

können nur aufgrund einstimmigen Beschlusses der Mitgliederversammlung geändert werden.

§ 9 Beirat

(1) Jedes Trägerunternehmen entsendet aus dem Kreis der Mitglieder seines Betriebsrats oder – falls ein solcher nicht vorhanden ist – aus den Reihen der begünstigten Belegschaftsmitglieder einen von diesen gewählten Vertreter in den Beirat des Vereins. Der Vertreter ist berechtigt, bei der Anlage und Verwaltung des auf das Trägerunternehmen entfallenden Teiles des Kassenvermögens beratend mitzuwirken. Er ist insbesondere zu hören, wenn der Leistungs- und Finanzierungsplan für Begünstigte und Leistungsempfänger des Trägerunternehmens geändert wird.

(2) Der Beirat wählt auf die Dauer von fünf Jahren bis zu drei Betriebsvertreter, die berechtigt sind, an den Mitgliederversammlungen beratend teilzunehmen.

§ 10 Einkünfte

(1) Die Einkünfte der Unterstützungskasse bestehen aus

- (a) Zuwendungen der Trägerunternehmen nach Maßgabe des im Einvernehmen mit dem Vorstand und den Trägerunternehmen festzusetzenden Leistungs- und Finanzierungsplans;
- (b) den Erträgen des Vereins;
- (c) freiwilligen Zuwendungen von Dritten.

(2) Mitgliedsbeiträge werden nicht erhoben. Insbesondere dürfen Betriebsangehörige oder frühere Betriebsangehörige der Trägerunternehmen und deren Angehörige zu Beiträgen an die Unterstützungskasse nicht herangezogen werden. Zur Deckung der laufenden Verwaltungskosten kann die Unterstützungskasse bei den Trägerunternehmen eine Umlage erheben, sofern nicht ein Dritter gem. § 6 Abs. (6) mit der Verwaltung beauftragt wurde und dieser die Kosten den Trägerunternehmen direkt in Rechnung stellt.

(3) Die Unterstützungskasse ist darüber hinaus berechtigt, sich nachzuweisende und den einzelnen Trägerunternehmen entsprechend zuzurechnende Aufwendungen für bestimmte Verwaltungsarbeiten erstatten zu lassen. Hinzu kommt ggf. die gesetzliche Mehrwertsteuer. Über Art und Berechnung der zu erstattenden Aufwendungen entscheidet die Mitgliederversammlung.

§ 11 Vermögen

(1) Die Einkünfte und das Vermögen der Unterstützungskasse dürfen nur für die in § 2 aufgeführten Zwecke verwendet werden. Zuwendungen an Betriebsangehörige oder frühere Betriebsangehörige der Trägerunternehmen oder deren Hinterbliebene sind nur zulässig, wenn ein getrennt ausgewiesenes, dem jeweiligen Trägerunternehmen zuzurechnendes Vermögen (§ 11 Abs. (3)) in ausreichender Höhe vorhanden ist. Satz 1 gilt insoweit nicht, als das von dem einzelnen Trägerunternehmen finanzierte Vereinsvermögen das um 25% erhöhte zulässige Kassenvermögen des einzelnen Trägerunternehmens im Sinne des § 4d EStG übersteigt und für den übersteigenden Betrag die steuerliche Zweckbindung entfällt (§ 6 Abs. 6 KStG). In diesen Fällen sind die nicht zweckgebundenen Mittel in Abstimmung mit dem jeweils betroffenen Trägerunternehmen zu verwenden.

(2) Der Vorstand hat das Vermögen der Unterstützungskasse so anzulegen, wie es der Erfüllung der in der Satzung bestimmten Zwecke der Unterstützungskasse entspricht.

(3) Die Zuwendungen der Trägerunternehmen sowie die Leistungen an Betriebsangehörige und frühere Betriebsangehörige der Trägerunternehmen und deren Angehörige werden gesondert verbucht. Über die Vermögensteile der einzelnen Trägerunternehmen werden getrennte Kapitalkonten geführt. Die Erträge aus dem Kasernenvermögen und die sonstigen Einnahmen können entsprechend der durch die Trägerunternehmen finanzierten Vermögensteile verteilt werden. Soweit mit Zustimmung eines einzelnen Trägerunternehmens Vermögensteile gesondert angelegt werden (zB in Rückdeckungsversicherungen), werden die Erträge zu diesen Vermögensteilen dem betreffenden Trägerunternehmen direkt zugeordnet.

§ 12 Leistungen

(1) Die Unterstützungskasse wird im Rahmen der für die einzelnen Trägerunternehmen geltenden Leistungs- und Finanzierungspläne und gem. §§ 13 und 14 dieser Satzung Betriebsangehörigen bzw. früheren Betriebsangehörigen der einzelnen Trägerunternehmen sowie deren Hinterbliebenen Alters-, Invaliditäts- bzw. Hinterbliebenenrenten und/oder einmalige Kapitalleistungen gewähren, soweit das jeweils betroffene Trägerunternehmen die hierfür erforderlichen Mittel zur Verfügung gestellt hat.

(2) Werden solche Leistungen gewährt, so dürfen sie die in §§ 2 und 3 KStDV festgesetzten Höchstbeträge nicht überschreiten.

(3) Die Personen, denen die Leistungen der Unterstützungskasse zugute kommen sollen, dürfen sich in der Mehrzahl nicht aus den Arbeitgebern und/oder deren Angehörigen zusammensetzen. Die Leistungsanwartschaften aus der Unterstützungskasse dürfen von den Leistungsempfängern nicht abgetreten oder verpfändet werden.

§ 13 Freiwilligkeit der Leistungen

(1) Die Leistungsempfänger haben keinen Rechtsanspruch auf Leistungen der Unterstützungskasse. Auch durch wiederholte oder regelmäßige Zahlungen von Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenrenten sowie von Kapitalzahlungen kann ein Rechtsanspruch gegen die Unterstützungskasse nicht begründet werden. Alle Zahlungen werden freiwillig und mit der Möglichkeit eines jederzeitigen Widerrufs geleistet.

(2) Jeder Begünstigte bzw. Leistungsempfänger hat, soweit erforderlich, spätestens vor Auszahlung der ersten Leistung eine schriftliche Erklärung mit folgendem Wortlaut abzugeben:

„Es ist mir bekannt, dass es sich bei der Überbetrieblichen Unterstützungskasse e. V. um eine Versorgungseinrichtung handelt, die auf ihre Leistungen keinen Rechtsanspruch gewährt und für die die Bestimmungen des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19.12.1974 in der jeweils gültigen Fassung gelten. Es ist mir ferner bekannt, dass mir auch durch wiederholte oder regelmäßige laufende Leistungen kein Anspruch gegen die Überbetriebliche Unterstützungskasse e. V. erwächst. Mit dieser Regelung bin ich einverstanden.“

§ 14 Einstellung von Leistungen

(1) Stellt ein Trägerunternehmen die für die Leistungen an die Betriebsangehörigen oder früheren Betriebsangehörigen des Trägerunternehmens oder deren Hinterbliebenen erforderlichen Mittel der Unterstützungskasse nicht bzw. nicht mehr zur Verfügung, so wird die Unterstützungskasse – soweit das dem betroffenen Trägerunternehmen gem. § 11 Abs. (3) dieser Satzung zugeordnete Vermögen

nicht ausreicht – die Leistungen (§ 12 dieser Satzung) entsprechend kürzen bzw. einstellen. Eine Finanzierung der Leistungen aus anderen dem Trägerunternehmen zuzuordnenden Vermögensteilen ist ausgeschlossen. Die Haftung des Vereins gegenüber jedem Trägerunternehmen ist auf dessen jeweiliges Teilvermögen beschränkt.

(2) Soweit Begünstigte bzw. Leistungsempfänger nach der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung Rechtsansprüche auf Versorgungsleistungen haben, bleibt für den Fall der Einstellung bzw. Kürzung der Versorgungsleistungen (vgl. Abs. (1)) das jeweilige Trägerunternehmen insoweit alleiniger Versorgungsschuldner. Jedes Trägerunternehmen gibt gegenüber seinen Betriebsangehörigen bereits bei Einbeziehung in den Kreis der Begünstigten eine dementsprechende Erklärung ab und verzichtet gegenüber der Unterstützungskasse unwiderruflich darauf, die betroffenen Begünstigten bzw. Leistungsempfänger nach einer Einstellung bzw. Kürzung der Leistungen gem. Abs. (1) an die Unterstützungskasse zu verweisen.

(3) Jeder Begünstigte bzw. Leistungsempfänger hat, soweit erforderlich, – unbeschadet der Erklärung gem. § 13 Abs. (2) – nachfolgende schriftliche Erklärung abzugeben:

„Es ist mir bekannt, dass die Überbetriebliche Unterstützungskasse e. V. satzungsgemäß ihre Leistungen einstellt bzw. kürzt, wenn mein Arbeitgeber der Unterstützungskasse die zur Erfüllung des Leistungs- und Finanzierungsplans erforderlichen Mittel nicht bzw. nicht mehr zur Verfügung stellt. Sofern mir im Falle der Einstellung bzw. Kürzung der Leistungen dennoch ein Rechtsanspruch auf Versorgungsleistungen zustehen sollte, richtet sich dieser nicht gegen die Unterstützungskasse, sondern nur gegen meinen Arbeitgeber.

Auch ist mir bekannt, dass ich von der Unterstützungskasse keine Leistungen aus dem Vermögen verlangen kann, das anderen Trägerunternehmen bzw. deren Begünstigten und Leistungsempfängern satzungsgemäß zuzurechnen ist. Nach einer Einstellung bzw. Kürzung der Leistungen durch die Unterstützungskasse gem. § 14 Abs. (1) der Satzung werde ich insoweit meinen Leistungsanspruch nur gegenüber meinem Arbeitgeber – nicht aber gegenüber der Unterstützungskasse – geltend machen.“

§ 15 Auflösung

Zur Auflösung der Unterstützungskasse ist der übereinstimmende Beschluss von Vorstand und Mitgliederversammlung notwendig. Der Beschluss der Mitgliederversammlung bedarf einer Mehrheit von 9/10 der erschienenen Mitglieder.

§ 16 Verwendung des Vermögens im Falle der Auflösung

(1) Der Unterstützungskasse steht es frei, die Unterstützungskasse unter Wahrung der steuerlichen Vorschriften in eine andere Rechtsform derselben Zweckbestimmung oder in eine steuerfreie Pensionskasse zu überführen. Auch eine Ausgliederung von entsprechenden Teilen des Unterstützungskassenvermögens zur Gründung und Ausgestaltung einer steuerfreien Pensionskasse oder einer anderen Unterstützungskasse ist zulässig. Ebenso kann das Vermögen ganz oder teilweise in Kapital- oder Rentenversicherungen für die Begünstigten bzw. Leistungsempfänger angelegt werden.

(2) Im Falle der Auflösung der Unterstützungskasse ist ihr Vermögen in Bezug auf die einzelnen Trägerunternehmen gem. § 11 Abs. (3) zu ermitteln und alsdann – unbeschadet der Bestimmung des § 11 Abs. (1) S. 3 – im Benehmen mit dem jeweiligen Trägerunternehmen

- (a) auf die gem. § 2 Abs. (2) Begünstigten bzw. Leistungsempfänger zu verteilen oder
- (b) ausschließlich gemeinnützigen oder mildtätigen Zwecken im Sinne der §§ 52 und 53 der Abgabenordnung zuzuführen.

(3) Jeder Beschluss der Mitgliederversammlung über die Verwendung des Vereinsvermögens darf erst nach Zustimmung des zuständigen Finanzamtes durchgeführt werden.

§ 17 Liquidation

Im Falle der Auflösung der Unterstützungskasse wird als Liquidator der Vorstand eingesetzt, der zur Zeit der Auflösung im Amt ist.

4. Altersteilzeit

a) Hintergrund

323 Das Altersteilzeitgesetz bezweckt einen **vereinfachten, vorzeitigen, gleitenden Übergang in den Ruhestand**, der für Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch bestimmte Zusatzleistungen seitens der Bundesagentur für Arbeit attraktiv gemacht werden sollte. Die Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit war für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse möglich, die bis zum 31.12.2009 angelaufen sind (vgl. § 1 Abs. 2 ATG).

324 Ohne Förderungsmöglichkeit bzw. Subventionierung stellt das Altersteilzeitarbeitsverhältnis⁵⁵⁶ eine Möglichkeit dar, das Arbeitsverhältnis in ein Teilzeitarbeitsverhältnis entweder als **Kontinuitäts- oder Blockmodell** umzuwandeln, um den gleitenden Übergang des Arbeitnehmers in „die Rente“ zu ermöglichen.

b) Muster: Altersteilzeitvertrag⁵⁵⁷ [→ Kap. 1 Rn. 323 ff., 327]

Altersteilzeitvertrag – Blockmodell

Zwischen
der GmbH, (*Anschrift*)
– nachfolgend Arbeitgeber genannt –
und
Frau/Herrn, (*Anschrift*)
– nachfolgend Arbeitnehmer genannt –
wird folgender Altersteilzeitvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn der Altersteilzeit

Das zwischen den Parteien seit dem bestehende Arbeitsverhältnis wird unter Abänderung und Ergänzung nach Maßgabe der folgenden Arbeitsbedingungen ab dem als Altersteilzeitarbeitsverhältnis fortgeführt.

§ 2 Tätigkeit

(1) Der Arbeitnehmer übt seine bisherige Tätigkeit als im Rahmen der begrenzten Arbeitszeit weiter aus.

(2) Der Arbeitgeber behält sich im Rahmen des Direktionsrechts gem. § 106 GewO vor, den Arbeitnehmer entsprechend seinen Leistungen und Fähigkeiten

- (a) mit einer anderen im Interesse des Arbeitgebers liegenden zumutbaren sowie gleichwertigen Tätigkeit zu betrauen und/oder

⁵⁵⁶ Vgl. ausführlich zum Altersteilzeitverhältnis und seinen Voraussetzungen: Schaub ArbR-HdB/Vogelsang § 83 Rn. 2 ff. mZN.

⁵⁵⁷ Vgl. auch AnwFormB ArbR M 7.6.1.

- (b) an einen anderen Arbeitsort und/oder
- (c) vorübergehend auch an auswärtigen Arbeitsplätzen des Arbeitgebers einzusetzen.

Hierbei werden die persönlichen Belange des Arbeitnehmers angemessen berücksichtigt.

§ 3 Arbeitszeit

(1) Die Arbeitszeit des Arbeitnehmers beträgt im Jahresdurchschnitt jeweils die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit von Stunden, also Stunden.

(2) Die Arbeitszeit wird in der Weise aufgeteilt, dass sie in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses abgeleistet wird und der Arbeitnehmer im Anschluss hieran gemäß der von ihm erworbenen Zeitguthaben von der Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt wird. Das heißt, der Arbeitnehmer erbringt vom **bis zum** die volle bisherige Arbeitszeit (Arbeitsphase); danach, in der Zeit vom **bis zum**, erfolgt die Freistellung des Arbeitnehmers (Freistellungsphase).

(3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf Anordnung des Arbeitgebers Mehrarbeit und Überstunden bis zu Stunden pro Woche zu leisten.

§ 4 Homeoffice

(1) Der Arbeitnehmer erbringt seine Tätigkeit als in der Arbeitsphase aus dem eigens dafür eingerichteten Homeoffice heraus. Der Arbeitgeber führt alle hierfür notwendigen Umstrukturierungen durch.

(2) Der Arbeitgeber richtet das Homeoffice ein. Alle für den Arbeitnehmer zur Erbringung und zur Ausführung seiner Tätigkeit notwendigen Gegenstände, wie Schreibtisch, Telefon, Handy, Computer etc., werden dem Arbeitnehmer unentgeltlich auf Rechnung des Arbeitgebers zur Verfügung gestellt; sie bleiben Eigentum des Arbeitgebers.

(3) Das Homeoffice wird mit Beendigung der Arbeitsphase am aufgelöst. Die Kosten für die Auflösung und die Rückführung der arbeitgeberseitigen Gegenstände sowie Geschäftsunterlagen zum Betriebssitz trägt der Arbeitgeber.

§ 5 Arbeitsentgelt

(1) Der Arbeitnehmer erhält für die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ein monatliches Arbeitsentgelt entsprechend der nach § 3 reduzierten Arbeitszeit in Höhe von EUR brutto. Das Arbeitsentgelt wird unabhängig von der Verteilung der Arbeitszeit auch in der Freistellungsphase durchgehend gezahlt.

(2) Mit dem vereinbarten Arbeitsentgelt sind Mehrarbeit und Überarbeit bis zum Umfang von § 3 Abs. (3) abgegolten. Darüber hinausgehende Mehr- und Überarbeit ist durch Freizeit auszugleichen.

(3) Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf eine jährlich zahlbare Tantieme besteht nicht.

§ 6 Altersteilzeitleistungen

(1) Der Arbeitnehmer erhält monatlich eine zusätzliche Aufstockungszahlung in Höhe von 20% des Regelarbeitsentgeltes für die Altersteilzeitarbeit.

Oder bzw. kumulativ:

(1) Die Parteien sind sich darüber einig, dass dem Arbeitnehmer während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses monatlich ein Gesamtbetrag in Höhe von % seines früheren Vollzeitnettoehaltes (Berechnungsgrundlage: Bruttomonatsgehalt in Höhe von EUR inkl. der 1%-Versteuerung für den Firmen-Pkw = netto EUR), das heißt insgesamt EUR netto zur Verfügung stehen. Der Arbeitgeber zahlt daher an den Arbeitnehmer pro Monat eine zusätzliche Aufstockungszahlung, bis der Gesamtbetrag des früheren Vollzeitnettoehaltes von EUR erreicht ist.

(2) Der Arbeitgeber zahlt für den Arbeitnehmer zusätzlich Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe des Beitrages, der auf 80% des Regelarbeitsentgeltes für die Altersteilzeit entfällt. Die Verpflichtung ist begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90% der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung und dem Regelarbeitsentgelt gem. § 5 Abs. (1), höchstens aber bis zur Beitragsbemessungsgrenze.

§ 7 Nebentätigkeitsverbot

(1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, neben seiner Altersteilzeitarbeit keine Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten auszuüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV übersteigen. Satz 1 findet auch dann Anwendung, soweit der Arbeitnehmer aufgrund einer solchen Beschäftigung eine Lohnersatzleistung erhält. Ansonsten ruht der Anspruch auf die Aufstockungszahlungen nach § 6 Abs. (1).

(2) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich zudem, eine Nebentätigkeit während der Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers einzugehen.

§ 8 Urlaub⁵⁵⁸

(1) Der Arbeitnehmer erhält bei einer 5-Tage-Woche kalenderjährlich einen Urlaub von 20 Arbeitstagen als gesetzlichen Mindesturlaub. Der Urlaub wird nur für jeden vollen Beschäftigungsmonat gewährt. Für die Zeit der Freistellung entstehen keine Urlaubsansprüche.⁵⁵⁹ Für das Kalenderjahr des Wechsels in die Freistellungsphase wird der Anspruch auf Urlaub anteilig für die Arbeitsphase berechnet. **Der gesetzliche Mindesturlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden, ansonsten verfällt er.** Eine Übertragung des gesetzlichen Mindesturlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. **Im Falle der Übertragung muss der gesetzliche Mindesturlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden, ansonsten verfällt er.** Konnte der gesetzliche Mindesturlaub wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden, geht der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch 15 Kalendermonate nach dem Ende des Urlaubsjahres, mithin am 31.3. des 2. Folgejahres unter.⁵⁶⁰

(2) Der Arbeitnehmer erhält darüber hinaus kalenderjährlich einen übergesetzlichen Zusatzurlaub von weiteren 10 Arbeitstagen. Der Urlaub wird nur für jeden vollen Beschäftigungsmonat gewährt. Für die Zeit der Freistellung entstehen keine

⁵⁵⁸ Zum Urlaub [→ Kap. 1 Rn. 149ff.].

⁵⁵⁹ Vgl. BAG 3.12.2019 – 9 AZR 33/19, NZA 2020, 789; 24.9.2019 – 9 AZR 481/18, NZA 2020, 300.

⁵⁶⁰ Vorsicht: Über die arbeitsvertragliche Regelung in Klammern ist höchstrichterlich nicht abschließend entschieden, Gleiches gilt für die fettgedruckten Passagen (vgl. BAG 19.2.2019 – 9 AZR 541/15, NZA 2019, 982).

Urlaubsansprüche.⁵⁶¹ Für das Kalenderjahr des Wechsels in die Freistellungsphase wird der Anspruch auf Urlaub anteilig für die Arbeitsphase berechnet. **Der übergesetzliche Zusatzurlaub ist innerhalb des Kalenderjahres zu nehmen, ansonsten verfällt er, unabhängig von einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit oder Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers.** Eine Übertragung des übergesetzlichen Zusatzurlaubes auf das nächste Jahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Übertragung erforderlich machen. **Im Falle der Übertragung muss der Zusatzurlaub in den ersten drei Monaten des nachfolgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Ansonsten verfällt der Zusatzurlaub mit Ablauf des 31.3. des nachfolgenden Kalenderjahres auch dann, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden konnte oder der Arbeitgeber Mitwirkungsobliegenheiten nicht entsprochen hat. Eine Abgeltung des übergesetzlichen Urlaubsanspruchs ist ausgeschlossen.**

(3) Die Festlegung des Urlaubs erfolgt durch den Arbeitgeber auf Antrag und unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers. Dringende betriebliche Gründe haben Vorrang. Ein Urlaubsantrag gilt mit schriftlicher Bestätigung durch den Arbeitgeber als bewilligt. Als bewilligt gilt zunächst der gesetzliche Mindesturlaub gem. Abs. (1) bis zu dessen vollständiger Erfüllung, erst danach der übergesetzliche Zusatzurlaub gem. Abs. (2). Während des Übertragungszeitraumes (1.1. bis 31.3. des nachfolgenden Kalenderjahres) gilt zunächst der übertragene gesetzliche Mindesturlaub, danach der übertragene übergesetzliche Zusatzurlaub und erst danach der in dem betreffenden Kalenderjahr entstehende bzw. entstandene gesetzliche Mindesturlaub und übergesetzliche Zusatzurlaub als bewilligt.

§ 9 Arbeitsverhinderung⁵⁶²

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber während der Arbeitsphase jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Auf Verlangen sind die Gründe der Arbeitsverhinderung mitzuteilen. Bei anstehenden Terminalsachen hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber auf vordringlich zu erledigende Arbeiten hinzuweisen.

§ 10 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall⁵⁶³

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber während der Arbeitsphase jede Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer feststellen und sich eine ärztliche Bescheinigung aushändigen zu lassen. Dasselbe gilt für Folgebescheinigungen, soweit die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Erstbescheinigung angegeben andauert.

(2) Der Arbeitnehmer ist bereit und damit verpflichtet, die Art und Ursache der Erkrankung, soweit bekannt, unverzüglich anzugeben, wenn diese Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers für andere Arbeitnehmer aufgrund einer Ansteckungs- und Infektionsgefahr erfordert.

(3) Bei Arbeitsunfähigkeit in Folge Krankheit erhält der Arbeitnehmer während der Arbeitsphase Entgeltfortzahlung nach den gesetzlichen Vorschriften. Bei der fortzuzahlenden Vergütung werden auch die in § 6 Abs. (1) dieses Altersteilzeitvertrages benannten Aufstockungsbeträge sowie der Zuschuss zur Rentenversicherung

⁵⁶¹ Vgl. BAG 3.12.2019 – 9 AZR 33/19, NZA 2020, 789; 24.9.2019 – 9 AZR 481/18, NZA 2020, 300.

⁵⁶² Zur Arbeitsverhinderung [→ Kap. 1 Rn. 143 f.].

⁵⁶³ Zur Entgeltfortzahlung [→ Kap. 1 Rn. 145 ff.].

berücksichtigt. Gleiches gilt während des Bezuges von Krankengeld, Versorgungs-krankengeld, Verletztengeld oder Übergangsgeld nach Ablauf des gesetzlichen Entgeltfortzahlungszeitraumes; der Arbeitgeber leistet die Aufstockungsbeträge zum Arbeitsentgelt und den Zuschuss zur Rentenversicherung weiter.

(4) Bei Arbeitsunfähigkeit in Folge Drittverursachung hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs gegenüber Dritten erforderlichen Angaben zu machen.

(5) Während der Freistellungsphase erhält der Arbeitnehmer das monatliche Arbeitsentgelt einschließlich der Aufstockungsbeträge (vgl. § 6 Abs. (1)) und des Zuschusses zur Rentenversicherung unabhängig davon, ob Arbeitsfähigkeit besteht.

§ 11 Mitwirkungspflichten

(1) Der Arbeitnehmer übergibt dem Arbeitgeber bei Abschluss dieses Altersteilzeitvertrages eine Rentenauskunft des zuständigen Rentenversicherungsträgers, aus der sich der Zeitpunkt ergibt, zu dem der Arbeitnehmer erstmals eine Regelaltersrente beanspruchen kann.

(2) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber alle Umstände und deren Änderungen, die sein Arbeitsentgelt, den Anspruch auf Aufstockungszahlung oder die Bezüge zur Rentenversicherung berühren können, unverzüglich mitzuteilen.

(3) Erfüllt der Arbeitnehmer seine Mitwirkungspflichten nicht oder gibt er unrichtige oder unvollständige Angaben oder Auskünfte, die seinen Anspruch auf Arbeitsentgelt oder seinen Anspruch auf Aufstockungszahlung betreffen könnten, steht dem Arbeitgeber ein Zurückbehaltungsrecht zu; der Arbeitnehmer ist verpflichtet, zu Unrecht empfangene Leistungen zurückzuerstatten.

§ 12 Erlöschen des Anspruchs auf Altersteilzeitleistungen

Der Anspruch auf die Altersteilzeitleistungen erlischt, wenn er mindestens 150 Tage geruht hat. Mehrere Ruhezeiten werden zusammengerechnet.

§ 13 Pensionszuschuss

(1) Spätestens nach Erreichen der Regelaltersgrenze erhält der Arbeitnehmer einen Pensionszuschuss durch neben seiner Regelaltersrente sowie der betrieblichen Altersversorgung.

(2) Der Pensionszuschuss errechnet sich auf der Grundlage des Durchschnittseinkommens. Das Durchschnittseinkommen beträgt EUR.

(3) Im Übrigen gelten die Gesamtversorgungs-Richtlinien für die Gewährung von Pensionszuschüssen aus mit Stand

§ 14 Dienstwagen

(1) Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmer bis zur Beendigung des Altersteilzeitvertrages am den Dienst-Pkw des Fahrzeugtyps mit dem amtlichen Kennzeichen zur Verfügung. Der Arbeitnehmer ist berechtigt, den Dienst-Pkw im bisherigen Umfang gemäß den (arbeits-)vertraglichen Regelungen zu nutzen. Die Kosten für den Unterhalt und die Wartung des Dienst-Pkws trägt der Arbeitgeber.

(2) Der Arbeitnehmer hat das Recht, bei Beendigung des Altersteilzeitvertrages am den Dienst-Pkw mit dem amtlichen Kennzeichen zu einem Kaufpreis