

Durchführungshinweise zum Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – TV FlexAZ – vom 27. Februar 2010

Inhaltsverzeichnis

- I. Vorbemerkungen
- II. Geltungsbereich (§ 1), Übergangsvorschriften (§ 14)
- III. Altersteilzeit
 - 1. Inanspruchnahme von Altersteilzeit (§ 2)
 - 2. Altersteilzeit in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen (§ 3)
 - 3. Altersteilzeit im Übrigen (§ 4)
 - 4. Persönliche Voraussetzungen für Altersteilzeit (§ 5)
 - 5. Vereinbarung eines Altersteilzeitverhältnisses (§ 6)
 - 6. Entgelt und Aufstockungsleistungen (§ 7)
 - 7. Verteilung des Urlaubs im Blockmodell (§ 8)
 - 8. Nebentätigkeit (§ 9)
 - 9. Verlängerung der Arbeitsphase im Blockmodell bei Krankheit (§ 10)
 - 10. Ende des Arbeitsverhältnisses (§ 11)
 - 11. Dienst-/Betriebsvereinbarungen (§ 12)
- IV. Flexible Altersarbeitszeit – FALTER (§ 13)
- V. Inkrafttreten, Geltungsdauer (§ 15)

I. Vorbemerkungen

Der zeitliche Rahmen der seit 1996 bestehenden Regelungen des Altersteilzeitgesetzes (AltTZG), nach denen Beschäftigte unter bestimmten Voraussetzungen Altersteilzeitarbeit leisten konnten und Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit bei Ersatzeinstellung eines Arbeitslosen gefördert wurde, war durch das Zweite Gesetz zur Fortentwicklung der Altersteilzeit vom 27. Juni 2000 (BGBl. I S. 910) bis Ende 2009 begrenzt. Der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 2 vom 30. Juni 2000, setzte damit einhergehend voraus, dass die Altersteilzeitarbeit vor dem 1. Januar 2010 beginnen musste (§ 2 Abs. 4 Satz 2 TV ATZ).

Durch Art. 26a des Jahressteuergesetzes 2008 vom 20. Dezember 2007 (BGBl. I S. 3150) ist Altersteilzeitarbeit mit der einkommensteuerrechtlichen Begünstigung der Aufstockungsleistungen über den 31. Dezember 2009 hinaus eröffnet worden, ohne dass allerdings die ersatzweise Einstellung eines Wiederbesetzers weiterhin durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert wird (§ 1 Abs. 3 AltTZG). Damit sind die Aufstockungsleistungen des Arbeitgebers

weiterhin steuerfrei, unterliegen aber auch weiterhin dem Progressionsvorbehalt.

Im Rahmen der Tarifeinigung vom 27. Februar 2010 haben die Tarifvertragsparteien auf Bundesebene vereinbart, dass unter bestimmten Voraussetzungen für unter den TVöD, TV-V oder einen TV-N fallenden Beschäftigten auch nach dem 31. Dezember 2009 Altersteilzeitarbeit vereinbart werden kann. Ergänzend haben die landesbezirklichen Tarifvertragsparteien die unter den TV-WW/NW fallenden Beschäftigten in den Geltungsbereich des TV FlexAZ einbezogen. Weiter ist vereinbart worden, dass in Kombination von Teilzeitarbeit und Bezug einer Teilrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung über die gesetzliche Altersgrenze hinaus gearbeitet werden kann. Umgesetzt wird beides durch den TV FlexAZ. Soweit der TV FlexAZ Anwendung findet, scheidet eine Vereinbarung von Altersteilzeit nach Maßgabe des Altersteilzeitgesetzes aus.

Der TV FlexAZ findet auf ab dem 1. Januar 2010 beginnende Altersteilzeitarbeitsverhältnisse Anwendung. Er berührt nicht die vor dem 1. Januar 2010 begonnenen Altersteilzeitarbeitsverhältnisse nach dem TV ATZ, auf die der TV ATZ weiterhin Anwendung findet.

Die neuen Regelungen zur Altersteilzeit orientieren sich eng an den Regelungen des Altersteilzeitgesetzes. Hierbei wird nach dem TV FlexAZ unterschieden zwischen

- Altersteilzeit aufgrund einer Arbeitgeberentscheidung ohne Rechtsanspruch der Beschäftigten (§ 3 TV FlexAZ) und
- Altersteilzeit aufgrund eines Anspruchs der Beschäftigten im Rahmen einer Quote (§ 4 TV FlexAZ).

Voraussetzung ist jeweils, dass der Beschäftigte das 60. Lebensjahr vollendet hat. Die Altersteilzeit darf die Dauer von fünf Jahren nicht überschreiten.

Die während der Altersteilzeitarbeit zu gewährenden Arbeitgeberleistungen neben dem Teilzeitentgelt – Aufstockung des Regelarbeitsentgelts um 20 v.H. und der Rentenversicherungsbeiträge – entsprechen denen des Altersteilzeitgesetzes. Eine Aufstockung auf einen bestimmten Vomhundertsatz des Nettoentgelts bei vergleichbarer Vollbeschäftigung, so wie im TV ATZ geregelt, findet nicht statt.

Umgesetzt werden mit dem TV FlexAZ die sog. Spiegelbildurteile des Bundesarbeitsgerichts (u.a. Urteil vom 4. Oktober 2005 – 9 AZR 449/04 –), wonach bei Altersteilzeitarbeit im Blockmodell in der Freistellungsphase Entgelt spiegelbildlich nach dem während der Arbeitsphase zustehenden Entgelt zu zahlen ist. Hierzu werden alle Entgeltbestandteile während der Arbeitsphase entsprechend der Teilzeitarbeit gezahlt. Der gleiche Betrag wird in ein zu bildendes Wertguthaben eingestellt und während der Freistellungsphase rätierlich zuzüglich der Aufstockungsleistung ausgezahlt.

Durch nicht erzwingbare einvernehmliche Dienstvereinbarung bzw. freiwillige Betriebsvereinbarung kann von den Regelungen des TV FlexAZ abgewichen

werden, wobei die Regelungen des Altersteilzeitgesetzes mindestens gewahrt bleiben müssen.

Mit Blick auf die Herausforderungen des demographischen Wandels stellen die im TV FlexAZ neben der Altersteilzeitarbeit vereinbarten Regelungen zu der flexiblen Altersarbeitszeit (FALTER) ein Modell für die Verlängerung der Lebensarbeitszeit über das gesetzliche Rentenalter der Beschäftigten hinaus dar.

Es ist beabsichtigt, zum TV FlexAZ ein Merkblatt für die Beschäftigten herauszugeben.

Der Bund hat die Tarifeinigung zur Altersteilzeit und zur Arbeit über die gesetzliche Altersgrenze hinaus durch Tarifvertrag zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte vom 27. Februar 2010 umgesetzt. Insbesondere die Regelungen zur Berechnung des Entgelts und zur Ermittlung der Aufstockungsleistungen weichen von den im TV FlexAZ getroffenen Regelungen ab.

II. Geltungsbereich (§ 1), Übergangsvorschriften (§ 14)

Der Tarifvertrag gilt für alle Beschäftigten, die unter den Geltungsbereich des

- Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (**TVöD**) – und damit unter den Geltungsbereich einer der durchgeschriebenen Fassungen des TVöD-V, TVöD-K, TVöD-B, TVöD-S, TVöD-F und TVöD-E – oder des
- Tarifvertrages Versorgungsbetriebe (**TV-V**)
- Tarifvertrages für die Arbeitnehmer/innen der Wasserwirtschaft in Nordrhein-Westfalen (**TV-WW/NW**)

fallen.

Er findet Anwendung auf die genannten Beschäftigten, die bis zum 31. Dezember 2016 die tariflichen Voraussetzungen der Altersteilzeit bzw. der flexiblen Altersarbeitszeit erfüllen und deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis bzw. deren flexible Altersarbeitszeit vor dem 1. Januar 2017 beginnt (§ 15 Abs. 2 TV FlexAZ). Für Altersteilzeitfälle und Fälle der flexiblen Altersarbeitszeit, die nach dem 31. Dezember 2016 beginnen, sind tarifliche Regelungen nicht vereinbart.

Der Tarifvertrag gilt ferner unter Berücksichtigung gegebenenfalls abweichender Regelungen in einzelnen **TV-N** in Nahverkehrsunternehmen bis zum Abschluss eines Tarifvertrages zum demographischen Wandel, jedoch längstens bis zum 30. Juni 2011. In Nahverkehrsunternehmen muss die Altersteilzeit damit vor dem 1. Juli 2011 beginnen, damit darauf der TV FlexAZ Anwendung findet. Auf Altersteilzeitarbeitsverhältnisse in Nahverkehrsunternehmen, die nach Maßgabe des TV FlexAZ vereinbart wurden, findet der Tarifvertrag bis zum Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses Anwendung (§ 14 Abs. 2 TV FlexAZ).

Für Ärzte, die unter den TV-Ärzte/VKA fallen, ist mit dem Marburger Bund keine Nachfolgeregelung zum TV ATZ-Ärzte/VKA vereinbart worden. Soweit mit unter den TV-Ärzte/VKA fallenden Ärzten Altersteilzeit vereinbart wird, die nach dem 31. Dezember 2009 beginnt, gilt damit ausschließlich das Altersteilzeitgesetz.

Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2010 begonnen haben, fallen nicht unter den Geltungsbereich des TV FlexAZ (§ 14 Abs. 1). Für diese Beschäftigten findet unverändert der TV ATZ Anwendung.

III. Altersteilzeit

1. Inanspruchnahme von Altersteilzeit (§ 2)

§ 2 TV FlexAZ besagt, dass die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis in Restrukturierungs- und Stellenabbau-bereichen sowie im Übrigen im Rahmen einer Quote auf der Grundlage des AltTZG in seiner jeweils geltenden Fassung möglich ist.

Dass Grundlage der Altersteilzeit das AltTZG sein muss, gewährleistet, dass auch während der Freistellungsphase bei dem Blockmodell der Altersteilzeit Sozialversicherungspflicht besteht, und stellt sicher, dass die Aufstockungsleistungen des Arbeitgebers steuerfrei bleiben (§ 1 Abs. 3 Satz 2 AltTZG i.V.m. § 3 Nr. 28 EStG).

Etwaige Änderungen des AltTZG gelten unmittelbar und bedürfen keiner weiteren tariflichen Umsetzung.

2. Altersteilzeit in Restrukturierungs- und Stellenabbau-bereichen (§ 3)

Der Arbeitgeber kann in Restrukturierungs- und Stellenabbau-bereichen Altersteilzeitverhältnisse mit den Beschäftigten, die die persönlichen Voraussetzungen erfüllen (§ 5 TV FlexAZ), vereinbaren.

Restrukturierungsbereiche sind durch eine Neuausrichtung der Tätigkeit mit dem Ziel der langfristigen Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit oder Aufgabenwahrnehmung gekennzeichnet. Hierbei stehen strukturelle und organisatorische Maßnahmen im Mittelpunkt. Stellenabbau-bereiche sind durch einen abzubauenen Stellen- bzw. Arbeitsplatzüberhang gekennzeichnet. Keine Bedenken bestehen, die Begriffe weit auszulegen, soweit der Arbeitgeber ein Interesse an einer Altersteilzeit hat.

Ein Rechtsanspruch auf Altersteilzeit in Restrukturierungs- und Stellenabbau-bereichen besteht nicht. Vielmehr entscheidet der Arbeitgeber, ob, in welchem Umfang und für welchen Personenkreis hier Altersteilzeit angeboten wird (§ 3 Satz 2 TV FlexAZ).

Auch Beschäftigte, die in Restrukturierungs- und Stellenabbau-bereichen tätig sind und für die der Arbeitgeber keine Altersteilzeit im Sinne des § 3 TV FlexAZ zugelassen hat, z.B. weil in bestimmten Teilbereichen

weiterhin Bedarf am Erhalt der Arbeitsplätze besteht, können Altersteilzeit im Rahmen der Quote nach § 4 TV FlexAZ beanspruchen, sofern sie die persönlichen Voraussetzungen erfüllen (§ 5 TV FlexAZ) und dienstliche bzw. betriebliche Gründe der Altersteilzeit nicht ausnahmsweise entgegenstehen (§ 4 Abs. 3 TV FlexAZ).

3. Altersteilzeit im Übrigen (§ 4)

3.1 Während in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen ein Altersteilzeitverhältnis vereinbart werden kann, besteht nach § 4 TV FlexAZ ein Anspruch der Beschäftigten auf Altersteilzeit innerhalb einer Quote, wenn die persönlichen Voraussetzungen nach § 5 TV FlexAZ vorliegen und dienstliche bzw. betriebliche Gründe der Altersteilzeit nicht ausnahmsweise entgegenstehen (§ 4 Abs. 3 TV FlexAZ).

3.2 Nach § 4 Abs. 2 TV FlexAZ ist der Anspruch auf Altersteilzeit ausgeschlossen, wenn und solange 2,5 v.H. der Beschäftigten der Verwaltung/des Betriebes von einer Altersteilzeitregelung Gebrauch machen.

„Verwaltung“ im Sinne des TV FlexAZ ist die jeweilige kommunale Gebietskörperschaft (Gemeinde, Stadt, Landkreis) oder sonstige öffentlich-rechtliche Körperschaft, Anstalt oder Stiftung mit allen Organisationseinheiten (zu Regie- und Eigenbetrieben siehe nachfolgend). Ein „Betrieb“ im Sinne des TV FlexAZ bildet das gesamte rechtlich selbständige Unternehmen.

Nach der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 4 Abs. 2 TV FlexAZ sind Betriebe, für die eine eigene Quote von 2,5 v.H. der Beschäftigten gilt, auch rechtlich unselbständige Regie- und Eigenbetriebe. Entsprechendes gilt für eigenbetriebsähnliche Einrichtungen.

Eigenbetriebe in diesem Sinne sind kommunalrechtlich wirtschaftliche Unternehmen einer Gemeinde auf der Grundlage der Gemeindeordnungen bzw. der Kreisordnungen der Länder. Sie haben keine eigene Rechtspersönlichkeit, sondern stellen ein ausgegliedertes Sondervermögen dar und sind organisatorisch und finanzwirtschaftlich aus der jeweiligen Kommunalverwaltung ausgegliedert. Auch bei der Auslegung des Begriffs „Regiebetrieb“ ist auf die Kommunalverfassung abzustellen. Regiebetriebe sind haushalts- und finanzwirtschaftlich in die kommunale Gebietskörperschaft eingegliedert, haben aber begrenzte Autonomie (Sondervermögen des Gemeindehaushalts, kostendeckende Einheit).

Die Bildung einer eigenen Quote für Regie- und Eigenbetriebe soll ausschließen, dass die mit einer Altersteilzeit einhergehende kostenmäßige Belastung des Arbeitgebers überproportional die Betriebsergebnisse dieser Betriebe beeinflusst.

3.3 Aus der Anzahl der zum Stichtag vorhandenen Tarifbeschäftigten wird ermittelt, wie viele Beschäftigte 2,5 v.H. der Gesamtzahl entsprechen. Bei Bruchteilen ist abzurunden, da der Anspruch auf Altersteilzeit auf 2,5 v.H.

der Beschäftigten begrenzt ist und nicht überschritten werden darf, wie dies bei einer Aufrundung der Fall wäre.

Die Anzahl der für die Bemessungsgrundlage der Quote zugrunde zu legenden Beschäftigten bemisst sich anhand der tatsächlichen Personenanzahl der unter den TVöD, TV-V, TV-WW/NW bzw. TV-N fallenden Beschäftigten unabhängig von dem Arbeitsumfang. Hierzu zählen insbesondere auch

- Beschäftigte, die sich in Mutterschutz bzw. in Elternzeit befinden,
- Beschäftigte, die Wehr- oder Zivildienst ableisten,
- krankheitsbedingt arbeitsunfähige Beschäftigte,
- Beschäftigte, die sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden,
- befristet Beschäftigte,
- schwerbehinderte Beschäftigte,
- Beschäftigte, die eine Zeitrente erhalten, und
- Beschäftigte in Sonderurlaub.

Für die Bemessungsgrundlage der Quote **nicht** zu berücksichtigen sind die vom Geltungsbereich des TVöD, TV-V, TV-WW/NW bzw. TV-N nicht erfassten Beschäftigten. Hierzu zählen insbesondere

- Auszubildende, Volontäre und Praktikanten,
- kurzfristig geringfügig Beschäftigte i.S.v. § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV,
- Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach §§ 217 ff. SGB III gewährt werden,
- Beschäftigte, die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III verrichten, und
- Beschäftigte, auf die anderes Tarifrecht Anwendung findet (z.B. der TV- Ärzte/VKA, TV-Fleischuntersuchung).

Ferner bleiben Beamte unberücksichtigt.

Stichtag ist jeweils der 31. Mai des Vorjahres, das Datum, zu dem auch die jährliche Personalbestandserhebung des KAV erfolgt. Die hierbei ermittelten und dem jeweiligen Tarifvertrag unterfallenden Beschäftigten können für die Berechnung der Quote zugrunde gelegt werden. Die Quote ist für das folgende Kalenderjahr zu ermitteln und bleibt für das gesamte Kalenderjahr maßgebend. Personalveränderungen im laufenden Kalenderjahr wirken sich nach Satz 2 der Protokollerklärung Nr. 2 zu § 4 Abs. 2 TV FlexAZ auf die Quote nicht aus, sondern fließen erst in die Berechnung der Quote für das folgende Kalenderjahr oder des übernächsten Kalenderjahres ein.

Auf die Quote von 2,5 v.H. werden sämtliche zu dem jeweiligen Stichtag bestehenden Altersteilzeitarbeitsverhältnisse angerechnet. Das heißt, sämtliche Beschäftigte, deren Altersteilzeitarbeitsverträge unter den TV FlexAZ oder TV ATZ fallen, sind zu berücksichtigen. Entscheidend hierbei ist, dass die Altersteilzeit zum Stichtag vereinbart ist. Sie muss am Stichtag noch nicht begonnen haben. Dies folgt aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang. Denn anderenfalls könnte, da der Antrag auf

Altersteilzeit frühestens ein Jahr vor Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen nach § 5 Abs. 1 TV FlexAZ gestellt (und damit bewilligt) werden kann (§ 5 Abs. 3 TV FlexAZ), die Quote von 2,5 v.H. im laufenden Kalenderjahr überschritten werden. Genau dies sollte mit der Quote aber ausgeschlossen werden.

Beispiel 1:

Am 31. Mai 2010 stehen in der Verwaltung/im Betrieb 483 Tarifbeschäftigte in einem Arbeitsverhältnis nach dem TVöD. 2,5 v.H. hiervon ergeben 12,075, abgerundet 12 Beschäftigte, die Altersteilzeit beanspruchen können. Hierauf anzurechnen sind acht Altersteilzeitkräfte, die am 31. Mai 2010 von der Altersteilzeit Gebrauch gemacht haben und eine Beschäftigte, mit der am 10. April 2010 Altersteilzeit beginnend ab dem 1. November 2010 vereinbart ist. Damit können im Kalenderjahr 2011 noch drei Beschäftigte Altersteilzeit beanspruchen.

Durch Betriebsübergang wechseln zum 1. Juli 2010 33 Tarifbeschäftigte zu einem anderen Arbeitgeber. Sieben nach dem 31. Mai 2010 noch im Laufe des Jahres 2010 ausscheidenden Tarifbeschäftigten stehen elf Neueinstellungen gegenüber. Obwohl die Gesamtbeschäftigtenzahl in 2010 Schwankungen unterlag und ab dem 1. Juli 2010 sich dauerhaft reduzierte, wirken sich diese Änderungen für die ermittelte Quote für das Kalenderjahr 2011 nicht aus, d.h. es bleibt bei drei Beschäftigten, die in 2011 Altersteilzeit beanspruchen können.

Ist die Quote am Stichtag danach ganz oder teilweise ausgeschöpft, so ändert sich die so ermittelte Anzahl der Beschäftigten, die im Folgejahr Altersteilzeit beanspruchen können, nicht, wenn sich nach dem Stichtag die Anzahl der berücksichtigten Altersteilzeitarbeitsverhältnisse verringert. Scheiden im Beispiel 1 in der Zeit vom 1. Juni 2010 und dem 31. Dezember 2011 vier Altersteilzeitarbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis aus, so führt dies nicht zu einer Erhöhung der Zahl der Beschäftigten, die im Jahr 2011 Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses haben.

Die Protokollerklärung Nr. 2 zu § 4 Abs. 2 TV FlexAZ stellt ausdrücklich klar, dass auch Altersteilzeitfälle in Restrukturierungs- und Stellenabbau-bereichen in die Berechnung des Anspruchs einzubeziehen sind. Hat ein Arbeitgeber zur Restrukturierung oder zum Stellenabbau so viele Alters-teilzeitvereinbarungen abgeschlossen, dass die Quote von 2,5 v.H. erfüllt ist, hat kein weiterer Beschäftigter Anspruch auf Altersteilzeit.

Beispiel 2:

Ein Arbeitgeber mit 200 Beschäftigten im Betrieb hat im Dezember 2009 mit einer 58-jährigen Beschäftigten bis 2014 Altersteilzeit nach dem TV ATZ vereinbart. Im Mai 2010 hat er zum Zwecke des Stellenabbaus vier weitere Altersteilzeitvereinbarungen abgeschlossen. Damit bestehen in dem Betrieb zum Stichtag, dem 31. Mai 2010, insgesamt 5 Altersteilzeit-vereinbarungen, womit die Quote von 2,5 v.H. erreicht ist. Ein Anspruch auf Altersteilzeit nach § 4 TV FlexAZ in dem Betrieb besteht für das Kalenderjahr 2011 nicht.

- 3.4** Die Quote für den Rechtsanspruch auf Altersteilzeit verdrängt nicht die Überforderungsklausel des § 3 Abs. 1 Nr. 3 AltTZG. Denn in die hiernach sicherzustellende Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers darf durch

Tarifvertrag nicht eingegriffen werden (BAG, Urteil vom 15. April 2008 – 9 AZR 111/07 –).

Sofern im Einzelfall die gesetzliche Überforderungsklausel vor Erfüllung der Quote erreicht ist, z.B. aufgrund überproportional vieler Teilzeitbeschäftigter, verdrängt die gesetzliche Überforderungsklausel den Rechtsanspruch auf Altersteilzeit nach der Quote.

- 3.5** Nach § 4 Abs. 3 TV FlexAZ kann der Arbeitgeber den Wunsch des Beschäftigten nach Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ausnahmsweise ablehnen, wenn dienstliche bzw. betriebliche Gründe entgegenstehen. Ablehnungsgründe können insbesondere organisatorische und personalwirtschaftliche Gründe sein. Nicht erforderlich ist nach dem TV FlexAZ, dass dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe vorliegen, wie es § 2 Abs. 3 TV ATZ vorsieht. Allerdings darf die Ablehnung, soweit sich die Altersteilzeit im Rahmen der Quote bewegt, nicht den Regelfall, sondern nur den Ausnahmefall darstellen.

4. Persönliche Voraussetzungen der Altersteilzeit (§ 5)

Die in § 5 TV FlexAZ normierten persönlichen Voraussetzungen für die Vereinbarung der Altersteilzeit betreffen sowohl die Vereinbarung von Altersteilzeit in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen als auch im Übrigen.

- 4.1** Altersteilzeit setzt nach § 5 Abs.1 TV FlexAZ voraus, dass die Beschäftigten
- das 60. Lebensjahr vollendet haben und
 - innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1080 Kalendertage in einer sozialversicherungs-pflichtigen Beschäftigung nach dem SGB III gestanden haben.

Altersteilzeit nach dem TV FlexAZ kann damit nicht mehr wie bisher vor Vollendung des 60. Lebensjahres begonnen werden. Die in § 5 Abs. 1 Buchst. b TV FlexAZ geforderten 1.080 Kalendertage entsprechen der Mindestdauer des § 2 Abs. 1 Nr. 3 AltTZG. Sie müssen nicht zusammenhängend und nicht zwingend im jetzigen Arbeitsverhältnis geleistet sein.

Eine Mindestbeschäftigungszeit beim jetzigen Arbeitgeber – wie im TV ATZ geregelt – ist nicht erforderlich.

- 4.2** Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss sich zwingend zumindest bis zu dem Zeitpunkt erstrecken, ab dem eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann (§ 5 Abs. 2 TV FlexAZ). Auch diese Regelung entspricht der Vorgabe des Altersteilzeitgesetzes (§ 2 Abs. 1 Nr. 2).

Zu den Altersrenten zählen die in §§ 35 ff., §§ 235 ff. SGB VI genannten Renten wegen Alters, auch soweit sie vorgezogen mit Rentenabschlägen in Anspruch genommen werden können.

Beispiel 3:

Ein Beschäftigter, geboren am 5. Januar 1951, möchte ab dem 1. Dezember 2011 Altersteilzeitarbeit in Anspruch nehmen. Da er die Wartezeit von 35 Jahren erfüllt hat, kann er gemäß § 236 Abs. 1 SGB VI Altersrente für langjährig Versicherte nach Vollendung des 63. Lebensjahres in Anspruch nehmen. Die Altersgrenze, von der er an Altersrente ohne Rentenabschläge in Anspruch nehmen kann, beträgt für ihn gem. § 236 Abs. 2 SGB VI 65 Jahre 5 Monate. Die Altersteilzeitarbeit muss sich mindestens bis zum 31. Januar 2014 (Ablauf des Monats, in dem der Beschäftigte das 63. Lebensjahr vollendet hat; vom 1. Februar 2014 an könnte er gemäß § 236 Abs. 1 SGB VI Altersrente für langjährig Versicherte beziehen) erstrecken und kann längstens bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze und damit bis zum 30. Juni 2016 (Dauer der Altersteilzeitarbeit dann 4 Jahre 7 Monate) vereinbart werden.

- 4.3** Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis darf die Höchstdauer von fünf Jahren nicht überschreiten (§ 6 Abs. 1 TV FlexAZ). Die Altersteilzeit darf jedoch nicht über den Zeitpunkt des frühestmöglichen Bezugs einer ungeminderten Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung hinaus vereinbart werden (§ 11 Abs. 2 Buchst. a TV FlexAZ). Eine bestimmte Mindestdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ist nicht vereinbart.
- 4.4** Zwei Fristenregelungen sind für den Antrag auf Vereinbarung der Altersteilzeit von den Beschäftigten nach Maßgabe des § 5 Abs. 3 TV FlexAZ zu berücksichtigen.

Spätestens drei Monate vor dem geplanten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ist die Vereinbarung von Altersteilzeit schriftlich zu beantragen (§ 5 Abs. 3 Satz 1 TV FlexAZ). Diese Ankündigungsfrist gibt dem Arbeitgeber Planungssicherheit.

Der Antrag kann frühestens ein Jahr vor Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen nach § 5 Abs. 1 TV FlexAZ gestellt werden. Beschäftigte können somit frühestens mit Vollendung des 59. Lebensjahres einen Antrag auf Altersteilzeit stellen.

Von diesen beiden Fristen kann einvernehmlich abgewichen werden (§ 5 Abs. 3 Satz 2 TV FlexAZ). Es wird jedoch empfohlen, von diesen Abweichungsmöglichkeiten nur restriktiv Gebrauch zu machen, um Auseinandersetzungen darüber, ob auch weit in der Zukunft liegende Altersteilzeitfälle auf die Quote anzurechnen sind, zu vermeiden.

Eine Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber über einen Antrag auf Altersteilzeitarbeit entscheiden muss, ist nicht vereinbart.

Liegen mehr Anträge auf Altersteilzeitarbeit vor als der Arbeitgeber im Rahmen der Quote des § 4 TV FlexAZ vereinbaren muss, bestimmt sich

die Reihenfolge nach der Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen, d.h., die/der lebensältere Beschäftigte hat Vorrang vor der/dem lebensjüngeren Beschäftigten, sofern beide die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen. An bereits abgeschlossene Altersteilzeitverträge bleibt der Arbeitgeber dabei gebunden (BAG, Urteil vom 15. April 2008 – 9 AZR 111/07 –).

5. Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses (§ 6)

- 5.1** Beschäftigten, die Interesse an einer Altersteilzeit bekunden, sollte empfohlen werden, wegen der Auswirkungen Auskünfte bei den zuständigen Sozialversicherungsträgern (Rentenversicherung, Krankenkasse), bei der Zusatzversorgungskasse und beim Finanzamt einzuholen. Von einer Beratung der Beschäftigten in diesen Fragen ist wegen des Haftungsrisikos des Arbeitgebers abzusehen.

Für die Entscheidung über die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ist es erforderlich, dass die Beschäftigten eine aktuelle Bescheinigung des Rentenversicherungsträgers vorlegen, ab welchem Zeitpunkt frühestmöglich eine – sowohl geminderte wie auch abschlagsfreie – Altersrente bezogen werden kann.

- 5.2** Die erforderlichen Bestandteile eines schriftlichen Antrags auf Altersteilzeit entsprechen den in § 6 TV FlexAZ geregelten vertragswesentlichen Bestandteilen eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses. Ein Antrag auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses sollte daher folgende Bestandteile enthalten:

- Antrag auf Umwandlung des bisherigen Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis,
- gewünschter Beginn der Altersteilzeit,
- gewünschte Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses bzw. Zeitpunkt der Beendigung und
- gewünschte Verteilung der zu leistenden Arbeitszeit (Block- oder Teilzeitmodell).

- 5.3** Ein Arbeitsvertragsmuster ist als **Anlage 1** beigelegt.

- 5.4** Auch wenn der Tarifvertrag rückwirkend zum 1. Januar 2010 in Kraft getreten ist (§ 15 Abs. 1 TV FlexAZ), ist eine rückwirkende Vereinbarung von Altersteilzeitarbeit nicht möglich (BAG, Urteil vom 23. Januar 2007 – 9 AZR 393/06 –). Soweit allerdings nach dem 31. Dezember 2009 mit einer vereinbarten Altersteilzeit einer/eines unter dem TVöD, TV-V, TV-WW/NW oder TV-N fallenden Beschäftigten begonnen oder sie bereits für die Zukunft vereinbart ist, findet auf diese Altersteilzeitverhältnisse der TV FlexAZ Anwendung, soweit nicht im Einzelfall im Altersteilzeitvertrag ausnahmsweise günstigere Regelungen vereinbart sind. Dies bedeutet, dass erforderlichenfalls ab Beginn einer nach dem 31. Dezember 2009 begonnenen Altersteilzeit das Entgelt und die Aufstockungsleistungen gem. § 7 TV FlexAZ neu zu berechnen sind.

5.5 Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des SGB III sein.

Mit Blick auf die Sozialversicherungspflichtigkeit darf die Altersteilzeitarbeit damit die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV (im Jahr 2010: 400 € monatlich) nicht unterschreiten. Hierdurch soll sichergestellt werden, dass bei vorzeitiger Beendigung der Altersteilzeit (sog. Störfall) der Schutz der Arbeitslosenversicherung greift. Das regelmäßige sozialversicherungspflichtige Entgelt während der Altersteilzeit muss daher mindestens 400,01 € monatlich betragen. Auf die Geringfügigkeits-Richtlinie 2010, abrufbar unter www.deutsche-rentenversicherung.de, wird verwiesen.

5.6 § 6 Abs. 2 TV FlexAZ besagt, dass die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während der Gesamtlaufzeit des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses die Hälfte der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit betragen muss. Dies entspricht der Regelung in § 3 Abs. 1 TV ATZ. Für die Berechnung der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit gilt § 6 Abs. 2 AltTZG, der folgenden Wortlaut hat:

„Als bisherige wöchentliche Arbeitszeit ist die wöchentliche Arbeitszeit zugrunde zu legen, die mit dem Arbeitnehmer vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbart war. Zugrunde zu legen ist höchstens die Arbeitszeit, die im Durchschnitt der letzten 24 Monate vor dem Übergang in die Altersteilzeit vereinbart war. Die ermittelte durchschnittliche Arbeitszeit kann auf die nächste volle Stunde gerundet werden.“

Maßgeblich ist die mit der/dem Beschäftigten vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit (§ 6 Abs. 2 Satz 1 AltTZG). Bei unterschiedlichen Arbeitszeiten in den letzten 24 Monaten darf höchstens der Durchschnitt der Arbeitszeit in den letzten 24 Monaten vor dem Übergang in die Altersteilzeit vereinbart werden (§ 6 Abs. 2 Satz 2 AltTZG).

Ausgangspunkt für die wöchentliche Arbeitszeit ist damit die vor Beginn der Altersteilzeit vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit. Sofern diese höher ist als der Durchschnitt der Arbeitszeit während der letzten 24 Monate vor der Altersteilzeit, erfolgt eine Begrenzung auf diesen niedrigeren Durchschnittswert. Der Bezug einer Entgeltersatzleistung im Sinne des § 26 Abs. 2 SGB III (z.B. Krankengeld) sowie Zeiten eines unbezahlten Sonderurlaubs bleiben bei der Ermittlung der bisherigen Arbeitszeit im Sinne des § 6 Abs. 2 Satz 2 AltTZG unberücksichtigt. Der Betrachtungszeitraum von 24 Monaten bleibt unverändert (Durchführungsanweisungen der Bundesagentur für Arbeit zum AltTZG – BA DA –, Stand 1. Januar 2008, Nr. 6.2 Absatz 2; abrufbar unter www.arbeitsagentur.de). Sofern hingegen die zuletzt vereinbarte Arbeitszeit geringer ist als der ermittelte Durchschnitt der letzten 24 Monate, ist die zuletzt vereinbarte (geringere) Arbeitszeit Basis für die Halbierung der Arbeitszeit, da es sich bei der Regelung des § 6 Abs. 2 Satz 2 AltTZG um eine Höchstgrenze handelt, die sich nicht selbst erhöhend auswirkt (BA DA Nr. 2.2 Absatz 2).

Nach § 6 Abs. 2 Satz 3 AltTZG kann die ermittelte durchschnittliche Arbeitszeit der letzten 24 Monate auf die nächste volle Stunde nach unten oder nach oben gerundet werden. Die Regelungen der kaufmännischen Rundung finden keine Anwendung (BA DA Nr. 2.2 Abs. 2).

Beispiel 4:

Beginn der Altersteilzeitarbeit am 1. Januar 2011. In den letzten 24 Monaten vereinbarte Arbeitszeit:

1. Januar 2009 bis 30. Juni 2009 (6 Monate)	35 Stunden
1. Juli 2009 bis 31. Dezember 2009 (6 Monate)	39 Stunden
1. Januar 2010 bis 31. Oktober 2010 (10 Monate)	20 Stunden
ab 1. November 2010	32 Stunden.

6 Monate x 35 Stunden:	210 Stunden
6 Monate x 39 Stunden:	234 Stunden
10 Monate x 20 Stunden:	200 Stunden
2 Monate x 32 Stunden:	64 Stunden
Summe:	708 Stunden.

Geteilt durch 24 Monate ergibt dies eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 29,5 Stunden. Diese Stundenzahl kann auf 29 Stunden abgerundet oder auf 30 Stunden aufgerundet werden.

Außer Betracht bei der Halbierung der Arbeitszeit bleiben Arbeitszeiten, die die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten haben (§ 6 Abs. 2 Satz 2 TV FlexAZ).

5.7 Nach § 6 Abs. 3 TV FlexAZ kann die während der Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu leistende Arbeit so verteilt werden, dass sie

- durchgehend erbracht wird (Teilzeitmodell) oder
- in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet wird und die Beschäftigten anschließend von der Arbeit unter Fortzahlung der Leistungen nach Maßgabe des § 7 TV FlexAZ freigestellt werden (Blockmodell).

Die Tarifvertragsparteien haben es der freien Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien überlassen, wie die Verteilung der Arbeitszeit im Einzelfall vorgenommen wird.

Die Beschäftigten haben keinen Anspruch auf ein bestimmtes Modell. Hat die/der Beschäftigte den Wunsch nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit vorgebracht, kann sie/er vom Arbeitgeber verlangen, dass hierüber ein Gespräch mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung stattfindet (§ 6 Abs. 3 Satz 2 TV FlexAZ). Die Letztentscheidung liegt im Rahmen billigen Ermessens (§ 315 BGB) beim Arbeitgeber.

6. Entgelt und Aufstockungsleistungen

Der TV FlexAZ regelt die Ermittlung des den Beschäftigten zustehenden Teilzeitentgelts und der den Beschäftigten zustehenden Aufstockungsleistungen grundlegend anders als der TV ATZ.

Bei Altersteilzeit im Teilzeitmodell gelten bei der Ermittlung des Entgelts keine Besonderheiten gegenüber anderen Teilzeitbeschäftigten. Die Aufstockung beschränkt sich auf 20 v.H. des der/dem Beschäftigten im jeweiligen Monat zustehenden Regelarbeitsentgelts gemäß § 6 Abs. 1 AltTZG, wobei steuerfreie Entgeltbestandteile und Entgelte, die einmalig oder die nicht für die vereinbarte Arbeitszeit gezahlt werden, sowie Sachbezüge, die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses unvermindert zustehen, bei der Aufstockung unberücksichtigt bleiben.

Bei Altersteilzeit im Blockmodell erhalten die Beschäftigten während der Arbeitsphase die Hälfte des Entgelts, das sie im Auszahlungsmonat erhalten würden, wenn sie mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit weitergearbeitet hätten. Die andere Hälfte fließt in ein Wertguthaben und wird in der Freistellungsphase rätierlich ausgezahlt. Die Aufstockungsleistungen belaufen sich auch hier auf 20 v.H. des Regelarbeitsentgelts gem. § 6 Abs. 1 AltTZG mit den genannten Ausnahmen.

Zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung sind entsprechend § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b AltTZG zu entrichten.

6.1 Entgelt bei Altersteilzeit im Teilzeitmodell

§ 7 Abs. 1 TV FlexAZ regelt das Entgelt der Beschäftigten im Teilzeitmodell. Hiernach erhalten die Beschäftigten während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in Höhe der sich für entsprechende Teilzeitbeschäftigte ergebenden Beträge. Es gelten bei der Berechnung des Teilzeitentgelts keine Besonderheiten gegenüber anderen Teilzeitbeschäftigten.

Maßgebend für die Berechnung des Teilzeitentgelts ist die nach § 6 Abs. 2 TV FlexAZ maßgebende hälftige Arbeitszeit. Regelmäßig wird dies die Hälfte der unmittelbar vor der Altersteilzeit maßgeblichen Arbeitszeit sein.

Beispiel 5:

Die bisherige wöchentliche Arbeitszeit eines Beschäftigten der Entgeltgruppe 7 Stufe 6 beträgt während der letzten 24 Monate vor der Altersteilzeit 30 Stunden. Es wird Altersteilzeitarbeit ab dem 1. Januar 2011 für die Dauer von vier Jahren vereinbart.

Der Beschäftigte erhält für den Monat Januar 2011 und die folgenden Monate bis zur Beendigung der Altersteilzeit das Entgelt aus 15/39 der Entgeltgruppe 7 Stufe 6 ($15/39 \times 2.616,64 \text{ €}$) in Höhe von 1.006,40 € monatlich.

Stehen den Beschäftigten während der Altersteilzeit neben dem Tabellenentgelt weitere Entgeltbestandteile zu, z.B. Zeitzuschläge, Vertretungszulage, Rufbereitschaftsbezahlung, Bereitschaftsdienstentgelte, so gilt auch hier, dass die Berechnung des Entgelts sich nicht von der Berechnung bei anderen Teilzeitbeschäftigten unterscheidet. Gleiches gilt für Einmalzahlungen, z.B. die Jahressonderzahlung.

Beispiel 6:

Ausgehend von Beispiel 5 stehen dem Beschäftigten (ohne Aufstockungsleistungen) im Monat November 2011 an Entgelt zu¹:

- Tabellenentgelt	1.011,43 €
- Zeitzuschläge für Sonntagsarbeit (4 Stunden), steuerfrei	13,96 €
- Rufbereitschaftspauschale für 10 Stunden (1 x Samstag, 1 x Sonntag, 1 x Montag), 10-fache des Stundenentgelts	155,10 €
- Arbeit in der Rufbereitschaft (4 Stunden)	75,04 €
- Jahressonderzahlung (15/39 von 90 v.H. der Bemessungsgrundlage von fiktiv = 2.854,80 €)	<u>988,20 €</u>
- Entgelt gesamt	2.243,73 €

Alle Entgeltänderungen, z.B. infolge Höher- oder Herabgruppierung, Stufensteigerungen, Erfüllung oder Wegfall der Voraussetzungen für die Wechselschicht- oder Schichtzulage, Erschwerniszuschläge, tariflicher Entgeltveränderungen, wirken sich bei Altersteilzeit im Teilzeitmodell genauso aus wie bei anderen Teilzeitbeschäftigten.

Auch bei Altersteilzeit im Teilzeitmodell gilt, dass ein während der Altersteilzeit zustehendes Jubiläumsgeld in voller Höhe zusteht (§ 23 Abs. 2 Satz 2 TVöD).

6.2 Entgelt bei Altersteilzeit im Blockmodell

§ 7 Abs. 2 TV FlexAZ regelt die Höhe des Arbeitsentgelts während der Altersteilzeitarbeit im Blockmodell.

Hiernach erhalten Beschäftigte während der Arbeitsphase des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in Höhe der Hälfte des Entgelts, das sie jeweils erhalten würden, wenn sie mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 2 Satz 2 TV FlexAZ) weitergearbeitet hätten. Dies bedeutet, dass abweichend von § 24 Abs. 2 TVöD, § 7 Abs. 3 TV-V bzw. der entsprechenden Vorschriften im TV-WW/NW und TV-N alle Entgeltbestandteile ausnahmslos entsprechend dem Teilzeitquotient zustehen. Dies gilt damit auch für Entgeltbestandteile, die Teilzeitkräfte ansonsten in voller Höhe erhalten, wie z.B. Zeitzuschläge, Erschwerniszuschläge,

¹ Höher als im Beispiel 5 aufgrund der Erhöhung des Tabellenentgelts um 0,5 v.H. ab dem 1. August 2011

Rufbereitschaftsbezahlung,
Jubiläumsszuwendung.

Bereitschaftsdienstentgelte,

Beispiel 7:

Wie Beispiel 6 bei Altersteilzeit im Blockmodell, Monat November 2011:

- Tabellenentgelt	1.011,43 €
- Zeitzuschläge für Sonntagsarbeit	6,98 €
- Rufbereitschaftspauschale	77,55 €
- Arbeit in der Rufbereitschaft	37,52 €
- Jahressonderzahlung	<u>988,20 €</u>
- Entgelt gesamt	2.121,68 €

Die „halbierte“ andere Hälfte des Arbeitsentgelts fließt in das Wertguthaben. Der TV FlexAZ enthält keine eigene Definition des Wertguthabens, sondern verweist auf § 7b SGB IV, der die Wertguthabenvereinbarung regelt (siehe hierzu Newsletter 26-2009 vom 12. Mai 2009).

Zu Beginn der Freistellungsphase wird das angesammelte Wertguthaben jeweils durch die Anzahl der Freistellungsmonate dividiert. Die so ermittelten Beträge stellen das in der Freistellungsphase zustehende monatliche Entgelt (ohne Aufstockungsleistungen) dar. Weitergehende Entgeltansprüche, ausgenommen die Aufstockungsleistungen, stehen nicht zu. Dies gilt auch für Einmalzahlungen, wie z.B. die Jahressonderzahlung, das Leistungsentgelt oder das Jubiläumsgeld.

Das Wertguthaben, in das während der Arbeitsphase „spiegelbildlich“ das gleiche Entgelt einfließt (ohne Aufstockungsleistungen), das den Beschäftigten im jeweiligen Auszahlungsmonat der Arbeitsphase zusteht, ist zum Zwecke der späteren Ermittlung der Aufstockungsleistungen und des Auszahlungsbetrages jeweils getrennt wie folgt zu addieren:

- alle zum Regelarbeitsentgelt im Sinne des § 7 Abs. 3 Satz 2 TV FlexAZ gehörenden Entgelte,
- alle (steuerpflichtigen) nicht zum Regelarbeitsentgelt im Sinne des § 7 Abs. 3 Satz 2 TV FlexAZ gehörenden Entgelte und
- alle steuerfreien Entgelte

(zum Regelarbeitsentgelt siehe nachfolgend unter 6.3).

Das Wertguthaben ist nicht zu verzinsen. Es erhöht sich bei allgemeinen Tariferhöhungen in der von den Tarifvertragsparteien ausdrücklich festzulegenden Höhe (§ 7 Abs. 2 Satz 2 TV FlexAZ).

Beispiel 8:

Im Rahmen einer vierjährigen Altersteilzeit vom 1. Januar 2011 bis 31. Dezember 2014 sind in das Wertguthaben während der zweijährigen Arbeitsphase eingeflossen²:

a) Regelarbeitsentgelt	
- Tabellenentgelt (50 v.H. Entgeltgruppe 8 Stufe 6 x 24 Monate)	33.044,02 €
Vertretungszulage (50 v.H. von 4,5 v.H. der Entgeltgruppe 8 Stufe 6 x 24 Monate)	1.487,03 €
- Rufbereitschaftspauschale (regelmäßig anfallend, insgesamt für 18 Stunden/Monat, davon 50 v.H. x 24 Monate)	<u>3.531,69 €</u>
Summe	38.062,74 €*
dividiert durch 24 Monate	1.585,95 €
b) steuerpflichtiges Entgelt, soweit nicht Regelarbeitsentgelt	
- einmalige Sonderzahlung aus dem Tarifvertrag über die einmalige Sonderzahlung 2011	120,00 €
- Jahressonderzahlung (50 v.H. von 90 v.H. Entgeltgruppe 8 Stufe 6 für 2011 und 2012)	2.481,90 €
- Überstundenentgelt (hier: 50 v.H. aus Arbeit in der Rufbereitschaft, insgesamt 216 Stunden, davon 24. bis 31. Juli 2011)	<u>2.044,31 €</u>
Summe	4.646,22 €*
dividiert durch 24 Monate	193,59 €
c) steuerfreie Zeitzuschläge (50 v.H. von 98 Nachtarbeitsstunden und 114 Stunden Sonntagsarbeit, jeweils nach dem 31. Juli 2011)	343,63 €*
dividiert durch 24 Monate	14,32 €
d) monatliches Entgelt gesamt	1.585,95 €
	193,59 €
	<u>14,32 €</u>
Summe	1.793,86 €*

In das Wertguthaben fließen mit der „Hälfte“ auch alle Entgeltbestandteile ein, die den Beschäftigten während der Arbeitsphase als Einmalzahlungen zustehen, wie z.B. die Jahressonderzahlung, das Leistungsentgelt gem. § 18 TVöD oder die einmalige Sonderzahlung aus dem Tarifvertrag vom 27. Februar 2010. Die ratierliche Auszahlung dieses Wertguthabens in der

² Unter Einbeziehung der zum 1. Januar und 1. August 2011 wirksam werdenden Tabellenerhöhung, aber ohne Erhöhung des Wertguthabens aufgrund etwaiger tariflicher Entgeltsteigerungen nach dem 29. Februar 2012.

Freistellungsphase bewirkt, dass auch Einmalzahlungen, z.B. die Jahressonderzahlung, in der Freistellungsphase nicht noch neben dem anteiligen monatlichen Wertguthaben gesondert zustehen.

Die Steuerfreiheit von Zuschlägen für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit bleibt auch bei zeitversetzter Auszahlung erhalten (Lohnsteuer-richtlinien 2008, R 3b Abs. 8). Ob dies auch gilt, soweit die steuerfreien Zuschläge im Wertguthaben gem. § 7 Abs. 2 Satz 2 TV FlexAZ erhöht werden, bedarf noch der Klärung. Gleiches gilt für die Behandlung anderer steuerfreier Leistungen. Wir werden insoweit noch eine Klärung mit dem Bundesfinanzministerium vornehmen. Bis dahin empfehlen wir, die steuerfreien Leistungen jeweils getrennt zu erfassen und dem Wertguthaben zuzuführen.

Zum Krankengeldzuschuss wird auf die Ausführungen unter 6.8 verwiesen.

Sachbezüge, die als geldwerter Vorteil dem Lohnsteuerabzug unterworfen sind, sind kein Entgelt im Sinne des § 7 Abs. 2 TV FlexAZ. Denn sie haben ausschließlich Auswirkungen auf das steuer- und sozialversicherungspflichtige Entgelt, auch wenn sie gem. § 7 Abs. 3 TV FlexAZ aufzustocken sind. Der geldwerte Vorteil eines Sachbezugs ist damit nicht zu „halbieren“ und in das Wertkonto einzustellen, sondern in voller Höhe im Auszahlungsmonat der Steuer- und Sozialversicherungspflicht zu unterwerfen.

Beispiel 9:

Eine Erzieherin vereinbart mit Wirkung vom 1. Januar 2011 Altersteilzeit für die Dauer von fünf Jahren im Blockmodell. Während der Arbeitsphase nimmt sie kostenlos am gemeinsamen Mittagessen mit den Kindern ihrer Gruppe teil. Der Sachbezug in Höhe von derzeit 2,80 Euro je Mittagessen ist während der Arbeitsphase in voller Höhe zu versteuern und zu verbeitragen.

Eine Entgeltumwandlung wirkt sich auf das Entgelt im Sinne des § 7 Abs. 2 TV FlexAZ nicht aus. Denn die Entgeltumwandlung mindert ausschließlich das steuer- und sozialversicherungspflichtige Brutto. Zu den Auswirkungen einer Entgeltumwandlung auf die Aufstockungsleistungen siehe unter 6.3.

6.3 Aufstockungsleistungen

Nach § 7 Abs. 3 Satz 1 TV FlexAZ ist das dem Beschäftigten zustehende Entgelt des Beschäftigten um 20 v.H. aufzustocken, allerdings nur, soweit es Regularbeitsentgelt im Sinne des § 6 Abs. 1 AltTZG darstellt. Aufgrund ausdrücklicher tariflicher Regelung in § 7 Abs. 3 Satz 3 TV FlexAZ gehören steuerfreie Entgeltbestandteile und Entgelte, die einmalig (z.B. Jahressonderzahlung) oder die nicht für die vereinbarte Arbeitszeit (z.B. Überstunden- oder Mehrarbeitsentgelt) gezahlt werden, sowie Sachbezüge, die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses unvermindert zustehen, nicht zum Regularbeitsentgelt und bleiben bei der Aufstockung unberücksichtigt.

Dies gilt gleichermaßen für Altersteilzeit im Teilzeitmodell wie im Blockmodell, und hier sowohl während der Arbeits- als auch während der Freistellungsphase (§ 7 Abs. 3 Satz 4 TV FlexAZ).

Die Sozialversicherungsträger definieren in ihrem Rundschreiben zu den versicherungs-, beitrags-, melde- und leistungsrechtlichen Auswirkungen der Altersteilzeit vom 9. März 2004, abrufbar unter www.deutsche-rentenversicherung.de, unter Ziffer 2.1.1.2 das Regelarbeitsentgelt wie folgt:

„Das Regelarbeitsentgelt nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a i.V.m. § 6 Abs. 1 AtG ist das auf einen Monat entfallende sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt, das der Arbeitgeber im Rahmen des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses regelmäßig zu erbringen hat. Es handelt sich somit grundsätzlich um die Hälfte des ohne Altersteilzeitarbeit maßgeblichen laufenden Arbeitsentgelts (so genanntes Vollzeitarbeitsentgelt). Bei Vereinbarungen nach § 7 Abs. 1a SGB IV ist für Zeiten der tatsächlichen Arbeitsleistung und der Freistellung das in dem jeweiligen Zeitraum fällige laufende Arbeitsentgelt als Regelarbeitsentgelt maßgebend.

Das Regelarbeitsentgelt ist ggf. jeden Monat neu festzusetzen (z.B. bei variablen Lohnbestandteilen). Dabei darf das Regelarbeitsentgelt die monatliche Beitragsbemessungsgrenze des SGB III nicht überschreiten. Zum Regelarbeitsentgelt können - neben dem laufenden Arbeitsentgelt - z.B. gehören: Vermögenswirksame Leistungen, Prämien und Zulagen, Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit, Sachbezüge und sonstige geldwerte Vorteile wie Kraftfahrzeugüberlassung zum privaten Gebrauch des Arbeitnehmers.

Arbeitsentgelte, die einmalig (z.B. Jahressondervergütungen), nicht regelmäßig oder nicht für die vereinbarte Arbeitszeit (z.B. Mehrarbeitsvergütung) gezahlt werden, bleiben unberücksichtigt. Einmalzahlungen, die arbeitsrechtlich zulässig in jedem Kalendermonat zu einem Zwölftel ausgezahlt werden, verlieren ihren Charakter als Einmalzahlungen. Die entsprechenden Beträge erhöhen das laufende Regelarbeitsentgelt.

Zulagen gehören zum Regelarbeitsentgelt, wenn sie für bestimmte Arbeiten gewährt werden, die nach dem Arbeitsvertrag regelmäßig (monatlich) zu leisten sind und auch künftig durch den Arbeitgeber abgefordert werden sollen. Hierzu können z.B. gehören Schmutzzulagen, Leistungs- und Erschwerniszulagen, Zulagen für Rufbereitschaft. Unschädlich ist, wenn der Arbeitnehmer die Zulagen begründende Tätigkeit in einzelnen Monaten tatsächlich nicht ausübt.

Zum regelmäßig zu zahlenden sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt gehören auch solche Zulagen, deren Anfall nicht von vornherein feststeht, wenn eine rückschauende Betrachtung ergibt, dass sie tatsächlich zuletzt regelmäßig erzielt worden sind. Hierfür ist Monat für Monat, in welchem jeweils eine versicherungspflichtige Zulage erzielt worden ist, festzustellen, ob diese Zulage in den jeweiligen zurückliegenden drei Monaten durchgehend als versicherungspflichtiger Entgeltbestandteil angefallen ist. Ist dies der Fall, zählt die im jeweiligen Abrechnungsmonat zu zahlende Zulage zum Regelarbeitsentgelt, andernfalls nicht. Zeiten einer Abwesenheit des Arbeitnehmers (Urlaub, Krankheit) werden bei der Festlegung des jeweiligen Referenzzeitraumes von drei Monaten ausgeklammert.

Dem Arbeitgeber bleibt die Aufstockung unregelmäßig zu zahlender Zulagen unbenommen (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a zweiter Halbsatz AtG).“

Die Bundesagentur für Arbeit führt in ihren Durchführungsanweisungen zum AltTZG – BA DA Nr. 3.1. zum Regelarbeitsentgelt Folgendes aus:

*„(2) Das Regelarbeitsentgelt nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a) i.V.m. § 6 Abs. 1 ist das auf einen Monat entfallende **sozialversicherungspflichtige** Arbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer im Rahmen des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses **regelmäßig** erzielt (für ihn abgerechnetes zustehendes Arbeitsentgelt). Es handelt sich somit grundsätzlich um die Hälfte des ohne Altersteilzeitarbeit maßgeblichen laufenden Arbeitsentgelts (so genanntes Vollzeitarbeitsentgelt). Bei Vereinbarungen nach § 7 Abs. 1a SGB IV ist für Zeiten der tatsächlichen Arbeitsleistung und der Freistellung grundsätzlich das in dem jeweiligen Zeitraum fällige laufende Arbeitsentgelt als Regelarbeitsentgelt maßgebend.*

*Das Regelarbeitsentgelt darf die **monatliche** Beitragsbemessungsgrenze des SGB III nicht überschreiten. Ändert sich die Höhe des Regelarbeitsentgelts während der Altersteilzeitarbeit (z.B. wegen variabler Grundvergütung oder variablen Zulagen, Lohnerhöhung, Höhergruppierung, Entgeltumwandlung), ist diese Änderung zu berücksichtigen und das Regelarbeitsentgelt neu festzusetzen.*

(3) Zum sozialversicherungspflichtigen Regelarbeitsentgelt können - neben dem laufenden Arbeitsentgelt - z.B. gehören:

- *Vermögenswirksame Leistungen,*
- *Prämien und Zulagen,*
- *sozialversicherungspflichtige Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit,*
- *Sachbezüge und sonstige geldwerte Vorteile wie Kraftfahrzeugüberlassung zum privaten Gebrauch des Arbeitnehmers (nicht jedoch Jahreswagenrabatte),*
- *der sozialversicherungspflichtige Teil der ZVK-Umlage für die Zusatzversorgungskassen des öffentlichen Dienstes,*
- *die Urlaubsvergütung im Baugewerbe nach Nr. 4 i.V.m. Nr. 12.1 Satz 1 BRTV Bau,*
- *Poolzahlungen an angestellte Ärzte, soweit sich die Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Erbringung der Arbeitsleistung für den liquidationsberechtigten Arzt und auch die Vergütung dieser Tätigkeit aus dem Sonderfonds „Pool“ allein aus der arbeitsrechtlichen Beziehung zwischen dem Krankenhausträger und dem Arbeitnehmer ergeben.*

*(4) Arbeitsentgelte, die **einmalig** (z.B. Jahressondervergütungen), **nicht regelmäßig** (unregelmäßige Zulagen) oder **nicht für die vereinbarte Arbeitszeit** (z.B. Mehrarbeitsvergütung) gezahlt werden, bleiben bei der Ermittlung des Regelarbeitsentgelts unberücksichtigt. **Einmalzahlungen**, die, unabhängig von der arbeitsrechtlichen Zulässigkeit, in jedem Kalendermonat zu **einem Zwölftel** ausgezahlt werden, verlieren ihren Charakter als Einmalzahlungen. Die entsprechenden Beträge erhöhen das laufende Regelarbeitsentgelt. Erhält der Arbeitnehmer - unabhängig von der tatsächlich geleisteten Mehrarbeit - regelmäßig jeden Monat eine Pauschale für die Abgeltung von Mehrarbeit, ist die Pauschale dem Regelarbeitsentgelt hinzuzurechnen.*

(5) Zulagen gehören zum Regelarbeitsentgelt, wenn sie für bestimmte Arbeiten gewährt werden, die nach dem Arbeitsvertrag **regelmäßig (monatlich)** zu leisten sind und auch künftig durch den Arbeitgeber abgefordert werden sollen. Hierzu können z.B. gehören Schmutzzulagen, Leistungs- und Erschwerniszulagen, Zulagen für Rufbereitschaft, Zulagen für höherwertige Tätigkeiten, Versetzungszulagen. **Unschädlich** ist, wenn der Arbeitnehmer die Zulagen begründende Tätigkeit in einzelnen Monaten tatsächlich nicht ausübt.

(6) Zum regelmäßig zu zahlenden sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt gehören auch solche Zulagen, deren **Anfall nicht von vornherein feststeht**, wenn eine rückschauende Betrachtung ergibt, dass sie tatsächlich zuletzt regelmäßig erzielt worden sind. Hierfür ist Monat für Monat, in welchem jeweils eine versicherungspflichtige Zulage erzielt worden ist, festzustellen, ob diese Zulage in den jeweiligen zurückliegenden **drei Monaten (Referenzzeitraum zur Feststellung des Charakters der Regelmäßigkeit)** durchgehend als versicherungspflichtiger Entgeltbestandteil angefallen ist. Ist dies der Fall, zählt die im **jeweiligen** Abrechnungsmonat zu zahlende Zulage zum Regelarbeitsentgelt, andernfalls nicht. Volle Monate einer Abwesenheit des Arbeitnehmers (Urlaub, Krankheit) werden bei der Festlegung des jeweiligen Referenzzeitraumes von drei Monaten ausgeklammert (der Drei-Monatszeitraum verschiebt sich entsprechend).“

Ergänzend hierzu ist auf folgendes besonders hinzuweisen:

- Aufzustocken ist das Regelarbeitsentgelt nur bis zur Höhe der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze des SGB III (für 2010: 5.500 € West und 4.650 € Ost).
- Nicht zum Regelarbeitsentgelt nach § 7 Abs. 3 Satz 3 TV FlexAZ i.V.m. § 6 Abs. 1 AltTZG gehören und bleiben daher bei der Aufstockung unberücksichtigt:
 - steuerfreie Entgelte,
 - Entgelte, die einmalig (z.B. Jahressonderzahlung) gezahlt werden,
 - Sachbezüge, die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses unvermindert zustehen sowie
 - Entgelte, die nicht für die vereinbarte Arbeitszeit (z.B. Überstunden- oder Mehrarbeitsentgelt) gezahlt werden.
- Die Ausführungen der Bundesagentur für Arbeit zum Regelarbeitsentgelt, nach denen regelmäßig jeden Monat gezahlte Pauschalen für die Abgeltung von Mehrarbeit dem Regelarbeitsentgelt hinzuzurechnen sind (vgl. BA DA Nr. 3.1 Abs. 4 letzter Satz), stehen der klaren Bestimmung des Tarifvertrages entgegen (vgl. § 7 Abs. 3 Satz 4 TV FlexAZ), die in Übereinstimmung mit der Definition der Sozialversicherungsträger davon ausgeht, dass Entgelte, die nicht für die vereinbarte Arbeitszeit gewährt werden wie Überstunden- oder Mehrarbeitsentgelt nicht zum Regelarbeitsentgelt gehören und daher auch nicht der Aufstockung unterliegen.
- Die Ausführungen der Sozialversicherungsträger und der Bundesagentur für Arbeit zum Regelarbeitsentgelt, nach denen Einmal-

zahlungen, die in jedem Kalendermonat zu einem Zwölftel ausgezahlt werden, ihren Charakter als Einmalzahlungen verlieren und das laufende Regelarbeitsentgelt erhöhen, gilt für die tariflich vorgesehene ratierliche Auszahlung (vgl. § 7 Abs. 2 Satz 1, 2. Halbsatz TV FlexAZ) von Einmalzahlungen im Rahmen des Wertguthabens in der Freistellungsphase der Altersteilzeit nicht. Aufgrund tariflicher Vorgabe in § 7 Abs. 3 Satz 3 TV FlexAZ verlieren Einmalzahlungen auch durch ihre ratierliche Auszahlung in der Freistellungsphase nicht ihren Charakter als Einmalzahlung, gehören also nicht zum Regelarbeitsentgelt und unterliegen dementsprechend auch in der Freistellungsphase nicht der Aufstockung (vgl. im vorangehenden Beispiel 8 Buchst. b)).

- Neben dem Tabellenentgelt gehören zum Regelarbeitsentgelt auch Erschwerniszulagen, Rufbereitschaftsentschädigungen, Bereitschaftsdienstentgelte, Zulagen für die vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit, Vorarbeiterzulagen, usw.
- Zu den Entgelten, die nicht für die vereinbarte Arbeitszeit gezahlt werden, gehört auch die Abgeltung für innerhalb der Rufbereitschaft geleistete Arbeit. Diese Überstundenentgelte bleiben bei der Aufstockung unberücksichtigt.
- Der sozialversicherungspflichtige Anteil der Umlagen zur Zusatzversorgung gehört zum Regelarbeitsentgelt und ist aufzustocken.
- Sachbezüge gehören grundsätzlich zum sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt, demzufolge also gem. § 6 Abs. 1 AltTZG zum Regelarbeitsentgelt (vgl. BA DA Nr. 3.1.1 Abs. 3), und unterliegen somit der Aufstockung. Dies gilt nach § 7 Abs. 3 Satz 3 TV FlexAZ allerdings dann nicht, wenn der Sachbezug während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses unvermindert zusteht, z.B. bei Altersteilzeit im Blockmodell eine auch in der Freistellungsphase weiterhin bezogene Werkdienstwohnung. Die Tarifvertragsparteien haben insoweit von der Möglichkeit des § 3 Abs. 1a AltTZG Gebrauch gemacht und die Aufstockungspflicht insoweit abbedungen. Erhalten Beschäftigte den Sachbezug demgegenüber nur während der Arbeitsphase, aber nicht mehr in der Freistellungsphase, wie z.B. kostenlose Verpflegung, ist dieser Sachbezug aufzustocken.
- Bei einer Entgeltumwandlung vermindert sich das sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt. Bei der Ermittlung des Regelarbeitsentgelts ist ausschließlich von den verminderten Arbeitsentgelten auszugehen (vgl. BA DA Nr. 3.1.3 Abs. 2); es vermindert sich also das aufzustockende Regelarbeitsentgelt. Bei Altersteilzeit im Blockmodell ist in das Wertguthaben für die Freistellungsphase nicht das um die Entgeltumwandlung geminderte Arbeitsentgelt einzustellen. Eine entsprechende Verminderung tritt in der Freistellungsphase erst in dem jeweiligen Auszahlungsmonat ein, soweit die Entgeltumwandlung noch fortgeführt wird.

6.4 Aufstockung zur gesetzlichen Rentenversicherung

Nach § 7 Abs. 4 TV FlexAZ hat der Arbeitgeber neben den Sozialversicherungsbeiträgen für das Regelarbeitsentgelt zusätzlich Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zu entrichten. Die Aufstockung bemisst sich nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b i.V.m. § 6 Abs. 1 AltTZG.

Auch hierzu wird auf folgende Ausführungen der Bundesagentur für Arbeit – BA DA –, unter Nr. 3.1.2, verwiesen:

„(1) Das **Regelarbeitsentgelt** (vgl. DA 3.1.1) ist auch die Berechnungsbasis zur Ermittlung der in der Altersteilzeit zusätzlich zu zahlenden Rentenversicherungsbeiträge i.S. des § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b (zusätzliche beitragspflichtige Einnahme nach § 163 Abs. 5 Satz 1 SGB VI). Der Arbeitgeber muss, ausgehend vom Regelarbeitsentgelt, die Beiträge um **mindestens** 80 v.H. aufstocken, begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 v.H. der **monatlichen** Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt.

.....

(2) Aus der zusätzlichen beitragspflichtigen Einnahme (vgl. DA Abs. 1) ist unter Berücksichtigung des Beitragssatzes der gesetzlichen Rentenversicherung der zusätzliche Rentenversicherungsbeitrag zu ermitteln. Der Arbeitgeber muss den zusätzlichen Gesamtbeitrag (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil) allein tragen (§ 168 Abs. 1 Nr. 6).

(3) Unregelmäßige Leistungen (z.B. einmalig gezahltes Arbeitsentgelt) gehören nicht zum Regelarbeitsentgelt (vgl. DA 3.1.1 Abs. 4). Anders als bei der Aufstockung des Arbeitsentgelts nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a) ist einmalig gezahltes Arbeitsentgelt bei der Berechnung der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b) **generell nicht** zu berücksichtigen.

(4)

(5) Beispiel 1 (West) 2008:

Regelarbeitsentgelt	1.500 EUR
90 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze (5.300)	4.770 EUR
Differenz zum Regelarbeitsentgelt	3.270 EUR
80 v.H. des Regelarbeitsentgelts	1.200 EUR

Lösung: Zusätzliche beitragspflichtige Einnahme 1.200 EUR

(6) Beispiel 2 (West) 2008:

Regelarbeitsentgelt	2.750 EUR
90 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze (5.300)	4.770 EUR
Differenz zum Regelarbeitsentgelt	2.020 EUR
80 v.H. des Regelarbeitsentgelts	2.200 EUR

Lösung: Zusätzliche beitragspflichtige Einnahme 2.020 EUR

(7) Für die Verbeitragung ist neben dem Regelarbeitsentgelt die für die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge maßgebliche beitragspflichtige Einnahme

nach § 163 Abs. 5 Satz 1 SGB VI (80 v.H. des Regelarbeitsentgelts) vor evtl. tatsächlich zusätzlich gezahltem Arbeitsentgelt (z.B. Sonderzahlungen, Mehrarbeitsvergütung oder unregelmäßigen Zulagen) zu berücksichtigen.

(8) Beispiel (Mehrarbeit) 2008:

Regelarbeitsentgelt für Altersteilzeitarbeit	3.000 EUR
80 v.H. des Regelarbeitsentgelts	2.400 EUR
Mehrarbeitsvergütung	600 EUR

Die zusätzliche beitragspflichtige Einnahme in Höhe von 2.400 EUR wird begrenzt auf die Differenz zwischen 90 v.H. der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze West (5.300 EUR x 90 v.H. = 4.770 EUR) und dem Regelarbeitsentgelt:

$$4.770 \text{ EUR} - 3.000 \text{ EUR} = 1.770 \text{ EUR}$$

Ergebnis:

Beitragspflichtige Einnahmen

in der Rentenversicherung

$$(3.000 \text{ EUR} + 1.770 \text{ EUR} + 530 \text{ EUR})$$

5.300 EUR

(9) In den Fällen der Altersteilzeit, in denen lediglich das reduzierte Arbeitsentgelt in die Gleitzone fällt, finden die besonderen Regelungen zur Gleitzone keine Anwendung (vgl. Ziff. 4.3.6 Abs. 3 des Rundschreibens der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger vom 25.02.2003 zu den versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Auswirkungen auf Beschäftigungsverhältnisse in der Gleitzone, ...).“

Anmerkung zum obigen Beispiel 8:

Begrenzung der Beitragspflicht auf 530 Euro wegen Erreichen der Beitragsbemessungsgrenze von 5.300 Euro.

Für von der Versicherungspflicht befreite Beschäftigte i.S.v. § 4 Abs. 2 AltTZG gilt die Rentenaufstockung entsprechend (§ 7 Abs. 4 Satz 2 TV FlexAZ). Hierbei handelt es sich um Beschäftigte, die nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 oder § 231 Abs. 1 und 2 SGB VI von der Versicherungspflicht befreit sind.

- 6.5** Die Aufstockungsleistungen sind steuer- und damit sozialversicherungsfrei (§ 1 Abs. 3 AltTZG i.V.m. § 3 Nr. 28 EStG). Sie unterliegen aber weiterhin dem Progressionsvorbehalt des § 32b Abs. 1 Nr. 1 Buchst. g EStG.

6.6 Zusatzversorgung

Zusatzversorgungspflichtig ist das Zusatzversorgungspflichtige Entgelt im Sinne des § 15 Abs. 2 Satz 1 i.V.m. der Anlage 3 ATV-K/ATV. Die Tarifvertragsparteien haben niederschriftlich zum TV FlexAZ vereinbart, den ATV-K/ATV dahingehend anzupassen, dass als Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt im Sinne des § 15 Abs. 2 ATV-K/ATV das 1,6fache des Entgelts nach § 7 Abs. 1 und 2 TV FlexAZ gilt. Hierbei waren sie davon ausgegangen, dass die Aufstockung in der gesetzlichen Rentenversicherung auf 80 v.H. begrenzt ist, was nicht der Fall ist (vgl. zuvor unter 6.4). Es bestehen in Abstimmung mit der Fachvereinigung Zusatzversorgung – AKA – und der VBL keine Bedenken, entsprechend

dem Vorgehen des Bundes zu seinem neuen Tarifvertrag bis zu einer Änderung des ATV-K/ATV für die Bemessung des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts § 15 Abs. 2 Satz 2 ATV-K/ATV entsprechend anzuwenden, d.h. während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses kann das zusatzversorgungspflichtige Entgelt nach § 7 Abs. 1 bzw. Abs. 2 TV FlexAZ mit dem 1,8fachen in der Zusatzversorgung berücksichtigt werden.

- 6.7** In Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht nach § 7 Abs. 5 Satz 1 TV FlexAZ ein Anspruch auf Leistungen nach den Absätzen 1 bis 4 längstens für die Dauer der Entgeltfortzahlung nach § 22 Abs. 1 Satz 1 TVöD, § 13 Abs. 1 Satz 1 TV-V bzw. der entsprechenden Vorschriften im TV-WW/NW und TV-N.

Danach besteht im Falle der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit Anspruch der Beschäftigten auf

- Fortzahlung des Altersteilzeitentgelts,
- des Aufstockungsbetrages und
- der Rentenaufstockung

längstens für sechs Wochen.

Für die Zeit der Zahlung des Krankengeldzuschusses (§ 22 Abs. 2 bis 4 TVöD), § 13 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 bis 4 TV-V bzw. der entsprechenden Vorschrift im TV-WW/NW und TV-N), längstens bis zum Ende der 26. Krankheitswoche, wird der Aufstockungsbetrag gem. § 7 Abs. 3 TV FlexAZ in Höhe des kalendertäglichen Durchschnitts des in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten maßgebenden Aufstockungsbetrages gezahlt (§ 7 Abs. 5 Satz 2 TV FlexAZ). Die zusätzlichen Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung nach § 7 Abs. 4 TV FlexAZ stehen nicht zu.

Beispiel 10:

Bei einem Beschäftigten werden für die Berechnung der Aufstockungsleistungen bei Ablauf der Entgeltfortzahlung wegen Krankheit folgende Zeiten zugrunde gelegt:

Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit	vom 5. April 2011 bis 7. Dez. 2011
Anspruch auf Entgeltfortzahlung	vom 5. April 2011 bis 16. Mai 2011 (6 Wochen)
Anspruch auf Krankengeldzuschuss	vom 17. Mai 2011 bis 3. Okt. 2011 (Ende der 26. Woche)

Berechnung des kalendertäglichen Durchschnitts des Aufstockungsbetrages:

(Fiktive) Aufstockungsbeträge im Monat:	
Februar 2011	450 €
März 2011	450 €
April 2011	400 €
Summe	1.300 €

Durchschnitt des in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten maßgebenden Aufstockungsbetrages:

1.300 € : 89 Kalendertage

14,61 €

Zahlung des ermittelten Durchschnittsbetrages neben dem Krankengeldzuschuss:

Mai 2011	219,15 € (15 x 14,61 €)
Juni 2011	438,30 € (30 x 14,61 €)
Juli 2011	452,91 € (31 x 14,61 €)
August 2011	452,91 € (31 x 14,61 €)
September 2011	438,30 € (30 x 14,61 €)
Oktober 2011	43,83 € (3 x 14,61 €)

Bei Altersteilzeit im Blockmodell bleibt der Krankengeldzuschuss beim Aufbau des Wertguthabens unberücksichtigt. Es ist also nicht ein dem Krankengeldzuschuss entsprechender Betrag in das Wertguthaben einzustellen, denn durch die Verlängerung der Arbeitsphase um die Hälfte des den Entgeltfortzahlungszeitraum von sechs Wochen übersteigenden Zeitraums (§ 10 TV FlexAZ) fehlt es an dem „spiegelbildlichen“ Zeitraum, für den sozialversicherungspflichtiges Entgelt zu zahlen wäre.

7. Verteilung des Urlaubs im Blockmodell (§ 8)

Nach § 8 TV FlexAZ, der den Regelungen des § 7 TV ATZ entspricht, besteht bei Altersteilzeitarbeit im Blockmodell während der Freistellungsphase kein Anspruch auf Urlaub, d.h., für jeden vollen Kalendermonat in der Arbeitsphase steht 1/12 des Urlaubsanspruches zu. § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG steht dem nicht entgegen. § 8 TV FlexAZ regelt nicht den Urlaubsanspruch, sondern die Urlaubsverteilung. Sinn und Zweck der tarifvertraglichen Regelung ist, dass der Urlaub proportional auf die Arbeits- und Freistellungsphase zu verteilen ist.

8. Nebentätigkeit (§ 9)

- 8.1** § 9 Abs. 1 TV FlexAZ, der den Regelungen der §§ 6 und 8 Abs. 3 TV ATZ entspricht, verpflichtet die Beschäftigten, während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses auf die Ausübung von weiteren Beschäftigungen (im Rahmen einer Nebentätigkeit) oder selbständigen Tätigkeiten zu verzichten, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV (2010: 400 €) überschreiten, es sei denn, diese Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten sind bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ständig ausgeübt worden.

Dies gilt bei Altersteilzeit im Blockmodell auch für die Freistellungsphase.

- 8.2** Nach § 9 Abs. 2 TV FlexAZ ruht der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen während der Zeit, in der Beschäftigte eine unzulässige Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit im Sinne des § 9 Abs. 1 TV FlexAZ ausüben. Der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen ruht ferner während der Zeit, in der Beschäftigte Mehrarbeit oder Überstunden leisten, die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV übersteigen. Diese Regelung knüpft an die Regelung des § 5 Abs. 3 und 4 AltTZG an.

Die Geringfügigkeitsgrenze gilt jeweils gesondert für Nebentätigkeiten sowie für Überstunden und Mehrarbeit. Zur geringfügigen Arbeit während der Freistellungsphase bei Altersteilzeit im Blockmodell wird auf die BA DA zu 2.2 Abs. 17 verwiesen.

Die Ausübung von Tätigkeiten neben der Altersteilzeit bei demselben Arbeitgeber gilt als Mehrarbeit bzw. Überstunden. Unter den Begriff Mehrarbeit fällt auch das Entgelt für während der Rufbereitschaft geleistete Arbeit. Entgelte für Bereitschaftsdienste und die Pauschale für Rufbereitschaft fallen hingegen nicht unter den Begriff Mehrarbeit. Im Übrigen wird auf die BA DA zu 5.2 Abs. 7 verwiesen.

Sofern der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen insgesamt mindestens 150 Tage ruht, erlischt er für die Zukunft vollständig. Mehrere Ruhenszeiträume werden zusammengerechnet (§ 9 Abs. 2 Satz 2 TV FlexAZ). Auch dies entspricht der gesetzlichen Regelung in § 5 Abs. 3 AltTZG.

9. Verlängerung der Arbeitsphase im Blockmodell bei Krankheit (§ 10)

Die Arbeitsphase im Blockmodell verlängert sich bei einer über den Sechswochenzeitraum nach § 22 Abs. 1 Satz 1 TVöD, § 13 Abs. 1 Satz 1 TV-V bzw. der entsprechenden Regelungen im TV-WW/NW und TV-N hinaus andauernden Arbeitsunfähigkeit um die Hälfte des den Entgeltfortzahlungszeitraum übersteigenden Zeitraums. In diesem Umfang verkürzt sich die anschließende Freistellungsphase. Diese Regelung entspricht § 8 Abs. 2 TV ATZ.

Beispiel 11:

Ein Beschäftigter hat eine Altersteilzeitvereinbarung im Blockmodell abgeschlossen, wonach er sich vom 1. Januar 2011 bis zum 31. Dezember 2012 in der Arbeitsphase und vom 1. Januar 2013 bis zum 31. Dezember 2014 in der Freistellungsphase befindet.

Der Beschäftigte erkrankt vom 3. Mai 2011 bis zum 27. Juni 2011 für 8 Wochen sowie vom 7. Februar 2012 bis zum 20. August 2012 für 28 Wochen. Insgesamt überschreitet der Beschäftigte den Sechswochenzeitraum um 24 Wochen (2 Wochen bei der ersten Arbeitsunfähigkeit sowie 22 Wochen bei der zweiten Arbeitsunfähigkeit). Die Arbeitsphase des Beschäftigten verlängert sich um die Hälfte dieser 24 Wochen. Er beginnt somit 12 Wochen später und damit erst am 26. März 2013 mit der Freistellungsphase.

10. Ende des Arbeitsverhältnisses (§ 11)

10.1 Nach § 11 Abs. 1 TV FlexAZ endet das Arbeitsverhältnis zu dem von den Arbeitsvertragsparteien in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Zeitpunkt.

Darüber hinaus endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, von dem an die/der Beschäftigte eine abschlagsfreie Rente wegen Alters beanspruchen kann (§ 11

Abs. 2 Buchst. a TV FlexAZ). Unbedingt sollte, soweit sie nicht bereits vorliegt, eine Auskunft des Rentenversicherungsträgers über den im Einzelfall maßgebenden Zeitpunkt, von dem ab eine Altersrente ohne Rentenabschläge beansprucht werden kann, eingeholt werden.

Ferner endet das Arbeitsverhältnis mit Beginn des Kalendermonats, für den die/der Beschäftigte eine Rente wegen Alters tatsächlich bezieht (§ 11 Abs. 2 Buchst. b TV FlexAZ).

Die sonstigen tariflichen Beendigungstatbestände (§§ 33 ff. TVöD, § 19 TV-V bzw. die entsprechenden Beendigungstatbestände im TV-WW/NW und TV-N) bleiben unberührt und gelten weiter.

- 10.2** § 11 Abs. 3 TV FlexAZ enthält die Störfallregelung für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis eines Beschäftigten, der im Rahmen der Altersteilzeit nach dem Blockmodell beschäftigt wird, vorzeitig endet. Die Regelung unterscheidet sich von § 9 Abs. 3 TV ATZ. Die Beschäftigten haben Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den erhaltenen Entgelten und dem Entgelt, das sie/er ohne Altersteilzeit erzielt hätte, vermindert um alle vom Arbeitgeber gezahlten Aufstockungsleistungen. Beim Eintritt des Todesfalles steht dieser Anspruch den Erben zu.

Zu den in die Vergleichsberechnung einzubeziehenden Aufstockungsleistungen gehören auch die Aufstockungsleistungen in der Rentenversicherung. Denn anders als § 9 Abs. 3 TV ATZ stellt § 11 Abs. 3 TV FlexAZ für die Differenzberechnung nicht auf die vom Beschäftigten erhaltenen, sondern auf die vom Arbeitgeber gezahlten Aufstockungsleistungen ab. Das zu § 9 Abs. 3 TV ATZ ergangene Urteil des BAG vom 18. November 2003 – 9 AZR 270/03 – hat daher für den TV FlexAZ keine Bedeutung.

11. Dienst-/Betriebsvereinbarungen (§ 12)

Die Gewerkschaften haben in der Tarifrunde 2010 die Verlängerung des TV ATZ gefordert, da er aus der Sicht der Arbeitnehmer materiell besser ausgestaltet ist als der TV FlexAZ. Es wurde jedoch mit dem TV FlexAZ ein neuer Tarifvertrag vereinbart, der eine Öffnungsklausel für abweichende Regelungen für die betriebliche Ebene enthält. Damit ist jedoch nicht eine Verlagerung der Tarifverhandlungen auf die betriebliche Ebene bezweckt.

Von den §§ 2 bis 11 TV FlexAZ können in einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung bzw. in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung abweichende Regelungen vereinbart werden, wobei die Regelungen des Altersteilzeitgesetzes mindestens gewahrt bleiben müssen. Nach der Protokollerklärung zu § 12 TV FlexAZ liegt eine einvernehmliche Dienstvereinbarung nur ohne Entscheidung der Einigungsstelle vor. Soweit bei Inkrafttreten des TV FlexAZ, also am 1. Januar 2010, bereits Dienst- oder Betriebsvereinbarungen zur Altersteilzeit bestanden, bleiben diese durch das Inkrafttreten des Tarifvertrages unberührt (§ 15 Abs. 1 Satz 2 TV FlexAZ).

Folgende Regelungen des Altersteilzeitgesetzes müssen bei einer Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung gewahrt bleiben und stehen nicht zur Disposition der Betriebsparteien:

- frühestmöglicher Beginn einer Altersteilzeit mit Vollendung des 55. Lebensjahres (§ 1 Abs. 3 AltTZG),
- Laufzeit der Altersteilzeit zumindest auf die Zeit, bis eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 AltTZG),
- Halbierung der Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 AltTZG),
- fünfjährige arbeitslosenversicherungspflichtige Tätigkeit vor Beginn der Altersteilzeit (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 AltTZG).

Darüber hinaus verbieten die Durchführungsanweisungen der Bundesagentur für Arbeit ein Unterschreiten des Aufstockungsbetrages zum Regelarbeitsentgelt sowie der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge in der gesetzlichen Mindesthöhe (BA DA zu § 1 Nr. 1.1).

Kein Regelungsgegenstand einer Dienst-/Betriebsvereinbarung ist, dass das Altersteilzeitarbeitsverhältnis bei unter den TVöD, TV-V oder TV-WW/NW fallenden Beschäftigten vor dem 1. Januar 2017 und bei unter einen TV-N fallenden Beschäftigten vor dem 1. Juli 2011 begonnen haben muss (§§ 15 Abs. 2, 14 Abs. 2 Satz 2 TV FlexAZ).

IV. Flexible Altersarbeitszeit - FALTER (§ 13)

Mit § 13 TV FlexAZ wird älteren Beschäftigten ein Modell der flexiblen Altersarbeitszeit für einen gleitenden Übergang in den Ruhestand bei gleichzeitig längerer Teilhabe am Berufsleben ermöglicht (genannt FALTER). Anders als bei der Altersteilzeit wird die aktive Arbeitsphase jedoch verlängert. Das Modell basiert damit auf den finanziellen Säulen Arbeitsentgelt und Rente.

Nach dem FALTER-Modell können Beschäftigte zwei Jahre vor Erreichen des für sie maßgeblichen Rentenalters für eine abschlagsfreie Rente wegen Alters ihre bisherige Arbeitszeit auf die Hälfte reduzieren. Dafür wird das Arbeitsverhältnis für zwei Jahre nach Erreichen des Rentenalters für eine abschlagsfreie Rente mit der Hälfte der Arbeitszeit fortgesetzt. Das FALTER-Arbeitszeitmodell erstreckt sich damit über einen Zeitraum von vier Jahren. Keine Bedenken bestehen gegen die Vereinbarung eines kürzeren Zeitraums, wobei der Zeitraum vor und nach Erreichen des Rentenalters für eine abschlagsfreie Rente jeweils gleich lang sein muss.

Die Altersgrenze für die abschlagsfreie Altersrente und der Zeitpunkt für die frühestmögliche Inanspruchnahme einer Altersrente als Teilrente sind durch eine entsprechende Rentenauskunft zu belegen.

Voraussetzung für die Vereinbarung des FALTER-Arbeitszeitmodells ist der Bezug einer Teilrente zum Zeitpunkt des Beginns dieses Arbeitszeitmodells. Als Teilrenten können in Anspruch genommen werden

- Altersrente für langjährig Versicherte,
- Altersrente für Frauen (Jahrgänge vor 1952),
- Altersrente für schwerbehinderte Menschen.

Teilrenten können zu einem Drittel, zur Hälfte oder zu zwei Dritteln der erreichten Vollrente bezogen werden (§ 42 Abs. 2 SGB VI). Für die Vereinbarung des FALTER-Arbeitszeitmodells bedarf es des Bezugs einer Teilrente von einem Drittel oder zur Hälfte. Wofür sich die Beschäftigten entscheiden, bleibt ihnen überlassen.

Für den Bezug einer Teilrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze gelten Hinzuverdienstgrenzen (§ 34 SGB VI). Die Höhe der Hinzuverdienstgrenze ist abhängig vom bisherigen Einkommen und von der Höhe der Teilrente. In aller Regel wird die Hinzuverdienstgrenze bei Inanspruchnahme einer hälftigen Teilrente und bei hälftigem Arbeitsentgelt nicht überschritten.

Bei einer Teilrente in Höhe eines Drittels der Vollrente beträgt die Hinzuverdienstgrenze das 0,25fache und bei einer Teilrente in Höhe der Hälfte der Vollrente beträgt die Hinzuverdienstgrenze das 0,19fache der monatlichen Bezugsgröße (2010: 2.555,- € pro Monat), vervielfältigt mit der Summe der Entgeltpunkte der letzten drei Kalenderjahre vor Beginn der ersten Rente wegen Alters, mindestens jedoch mit 1,5 Entgeltpunkten.

Zur Ermittlung der persönlichen Entgeltpunkte wird das persönliche Entgelt zum Durchschnittsentgelt des jeweiligen Kalenderjahres ins Verhältnis gesetzt.

Beispiel 12:

Ein Beschäftigter hat in den Jahren 2008 bis 2010 ein rentenversicherungspflichtiges Einkommen von jeweils 26.000 € erzielt. Das Durchschnittsentgelt für 2008 belief sich auf 30.625 €, für 2009 auf 30.879 € und für 2010 auf 32.003 €.

Das bezogene Entgelt des Beschäftigten ergeben für das Jahr 2008 (26.000 € : 30.625 €) 0,85 Entgeltpunkte; für das Jahr 2009 (26.000 € : 30.879 €) 0,84 Entgeltpunkte und für das Jahr 2010 (26.000 € : 32.003,00 Euro) 0,81 Entgeltpunkte. Für die letzten 3 Kalenderjahre ergeben sich somit insgesamt 2,5 Entgeltpunkte.

Die Hinzuverdienstgrenze beträgt bei Bezug einer Teilrente zur Hälfte für das Jahr 2011 ($0,19 \times 2.555 \text{ €} \times 2,5$) 1.213,63 €.

Für jeden Monat, den eine Altersrente vor Erreichen der für die abschlagsfreie Altersrente maßgebenden Altersgrenze in Anspruch genommen wird, vermindert sich die monatliche Rente um 0,3 v.H. (Abschlag von 3,6 v.H. pro Jahr). Dies gilt auch für Teilrenten, ausgenommen eine Teilrente für schwerbehinderte Menschen. Der Abschlag gilt nur für die bezogene Teilrente und gilt dauerhaft. Für jeden Monat, den eine Altersrente nach Erreichen der Regelaltersgrenze nicht in Anspruch genommen wird, erhöht sich der nicht in Anspruch genommene andere Teil der Rente um monatlich 0,5 v. H (Zuschlag von 6 v.H. pro Jahr). Für die ab der Regelaltersgrenze nicht bezogene Teilrente

ergibt sich damit maximal ein Zuschlag von 12 v.H. Hinzu kommen die zusätzlichen Entgeltpunkte aus der hälftigen Weiterbeschäftigung.

Die Beschäftigten sind wegen der persönlichen Auswirkungen einer FALTER-Arbeitszeit an den Rentenversicherungsträger zu verweisen. Von Auskünften ist schon aus Haftungsgründen abzusehen.

Das Arbeitsentgelt während des FALTER-Arbeitszeitmodells ist sozialversicherungspflichtig (Arbeitslosen-, Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung). Ab Erreichen der Regelaltersgrenze entfällt die Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung (§ 28 Abs. 1 Nr. 1 SGB III). Bei privat krankenversicherten Beschäftigten ist für die Beurteilung der Jahresentgeltgrenze ausschließlich das erzielte Entgelt aus der Beschäftigung maßgebend. Die Verbeitragung der Teilrente erfolgt davon unabhängig. Bei der Prüfung, ob eine gesetzliche Versicherungspflicht eintritt, sind aber darüber hinaus die besonderen Voraussetzungen für privat versicherungspflichtige Beschäftigte, die das 55. Lebensjahr überschritten haben, zu beachten (§ 6 Abs. 3a SGB V). In der Regel dürfte bei langjährig privat versicherten Beschäftigten daher keine gesetzliche Versicherungspflicht eintreten. Zur Beurteilung im Einzelfall sind privat krankenversicherte Beschäftigte an ihre Krankenkasse zu verweisen.

Die Pflichtversicherung in der Zusatzversorgung besteht bei Vereinbarung des FALTER-Arbeitszeitmodells fort. Es werden während der Gesamtdauer des Modells weitere Anwartschaften in der Zusatzversorgung erworben. Eine Teilrente kann indes aus der Zusatzversorgung nicht bezogen werden. Der Versicherungsfall tritt hier nur dann ein, wenn eine Altersrente als Vollrente gezahlt wird (§ 5 Satz 1 ATV-K bzw. ATV). Zuschläge wie in der gesetzlichen Rentenversicherung für die Weiterarbeit über die gesetzliche Altersgrenze hinaus werden in der Zusatzversorgung nicht erworben.

Ein Rechtsanspruch auf Abschluss eines FALTER-Arbeitszeitmodells besteht nicht. Ein Musterarbeitsvertrag ist als **Anlage 2** beigelegt

V. Inkrafttreten, Geltungsdauer (§ 15)

Der TV FlexAZ ist mit Wirkung vom 1. Januar 2010 in Kraft getreten.