

Klaus-Dieter Klapproth und Prof. Dr. Klaus Hock*

Die neuen Tarifregelungen zur Altersteilzeit und flexiblen Altersarbeitszeit im öffentlichen Dienst¹

ÜBERSICHT

1. Die Ausgangssituation zum 31.12.2009
 - 1.1 Die gesetzliche Grundregelung der Altersteilzeit ab dem 1. Januar 2010
 - 1.2 Die tarifliche Situation im Geltungsbereich des TV ATZ
2. Die Tarifeinigung vom 27. Februar 2010
3. Zwei Tarifverträge (Bund und VKA)
4. Die neuen Tarifregelungen zur Altersteilzeit
 - 4.1 Die gemeinsamen Regelungen zur Altersteilzeit
 - 4.2 Besonderheiten im TV Bund
 - 4.3 Tarifregelungen im Bereich der VKA
5. Flexible Altersarbeitszeit (FALTER)
6. Fazit

1. Die Ausgangssituation zum 31.12.2009

Mit Ablauf des 31.12.2009 hat sich sowohl die gesetzliche wie auch die tarifliche Situation der Altersteilzeit im Bereich des bisher für den Bundes-, Landes- und Kommunaldienst geltenden Tarifvertrages zur Regelung der Altersteilzeit (TV ATZ) vom 5.5.1998 einschneidend verändert.

1.1 Die gesetzliche Grundregelung der Altersteilzeit ab dem 1. Januar 2010

Gemäß § 16 Altersteilzeitgesetz (AltTZG) sind ab dem 1. Januar 2010 die Erstattungsleistungen nach § 4 AltTZG nur noch zu erbringen, wenn die Voraussetzungen der Altersteilzeit gemäß § 2 AltTZG vor dem 1. Januar vorgelegen haben, also das Altersteilzeitarbeitsverhältnis, insbes. die Arbeitsphase des Blockmodells, noch im Jahr 2009 (oder früher) begonnen hat. Unmittelbare Folge ist, dass bei allen ab dem 1. Januar beginnenden Altersteilzeitfällen die Arbeitgeberaufstockung zum Entgelt in Höhe von mindestens 20 % des Regelarbeitsentgelts und die Aufstockung des Beitrags zur gesetzlichen Rentenversicherung nicht mehr erstattet wird. Mittelbare Folge ist, dass auch alle Bestimmungen des AltTZG unanwendbar werden, die sich auf die Erstattungsleistungen der Bundesagentur für Arbeit beziehen. Im Übrigen bleibt die gesetzliche Regelung zur Alterssteilzeit unberührt (§ 1 Abs. 3 AltTZG). Das bedeutet:

- Altersteilzeit ist auch nach dem 1. Januar 2010 ab dem 55. Lebensjahr sowohl im Block- wie im Teilzeitmodell möglich.
- Das Blockmodell kann sich außerhalb der Geltung eines Tarifvertrages oder einer auf einem Tarifvertrag beruhenden Betriebs-/Dienstvereinbarung nur noch auf eine Gesamtdauer von drei Jahren erstrecken (§ 2 Abs. 2 Nr. 1 AltTZG).
- Es besteht keinerlei Rechtsanspruch auf Altersteilzeit.
- Beginnt die Altersteilzeit ab dem 1. Januar 2010, ist gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1a AltTZG das Regelarbeitsentgelt um mindestens 20 % sowie gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1b AltTZG der Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung aufzustocken.

- Die Aufstockungsbeträge zum Entgelt und zum gesetzlichen Rentenversicherungsbeitrag sind gemäß § 3 Nr. 28 EStG weiterhin steuer- und beitragsfrei, unterliegen allerdings dem Progressionsvorbehalt gemäß § 32b EStG. Die Steuer- und Beitragsfreiheit gilt auch für Aufstockungsbeträge über den Mindestbeträgen des AltTZG, soweit sie zusammen mit dem Altersteilzeiteinkommen 100 % des bisherigen Arbeitseinkommens nicht übersteigen.
- Nicht mehr anwendbar sind die Bestimmungen des § 5 AltTZG zum Ruhen und Erlöschen des Anspruchs auf die Förderleistungen gemäß § 4 AltTZG, die auch zuvor nur für den Fall der Wiederbesetzung verpflichtend waren. So ist es auch – entgegen § 5 Abs. 1 Nr. 3 AltTZG – möglich, neben Altersteilzeit im Rahmen der Hinzuverdienstgrenzen des § 34 SGB VI eine Teilrente zu beziehen.
- Nicht mehr anwendbar sind die §§ 9, 11 und 12 AltTZG, da sie sich auf die Erstattungsleistungen der Bundesagentur für Arbeit beziehen.

1.2 Die tarifliche Situation im Geltungsbereich des TVATZ

Zunächst ist festzuhalten, dass der TV ATZ mit Ablauf des 31.12.2009 keineswegs außer Kraft getreten, sondern ungekündigt weiterhin gültig ist. Gemäß § 2 Abs. 4 Satz 2 TV ATZ findet er jedoch nur für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse Anwendung, die vor dem 1. Januar 2010 begonnen haben. Für alle ab dem 1. Januar beginnenden Altersteilzeitverhältnisse gelten die zuvor dargestellten gesetzlichen Regelungen, die nunmehr im Bundes- und Kommunaldienst durch die neuen tariflichen Regelungen ergänzt werden.

2. Die Tarifeinigung vom 27. Februar 2010

Nach langwierigen Verhandlungen haben sich die Tarifvertragsparteien am 27. Februar 2010 in Potsdam im Rahmen der Tarifrunde 2010/2011 zum TVöD auf eine weitere, die gesetzliche Grundregelung ergänzende und gegenüber dem TV ATZ eingeschränkte tarifliche Regelung für ab dem 1. Januar 2010 beginnende Altersteilzeitarbeitsverhältnisse geeinigt. Diese neue tarifliche Regelung lässt den TV ATZ für die Altfälle unberührt und tritt ergänzend für die ab dem 1. Januar 2010 beginnenden Altersteilzeitarbeitsverhältnisse durch einen eigenständigen Tarifvertrag hinzu. Sie orientiert sich weitgehend an der gesetzlichen Grundregelung insbesondere bei der Aufstockung des Entgelts und des Rentenversicherungsbeitrags.

Tarifliches Neuland wird betreten mit einem **neuen Modell zur Flexiblen Alterszeitregelung (FALTER)**. Mit dieser neuen, innovativen Regelung soll dem demographischen Wandel und der darauf beruhenden schrittweisen Anhebung der Regelaltersgrenze Rechnung getragen werden.

* Klaus-Dieter Klapproth ist Verbandsgeschäftsführer des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Brandenburg; Prof. Dr. Klaus Hock lehrt an der Hochschule für die öffentliche Verwaltung in Kehl.

1 Die Tarifverträge vom 27.2.2010 sind für den Bereich des Bundes und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände abgeschlossen worden. Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder und damit der Bereich des TV-L ist nicht betroffen.

Folge der Anhebung ist eine Erhöhung der Abschläge bei frühestmöglicher Inanspruchnahme einer vorgezogenen Rente sowie auch eine Verminderung der für die Rentenhöhe maßgeblichen Punktzahl. Damit erhöht sich der Druck, zur Vermeidung dieser Nachteile möglichst lange im Berufsleben zu bleiben. Andererseits sind viele Beschäftigte in diesem Alter gar nicht mehr in der Lage, bei Aufrechterhaltung der vollumfänglichen Beschäftigung dem Druck der beruflichen Anforderungen standzuhalten. Hier sind neue Strategien und Lösungen für einen gleitenden Übergang vom Berufsleben in den Ruhestand gefragt. Dieses neue Modell bietet einen derartigen Lösungsweg, indem es die Möglichkeit eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand bei gleichzeitig längerer Teilhabe am Berufsleben eröffnet.

Das Modell sieht vor, dass die Beschäftigten über einen Zeitraum von vier Jahren ihre Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit reduzieren und gleichzeitig eine Teilrente in Höhe von 50 % der jeweiligen Altersrente beziehen. Die reduzierte Arbeitsphase beginnt zwei Jahre vor Erreichen des Kalendermonats, für den der Beschäftigte eine abschlagsfreie Altersrente in Anspruch nehmen kann, und geht zwei Jahre über diese Altersgrenze hinaus. Die Beschäftigten arbeiten nach Erreichen der Altersgrenze für eine abschlagsfreie Altersrente im Bundesdienst für zwei Jahre unter der Bedingung weiter, dass das Arbeitsverhältnis mit der Inanspruchnahme einer mehr als hälftigen Teilrente oder einer Vollrente endet; im Bereich der VKA wird ein auf zwei Jahre befristeter Anschlussarbeitsvertrag abgeschlossen. Auf die Vereinbarung von FALTER besteht kein Rechtsanspruch.

In der Tarifeinigung vom 27. Februar wurden zunächst die Eckpunkte der neuen Regelungen festgelegt. Bei der tariflichen Ausformulierung in den Redaktionsverhandlungen ergaben sich aber noch einige Schwierigkeiten, manche Detailregelungen wie z. B. zur Aufstockung bei Erkrankung, Verlängerung der Arbeitsphase bei längerer Erkrankung oder Teilhabe des Wertguthabens an Entgeltsteigerungen (im Bereich der VKA) wurden noch eingefügt. Die Redaktionsverhandlungen wurden am 21. April 2010 mit dem Ergebnis zweier getrennter Tarifverträge (einerseits für den Bund, andererseits für die VKA) abgeschlossen. Der neue Tarifvertrag im Bereich der VKA lautet „Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – TV FlexAZ –“, im Bereich des Bundes „Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte“ (im Folgenden mit „TV-Bund“ zitiert). Beide Tarifverträge sind rückwirkend zum 1. Januar 2010 in Kraft getreten.

3. Zwei Tarifverträge (Bund und VKA)

Bereits während der Tarifverhandlungen und in der Schlichtung hat sich abgezeichnet, dass die Interessenlagen bei Bund und VKA hinsichtlich der Weiterführung von Altersteilzeitregelungen differenziert waren. Der Bund stand einer Weiterführung tarifvertraglich geregelter Altersteilzeit vor dem Hintergrund der geltenden Koalitionsvereinbarung² ablehnend gegenüber, viele kommunale Unternehmen und Verwaltungen hingegen waren an der weiteren Verfügbarkeit der Altersteilzeit als personalwirtschaftliches Instrument interessiert. Um das Blockmodell für mehr als drei Jahre nutzen zu können, bestand bei der VKA Bedarf nach Weiterführung tariflicher Regelungen³. Einig waren sich Bund und VKA darin, dass jedenfalls ein Rechtsanspruch auf Altersteilzeit nicht mehr vereinbart werden sollte.

Hatte die VKA ein begründetes Interesse an weiteren tarifvertraglichen Vereinbarungen zur Altersteilzeit, stand für den Bund im Vordergrund, ein Signal für den Einstieg in kol-

lektive Vereinbarungen zum demographischen Wandel und einer längeren Lebensarbeitszeit⁴ zu geben. Diese unterschiedliche Interessenlage führte bereits im Eckpunktepapier der Tarifeinigung vom 27.2.2010 zu einer Differenzierung und bedurfte weitergehend unterschiedlicher Schwerpunktsetzung bei der normativen Umsetzung der Tarifeinigung. Daher wurde in den Redaktionsverhandlungen schnell deutlich, dass im Interesse der besseren Lesbarkeit und Anwenderfreundlichkeit zwei verschiedene Versionen des Tarifvertrags vereinbart werden mussten.

Der TV-Bund gestaltet die FALTER-Regelungen detaillierter aus, der VKA-Tarifvertrag (TV FlexAZ) hingegen legt das Augenmerk auf eine ausführlichere Ausgestaltung des Altersteilzeit-Teiles und bietet mehr Spielraum für weitergehende betriebliche Vereinbarungen.

4. Die neuen Tarifregelungen zur Altersteilzeit

Gegenüber dem TV ATZ

- ist die Altersteilzeit außer in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen auf eine 2,5 %-Quote begrenzt
- kann erst ab Alter 60 (statt bisher 55) beginnen
- wird nicht mehr auf 83 % des vorherigen Nettoentgelts (sondern nur um 20 % des Brutto-Teilzeitentgelts) aufgestockt
- werden Rentenkürzungen bei vorzeitiger Inanspruchnahme nicht abgefunden (bisher § 5 Abs. 7 TV ATZ).

Im Folgenden werden zunächst die übereinstimmenden Regelungen in beiden Tarifverträgen dargestellt, anschließend die jeweiligen Besonderheiten im Bereich der VKA und des Bundes.

4.1 Die gemeinsamen Regelungen zur Altersteilzeit

Der Geltungsbereich (§ 1) der neuen Regelungen erstreckt sich bei Bund und VKA auf den Anwendungsbereich des TVöD und bei der VKA darüber hinaus auf den Tarifvertrag Versorgungsbetriebe (TV-V). § 14 Abs. 2 TV FlexAZ enthält darüber hinaus eine befristete Erweiterung des Geltungsbereichs auf die Sparte Nahverkehr, die weder unter den TVöD noch unter den TV-V fällt. Die Tarifbedingungen im ÖPNV sind vielmehr regional durch die Tarifvertragsparteien auf Landesebene (landesbezirklich) in Spartentarifverträgen (TV-N) geregelt. Auch im Geltungsbereich dieser Spartentarifverträge, die i.d.R. explizit auf den TV ATZ Bezug nehmen und damit nur Regelungen für „Altfälle“ (bis 31.12.2009) beinhalten, soll nach dem Willen der Tarifvertragsparteien der TV FlexAZ gelten, jedoch nur bis zum Abschluss eines bundesweiten Tarifvertrages zum demografischen Wandel im ÖPNV, längstens jedoch bis zum 30. Juni 2011.

Fraglich ist, wie die dadurch unsystematisch herbeigeführte tarifautonome Tarifkonkurrenz⁵ (Erstreckung des Geltungsbereichs eines durch den Spitzenverband abgeschlossenen

2 „Wachstum, Bildung, Zusammenhalt. Der Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und FDP“ vom 26.10.2009, Ziff. 3.3: „... Staatliche Anreize zur faktischen Frühverrentung werden wir beseitigen. Eine Verlängerung der staatlich geförderten Altersteilzeit (AltTZG) über den 31. Dezember 2009 hinaus lehnen wir daher ab.“ (<http://www.cdu.de/doc/pdfc/091026-koalitionsvertrag-cducsu-fdp.pdf>)

3 Ohne tarifliche Regelung muss sich gem. § 2 Abs. 2 Satz 1 AltTZG die durchschnittliche Arbeitszeit bei unterschiedlicher Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeiten innerhalb eines Zeitraumes von höchstens drei Jahren ausgleichen.

4 Koalitionsvertrag vom 26.10.2009 a.a.O.: „Die überwiegende Mehrheit der Bürger ist bis ins hohe Alter körperlich und geistig fit. Ihre Bereitschaft sich zu engagieren und zu beteiligen möchten wir fördern. Wir wollen die Kenntnisse, Kompetenzen und Kreativität älterer Menschen für unsere Gesellschaft nutzen...“

5 Vgl. MünchArbR/Löwisch § 269 RN 2.

Tarifvertrages auf Bereiche, in denen die Arbeitsbedingungen durch speziellere, den regionalen Besonderheiten angepasste Tarifverträge geregelt werden) im Streitfall rechtlich aufgelöst wird. Nach dem vom BAG entwickelten Spezialitätsgrundsatz⁶ dürften die Regelungen der einzelnen TV-N wohl die Normen des sachferneren konkurrierenden Tarifvertrages verdrängen.

Die **Möglichkeit** (Bund) bzw. **Inanspruchnahme** (VKA) von **Altersteilzeit** ist auf

- Restrukturierungs- und Stellenabbaubereiche – ohne Rechtsanspruch – (§2 Buchst. a)
- „im Übrigen“ auf eine Quote von 2,5% der Beschäftigten – mit Rechtsanspruch – (§2 Buchst. b)

beschränkt. Der Aufbau der Regelung in §2 ist wohl nur über die Entstehungsgeschichte zu erklären. Insbesondere das Verhältnis der Quote zu den Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen erschließt sich nicht unmittelbar, und wird auch beim Lesen der §§3 und 4 nicht viel klarer.

Zunächst scheint es so, als ob die Tarifvertragsparteien für die Inanspruchnahme der Altersteilzeit zwei verschiedene Fallgestaltungen vorgesehen haben, die freiwillige Altersteilzeit in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen (RSB) und daneben die erzwingbare Altersteilzeit im Rahmen der 2,5%-Quote. Tatsächlich stehen die RSB jedoch nicht neben der Quote, sondern sind in die Quote einzubeziehen (siehe Nr.2 der Protokollerklärungen zu §4). Das heißt, wenn ein Arbeitgeber zum Zwecke der Stellenreduzierung in einem Bereich so viele Altersteilzeitvereinbarungen getroffen hat, dass er damit die 2,5%-Quote erfüllt, besteht kein weiterer Rechtsanspruch auf Altersteilzeit mehr.

§§2 bis 4 sind vielmehr wie folgt zu lesen:

- Solange ein Arbeitgeber mit weniger als 2,5 % seiner Beschäftigten Altersteilzeit vereinbart hat, besteht bei Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen ein Rechtsanspruch auf Altersteilzeit. Zur Ermittlung der Quote werden alle am Stichtag bestehenden Altersteilzeitverträge (einschl. der vor 2010 begründeten) einbezogen, die Altersteilzeit selbst muss noch nicht begonnen haben. Die Tarifvertragsparteien haben begrifflich zwischen „von der Altersteilzeit Gebrauch machen“ (§4 Abs. 2 Satz 1) und „bestehenden Arbeitsverhältnissen“ (Protokollerklärung zu §4 Nr.2 Satz 1) unterschieden. Diese begriffliche Unterscheidung legt nahe, dass damit auch rechtlich etwas Verschiedenes gemeint ist. Während unter „Gebrauch machen“ die tatsächliche Durchführung der Altersteilzeit (die Altersteilzeitarbeit muss begonnen haben) zu verstehen ist, bezieht sich der Begriff „bestehende Arbeitsverhältnisse“ auf den rechtlichen Bestand (die Altersteilzeit muss rechtsverbindlich vereinbart sein). Das erschließt sich insbesondere über die Fristenregelung in §5 Abs.3 Satz 2 der Tarifverträge. Am Stichtag wird verbindlich festgestellt, von wie vielen Altersteilzeitarbeitsverhältnissen der Arbeitgeber im nächsten Kalenderjahr „Gebrauch macht“. Da die Vereinbarung von Altersteilzeitarbeit frühestens ein Jahr vor deren Beginn (Vorliegen der Voraussetzungen) beantragt werden kann, ist über diesen Mechanismus gesichert, dass auch Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die im Mai (VKA) bzw. Juni (Bund) des Jahres zwar noch nicht begonnen haben, aber schon vereinbart worden sind, spätestens im nächsten Jahr auch tatsächlich beginnen.
- Auch wenn der Arbeitgeber die 2,5%-Quote bereits erfüllt hat, kann er in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen – ohne dass hierauf ein Rechtsanspruch besteht –

weitere Altersteilzeitverhältnisse nach den tarifvertraglichen Regeln begründen. Auch solche Altersteilzeitverträge erhöhen die Quote mit der Folge, dass diese erst zu einem späteren Zeitpunkt wieder unterschritten wird.

- In welchen Bereichen und in welchem Umfang Restrukturierungs- oder Stellenabbaubedarf besteht, entscheidet allein der Arbeitgeber.
- Auch wenn die Quote noch nicht erfüllt ist, kann der Arbeitgeber ausnahmsweise Altersteilzeit ablehnen, wenn dienstliche oder betriebliche Gründe entgegenstehen.
- Im Bereich der VKA können betrieblich abweichende Regelungen vereinbart werden (§12 TV FlexAZ).

Die etwas unglückliche Ausgestaltung der Inanspruchnahme-Regelungen ist dem Umstand geschuldet, dass die Arbeitgeberseite in den Tarifverhandlungen ein Erfordernis für die Vereinbarung von Altersteilzeit zunächst nur auf freiwilliger Basis und als personalwirtschaftliches Instrument zugestanden hat. Erst in der Schlichtung und den abschließenden Tarifverhandlungen haben die Gewerkschaften den auf die 2,5 %-Quote begrenzten Rechtsanspruch durchsetzen können.

Bei den Ablehnungsmöglichkeiten des Arbeitgebers trotz bestehenden Rechtsanspruchs (innerhalb der Quote) lassen die neuen Tarifverträge deutlich mehr Spielraum als der TV ATZ. Danach konnte Altersteilzeit ab dem 60. Lebensjahr nur aus dringenden dienstlichen oder betrieblichen Gründen abgelehnt werden (§2 Abs.3 TV ATZ), nach §4 Abs.3 der neuen Tarifregelungen kann Altersteilzeit bereits abgelehnt werden, wenn (einfache) dienstliche oder betriebliche Gründe entgegenstehen, die Ablehnung darf jedoch nicht der Regelfall sein, sondern nur ausnahmsweise erfolgen. Mit der Einschränkung „ausnahmsweise“ haben die Tarifvertragsparteien keine qualitative Steigerung der Ablehnungsvoraussetzungen in Richtung „dringender Gründe“ vorgenommen, sondern letztlich nur eine quantitative Einschränkung im Sinne eines Regel-Ausnahme-Verhältnisses festgelegt. Da der Tarifvertrag nicht mehr eine Mindestbeschäftigungszeit als Voraussetzung regelt (siehe unten: Persönliche Voraussetzungen), könnte z. B. ein solcher Ausnahmefall dann gegeben sein, wenn ein gefragter Fachmann mit 59 Jahren eingestellt wird und kurz darauf Altersteilzeit ab dem 60. Lebensjahr beantragt.

Die **Berechnungsvorschrift für die Quote** in §4 Abs.2 iVm Nr.2 der Protokollerklärungen zu §4 ist so zu verstehen, dass jedes Jahr am Stichtag (30. Juni bzw. 31. Mai) mit verbindlicher Wirkung für das nächste Kalenderjahr festgestellt wird, ob die Quote erfüllt ist und falls diese noch nicht erfüllt sein sollte, wie viele Arbeitnehmer in Altersteilzeit gehen können, bis die Quote erfüllt ist. Die so ermittelte Zahl besagt, wie viele Arbeitnehmer ab dem 1. Januar des Folgejahres einen Rechtsanspruch auf Altersteilzeit haben. Der Tarifvertrag besagt bewusst nichts zur Rang- oder Reihenfolge der Berücksichtigung von Anträgen auf Altersteilzeit und lässt damit Spielraum für die betriebliche Praxis. So spricht z. B. nichts dagegen, wenn der Arbeitgeber – falls zu einem Zeitpunkt mehr Anträge auf Altersteilzeit, als innerhalb der Quote verfügbare Plätze vorliegen – zuerst die Arbeitnehmer aus Restrukturierungs- oder Stellenabbaubereichen berücksichtigt.

Hinsichtlich der **persönlichen Voraussetzungen** (§5) muss der Beschäftigte bei Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens das **60. Lebensjahr** vollendet haben. Des Weiteren muss der Beschäftigte – insoweit wie bisher – bei Beginn der Altersteilzeitarbeit in einem **versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis** im Sinne des SGB III stehen so-

⁶ MünchArbR a.a.O. RN 13 ff.

wie in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1080 Kalendertage (= drei Jahre) ebenfalls versicherungspflichtig tätig gewesen sein. Anders als im TV ATZ wird eine Mindestbeschäftigungszeit beim Arbeitgeber nicht vorausgesetzt.

Zur **Minstdauer** ist festgelegt, dass sich das Altersteilzeitarbeitsverhältnis zumindest bis zu dem Zeitpunkt erstrecken muss, ab dem eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann (§ 5 Abs. 2, vgl. § 2 Abs. 1 Nr. 2 AltTZG).

Der Beschäftigte hat die Altersteilzeit **spätestens drei Monate vor dem geplanten Beginn** des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses **schriftlich zu beantragen**. Der Antrag kann frühestens ein Jahr vor dem 60. Geburtstag und Vorliegen der Mindestzeit eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses gestellt werden. Von diesen beiden Fristen kann einvernehmlich abgewichen werden (§ 5 Abs. 3).

Der **Inhalt der Altersteilzeitvereinbarung** ist näher in § 6 geregelt. Wie im TV ATZ ist sowohl das Teilzeit- wie das Blockmodell möglich, wobei im Blockmodell die Arbeitsphase in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses liegen muss. Wie im TV ATZ besteht kein Anspruch auf ein bestimmtes Modell. Die Beschäftigten können vom Arbeitgeber lediglich verlangen, dass ihr Wunsch nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung erörtert wird. Unabhängig von dem vereinbarten Arbeitszeitmodell beträgt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses die **Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit**. Der Beschäftigte muss seine **bislang vertraglich geschuldete Arbeitszeit halbieren**. Bei der Festlegung der „Hälfte der bisherigen Arbeitszeit“ ist nach § 6 Abs. 2 S. 2 i. V. m. § 6 Abs. 2 Satz 2 AltTZG eine **Höchstgrenze** zu beachten. Ausgangspunkt ist die vereinbarte Arbeitszeit vor Beginn der Altersteilzeit. Ist diese jedoch höher als der Durchschnitt der Arbeitszeit während der zwei letzten Jahre vor der Altersteilzeit, wird sie auf diesen niedrigeren Durchschnittswert begrenzt. **Es handelt sich um eine Höchstgrenze, die sich selbst nicht erhöhend auswirkt**. Hintergrund der Regelung ist, rechtsmissbräuchliche Arbeitszeitveränderungen kurz vor der Altersteilzeit zu verhindern, jedoch kommt es für die Begrenzung nicht auf den Grund der Arbeitszeitänderung an⁷. Wird ein Durchschnittswert gebildet, kann dieser auf die nächste volle Stunde auf- oder abgerundet werden. Die Regelungen der kaufmännischen Rundung finden hier keine Anwendung. Bei dieser Durchschnittsberechnung bleiben Arbeitszeiten außer Betracht, die die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten haben.

Die Gesamtdauer der Altersteilzeit darf fünf Jahre nicht überschreiten (§ 6 Abs. 1), und die Altersteilzeit muss vor dem 1. Januar 2017 beginnen (§ 6 Abs. 1 TV Bund, § 15 Abs. 2 TV FlexAZ).

Das **Altersteilzeitentgelt** und die **Aufstockungsleistungen** sind in § 7 geregelt.

Die Bemessung des Entgelts richtet sich gemäß § 7 Abs. 1 während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses grundsätzlich nach den sich für entsprechende Teilzeitbeschäftigte nach § 24 Abs. 2 TVöD ergebenden Beträgen. Im Übrigen sind aber die Regelungen im TV FlexAZ und TV Bund unterschiedlich und werden unten unter 4.2 und 4.3 näher dargelegt.

Das jeweils nach § 7 Abs. 1 (TV Bund) bzw. § 7 Abs. 1 oder 2 TV FlexAZ zustehende Entgelt wird um 20 % aufgestockt (**Entgeltaufstockung**). Dies wird vielfach von Arbeitgeberseite missverstanden dahingehend, dass seine Aufwendungen in der Altersteilzeit ca. 70 % des bisherigen Vollzeitentgelts betragen. Hierbei wird übersehen, dass die **Basis der**

Aufstockung des Regelarbeitsentgelts für Teilzeitarbeit ist. Damit erhöht die Aufstockung das Altersteilzeitentgelt auf 60 % des bisherigen (in der Regel Vollzeit-)Entgelts. Bei Berücksichtigung der Zusatzbeträge zum sv-pflichtigen Brutto weicht der Prozentanteil geringfügig ab.

Beispiel: Beschäftigter (Bund) in EG 8 Stufe 6 TVöD, StKl. III/0, Beginn der Altersteilzeit am 1.1.2010, keine unständigen Bezüge

	Bisheriges Vollzeitentgelt	Regelarbeitsentgelt	Aufstockung um 20 %	Gesamtentgelt	Prozent vom Vollzeitentgelt
brutto ⁸	2 727,58 €	1 363,79 €	272,75 €	1 636,54 €	60 %
SV-Brutto	2 828,97 €	1 384,58 €	276,92 €	1 661,50 €	58,73 %

Ganz anders sieht es aus der Perspektive des Beschäftigten aus, der die Nettosituation im Auge hat. Hier liegt die Gesamtsumme aufgrund der Verminderung der Steuerprogression und der Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit des Aufstockungsbetrages deutlich über 60 %. Allerdings müssten zu einer Gesamtsicht auch die Auswirkungen des Progressionsvorbehalts miteinbezogen werden.

	Bisheriges Vollzeitentgelt	Regelarbeitsentgelt	Aufstockung um 20 %	Gesamtentgelt	Prozent vom Vollzeitentgelt
SV-Brutto	2 828,97 €	1 384,58 €	276,92 €		
Netto	1 913,90 €	1 061,07 €	276,92 €	1 337,99 €	69,90 %

Die Bemessungsgrundlage für die Aufstockung zum Entgelt ist in den Tarifverträgen unterschiedlich ausgestaltet (s.u. bei 4.2 und 4.3).

Neben den vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen für das nach Absatz 1 oder 2 zustehende Entgelt entrichtet der Arbeitgeber zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung (**Rentenaufstockung**) nach Maßgabe des AltTZG (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b i. V. m. § 6 Abs. 1 AltTZG). Dies gilt entsprechend für von der Versicherungspflicht befreite Beschäftigte im Sinne von § 4 Abs. 2 AltTZG.

Bei einer **krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit** besteht nach § 22 Abs. 1 TVöD Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Dauer von sechs Wochen. Während dieses Zeitraums erfolgt auch weiterhin die Aufstockung zum Entgelt und zur gesetzlichen Rentenversicherung (§ 7 Abs. 4 TV Bund, § 7 Abs. 5 TV FlexAZ). Dauert die Erkrankung länger, erhält der Beschäftigte nach § 22 Abs. 2 und 3 TVöD längstens bis zum Ablauf der 39. Woche einen Krankengeldzuschuss. Während der Zahlung des Krankengeldzuschusses wird die Aufstockung zum Entgelt längstens bis zum Ende der 26. Krankheitswoche (TV ATZ 39. Woche) weitergewährt in Höhe des kalendertäglichen Durchschnitts des in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten maßgebenden Aufstockungsbetrages. Einmalzahlungen werden hierbei nicht berücksichtigt. Dies gilt auch für den Bereich des TV FlexAZ, obgleich dies dort – im Gegensatz zur Regelung im TV Bund in der Protokollerklärung zu § 7 Abs. 4 – nicht ausdrücklich angeführt ist. Dies war nämlich entbehrlich, da bei dem zugrundeliegenden Aufstockungsbetrag der drei letzten abgerechneten Monate Einmalzahlungen ohnehin nicht berücksichtigt werden, weil nicht zum Regelarbeitsentgelt nach § 6 Abs. 1 AltTZG gehörend. Eine Aufstockung zur gesetzlichen Rentenversicherung entfällt während des Bezugs von Krankengeld.

Da sich bei **längeren Arbeitsunfähigkeitszeiten** nach Wegfall der Entgeltfortzahlung kein **Wertguthaben** im sozialversicherungsrechtlichen Sinne aufbaut (§ 7 Abs. 1a SGB IV), können sich im Blockmodell Rechtsnachteile für entspre-

⁷ Vgl. BAG 15.12.2009 – 9 AZR 46/09 –, ZTR 2010, 241.

⁸ Normales Brutto ohne Bildung des sv-pflichtigen Brutto.

chend betroffene Beschäftigte ergeben. In diesem Fall verlängert sich die Arbeitsphase um die Hälfte des den Entgeltfortzahlungszeitraum übersteigenden Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit; in dem gleichen Umfang verkürzt sich die Freistellungsphase. Diese Regelung in § 7 Abs. 5 TV Bund bzw. § 10 TV FlexAZ stellt sicher, dass das notwendige Wertguthaben vom Beschäftigten trotz längerer Arbeitsunfähigkeit aufgebaut werden kann.

Hinsichtlich des **Urlaubs** besteht im Teilzeitmodell kein Regelungsbedarf. Der Beschäftigte erhält wie jeder andere Teilzeitbeschäftigte seinen Urlaub gewährt. Regelungsbedarf besteht hingegen im Blockmodell. Hier wurde die Regelung des § 7 TV ATZ übernommen. Für Beschäftigte, die Altersteilzeit im Blockmodell leisten, besteht kein Urlaubsanspruch für die Zeit der Freistellung von der Arbeit. Im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung haben die Beschäftigten für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs (10 TV Bund bzw. § 8 TV FlexAZ). Dabei wird im TV FlexAZ anhand der Überschrift klargestellt, dass es hierbei lediglich um die Verteilung des jährlichen Urlaubs geht.

Hinsichtlich der Zulässigkeit von **Nebentätigkeiten** wurde in § 9 die Regelung des TV ATZ unverändert übernommen. Danach dürfen Beschäftigte während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses keine Beschäftigungen oder selbstständigen Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten, es sei denn, diese Beschäftigungen oder selbstständigen Tätigkeiten sind bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ständig ausgeübt worden. Bestehende tarifliche Regelungen über Nebentätigkeiten bleiben unberührt.

Auch bei **Mehrarbeit** und **Überstunden** gelten die gleichen Grundsätze wie im TV ATZ. Danach ist geringfügige Mehrarbeit – also Mehrarbeit/Überstunden bis 400 € im Monat –, die im kontinuierlichen Teilzeitmodell oder in der Arbeitsphase des Blockmodells geleistet wird, unschädlich. Ausnahme ist eine vorübergehend geringfügige Arbeit in der Freistellungsphase des Blockmodells gleichfalls unschädlich, sofern dadurch im Hinblick auf § 2 Abs. 1 Nr. 2 AltTZG der Charakter der Altersteilzeitarbeit nicht verändert wird. Die Prüfung, in welchem Umfang in diesen Fällen von einer vorübergehenden geringfügigen Arbeit auszugehen ist, hat jeweils im Einzelfall zu erfolgen. Entscheidend ist ein betriebsbedingter wesentlicher Anlass, z. B., wenn eine projektbezogene Arbeit, die bei Beendigung der Arbeitsphase noch nicht abgeschlossen ist, mit dem in Altersteilzeitarbeit beschäftigten Arbeitnehmer zum Abschluss gebracht werden soll.⁹ Unter den Begriff Mehrarbeit fallen nicht Entgelte für Bereitschaftsdienste und die Pauschale für Rufbereitschaft, wohl aber das Entgelt für während der Rufbereitschaft geleistete Arbeit.

Die beiden Tatbestände Nebentätigkeit bzw. selbstständige Tätigkeit einerseits und Mehrarbeit bzw. Überstunden andererseits sind **getrennt zu betrachten**. So sind z. B. eine Nebentätigkeit im Umfang von 300 EUR monatlich und Mehrarbeit in Höhe von 250 EUR monatlich **nicht** zusammenzurechnen. Der Beschäftigte kann deshalb durch eine Nebentätigkeit oder selbstständige Tätigkeit **und** durch Überstunden oder Mehrarbeit jeweils zusätzlich bis zu 400 EUR monatlich hinzuverdienen.

Als Sanktion bei einem Überschreiten der zulässigen Grenzen bei Nebentätigkeit oder Mehrarbeit/Überstunden ruht nach § 9 Abs. 2 der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen zum Entgelt wie zur gesetzlichen Rentenversicherung während der Zeit, in der der Beschäftigte eine unzulässige Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit ausübt oder über die Altersteilzeitarbeit hinaus Mehrarbeit oder Über-

stunden leistet, die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch übersteigen. Hat der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen mindestens 150 Tage geruht, erlischt er; mehrere Ruhenszeiträume werden zusammengerechnet.

Die Regelungen zur Beendigung (§ 8 TV Bund, § 11 TV FlexAZ) orientieren sich an § 9 TV ATZ. Danach endet das Arbeitsverhältnis zu dem in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Zeitpunkt. Des Weiteren endet es unbeschadet der sonstigen tariflichen Beendigungstatbestände mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, von dem an der Beschäftigte eine abschlagsfreie Rente wegen Alters beanspruchen kann, oder mit Beginn des Kalendermonats, für den der Beschäftigte eine Rente wegen Alters tatsächlich bezieht.

Die Regelung des **Störfalls** ist in § 8 Abs. 3 TV Bund bzw. § 11 Abs. 3 TV FlexAZ unterschiedlich ausgestaltet und wird unten unter 4.2 und 4.3 näher dargelegt.

Rente und Zusatzversorgung: Die Halbierung des Entgelts führt nicht zu einer Halbierung der während der Altersteilzeit entstehenden Rentenanwartschaft, da die tarifvertraglichen Regelungen entsprechend dem AltTZG die Aufstockung der Beiträge zur Rentenversicherung auf 80 % des Regelarbeitsentgelts vorsehen. Anders sieht dies bei den Umlagen und Beiträgen zur zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung aus. Hier ist eine Aufstockung zum Ausgleich der aufgrund des hälftigen Entgelts niedriger ausfallenden Rentenpunktzahl bisher nicht vereinbart. Die einschlägigen Altersvorsorgetarifverträge (ATV bzw. ATV-K) sehen zwar bei Altersteilzeit eine Aufstockung der Rentenpunkte vor, indem die Beiträge und Umlagen zur Zusatzversorgungseinrichtung (ZVE) mit dem Faktor 1,8 multipliziert werden, diese Regelung gilt jedoch nur für Altersteilzeit, die bis Ende 2009 – im Geltungsbereich des TV ATZ¹⁰ – begonnen hat.

In der Niederschriftserklärung zu den Tarifverträgen vom 27.2.2010 haben sich die Tarifvertragsparteien zwar verpflichtet, durch Einführung des Faktors 1,6 in die Zusatzversorgungstarifverträge auch für die neu geregelte Altersteilzeit eine zur Rentenaufstockung adäquate Vereinbarung zu treffen, diese bedarf jedoch erst noch der Umsetzung in den einschlägigen Tarifverträgen. Mit einer rückwirkenden Inkraftsetzung ist wegen des damit verbundenen Verwaltungsaufwandes nicht zu rechnen. Bis dahin berechnen sich die Beiträge und Umlagen zu den ZVE ausschließlich nach dem Teilzeitentgelt, da die Aufstockungsleistungen gem. § 3 Nr. 28 EStG steuerfrei sind und somit nicht zum zusatzversorgungspflichtigen Entgelt gehören (§ 15 Abs. 2 Satz 1 ATV/ATV-K).

4.2 Besonderheiten im TV Bund

Hinsichtlich der „bisherigen“ **Arbeitszeit** bestimmt die Protokollerklärung zu § 6 Abs. 2 TV Bund für die Beschäftigten, die unter den KraftfahrerTV Bund fallen, wie schon bisher die den Pauschalgruppen zugrundeliegende Arbeitszeit als regelmäßige Arbeitszeit. In der Protokollerklärung zu § 6 Abs. 3 wird für diese Beschäftigten das Blockmodell als verbindlich festgelegt.

Bei der **Bemessung des Altersteilzeitentgelts** werden in § 7 Abs. 1 TV Bund sämtliche tariflichen Entgeltbestandteile erfasst. Sie werden unterteilt in Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festliegen, und die übrigen Entgeltbestandteile. Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile (§ 21 Abs. 2 TVöD) werden entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit ausbe-

⁹ RS der Sozialversicherungsträger zum AltTZG vom 9.3.2004 – Punkt 2.1.2/3.

¹⁰ § 15 Abs. 2 ATV/ATV-K stellt ausdrücklich auf die „Bezüge nach § 4 TV ATZ“ ab und ist daher nur noch für Altfälle einschlägig.

zahlt. Das bedeutet, dass im Blockmodell bezüglich dieser Bezüge kein Wertguthaben für die Freistellungsphase gebildet wird. Es handelt sich hierbei u. a. um

- Zeitzuschläge
- Erschwerniszuschläge
- Bereitschaftsdienstentgelte
- Rufbereitschaftsentgelte

Zwar werden die tatsächliche Arbeit und die Wegezeit in der Rufbereitschaft mit dem Überstundenentgelt bezahlt, stellen gleichwohl keine Überstunden dar.

- Mehrarbeitsstunden, wenn sie im Dienstplan vorgesehen sind
- Überstunden, wenn sie im Dienstplan vorgesehen sind, sowie Überstundenpauschalen.

Dies gilt auch dann, wenn die Entgeltbestandteile in Form einer **Monatspauschale** gezahlt werden (z. B. monatliche Zeitzuschlagspauschale).

Anders als in der Regelung des § 4 TV ATZ kommt es nur auf den Charakter als „nicht in Monatsbeträgen festgelegter Entgeltbestandteil“ an und nicht darauf, ob er auch in die Durchschnittsberechnung einfließt. Daher kommen im Geltungsbereich des TV Bund auch nachfolgende Entgelte entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit zur Auszahlung:

- Leistungsentgelte wie Leistungsprämien, Boni
- Mehrarbeitsentgelte, auch wenn sie nicht im Dienstplan vorgesehen sind
- Entgelte für Überstunden, auch wenn sie nicht im Dienstplan vorgesehen sind.

Die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden in der sich nach § 24 Abs. 2 TVöD ergebenden Höhe d. h. zu 50 % ausbezahlt. Hierzu gehören – anders als im TV ATZ – auch Schicht- und Wechselschichtzulagen in Höhe von 40 € bzw. 105 €. Die andere Hälfte fließt in ein Wertguthaben. Denn die Regelungen der §§ 7b ff. SGB IV gelten mit Ausnahme des § 7e (betreffend Insolvenzschutz) auch für die Altersteilzeit. Anders als im TV ATZ greift hier aber nicht die Spiegelbildtheorie des BAG. Vielmehr schuldet der Arbeitgeber **während der Gesamtdauer** des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses das jeweilige Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in der sich nach § 24 Abs. 2 TVöD ergebenden Höhe mit Ausnahme der nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile. Das bedeutet, dass das Entgelt schlicht nach dem jeweils aktuellen Tarifstand durchgezahlt wird, also automatisch an den Tarifierhöhungen in der Freistellungsphase teilnimmt.

Die **Aufstockung des Arbeitsentgelts** ist in § 7 Abs. 2 TV Bund geregelt. Bemessungsgrundlage ist das hier speziell in Abweichung zu § 6 Abs. 1 AltTZG definierte Regularbeitsentgelt. Es erfasst die nach § 7 Abs. 1 TV Bund zustehenden Entgelte zuzüglich des darauf entfallenden sozialversicherungspflichtigen Teils der vom Arbeitgeber zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungseinrichtung. Steuerfreie Entgeltbestandteile und Entgelte, die einmalig (z. B. Jahressonderzahlung) oder die nicht für die vereinbarte Arbeitszeit (z. B. Überstunden- oder Mehrarbeitsentgelt) gezahlt werden, gehören nicht zum Regularbeitsentgelt und bleiben bei der Aufstockung unberücksichtigt. Des Weiteren werden – anders als im TV ATZ – im Hinblick auf § 3 Abs. 1 Buchst. a AltTZG Entgeltbestandteile, die für den Zeitraum der vereinbarten Altersteilzeit nicht vermindert worden sind, von der Aufstockung ausgenommen. Diese Regelung ist sinnvoll und entspricht

dem Zweck der Aufstockung, nämlich die Verminderung des Entgelts zum Teil auszugleichen. Wird das Entgelt nicht vermindert, gibt es nichts auszugleichen. Eine Aufstockung trotz unterbliebener Verminderung führt zu einer ungerechtfertigten Besserstellung des Altersteilzeitbeschäftigten.

In der Freistellungsphase wird das jeweils zur Auszahlung kommende Wertguthaben aufgestockt, soweit darin nicht Einmalzahlungen oder steuerfreie Entgeltbestandteile enthalten sind. Bei Beschäftigten, die unter den KraftfahrerTV Bund fallen, ist gemäß der Protokollerklärung zu § 7 Abs. 2 TV Bund in der Freistellungsphase als Regularbeitsentgelt das Entgelt aus der Pauschalgruppe anzusetzen, die mindestens während der Hälfte der Dauer der Arbeitsphase maßgebend war.

Beispiel: Beschäftigter, EG 8, St. 6, Altersteilzeit 4 Jahre vom 1.1.2010 bis 31.12.2013, März 2010¹¹:

	Gesamt- betrag	Aus- zahlung März 2010	Auf- stockung um 20 %	Wertgut- haben März 2012	Auf- stockung um 20 %
Tabellenentgelt	2 727,58 €	1 363,79 €	1 363,79 €	1 363,79 €	1 363,79 €
Prämie nach § 18 TVöD	500,00 €	500,00 €			
Jubiläumswende- zung (25 Jahre)	350,00 €	350,00 €			
Strukturausgleich	40,00 €	20,00 €	20,00 €	20,00 €	20,00 €
Schichtzulage	40,00 €	20,00 €	20,00 €	20,00 €	20,00 €
4 St. Mehrarbeit, im Dienstplan nicht vorgesehen	64,36 €	64,36 €			
Zeitzuschläge für 10 St. Nachtarbeit	29,00 €	29,00 €			
Zeitzuschläge für 4 St. Samstags- arbeit	11,60 €	11,60 €	11,60 €		
Gesamtbetrag	3 762,54 €	2 358,75 €	283,08 €	1 403,79 €	280,76 €

Die Regelung des **Störfalls** in § 8 Abs. 3 TV Bund entspricht inhaltlich dem § 9 Abs. 3 TV ATZ. Allerdings wird der Rechtsprechung des BAG¹² Rechnung getragen und ausdrücklich klargestellt, dass lediglich die Aufstockung zum Entgelt in Abzug gebracht werden kann. Die Regelung soll den Beschäftigten im Störfall möglichst so stellen, als sei das Altersteilzeitarbeitsverhältnis nicht begründet worden. Dies folgt aus dem Wortlaut der tariflichen Differenzberechnung, wonach dem Beschäftigten die Entgelte seiner tatsächlichen Beschäftigung, die er ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte, erhalten bleiben sollen. Es findet sonach folgende Betrachtung statt:

- Was hätte der Beschäftigte im Zeitraum seiner tatsächlichen Beschäftigung bei bisheriger Arbeitszeit an Entgelt erhalten?
- Hiervon wird abgezogen:
 - das tatsächlich nach § 7 Abs. 1 TV Bund erhaltene Entgelt und
 - die nach § 7 Abs. 2 TV Bund erhaltene Aufstockung zum Entgelt.

4.3 Tarifregelungen im Bereich der VKA

Die **2,5 %-Quote für den Rechtsanspruch auf Altersteilzeit** wird gemäß Protokollerklärung Nr. 1 zu § 4 Abs. 2 TV Flex-AZ auf rechtlich unselbständige Eigenbetriebe gesondert angewendet. Damit entstehen kleinere Einheiten als Bemessungsgrundlage für die Quote. Während z. B. die Stadt X mit 1000 Beschäftigten bereits mit 40 Arbeitnehmern Altersteil-

¹¹ Vereinfacht ohne Bildung des sv-pflichtigen Bruttos.
¹² BAG, Urt. v. 18.11.2003 – 9 AZR 270/03 –, ZTR 2004, 350.

zeit vereinbart und damit eine Teilzeitquote von 4% erreicht hat, arbeitet von den 50 Mitarbeitern des städtischen Eigenbetriebes Grünanlagen nur einer in Altersteilzeit, die Quote beträgt mithin 2%. Ein Beschäftigter hat dort noch Anspruch auf Vereinbarung von Altersteilzeit, ehe auch beim Eigenbetrieb die 2,5%-Quote überschritten ist. Bei der Bildung einer Gesamtquote wären 41 von 1050 Beschäftigten, mithin 3,9% in Altersteilzeit und folglich bestände auch im Eigenbetrieb kein Anspruch auf Altersteilzeit mehr.

Wären bei der Stadt hingegen nur 18 Mitarbeiter (= 1,8%) in Altersteilzeit, beim Eigenbetrieb jedoch bereits 4 (= 8%), bestünde beim Eigenbetrieb auf absehbare Zeit kein Anspruch auf Altersteilzeit (bis dort die 2,5%-Quote unterschritten wird), obwohl bei einer Gesamtbetrachtung nur 22 von 1050 städtischen Beschäftigten in Altersteilzeit sind und die Gesamtquote damit bei 2,1% läge.

Ebenso wie der TV-Bund, enthält der TV FlexAZ in der Protokollerklärung Nr. 2 zu § 4 Abs. 2 eine Stichtagsregelung¹³.

Hinsichtlich der **Entgelte und Aufstockungsleistungen** enthält der TV FlexAZ (anders als der TV-Bund) **unterschiedliche Regelungen für das Teilzeitmodell und das Blockmodell**. Die Regelungen zu den Entgeltleistungen im Teilzeitmodell (§ 7 Abs. 1 TV FlexAZ) unterscheiden sich nur unwesentlich von denen im TV-Bund.

Bei der Altersteilzeit im **Blockmodell** gilt bei der VKA für alle Entgeltbestandteile einschließlich der nicht in Monatsbeträgen festgelegten Zahlungen (unregelmäßige Entgeltbestandteile) konsequent das Spiegelbildprinzip. Danach werden auch Zeitzuschläge, Bereitschaftsdienstentgelte, Leistungsprämien etc. jeweils in der Arbeitsphase nur zu 50% ausgezahlt. Die übrigen 50% fließen in das Wertguthaben ein. Das aufgebaute **Wertguthaben wird nicht verzinst, jedoch bei allgemeinen Tariferhöhungen dynamisiert**. Da in Entgelttarifverhandlungen häufig auch andere Komponenten Eingang finden (z. B. Einmalzahlungen, Arbeitszeitregelungen, Leistungsentgeltregelungen etc.) enthält der TV FlexAZ keinen Automatismus für die Dynamisierung. Die Höhe der Dynamisierung bestehender Wertguthaben ist vielmehr bei künftigen Entgeltverhandlungen jeweils von den Tarifvertragsparteien festzulegen.

Der TV FlexAZ enthält – ebenso wie das AltTZG¹⁴ – keine eigene Definition des Wertguthabens, sondern stellt auf § 7b SGB IV ab. Da auch das SGB keine Legaldefinition für das Wertguthaben enthält, ist insofern nur eine mittelbare

Begriffsbestimmung erfolgt. Praktisch dürfte dies ausreichen, da es sich beim Wertguthaben um einen gebräuchlichen Begriff handelt, der bisher auch in der Rechtsprechung zur Altersteilzeit seinen Niederschlag fand¹⁵.

Besonders hilfreich für die Praxis dürfte die Festlegung im zweiten Halbsatz von § 7 Abs. 2 Satz 1 TV FlexAZ sein, wonach das **Wertguthaben in der Freistellungsphase ratierlich auszuzahlen** ist. Hier gilt also bei der spiegelbildlichen Entnahme aus dem Wertguthaben nicht das Prinzip „First In – First Out“, sondern zu Beginn der Freistellungsphase wird der Bestand des Wertguthabens durch die Anzahl der Freistellungsmonate geteilt und gleichmäßig ausgezahlt. Dieser von den Tarifvertragsparteien gewählte Verfahrensweg erfüllt die Vorgaben der Rechtsprechung zur spiegelbildlichen Auskehrung des Wertguthabens¹⁶ und vereinfacht in der Praxis deutlich den Aufzeichnungs- und Berechnungsaufwand für das Altersteilzeitentgelt.

Die **Basis für Aufstockungsleistungen** bei Bund und VKA unterscheidet sich jedoch deutlich. Anders als im TV-Bund, der eine eigene Definition des aufzustockenden Regelarbeitsentgelts enthält, ist die Aufstockung im Bereich der VKA streng am Altersteilzeitgesetz orientiert und auf das gesetzlich definierte Regelarbeitsentgelt gemäß § 6 Abs. 1 AltTZG beschränkt. Dies gilt sowohl für das Teilzeitmodell, als auch für das Blockmodell und dürfte jedenfalls im Teilzeitmodell und in der Arbeitsphase des Blockmodells auch keine Probleme bereiten.

Die auf das gesetzliche Regelarbeitsentgelt begrenzte Aufstockung gilt gem. § 7 Abs. 3 Satz 4 TV FlexAZ auch für das **in der Freistellungsphase auszukehrende Wertguthaben**. Praktisch bedeutet dies, dass ein zweigeteiltes Wertguthaben gebildet werden muss, das zu einem Teil aus dem hälftigen Regelarbeitsentgelt besteht und zum übrigen Teil aus den in der Arbeitsphase halbierten Entgeltbestandteilen, die nicht zum Regelarbeitsentgelt gehören (z. B. Jahressonderzahlung oder LOB).

13 Abweichend vom Text der Tarifeinigung vom 27.2.2010 ist im TV der VKA als Stichtag statt des 30. Juni der 31. Mai des Vorjahres genannt. Der TV FlexAZ enthält insofern ein Zugeständnis an die Satzung der VKA, die den 31. Mai als Stichtag für die verbandsinterne Beschäftigtenstatistik bestimmt. Der 30. Juni ist der traditionelle Stichtag für die Personalstatistik des Bundes.

14 Vgl. § 8a AltTZG.

15 Vgl. z. B. BSG vom 24.9.2008 – B 12 KR 27/07 R – und BAG vom 4.10.2005 – 9 AZR 449/04 –, ZTR 2006, 310.

16 BAG vom 4.10.2005 – 9 AZR 449/04 –, ZTR 2006, 310.

Beispiel: Altersteilzeit im Blockmodell für 4 Jahre				
Beschäftigter in EG 8 Stufe 6 TVöD, Beginn der Altersteilzeit am 1.1.2010, Ende am 31.12.2013				
Phase	Anspruch	Teilzeitentgelt	Wertguthaben A (mit Aufstockung)	Wertguthaben B (ohne Aufstockung)
Arbeitsphase	Tabellenentgelt 1.1. bis 31.12.2010	12 × 1 363,79 €	16 365,48 €	
	Tabellenentgelt 1.1. bis 31.7.2011	7 × 1 371,98 €	9 603,86 €	
	Tabellenentgelt 1.8. bis 31.12.2011	5 × 1 378,84 €	6 894,20 €	
	Jahressonderzahlung (90%) 2010	1 × 1 227,41 €		1 227,41 €
	Jahressonderzahlung (90%) 2011	1 × 1 236,84 €		1 236,84 €
	Leistungsprämie (z. B.)	1 × 850,00 €		850,00 €
	Jubiläumswendung (40 Jahre)	1 × 250,00 €		250,00 €
Wechsel nach 24 Monaten	Zwischensumme nach 2 Jahren		32 863,54 € ./ 24 Monate	3 564,25 € ./ 24 Monate
Freistellungsphase	Auszukehrendes Wertguthaben je Monat		1 369,31 €	148,51 €
	Aufstockung (20%)		273,86 €	entfällt
In der Freistellungsphase wird das Wertguthaben in Höhe von monatlich 1 369,31 € + 148,51 € = 1 517,82 € (brutto) ausgezahlt und um 273,86 € (Anteil des Regelarbeitsentgelts) aufgestockt.				

Darüber hinaus enthält der TV FlexAZ – anders als der TV-Bund – keine Aussage zur **Aufstockung des sozialversicherungspflichtigen Teils der vom Arbeitgeber zu tragenden Umlagen zur Zusatzversorgung**. Nach herrschender Meinung gehören auch diese Umlagen, die dem Arbeitnehmer überhaupt nicht zufließen, zum Regelarbeitsentgelt und es sind folglich darauf Aufstockungszahlungen zu leisten¹⁷. Jedoch ist in der Literatur die Sozialversicherungspflicht für Umlagen zu den Zusatzversorgungskassen rechtlich umstritten¹⁸. Sollte sich die Auffassung durchsetzen, dass die Umlagen nicht sozialversicherungspflichtig sind, gehörten sie nicht zum Regelarbeitsentgelt gem. § 6 Abs. 1 AltTZG und sind folglich nicht aufzustocken. Daher hat die VKA, deren Mitglieder von einer völligen Abgabefreiheit der Umlagen zu den Zusatzversorgungseinrichtungen profitieren würden, konsequent eine entsprechende Festlegung im Tarifvertrag abgelehnt. Gleichwohl sind bis zu einer rechtlichen Klärung auch Aufstockungsleistungen (Entgelt- und Rentenaufstockung) auf den sv-pflichtigen Anteil der Umlage zu zahlen.

Auch hinsichtlich der **Störfallregelungen** weicht der TV FlexAZ inhaltlich von den Regelungen des TV-Bund ab. Während nach dem TV-Bund der Beschäftigte im Störfall materiell – ebenso wie nach dem TV ATZ – so gestellt wird, als hätte er nie in Altersteilzeit gearbeitet, enthält der TV FlexAZ eine Vorschrift, die – orientiert am Rechtsgedanken von § 812 BGB – lediglich verhindert, dass der Arbeitgeber im Störfall ungerechtfertigt bereichert wird. In Ansehung der Rechtsprechung zu § 9 TV ATZ¹⁹ wurde in § 11 Abs. 3 TV FlexAZ bewusst eine andere Regelung gewählt, die nicht mehr auf den Horizont des Beschäftigten („erhaltene Aufstockungsleistungen“) abstellt, sondern auf den Horizont des Arbeitgebers („gezahlte Aufstockungsleistungen“). Im Störfall findet daher folgende Betrachtung statt:

1. Wie viel Personalausgaben hatte der Arbeitgeber insgesamt tatsächlich?
2. Wie viel Personalkosten hätte ein vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter verursacht?
3. Besteht eine Differenz zu Gunsten des Arbeitgebers?
4. Wird Frage 3 bejaht, ist die Differenz als ungerechtfertigte Bereicherung herauszugeben.

Diese an § 812 BGB orientierte Regelung, bei der alle Personalkosten, also auch die zusätzlichen Beiträge zur Aufstockung der Rentenversicherung gem. § 7 Abs. 4 TV FlexAZ, einbezogen werden, steht nicht im Widerspruch zur o.g. BAG-Rechtsprechung. In seiner Entscheidung hat das BAG die konkrete Formulierung des § 9 Abs. 3 TV ATZ ausgelegt und ist zu dem richtigen Schluss gelangt, dass zu den vom Arbeitnehmer „erhaltenen“ Aufstockungsleistungen nicht die gehören, die nicht der Arbeitnehmer, sondern der Rentenversicherer erhalten hat. Angesichts einer fehlenden gesetzlichen Regelung waren die Tarifvertragsparteien nicht gehindert, in § 11 Abs. 3 TV FlexAZ – anders, als im TV ATZ und im TV-Bund – allein auf die Herausgabe der ggf. entstandenen ungerechtfertigten Bereicherung durch den Arbeitgeber abzustellen.

5. Flexible Altersarbeitszeit (FALTER)

Die neuen Regelungen zur flexiblen Arbeitszeit im Alter mit dem Kunstwort „FALTER“ stellen ein Pendant zur Altersteilzeit dar, die in aller Regel als Frühverrentung (Blockmodell) praktiziert wird. Mit den FALTER-Regelungen wurde im Gegensatz zur Frühverrentung ein Modell für die Verlängerung der Lebensarbeitszeit über das maßgebliche Rentenalter hinaus (Spätverrentung) geschaffen. In erster Linie wurde

damit durch die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes ein tarifpolitisches Signal zur Bewältigung der Herausforderungen des demografischen Wandels gesetzt (s.o. Punkt 2). Für den Bund war daneben wohl auch wichtig, dass damit die Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters durch die Gewerkschaften faktisch gebilligt wurde.

Inhaltlich beschreibt das FALTER-Modell ein Verfahren, das auch ohne spezielle Tarifregelungen im Rahmen der Vertragsfreiheit so oder auch anders durchführbar wäre. Es besteht darin, dass Arbeitnehmer zwei Jahre vor Erreichen des für sie maßgeblichen Rentenalters ihre bisherige Arbeitszeit auf die Hälfte reduzieren und zum Ausgleich des Einkommensverlustes zunächst eine Teilrente mit Abschlägen beziehen (reguläre Arbeitsphase). In der zweiten Phase, der verlängerten Arbeitsphase, wird das Arbeitsverhältnis um zwei Jahre über den maßgeblichen Rentenbeginn hinaus verlängert. Der Beschäftigte arbeitet weiterhin zu 50 % in Teilzeit und bezieht nunmehr eine abschlagsfreie Teilrente von höchstens 50 %. Zugleich sammelt er in der verlängerten Arbeitsphase weitere Rentenpunkte an. Nach Ablauf der zweijährigen verlängerten Arbeitsphase scheidet der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis aus und bezieht nunmehr eine Vollrente, die wegen der verlängerten Arbeitsphase geringfügig höher ausfällt.

Beispiel:

- AN geboren am 3.4.1958
- abschlagsfreie Regelaltersrente möglich ab 65 Jahre + 12 Monate = 66 Jahre ab 1.5.2024
- FALTER-Vereinbarung vom 1.5.2022 bis 30.4.2026 (vollendetes 64. bis 68. Lebensjahr)
- Regelaltersrente = 1 400 € (Vollrente)
- Teilrente ½ von Regelaltersrente ($\frac{1}{2} \times 1\,400\text{€}$) = 700 €
- Abzüge wegen vorzeitiger Inanspruchnahme von 7,2 % ($24 \times 0,3\%$)
- Für die Arbeit nach dem 66. Lebensjahr erhöht sich die Rente um 12 % ($24\text{ Monate} \times 0,5\%$)

Der Beschäftigte erhält im Beispiel mit 68 eine Rente, die unwesentlich höher ist als eine abschlagsfreie Regelaltersrente, hat die ursprünglich planmäßige Arbeitsleistung der letzten 2 Jahre aber auf 4 Jahre verteilt. In den 4 Jahren FALTER werden Rentenanwartschaften nur aus dem halben Entgelt erworben.

Das Modell bietet auf rein **freiwilliger** Basis für Beschäftigte, die sich auch im Rentenalter fit genug fühlen, grundsätzlich die Möglichkeit einer weiteren Teilhabe am Arbeitsleben. Für den Arbeitgeber erschließt sich angesichts künftig schwindender Ressourcen im Fachkräftebereich eine Option, um wichtiges Erfahrungswissen länger zu nutzen und an die nachfolgende Generation weiterzugeben. Gerade für den letztgenannten Aspekt dürfte die vierjährige Teilzeitphase am Ende des verlängerten Berufslebens besonders geeignet sein.

Ob und in welchem Umfang das Modell FALTER praktische Resonanz findet, hängt sicher auch davon ab, welche zusätzlichen Anreize (z. B. Aufstockung der Beiträge zur Rentenversicherung wie bei Altersteilzeit) die Arbeitgeber zur Erhöhung der Attraktivität des Modells setzen.

17 Vgl. Durchführungsanweisung der BA zum Altersteilzeitgesetz Ziff. 3.1.1 Abs. 3.

18 Vgl. zutreffend: Hügelschäffer, Betriebliche Altersversorgung 2008, 160 ff.; ebenfalls kritisch: Kiefer/Langenbrinck, Betriebliche Altersversorgung im öffentlichen Dienst – Kommentar, Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm, Erläuterungen zu § 1 Abs. 1 SVEV.

19 BAG vom 18.11.2003 – 9 AZR 270/03 –, ZTR 2004, 350.

Umsetzung des Modells FALTER bei Bund und VKA

Das Modell FALTER wurde in Anlage 1 der Tarifeinigung des öffentlichen Dienstes vom 27.2.2010 bereits detailliert beschrieben, dennoch ist die normative Umsetzung in den Tarifvertragstexten des Bundes und der VKA unterschiedlich erfolgt. Während der TV FlexAZ in § 13 weitestgehend den Wortlaut der Tarifeinigung wiedergibt, findet sich im Tarifvertrag des Bundes eine ausführliche Modellbeschreibung (§§ 11 bis 14 TV-Bund). Jedoch nicht nur im Aufbau der Normen, sondern auch bei der rechtlichen Ausgestaltung des Modells FALTER sind Bund und VKA unterschiedliche Wege gegangen.

Bei der **Reduzierung der Arbeitszeit** im FALTER-Modell stellt der TV-Bund auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit gem. § 6 Abs. 1 TVöD ab, der TV FlexAZ jedoch auf die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit (jedoch ohne Bezugnahme auf die Legaldefinition des AltTZG).

Gravierender sind die Unterschiede bei der **Verlängerung des Arbeitsverhältnisses**. Der TV FlexAZ geht in seinem Modell davon aus, dass das Arbeitsverhältnis zunächst gem. § 33 Abs. 1 Buchst. a TVöD bei Erreichen des gesetzlich festgelegten Rentenalters endet. Danach wird gem. § 33 Abs. 5 TVöD ein neuer Arbeitsvertrag (Anschlussarbeitsvertrag) befristet auf die Dauer von zwei Jahren vereinbart. Nach dem TV-Bund hingegen endet das Arbeitsverhältnis im Falle einer FALTER-Vereinbarung nicht gem. § 33 Abs. 1 Buchst. a TVöD bei Erreichen des gesetzlichen Rentenalters, sondern der Beendigungszeitpunkt verschiebt sich um zwei Jahre nach hinten (§ 13 Abs. 1 Satz 2 TV-Bund). Beide Varianten bieten Vorteile und enthalten rechtliche Risiken. Während die Variante VKA (Anschlussvertrag) das Befristungsrisiko beinhaltet, besteht das Risiko der Variante Bund (Verschiebung des TVöD-Beendigungszeitpunktes) darin, dass ein Eingreifen bei Veränderung der Umstände kaum möglich und die vorzeitige automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses gem. § 14 Abs. 2 TV-Bund (im Falle der Inanspruchnahme einer mehr als hälftigen Teilrente oder einer Vollrente) rechtlich fragwürdig ist.

Zweifellos sind wegen des unmittelbaren Anschlusses des (neuen) befristeten Arbeitsvertrages nach dem Modell der VKA weder die Tatbestandsvoraussetzungen nach § 14 Abs. 2 TzBfG noch nach § 14 Abs. 3 TzBfG für sachgrundlose Befristungen erfüllt. Die Umsetzung des tarifvertraglichen Modells zum demografischen Wandel dürfte jedoch ein anzuerkennender Sachgrund i.S.v. § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG sein. Dies umso mehr, als der gesetzliche Schutzgedanke (Vermeidung der Umgehung des gesetzlichen Kündigungsschutzes durch befristete Beschäftigungen) in den Hintergrund tritt, wenn der Beschäftigte bereits einen vollen Rentenanspruch hat.

Das Modell des Bundes hat das Risiko Befristungskontrolle nicht. Wird aber mit dem Arbeitnehmer nach dem Modell Bund vereinbart, dass sich der Beendigungszeitpunkt nach hinten verschiebt, und lässt das Leistungsvermögen des (i.d.R. unkündbaren) Beschäftigten überraschend nach (z. B. lang andauernde, schwere Erkrankung), gibt es für den Arbeitgeber kein Ausstiegsszenario. Ob die auflösende Bedingung gem. § 14 Abs. 2 TV-Bund für das langjährige, unkündbare Arbeitsverhältnis im Streitfall einer rechtlichen Überprüfung standhält, bleibt abzuwarten. Das VKA-Modell ist in beiden Fällen unproblematischer, da der Anschlussarbeitsvertrag gem. § 33 Abs. 5 Satz 2 TVöD jederzeit mit vierwöchiger Frist kündbar ist.

Der TV-Bund enthält in § 16 außerdem eine Kann-Regelung zu **Qualifizierungen**, falls diese für die verlängerte Lebens-

arbeitszeit erforderlich sein sollten. Die Regelung geht inhaltlich nicht über § 5 TVöD hinaus und hat eher symbolischen Charakter.

Nach beiden Tarifverträgen kann der Arbeitnehmer im FALTER-Modell eine **Teilrente** in Anspruch nehmen, muss dies aber nicht. Festgeschrieben ist lediglich, dass eine ggf. bezogene Teilrente **höchstens die Hälfte der Vollrente** erreichen darf, anderenfalls endet das Arbeitsverhältnis. Diese Voraussetzung wird auch erfüllt, wenn der Arbeitnehmer auf den Bezug der Teilrente ganz verzichtet und somit einerseits Rentenabschlüsse vermeidet, zugleich aber auch in höherem Maße weitere Rentenpunkte ansammelt.

Sofern keine Änderung des ATV/ATV-K erfolgt, tritt mit Beginn der Tätigkeit im FALTER-Modell (Bezug der Teilrente vor dem maßgeblichen Rentenalter) in der **zusätzlichen Altersversorgung kein Versicherungsfall** ein. Das heißt, dass nach derzeitiger Rechtslage die Zusatzversorgungskasse keine Rente zahlt. Eine Zusatzrente würde erst ab Beginn der vollen Regelaltersrente (im Beispiel mit Erreichen des 68. Lebensjahres) gezahlt werden, dann allerdings auch mit 12 % Zuschlag. In der Zusatzversorgung entsteht während der 4 Jahre FALTER ein normaler Rentenanspruch aus dem dann allerdings gekürzten (halben) Entgelt.

Vor Erreichen der Regelaltersgrenze sind beim FALTER-Modell gesetzliche **Hinzuverdienstgrenzen** zu beachten. Die Hinzuverdienstgrenzen sind in § 34 SGB VI geregelt. Vor Erreichen der Regelaltersgrenze gilt: Bei einer Altersrente als Vollrente beträgt die Hinzuverdienstgrenze 400,- Euro. Bei Altersrente als Teilrente bestehen unterschiedliche Hinzuverdienstgrenzen. Bei einer Teilrente in Höhe der Hälfte der Vollrente (FALTER-Modell) beträgt die Hinzuverdienstgrenze das 0,19-fache der monatlichen Bezugsgröße, vervielfältigt mit der Summe der Entgeltpunkte der letzten drei Kalenderjahre vor Beginn der ersten Rente wegen Alters, mindestens jedoch mit 1,5 Entgeltpunkten. Die Bezugsgröße im Jahr 2010 beträgt monatlich 2 555,- Euro.

Ein Rentner, der in den letzten drei Kalenderjahren jeweils das Durchschnittsentgelt aller Rentenversicherten verdient hat (im Jahr 2010: 32 003,- Euro jährlich), erhält pro Jahr einen Entgeltpunkt. Daraus ergibt sich für diesen Fall folgende Hinzuverdienstgrenze:

$$0,19 \times 2 555,- \text{ Euro} \times 3 = 1 456,- \text{ Euro.}$$

Die Hinzuverdienstgrenze errechnet sich also mit zwei Konstanten (Faktor 0,19, Bezugsgröße) und einer Variablen (individuelle Entgeltpunkte in den letzten drei Kalenderjahren). Da sich die individuellen Entgeltpunkte aus dem Verhältnis des sozialversicherungspflichtigen Jahresentgelts zum Durchschnittsentgelt aller Rentenversicherten ergeben, entwickelt sich die Hinzuverdienstgrenze proportional zur Höhe des individuellen Entgelts (dies gilt bis zur Beitragsbemessungsgrenze, 2010: 81 600,-/Jahr, 6 800,- Euro/Monat). Damit gilt diese Aussage für alle Tarifbeschäftigten, da keiner mehr als 6 800,- Euro monatlich verdient. In der praktischen Konsequenz bedeutet dies, dass die gesetzliche Hinzuverdienstgrenze nach dem Modell FALTER (50 % des tariflichen Tabellenentgelts) bis zu Entgeltgruppe 15 vernachlässigt werden kann. Lediglich in der EG 15Ü könnte die Hinzuverdienstgrenze überschritten werden.

6. Fazit

Mit den Tarifverträgen zu flexiblen Arbeitszeiten im Alter für den Bereich des Bundes und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände wurden Regelungen vereinbart, die im öffentlichen Dienst weiterhin Altersteilzeit als

personalwirtschaftliches Instrument verfügbar machen, auch wenn keine Förderung der Wiederbesetzung mehr erfolgt. Die Vereinbarungen zur Altersteilzeit orientieren sich streng an den Vorgaben des Altersteilzeitgesetzes und gehen insbesondere bei den Entgeltleistungen nicht darüber hinaus. Ein Rechtsanspruch auf Altersteilzeit besteht nur noch unterhalb einer Inanspruchnahmequote von 2,5 %. Faktisch dürfte ein Rechtsanspruch damit derzeit kaum in einer Verwaltung oder einem Betrieb bestehen. Mit den Tarifregelungen wird Altersteilzeit als Vorruhestandsmodell (Blockmodell) bis zu einer Dauer von 5 Jahren weiterhin möglich. Ein Rechtsanspruch auf ein bestimmtes Modell besteht jedoch nicht. Ob angesichts der Aufstockung auf lediglich 60 % des Vollzeitentgelts statt bisheriger netto 83 %

Altersteilzeit auch künftig von den Beschäftigten nachgefragt wird, muss die Praxis zeigen.

Mit dem Modell FALTER hat der öffentliche Dienst tarifliches Neuland betreten. Die innovative Regelung trägt den Herausforderungen des demografischen Wandels Rechnung, indem es die gesetzlichen Regelungen zur schrittweise erfolgenden Anhebung der Regelaltersgrenze begleitet. Das neue Modell FALTER eröffnet als Pendant zur Altersteilzeit die Möglichkeit eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand bei gleichzeitig längerer Teilhabe am Berufsleben. Zur Erhöhung der Akzeptanz sollte das Modell z. B. durch zusätzliche Rentenbeiträge des Arbeitgebers auch wirtschaftlich attraktiver gestaltet werden.