Altersteilzeitabkommen für das private Versicherungsgewerbe (ATzA)

(in der seit 4. Juli 2025 geltenden Fassung)[1]

Zwischen den unterzeichnenden Tarifvertragsparteien wird für die Angestellten, die unter den Geltungsbereich von Teil II des Manteltarifvertrages für das private Versicherungsgewerbe (MTV) fallen, mit Wirkung ab1.1.2006 folgendes Abkommen vereinbart:

§ 1 Altersteilzeitvereinbarung

(1) Der Arbeitgeber kann mit der/dem Angestellten einen Altersteilzeitvertrag auf Basis des Altersteilzeitgesetzes abschließen. Im Hinblick auf die Verteilung der während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses insgesamt geschuldeten Arbeitszeit ist eine Blockbildung gemäß § 2 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 ATG in den gesetzlich vorgesehenen Höchstgrenzen zulässig. Im Falle der Vereinbarung einer Altersteilzeit endet das Arbeitsverhältnis mit dem Ende der Altersteilzeit. Es endet ohne Kündigung mit Beginn des Kalendermonats, für den die/der Angestellte eine ungeminderte Altersrente der GRV oder eine mit ihr vergleichbare Leistung (Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens, wenn die/der Angestellte von der Versicherungspflicht befreit ist, sowie Knappschaftsausgleichsleistungen und ähnliche Leistungen öffentlich-rechtlicher Art) beanspruchen kann oder Rente wegen voller Erwerbsminderung erhält, spätestens jedoch mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der/die Angestellte die Altersgrenze für eine Regelaltersrente nach den Bestimmungen der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht hat.

(2) Ein Rechtsanspruch auf Altersteilzeit (auch unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung) ist ausgeschlossen.

§ 2 Bedingungen der Altersteilzeit

(1) Wird zwischen Arbeitgeber und Angestellten eine Altersteilzeitvereinbarung gem. § 1 geschlossen, so erhält die/der Angestellte für die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses die Hälfte ihres/seines bisherigen Bruttoarbeitsentgelts, das sie/er für eine Arbeitsleistung bei bisheriger wöchentlicher Arbeitszeit i.S.d. § 6 Abs. 2 ATG zu beanspruchen hätte (einschließlich aller Zulagen, jedoch ohne Mehrarbeitsvergütung) und die Hälfte der tariflichen Sonderzahlungen nach § 3 Ziff. 3 und § 13 Ziff. 9 MTV für die Altersteilzeit. Der Arbeitgeber kann diese tariflichen Sonderzahlungen in regelmäßiges monatliches Entgelt umwandeln. Macht der Arbeitgeber von diesem

1 Das Altersteilzeitabkommen für das private Versicherungsgewerbe in der bis zum 31.12.2005 geltenden Fassung ist im Anschluss an die vorliegende Fassung abgedruckt.

Recht Gebrauch, so ist die jeweilige Sonderzahlung ratierlich als monatlich gleichbleibender Betrag auszuzahlen. Es ist sicherzustellen, dass die/der Angestellte in der Bruttolohnsumme der ratierlich ausgezahlten tariflichen Sonderzahlungen einen Betrag erhält, der der Hälfte der tariflichen Sonderzahlungen gemäß § 3 Ziff. 3 und § 13 Ziff. 9 MTV entspricht.

(2) Zusätzlich zu der Vergütung gemäß Abs. 1 erhält die/der Angestellte für den durch den Übergang auf die Altersteilzeitbeschäftigung ausfallenden Teil ihrer/seiner bisherigen regelmäßigen Arbeitszeit eine Aufstockungszahlung in Höhe von 30 % des Arbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit nach Abs. 1.

(3) Die Vergütung der während der Arbeitsphase im Rahmen des§ 3 Abs. 4 geleisteten Mehrarbeit richtet sich nach § 11 Ziff. 2 MTV. Auf einen etwa drohenden Anspruchsverlust nach § 3 Abs. 3 hat der Arbeitgeber die/den Angestellte(n) hinzuweisen.

(4) Das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit nach Abs. 1 und die Aufstockungszahlung nach Abs. 2 werden jeweils entsprechend der linearen Tarifgehaltssteigerung erhöht; eventuelle Einmalzahlungen werden anteilig gemäß Abs. 1 und 2 gezahlt.

(5) Zusätzlich zu den gesetzlichen Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung für das Arbeitsentgelt nach Abs. 1 entrichtet der Arbeitgeber für die/den Angestellte(n) gemäß § 3 Abs. 1 Ziff. 1b ATG Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung. Die zusätzlichen Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung sind jeweils mindestens in Höhe des Beitrages zu entrichten, 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.

(6) Endet das Altersteilzeitarbeitsverhältnis vorzeitig, hat die/der Angestellte Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen der erzielten Vergütung nebst der Aufstockungszahlung und dem Entgelt für den Zeitraum ihrer/seiner tatsächlichen Beschäftigung während der Arbeitsphase, das sie/er ohne Eintritt in die Altersteilzeit bei bisheriger wöchentlicher Arbeitszeit i.S.d. § 6 Abs. 2 ATG erzielt hätte. Zuschläge und Zulagen i.S.v. § 11 Ziff. 2 bis 5 MTV bleiben unberücksichtigt. Die Differenz des Satzes 1 wird so ermittelt, dass demjenigen Nettoentgelt, das die/der Angestellte während der gesamten Altersteilzeit erhalten hat, das Nettoentgelt gegenübergestellt wird, das sie/er erhalten hätte, wenn während der Beschäftigung in der Arbeitsphase das Arbeitsentgelt für die erbrachte Arbeitsleistung vollständig gezahlt worden wäre. Bei Tod der/des Angestellten steht der Anspruch den Erben zu. Die Hinterbliebenen einer/eines Angestellten erhalten darüber hinaus die Vergütung nach Abs. 1 gemäß § 10 Ziff. 4 Satz 1 MTV.

(7) Im Falle krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit leistet der Arbeitgeber Entgeltfortzahlung nach den für das Arbeitsverhältnis jeweils geltenden Bestimmungen.

(8) Nach Ablauf der Entgeltfortzahlung erhalten die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Angestellten neben dem Krankengeld die Aufstockungszahlung nach Abs. 2. Die privat krankenversicherten Angestellten erhalten diese Aufstockungszahlung während des Zeitraumes, für den ihnen bei Krankenversicherungspflicht Krankengeld zustehen würde. In den zeitlichen Grenzen von § 10 Ziff. 2 Abs. 3

MTV erhalten die Angestellten jedoch mindestens 90 % ihrer Gesamtnettobezüge (berechnet nach der Vergütung gemäß Abs. 1 und Abs. 2) jeweils unter Anrechnung des Krankengeldes, das sie bekommen oder bei Krankenversicherungspflicht bekommen würden (Sonderregelung zu § 10 Ziff. 2 MTV).

(9) Angestellte, die dem Unternehmen mindestens 10 Jahre angehören und die vor dem 1.1.2028 das 57. Lebensjahr vollenden und mit dem Arbeitgeber eine bis zu sechsjährige Altersteilzeit vereinbaren, die mit dem 63. Lebensjahr endet und bei denen sich in Folge des vorzeitigen Rentenbezugs mit Vollendung des 63. Lebensjahres nachweislich ein Rentenabschlag in der gesetzlichen Rentenversicherung ergibt, sind wirtschaftlich so zu stellen, als ob dieser Rentenabschlag nur die Hälfte betragen würde. Dabei darf der Aufwand des Arbeitgebers 3,6 % der individuellen Sozialversicherungsrente nicht übersteigen.[1] Über die Art und Weise dieses wirtschaftlichen Ausgleichs (z.B. durch Erhöhung einer bestehenden betrieblichen Altersversorgung) entscheidet das jeweilige Versicherungsunternehmen.

(10) Wird die Altersteilzeit im Blockmodell durchgeführt, verkürzt sich der Urlaubsanspruch für die Zeit der Freistellung auf null. Im Kalenderjahr des Übergangs von der Arbeitsphase zur Freistellung hat der/die Angestellte für jeden angefangenen Monat der Arbeitsphase Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

§ 3 Erlöschen und Ruhen der Ansprüche

(1) Der Anspruch auf Leistungen aus diesem Abkommen erlischt mit dem Zeitpunkt der Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses.

(2) Der Anspruch auf Leistungen nach § 2 Abs. 2 erlischt im Falle des Todes der/des Angestellten mit Ablauf des Sterbemonats.

(3) Der Anspruch auf Leistungen aus diesem Abkommen ruht während der Zeit, in der die/der Angestellte neben der Altersteilzeitarbeit Beschäftigungen oder selbstständige Tätigkeiten ausübt, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch überschreiten, oder aufgrund solcher Beschäftigungen eine Lohnersatzleistung erhält. Der Anspruch auf die Leistungen erlischt, wenn er mindestens 150 Kalendertage ruht. Mehrere Ruhenszeiträume sind zusammenzurechnen. Beschäftigungen oder selbstständige Tätigkeiten bleiben unberücksichtigt, soweit die/der Angestellte sie bereits innerhalb der letzten 5 Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit ständig ausgeübt hat.

(4) Der Anspruch auf die Leistungen aus diesem Abkommen ruht ferner während der Zeit, in der die/der Angestellte über die Altersteilzeitarbeit hinaus Mehrarbeit leistet,

1 Protokollnotiz vom 24.11.2007:
„Die Begrenzung des Arbeitgeberaufwandes auf 3,6 % der individuellen Sozialversicherungsrente bleibt ungeachtet der Änderungen des gesetzlichen Renteneintrittsalters durch das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz in dieser Höhe bestehen."

die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch überschreitet. Abs. 3 Satz 2—4 gelten entsprechend.

§ 4 Fälligkeit

Die Leistungen aus diesem Abkommen werden entsprechend der im Unternehmen für die Gehaltszahlung geltenden Regelung gezahlt.

§ 5 Ausschlussfrist

Nach Beginn der Altersteilzeit sind alle Ansprüche aus diesem Abkommen innerhalb einer Frist von 6 Monaten nach Fälligkeit in Textform geltend zu machen; anderenfalls ist der Anspruch verfallen.

§ 6 Wiederbesetzung von Arbeitsplätzen

Bei Einstellungen, die infolge von Altersteilzeitvereinbarungen möglich werden, sollen Auszubildende des Unternehmens nach erfolgreichem Abschluss bevorzugt berücksichtigt werden.

§ 7 Mitwirkung der Arbeitnehmervertretung

Die Arbeitnehmervertretung (Betriebsrat/Personalrat) ist unverzüglich über die Anträge auf Abschluss von Altersteilzeitvereinbarungen und deren Abschluss zu unterrichten.

§ 8 Besitzstandsregelung

Bei Beginn der Altersteilzeitarbeit laufende Vereinbarungen, die die/der Angestellte mit dem Arbeitgeber zu Sonderkonditionen abgeschlossen hat (z.B. Haustarife, Hypothekendarlehen), werden während der Zeit der Altersteilzeitarbeit weitergeführt.

§ 9 Öffnungsklausel

Der Arbeitgeber kann mit der/dem Angestellten jede andere Form der Altersteilzeit und der Arbeitszeitverteilung (mit oder ohne Blockbildung), die den Bestimmungen des ATG entspricht, einvernehmlich vereinbaren, soweit tarifliche Rechte nicht beeinträchtigt werden. Eine freiwillige Betriebsvereinbarung ist ebenfalls zulässig, soweit sie den Dotierungsrahmen des § 2 Abs. 1 und 2 nicht unterschreitet.

§ 10 Inkrafttreten und Geltungsdauer

Dieses Abkommen tritt am 1.1.2006 in Kraft und endet am 31.12.2027.

Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die spätestens am 1.1.2028 in Kraft getreten sind, werden unbeschadet des Ablaufs dieses Abkommens abgewickelt. Im Übrigen wird die Nachwirkung ausgeschlossen.

Protokollnotiz:

Um dem Altersteilzeitgesetz zu entsprechen, stimmen die Tarifvertragsparteien darin überein, dass Vereinbarungen einer Altersteilzeit mit Blockbildung auch mit leitenden Angestellten, die gemäß § 1 Ziff. 2 Abs. 2 MTV nicht unter den Geltungsbereich des Manteltarifvertrages fallen, abgeschlossen werden können.

Hamburg, den 22.12.2005

Unterschriften

Dieses Abkommen wurde vom Arbeitgeberverband mit den Gewerkschaften ver.di, DHV und DBV abgeschlossen.