilzeit im tariflichen Blockmodell, sogenannte Kurzläufer-Modelle werden mittelfristig nicht mehr möglich sein. Somit ergab sich auch diesbezüglich Handlungsbedarf.

Für wen gilt der neue Tarifvertrag?

Der TV Bruttoaufstockung tritt neben die bestehenden Tarifverträge zur Altersteilzeit und Beschäftigungsbrücke. Diese behalten ihre Gültigkeit und können weiter angewandt werden. Die Vorschriften des neuen Tarifvertrages, die sich im wesentlichen auf die Berechnung des Aufstockungsbetrages und die Ausgestaltung des Anspruchs auf Altersteilzeit beziehen, kommen erst und nur dann zur Anwendung, wenn dies durch freiwillige Betriebsvereinbarung vereinbart wird.

Muss der neue Tarifvertrag zwingend angewandt werden?

Nein, die Betriebsparteien haben über die Einführung zu beraten und zu entscheiden. Die Einführung des Bruttoaufstockungsmodells erfolgt durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung. Gibt es keine Einigung, gelten allein die bestehenden Tarifverträge zur Altersteilzeit und Beschäftigungsbrücke. Vor einer Vereinbarung des neuen Bruttoaufstockungsmodells, sind die betrieblichen Gegebenheiten und die Auswirkungen des neuen Modells sorgfältig zu prüfen!

Wann empfiehlt es sich, die Anwendung des neuen Tarifvertrages zu vereinbaren?

Die Anspruchsregelung des TV Bruttoaufstockung kommt ohne ein „Drehkreuz“, also die Verpflichtung zum Eintritt in die Freistellungsphase mit Vollendung des 60. Lebensjahres aus. Im Hinblick auf die Erhöhung des Renteneintrittsalters gibt es somit, je nach der Alterstruktur im Betrieb, mehr Flexibilität bei der Ausgestaltung der Altersteilzeit.

Auf der anderen Seite kann die finanzielle Ausgestaltung im TV Bruttoaufstockung etwas schlechter sein als im bestehenden TV Altersteilzeit. So werden Urlaubsgeld, betriebliche Sonderzahlung und Tarifierhöhungen in der Freistellungsphase durch eine Pauschale von 6 Prozentpunkten auf den Aufstockungsbetrag ersetzt. Dieser wird steuer- und sozialversicherungsfrei ausbezahlt, wodurch sich je nach Einzelfall unterschiedliche Effekte ergeben können.

Was ist bei einer Anwendung des neuen Tarifvertrages mit den TV Altersteilzeit und Beschäftigungsbrücke?

Der TV Bruttoaufstockung trifft nur Regelungen zur Berechnung des Aufstockungsbetrages, zu den zusätzlichen Rentenbeiträgen und zur Ausgestaltung des Anspruchs auf Altersteilzeit. Sofern der neue Tarifvertrag keine Regelung trifft, gelten die bisherigen Tarifverträge weiter.

2. Gesetzliche Änderungen ab 1. Juli 2004

Altersteilzeitgesetz

Mit Wirkung zum 1. Juli 2004 wurden im Rahmen des Dritten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt („Hartz III“) Bestimmungen des Altersteilzeitgesetzes (ATG) geändert.

Der Gesetzgeber beabsichtigt damit die Abrechnung der Förderleistungen für die Neubesetzung freigewordener Arbeitsplätze zu vereinfachen. Die wichtigsten Änderungen:

- Als neue Berechnungsgrundlage für die Aufstockung wurde der Begriff des Regelarbeitsentgelts eingeführt. Dabei handelt es sich um das auf einen Monat entfallende vom Arbeitgeber regelmäßig zu zahlende sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt, soweit es die Beitragesbemessungsgrenze des SGB III (2004: 5.150,- € alte Bundesländer/ 4.350,- € neue Bundesländer) nicht überschreitet.
- Im Unterschied zur alten Rechtslage sind Entgeltbestandteile, die nicht laufend gezahlt werden, wie Einmalzahlungen (Urlaubsgeld/betriebliche Sonderzahlung) sowie Mehrarbeit für die Aufstockung in Zukunft nicht mehr berücksichtigungsfähig. Der Arbeitgeber erhält hierfür keine Erstattungsleistungen der Bundesagentur. Bei variablen Entgeltbestandteilen wird das Regelarbeitsentgelt gegebenenfalls jeden Monat neu festgesetzt.

- Die gesetzliche Aufstockung beträgt 20 % des Regelarbeitsentgelts, die bisherige Mindestaufstockung auf 70 % des pauschalierten Vollzeitnettos entfällt.
- Auch die zusätzlichen Rentenbeiträge (Rentenaufstockung) wurden systematisch an das Regelarbeitsentgelt angepasst. Nach dem ATG muss der Arbeitgeber die Rentenbeiträge um 80 % des Regelarbeitsentgelts aufstocken.
- Die Erstattungsleistungen der Bundesagentur werden zu Beginn der Freistellungsphase einmalig festgesetzt. Dies führt dazu, dass Veränderungen beim Entgelt in der Freistellungsphase bei der Förderung unberücksichtigt bleiben (z. B. Tarifierhöhungen).
- Verbindliche Insolvenzversicherung: Wertguthaben aus Altersteilzeitarbeit sind nunmehr in „geeigneter Weise“ gegen Insolvenz zu sichern. Das ATG schließt bestimmte Sicherungsformen wie Konzernbürgschaften und Rückstellungen aus.
- Die neuen Regelungen gelten für Altersteilzeitverhältnisse, die nach dem 1. Juli 2004 begonnen werden.

Rentenversicherungsnachhaltigkeitsgesetz

Das am 16. Juni 2004 vom Bundestag verabschiedete Rentenversicherungsnachhaltigkeitsgesetz (RV-Nachhaltigkeitsgesetz) führt zu einer Anhebung der Altersgrenzen für den Renteneintritt nach Altersteilzeit in Stufen von 60 auf 63 Jahre (siehe Tabelle im Anhang).

Dies bringt für den Rechtsanspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages Schwierigkeiten mit sich. Nach dem Tarifvertrag zur Beschäftigungsbrücke beginnt die Freistellungsphase spätestens mit der Vollendung des 60. Lebensjahres („Drehkreuz 60“). Für Beschäftigte, die nach dem 31.12.1948 geboren wurden, lässt sich das Renteneintrittsalter von dann 63 Jahren nur noch in einem sechsjährigen Altersteilzeitmodell erreichen, kürzere Modelle scheiden aus. Dies führt mittelfristig zu einer Aushöhlung des Anspruchs auf Altersteilzeit.¹

Bewertung:

Die gesetzlichen Änderungen betreffen in erster Linie die Förderleistungen der Bundesagentur für Arbeit bei der Wiederbesetzung von Arbeitsplätzen. Die Förderleistungen sinken, Altersteilzeit wird für den Arbeitgeber, der wiederbesetzt, teurer. Die Leistungen der Tarifverträge zur Altersteilzeit und zur Beschäftigungsbrücke werden hiervon nicht direkt tangiert. Allerdings enthalten diese eine Anpassungsklausel, wonach die Tarifvertragsparteien in Verhandlungen eintreten, wenn sich die Bestimmungen des ATG ändern. Daher mussten Gespräche über eine Anpassung der Tarifverträge aufgenommen werden.

¹ auf die speziellen Voraussetzungen des Renteneintritts nach Altersteilzeit bei Frauen, Schwerbehinderten und langjährig Versicherten wird an dieser Stelle nicht eingegangen

Die IG Metall hat die Forderungen der Arbeitgeber nach Kostenentlastungen von Beginn an mit der Frage „Drehkreuz 60“ verknüpft und verlangt, dass diese starre Grenze für den Eintritt in die Freistellungsphase entfallen soll.

Gesamtmetall war hierzu nur im Rahmen eines optionalen Modells bereit, ein generelles Entfallen des „Drehkreuzes“ wurde abgelehnt.

Ergebnis ist der Tarifvertrag „Bruttoaufstockungsmodell“, der finanzielle Entlastungen der Arbeitgeberseite mit dem Wegfall des „Drehkreuzes“ verbindet.

3. Die Vorschriften des TV Bruttoaufstockung im Einzelnen

§ 1 Geltungsbereich

Es handelt sich bei TV Bruttoaufstockung um einen bundeseinheitlichen Tarifvertrag.

Wegen der zum Teil unterschiedlichen Definitionen des persönlichen Geltungsbereiches in den regionalen Tarifverträgen zur Altersteilzeit und Beschäftigungsbrücke wurde auf eine eigene Definition verzichtet und lediglich Bezug auf den jeweiligen Tarifvertrag genommen.

§ 2 Modelle der Altersteilzeit

Hier wird klargestellt, dass der TV Bruttoaufstockung die bisherigen TV's Altersteilzeit und Beschäftigungsbrücke nicht außer Kraft setzt, sondern neben diese tritt. Kommt er zur Anwendung, tritt er lediglich bezüglich der Regelungen zur Berechnung des Aufstockungsbetrages und der zusätzlichen Beiträge zur Rentenversicherung sowie beim Anspruch auf Altersteilzeit an die Stelle der bisherigen Tarifverträge. Sonstige tarifliche Vorschriften zur Altersteilzeit, zu denen der TV Bruttoaufstockung keine Regelung trifft, bleiben in Kraft (z. B. Antragsverfahren, Arbeitszeit, Arbeitsentgelt - zu Urlaubsgeld, Sonderzahlung und Tarifierhöhungen siehe §§ 4 und 5).

§ 3 Betriebliche Einführung des Bruttoaufstockungsmodells

Die Anwendung des TV Bruttoaufstockung kann nur nach Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung erfolgen. Gibt es zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber keine Einigung, unterbleibt die Anwendung des Tarifvertrages.

Die Betriebsvereinbarung muss einen Stichtag enthalten, mit dem die Regelungen des Tarifvertrages auf neu beginnende Altersteilzeitverhältnisse angewendet werden können. Frühester Stichtag ist der 1. Juli 2004 (siehe § 8.1).

Möglich ist nur eine betriebseinheitliche Regelung, der Arbeitgeber darf nach Einführung des TV Bruttoaufstockung keine unterschiedlichen Konditionen für Altersteilzeitarbeit anbieten.

§ 4 *Altersteilzeitentgelt/Bruttoaufstockungsbetrag*

Das monatliche Altersteilzeitentgelt bemisst sich weiterhin nach den regionalen tariflichen Regelungen. Unterschiede gibt es bei der Berechnung des Aufstockungsbetrages. Das neue ATG kennt keine Absicherung eines Mindestnettoetrages, sondern nur noch eine Aufstockung auf das Altersteilzeitbrutto.

Der Tarifvertrag sieht nunmehr eine Umstellung auf eine Bruttoaufstockung vor, wobei diese auf Grundlage des bisherigen tariflichen Aufstockungsbetrages gemäß TV Altersteilzeit erfolgt. Die Aufstockung auf mindestens 82 % des pauschalierten Vollzeitnettoentgelts wird in einen Bruttoaufstockungsprozentsatz umgerechnet.

Wegen der Nettobetrachtung ergeben sich, je nach Einkommenshöhe und Steuerklasse, bei einer Umrechnung Bruttoaufstockungsprozentsätze zwischen 25 und 50 Prozent. Die Festlegung eines einheitlichen Bruttoaufstockungsprozentsatzes - wie ursprünglich von den Arbeitgebern gefordert - ist daher nicht möglich gewesen, dies hätte zu erheblichen Verwerfungen bei der materiellen Ausgestaltung der Altersteilzeit geführt.

Stattdessen wird nun für jeden einzelnen Altersteilzeitbeschäftigten ein individueller Bruttoaufstockungsprozentsatz auf Grundlage des Nettoaufstockungsbetrages ermittelt. Basis für die Berechnung ist der erste Monat der Altersteilzeit.

Der ermittelte Bruttoaufstockungsprozentsatz wird um 6 Prozentpunkte erhöht. Dafür entfallen Sonderzahlung und Urlaubsgeld (siehe § 5). Auch finden Tarifierhöhungen während der Freistellungsphase keine Berücksichtigung mehr.

Diese Umrechnung erfolgt nach folgendem Schema:

	Beschreibung	Anmerkung
1.	Altersteilzeit-Regelentgelt (AtZ-RAE)	entspricht im Wesentlichen dem Altersteilzeit-Bruttoentgelt ² (50 % des Vollzeitentgelts)
2.	AtZ-Nettoentgelt (individuell aus 1.)	
3.	doppeltes AtZ-RAE (aus 1.)	entspricht dem Vollzeit-Bruttoentgelt
4.	AtZ-Mindestnettoentgelt 82 % (aus 3.)	erfolgt pauschaliert anhand der Mindestnettolohntabellen ³
5.	Nettoentgeltdifferenz (4. minus 2.)	
6.	Ermittlung des Bruttoaufstockungsprozentsatzes $X \% = \frac{\text{Nettoentgeltdifferenz (5.)} \times 100}{\text{AtZ-RAE}} + 6 \%$	der ermittelte Bruttoprozentsatz wird um 6 Prozentpunkte erhöht, dafür entfallen Urlaubsgeld, Sonderzahlung und Tarifierhöhungen in der Freistellungsphase
7.	Aufstockungsbetrag in EURO: Aufstockungsprozentsatz (6.) x AtZ-RAE	
8.	Ermittlung AtZ-Nettoentgelt inkl. Aufstockungsbetrag: AtZ-Nettoentgelt (2.) + Aufstockungsbetrag (7.)	

² siehe § 6 Abs.1 ATG (neu): Entgeltbestandteile, die nicht laufend gezahlt werden, sind nicht berücksichtigungsfähig

³ da bis zum 30.Juni 2004 begonnene Altersteilzeitverhältnisse noch nach dem alten ATG behandelt werden können, werden die Mindestnettolohntabellen weiter erstellt

Berechnungsbeispiel:

	Beschreibung	
1.	Altersteilzeit-Regelentgelt (AtZ-RAE)	1.058 €
2.	AtZ-Nettoentgelt, Steuerklasse III (individuell aus 1.)	837 €
3.	doppeltes AtZ-RAE (aus 1.)	2.116 €
4.	AtZ-Mindestnettoentgelt 82 % (aus 3.)	1.316 €
5.	Nettoentgeltdifferenz (4. minus 2.)	479 €
6.	Ermittlung des Bruttoaufstockungsprozentsatzes $X \% = \frac{479 \times 100}{1.058} + 6 \%$	51,27 %
7.	Aufstockungsbetrag in EURO: Aufstockungsprozentsatz (6.) x AtZ-RAE	542 €
8.	Ermittlung AtZ-Nettoentgelt inkl. Aufstockungsbetrag: AtZ-Nettoentgelt (2.) + Aufstockungsbetrag (7.)	1.379 €

Hinweis: Der gesetzliche Aufstockungsbetrag von 20 % auf das Regelarbeitsentgelt darf nicht unterschritten werden.

§ 5 Tarifliche Sonderzahlungen

Die Tarifverträge zur Altersteilzeit sehen als Sonderzahlungen während der Altersteilzeit vor:

- nach dem TV Altersteilzeit 1997 jeweils 50 % des Urlaubsgeldes und der betrieblichen Sonderzahlung in der Arbeitsphase; in der Freistellungsphase erfolgen nach dem Tarifvertrag diese Zahlungen nicht, zu beachten sind hier jedoch die sog. „Schattenrechnungen“, also der monatliche Vergleich der tariflichen und gesetzlichen Leistungen
- nach dem TV Altersteilzeit 2000 50 % der betrieblichen Sonderzahlung sowie eine weitere Sonderzahlung von 60 % eines Monatseinkommens, welches das Urlaubsgeld ersetzt; beide Zahlungen erfolgen sowohl in Arbeits- als auch in der Freistellungsphase

Diese Sonderzahlungen entfallen und werden (zusammen mit den bisherigen Tarifierhöhungen in der Freistellungsphase) durch eine pauschale Erhöhung des Bruttoaufstockungsprozentsatzes um 6 Prozentpunkte ersetzt.

§ 6 Höherversicherungsbeiträge zur Rentenversicherung

Die bisherige tarifvertragliche Regelung wird an die neue gesetzliche Systematik angepasst. Die prozentuale Aufstockung richtet sich nunmehr nicht nach dem bisherigen Vollzeitentgelt (wobei der Arbeitgeber Rentenbeiträge bis 95 % des bisherigen Vollzeitentgelts zu erbringen hatte), sondern an dem neuen Regelarbeitsentgelt, welches um 90 % aufzustocken ist. Diese unterschiedlichen Berechnungsgrundlagen führen dazu, dass die bisherigen 95 % nach neuer Systematik 90 % sind, ohne dass dies das Volumen der zusätzlichen Rentenbeiträge verringert.

Berechnungsbeispiel:

-alt-		-neu-	
Differenz zwischen 95 % vom Vollzeitbrutto und AtZ-Entgelt		90 % vom Regelarbeitsentgelt	
3.000 € Vollzeit 1.500 € AtZ-Entgelt		3.000 € Vollzeit 1.500 € Regelarbeitsentgelt	
Beitrag aus AtZ-Entgelt (RV 19,5 %)	292,50 €	90 % vom Regelarbeitsentgelt	1.350 €
Aus 95 % Vollzeitbrutto (= 2.850 €)	555,75 €		
Minus Beitrag aus AtZ-Entgelt =Aufstockungsbetrag	263,25 €	RV-Beitrag (19,5 %) hieraus =Aufstockungsbetrag	263,25 €

Hinweis:

Die Verbeitragung zusätzlicher Rentenbeiträge in der Altersteilzeit richtet sich nach § 163 Abs. 5 SGB VI. Auch dieser nimmt auf das Regelarbeitsentgelt Bezug. Das heißt, dass zusätzliche Rentenbeiträge des Arbeitgebers bei Einmalzahlungen wie zusätzlichem Urlaubsgeld und betrieblicher Sonderzahlung nicht mehr berücksichtigt werden können⁴. Kommt der hier beschriebene TV Bruttoaufstockung zur Anwendung, spielt dieses Problem keine Rolle, da die Einmalzahlungen nach § 5 entfallen. Werden dagegen weiterhin die bestehenden Tarifverträge zur Altersteilzeit angewandt, sollten die Einmalzahlungen auf das monatliche Grundentgelt umgelegt werden (Zwölfteilung). Hierdurch werden sie dem Regelarbeitsentgelt zugeordnet und können auf diese Art die zusätzlichen Rentenbeiträge erhöhen.

§ 7 Anspruch auf Altersteilzeit

Ein Rechtsanspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitverhältnisses ergab sich bislang aus dem:

- „61-Modell“ des TV Altersteilzeit: Wegen der von den Beschäftigten zu erbringenden Eigenleistungen spielt diese Anspruchsgrundlage so gut wie keine Rolle.
- TV Beschäftigungsbrücke: Regelt unmittelbar dort einen Anspruch, wo keine Betriebsvereinbarung über Altersteilzeit abgeschlossen wurde oder ist.

Der TV Beschäftigungsbrücke legt hierbei folgende „Eckpfosten“ für den Anspruch fest:

- Anspruch besteht ab dem 57. Lebensjahr
- Altersteilzeitverhältnis besteht mindestens zwei Jahre, höchstens sechs Jahre (also maximal bis 63)
- die Freistellungsphase beginnt spätestens mit Vollendung des 60. Lebensjahres („Drehkreuz 60“)
- 59- und 60-Jährige haben einen Anspruch auf zweijährige Altersteilzeit

Der TV Bruttoaufstockung legt neue Eckwerte für den Anspruch auf Altersteilzeit fest:

- der verpflichtende Eintritt in die Freistellungsphase mit Vollendung des 60. Lebensjahres („Drehkreuz 60“) entfällt
- für 57- und 58-Jährige endet die Altersteilzeit spätestens mit dem 63. Lebensjahr
- für 59- und 60-Jährige haben grundsätzlich einen Anspruch auf zweijährige Altersteilzeit. Der Anspruch erstreckt sich mindestens aber auf die Zeit, die für den frühestmöglichen Zugang zu einer Rente wegen Alters erforderlich ist, längstens bis zur Vollendung des 63. Lebensjahrs.

⁴ siehe Gemeinsames Rundschreiben des Verbandes Deutscher Rentenversicherungsträger vom 9. März 2004, Seite 41

Diese neuen Regelungen berücksichtigen die Veränderungen bei dem Renteneintrittsalter nach Altersteilzeit auf Grund des RV-Nachhaltigkeitsgesetzes. Ohne das „Drehkreuz 60“ ergibt sich eine größere Flexibilität bei der zeitlichen Ausgestaltung von Altersteilzeit.

Die Zugangsquote wurde hierfür allerdings von 5 auf 4 % abgesenkt, also auf den Stand vor dem 1. Mai 2002.

Die Absenkung der Quote betrifft nur das Bruttoaufstockungsmodell. Wird dessen Anwendung nicht zwischen den Betriebsparteien vereinbart, bleibt es bei der Zugangsquote von 5 % im TV Beschäftigungsbrücke!

Die Berechnungsregelungen bezüglich der Beschäftigtenzahl richten sich weiterhin nach dem TV Beschäftigungsbrücke.

§ 8 *Inkrafttreten und Laufzeit*

Der TV Bruttoaufstockung tritt rückwirkend zum 1. Juli 2004 in Kraft, also mit dem Inkrafttreten der Neuregelung des ATG.

Betriebsvereinbarungen, die das Bruttoaufstockungsmodell zur Anwendung bringen, können ebenso rückwirkend zum 1. Juli 2004 abgeschlossen werden. Dies kann insbesondere für den Arbeitgeber sinnvoll sein, um die neuen Fördermodalitäten des ATG mit der betrieblichen Abrechnung von Altersteilzeit in Einklang zu bringen.

Zu beachten ist aber, dass in laufende Altersteilzeitverhältnisse, die nach dem 1. Juli 2004 begonnen haben, nicht eingegriffen werden darf.

Dies gilt nicht für Altersteilzeitverhältnisse, die unter dem Vorbehalt einer tariflichen Neuregelung abgeschlossen wurden (siehe § 8.3). Diese Vorbehaltserklärung des Arbeitgebers muss im Altersteilzeitvertrag schriftlich niedergelegt sein. Lediglich in diesem Fall darf der Arbeitgeber - falls das Bruttoaufstockungsmodell mit dem Betriebsrat vereinbart wurde - die Bestimmungen des TV Bruttoaufstockung auf diese Altersteilzeitverhältnisse anwenden. Bei der Vereinbarung über die Einführung des TV Bruttoaufstockung kann ferner geregelt werden, dass bei bereits begonnenen Altersteilzeitverhältnissen Nachberechnungen vorgenommen werden können.

Altersteilzeitverhältnisse, die vor dem 1. Juli 2004 begonnen wurden, werden von den Regelungen des TV Bruttoaufstockung nicht tangiert. Sie werden auch förderrechtlich nach der Gesetzeslage bis zum 30. Juni 2004 weiterbehandelt (siehe die Übergangsvorschrift im § 15g ATG neu).

§ 9 *Schlussbestimmungen*

Bestehende Betriebsvereinbarungen zur Altersteilzeit werden vom TV Bruttoaufstockung nicht berührt. Dies gilt natürlich nur soweit, als die Anwendung des Tarifvertrages nicht durch freiwillige betriebliche Regelung vereinbart wird.

Der Abschluss des Tarifvertrages führt somit nicht dazu, dass sämtliche Betriebsvereinbarungen zur Altersteilzeit hinfällig werden oder neu verhandelt werden müssen.

Gleiches gilt, wenn Betriebsvereinbarungen auf Grund der gesetzlichen Veränderungen angepasst oder verändert werden. Dies führt nicht dazu, dass automatisch die Regelungen des neuen Tarifvertrages zur Anwendung gebracht werden müssten. Zur Anwendung des TV Bruttoaufstockung ist stets eine gesonderte freiwillige Betriebsvereinbarung notwendig.

4. Anpassung der bestehenden Tarifverträge zur Altersteilzeit

Das Verhandlungsergebnis vom 26. Juli 2004 enthält bezüglich der bestehenden regionalen Tarifverträge zur Altersteilzeit die Empfehlung, eine Anpassung an das neue ATG vorzunehmen⁵.

Dies betrifft zum einen die Frage der Aufstockung des Altersteilzeitentgelts. Hier soll lediglich klar gestellt werden, dass weiterhin das bis zum 30.06.2004 gültige Berechnungsverfahren mit den Mindestnettolohntabellen zur Anwendung kommt.

Weiterhin soll die Berechnung der zusätzlichen Arbeitgeberbeiträge zur Rentenversicherung an die neue gesetzliche Systematik angepasst werden (siehe TV Bruttoaufstockung, § 6, mit den dortigen Hinweisen).

⁵ Der Text des Verhandlungsergebnisses lautet:

„Die Tarifvertragsparteien empfehlen die Anpassung der regionalen Tarifverträge zur Altersteilzeit (TV-ATZ) durch die nachfolgenden Regelungen:

In den bestehenden Tarifverträgen zur Altersteilzeit wird die Vorschrift zur Berechnung des 82 % - Aufstockungsbetrages redaktionell dahingehend angepasst, dass auf das bis zum 30.06.2004 gültige AtG (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a) - Mindestnettolohntabelle) verwiesen wird.

Die bestehende Regelung zur Berechnung der Beiträge zur Rentenversicherung wird wie folgt neu gefasst:

„Der Arbeitgeber entrichtet für die Arbeitnehmer in Altersteilzeitarbeit zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung entsprechend § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe b) AtG in der ab 01.07.2004 gültigen Fassung mindestens in Höhe des Beitrags, der auf 90 % des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit entfällt, begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 95 % der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze.“

Anhang: Stufenweise Anhebung der Altersgrenzen für die Jahrgänge 1946 bis 1951

Versicher- te Geburts- jahr und – monat	Anhe- bung um Mo- nate	Vorzeitige Inanspruch- nahme möglich ab Alter		Versicher- te Geburts- jahr und - monat	Anhe- bung um Monate	Vorzeitige Inanspruch- nahme möglich ab Alter		Versi- cherte Ge- burts- jahr und -monat	An- he- bung um Mo- nate	Vorzeitige Inanspruch- nahme möglich ab Alter	
		Jahr	Mo- nat			Jahr	Mo- nat			Jahr	Mo- nat
1946				1947				1948			
Januar	1	60	1	Januar	13	61	1	Januar	25	62	1
Febr.	2	60	2	Febr.	14	61	2	Febr.	26	62	2
März	3	60	3	März	15	61	3	März	27	62	3
April	4	60	4	April	16	61	4	April	28	62	4
Mai	5	60	5	Mai	17	61	5	Mai	29	62	5
Juni	6	60	6	Juni	18	61	6	Juni	30	62	6
Juli	7	60	7	Juli	19	61	7	Juli	31	62	7
August	8	60	8	August	20	61	8	August	32	62	8
Sept.	9	60	9	Sept.	21	61	9	Sept.	33	62	9
Okt.	10	60	10	Okt.	22	61	10	Okt.	34	62	10
Nov.	11	60	11	Nov.	23	61	11	Nov.	35	62	11
Dez.	12	61	0	Dez.	24	62	0	Dez.	36	63	0
1949-1951	36	63	0								