

„Neue Altersteilzeit“ für die Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes

1. Ausgangslage

Die Altersteilzeit wurde im öffentlichen Dienst tarifvertraglich erstmals mit dem Altersteilzeittarifvertrag (TV ATZ) vom 5.5.1998 geregelt, also fast zwei Jahre nach Inkrafttreten des Altersteilzeitgesetzes zum 1.8.1996. Die gesetzliche Verlängerung bis zum 31.12.2009 wurde durch 2. Änderungsstarifvertrag zum TV ATZ nachvollzogen.

Der Tarifvertrag enthielt Besserstellungen gegenüber dem Gesetz insbesondere durch die tarifliche Aufstockung der Teilzeitbezüge auf 83% (Mindestnetto), die Abfindungsregelung im Falle vorzeitigen Rentenbezuges und den Anspruch auf Abschluss des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses, wenn das 60. Lebensjahr bereits vollendet war.

Mit Jahressteuergesetz 2008 (JStG 2008) vom 20.12.2007 (BGBl. I, S. 2150 ff.) wurde im neuen § 1 Abs. 3 ATG geregelt, dass Altersteilzeit im Sinne des Gesetzes auch unabhängig von der Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit vorliegt. § 16 ATG stellt fest, dass die förderungsfähige Altersteilzeit vor dem 1.1.2010 begonnen haben muss. Aus dem politischen Raum wurde mehrfach ein Festhalten an der ursprünglichen Regelung mit einer Förderung durch die Bundesagentur gefordert. Der Gesetzgeber hat die Änderung dennoch vorgenommen.

Nun ist zwar auf gesetzlicher Basis eine Altersteilzeit weiterhin möglich, Förderleistungen können aber für neue Altersteilzeitarbeitsverhältnisse nicht mehr in Anspruch genommen werden. Weiterhin liegt Steuerfreiheit gem. § 3 Nr. 28 EStG vor. Sie setzt aber voraus, dass die weiteren Voraussetzungen der Altersteilzeit im Sinne des Gesetzes vorliegen, insbesondere die Zahlung von Aufstockungsleistungen zu den Teilzeitbezügen und zur Rentenversicherung, die der Arbeitgeber allein zu tragen hat.

Auf die tarifvertraglich geregelte Altersteilzeit hatte die Gesetzesänderung zunächst keine Auswirkungen. § 2 Abs. 4 TV ATZ verlangte für den Abschluss der

Vereinbarung auf tariflicher Grundlage eindeutig den Beginn vor dem 1.1.2010. Nur dann galten tarifliche Ansprüche und nur dann konnte vom Arbeitgeber die Altersteilzeit verlangt werden. Das Altersteilzeitgesetz allein gewährt keinen Anspruch.

Zu Beginn der Tarifrunde 2010 mit der VKA und dem Bund haben die Gewerkschaften eine Anschlussregelung zum TV ATZ, d.h. eine Verlängerung der bestehenden Regelungen, gefordert. Mindestens sollte aber eine Tarifierung der gesetzlichen Bedingungen erreicht werden, um die Möglichkeit zu schaffen,

Veranstaltungstipp



4. rehm-Personalkongress am 23. und 24. November in Düsseldorf

Gleich vormerken lassen!

Arm, alt und unattraktiv – Kann sich der öffentliche Dienst selbst reformieren?

Das besondere Forum für Personalverantwortliche und Führungskräfte aus der öffentlichen Verwaltung

[alle Informationen zum Kongress]

weiterhin vor dem nun späteren Erreichen der Regelaltersrente aus dem aktiven Berufsleben ausscheiden zu können. Für die Arbeitgeberseite, die sich nicht geschlossen und nicht grundsätzlich gegen jede Form von Altersteilzeit gewendet hat, ist eine tariflich geregelte Altersteilzeit nicht von vornherein unvorteilhaft. Sie kann Rechtssicherheit schaffen, denn der Arbeitgeber ist bei der Gewährung gesetzlicher Altersteilzeit nicht völlig frei, sondern an den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden.

2. Neuregelung der Altersteilzeit und FALTER-Arbeitszeitmodell

Eines der Ergebnisse der Tarifeinigung vom 27.2.2010 ist die Neuregelung der Altersteilzeit und das neue Arbeitszeitmodell zum gleitenden Übergang in den Ruhestand (FALTER). Umgesetzt wurden die flexiblen Arbeitszeitmodelle in zwei eigenständigen, für Bund und Kommunen getrennten Tarifverträgen (TVFlexAZ), die zum 1.1.2010 in Kraft getreten sind. Sie weichen in einigen Punkten voneinander ab.

Betroffen sind nur Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die nach dem 31.12.2009 und vor dem 1.1.2017 begonnen haben bzw. beginnen. Wesentliche Abweichungen zum Altrecht finden sich bei den persönlichen Voraussetzungen und den Aufstockungsleistungen. Ansonsten wurde dieses weitgehend übernommen. Das Teilrentenmodell „FALTER“ ist gänzlich neu.

2.1 Altersteilzeit

Die gegenüber dem TV ATZ bzw. zwischen Bund und Kommunen abweichenden Regelungen der „Neuen Altersteilzeit“ im Einzelnen:

2.1.1 Voraussetzungen

Der Anspruch besteht erst mit Vollendung des 60. Lebensjahres. Auch dann aber nur, wenn die Höchstzahl der Altersteilzeitarbeitsverhältnisse von 2,5% der Beschäftigten eines Arbeitgebers nicht erreicht ist. Die noch nach dem TV ATZ abgeschlossenen Verträge werden dabei eingerechnet.

Beim Bund wird die Quote zum Stichtag 30.6. des Vorjahres berechnet, und zwar gem. Protokollerklä-

rung bezogen auf die jeweils oberste Bundesbehörde einschließlich des nachgeordneten Geschäftsbereichs. Eine weitere Aufteilung (z.B. nach Behörden des Geschäftsbereichs) ist möglich.

Im kommunalen Bereich wird die Quote zum Stichtag 31.5. des Vorjahres ermittelt und hier für den Betrieb bzw. die Verwaltung. Die Protokollerklärung macht deutlich, dass darunter auch rechtlich unselbständige Regie- und Eigenbetriebe (z.B. ein Bauhof) zu verstehen sind.

Beide Tarifverträge sehen die Möglichkeit der Quotenüberschreitung vor, wenn es sich um Restrukturierungs- und Stellenabbaubereiche handelt. Sofern die Quote nicht erfüllt ist, machen die Tarifverträge die Ablehnung aus dienstlichen Gründen (nicht wie bisher dringende) nur im Ausnahmefall möglich. Die Dauer der Altersteilzeit ist auf 5 Jahre begrenzt. Nur der Bund hat wieder dem TV ATZ vergleichbare Regelungen zur Arbeitszeit, Pauschalgruppe und Blockmodell für PKW-Fahrer vereinbart.

2.1.2 Leistungen

Die Aufstockungsleistungen erfüllen die Mindestbedingungen des Altersteilzeitgesetzes. Das Regelarbeitsentgelt (brutto) wird um 20% aufgestockt und ein zusätzlicher Rentenversicherungsbeitrag des Arbeitgebers entrichtet, der grundsätzlich auf 80% des Regelarbeitsentgelts entfällt. Um hier in der Zusatzversorgung den Gleichklang herzustellen, enthalten die Tarifverträge eine Niederschriftserklärung, nach der die Anpassung des Altersvorsorgetarifvertrages hinsichtlich des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts (1,6 - fache des Entgelts gem. § 7 Abs. 1 der TVFlexAZ) angestrebt wird.

Zu den schon bisher tariflich nicht aufstockungsfähigen Entgeltbestandteilen gehören nun auch Einmalzahlungen, wie z.B. die Jahressonderzahlung. Eine Abweichung zwischen Bund und Kommunen ergibt sich bei den aufzustockenden, nicht in Monatsbeiträgen festgelegten Entgeltbestandteilen (§ 21 S. 2 TVöD). Beim Bund werden diese entsprechend der geleisteten Tätigkeit bereits in der Arbeitsphase eines Blockmodells vollständig abgerechnet und fließen nicht spiegelbildlich in das Wertguthaben ein. Nicht verminderte Entgeltbestandteile werden auch nicht

aufgestockt. In den Kommunen orientiert sich die Aufstockung auch in der Arbeitsphase vollständig am Regelarbeitsentgelt. Aufzustockende nicht in Monatsbeträgen festgelegte Entgelte werden hier ebenfalls in das Wertguthaben eingestellt. In der Freiphase erfolgt die Auszahlung spiegelbildlich zur Hälfte, unter Berücksichtigung einer von Tarifvertragsparteien festzusetzenden Erhöhung bei allgemeinen Tarifierhöhungen.

Im Falle der über 6 Wochen hinausgehenden Erkrankung und anschließender Krankengeldzuschußzahlung endet die Aufstockungsleistung zum Entgelt spätestens zum Ende der 26. Woche (im Altrecht nach 39 Wochen).

Die Abfindungsregelung im Falle vorzeitiger Verrentung wurde nicht mehr tarifiert.

2.1.3 Ende der Altersteilzeit

Beide Tarifverträge weichen hier voneinander dadurch ab, dass bei vorzeitiger Beendigung der Altersteilzeit im Blockmodell eine Ausgleichszahlung nur beim Bund ohne Anrechnung der zusätzlichen Rentenaufstockung erfolgt. Bei der VKA ist die Anrechnung vorgesehen. Es ist jedoch zu beachten, dass das BAG mit Urteil v. 18.11.2003 (9 AZR 275/03) allenfalls eine Berücksichtigung der Arbeitnehmeranteile für zulässig erachtet hat, wenn die Tarifparteien dies ausdrücklich so vereinbart haben.

2.1.4 Öffnungsklausel für Dienst-/Betriebsvereinbarungen

Diese enthält nur der mit der VKA abgeschlossene TVFlexAZ. Abweichende Regelungen sind zu §§ 2-11 möglich. Sowohl hinsichtlich der Voraussetzungen, als auch der Leistungen können die Kommunen abweichende Regelungen treffen, soweit die Mindestvoraussetzungen des Altersteilzeitgesetzes beachtet werden. Theoretisch wäre eine Dienstvereinbarung denkbar, mit der der TV ATZ inhaltlich wieder ins Leben gerufen wird.

3. Flexible Arbeitszeit (FALTER)

Diese neue Möglichkeit flexibler Arbeitszeitgestaltung soll den gleitenden Übergang in den Ruhestand bei längerer Teilhabe am Arbeitsleben fördern. Die Regelungen sind in beiden Tarifverträgen unterschiedlich, beim Bund differenzierter abgefasst. Immer ist ein Beginn dieser Arbeitszeitvariante frühestens 2 Jahre vor Beginn der abschlagsfreien Rente möglich und die Beendigung spätestens 2 Jahre nach Erreichen der Altersgrenze. In diesem Zeitraum ist die Arbeitszeit auf mindestens die Hälfte, bei gleichzeitigem Bezug einer hälftigen Teilrente, zu reduzieren.

Beim Bund ist in der Vereinbarung dieses Modells der Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses nach § 33 Abs. 1 Buchst. a TVöD bis zu 2 Jahre hinauszuverschieben. Im VKA-Bereich ist bei Erreichen der Altersgrenze für eine abschlagsfreie Rente ein Anschlußarbeitsvertrag für 2 Jahre abzuschließen.

4. Fazit

Mit dem neuen TVFlexAZ haben die Tarifvertragsparteien den Argumenten Rechnung getragen, die schon für eine Begrenzung der Altersteilzeitarbeitsverhältnisse durch das Altersteilzeitgesetz vorgebracht wurden. Die öffentlichen Arbeitgeber haben diese weitgehend mitgetragen. Andererseits ist die Tür nicht vollends für Vereinbarungen verschlossen worden, die im Interesse beider Arbeitsvertragspartner liegen.

Die Bedingungen für die Beschäftigten sind nicht mehr so attraktiv wie bisher, so dass die Nachfrage



Produktipp

Sponer † /Steinherr

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst

mit Erläuterungen zu den Regelungen im Geltungsbereich Bund, Länder und Kommunen (VKA) – Gesamtausgabe



Kommentar
Loseblattwerk in 13 Ordnern
ISBN 978-3-7685-4844-1
€ 169,95
zzgl. Aktualisierungslieferungen
€ 469,95
ohne Aktualisierungslieferungen

[\[mehr Info\]](#)

deutlich zurückgehen wird. Es bleibt auch abzuwarten, wie restriktiv die Arbeitgeber die Quote handhaben, insbesondere der Bund von der möglichen Saldierung Gebrauch macht. Die neuen Möglichkeiten werden jedenfalls nicht ungenutzt bleiben.

Beim neuen Arbeitszeitmodell „FALTER“ ist das fraglicher. Die Teilrente gibt es schon lange und kann nicht als Erfolgsmodell bezeichnet werden. Im öffentlichen Dienst trägt dazu sicherlich bei, dass die Zusatzversorgungsrente nur bei Bezug einer Vollrente zusteht. Letztlich ist aber der gleitende Übergang in den Ruhestand generell nicht sonderlich gefragt, was die geringe Nutzung des Teilzeitmodells in der Altersteilzeit belegt.

*Rainer Braun
Regierungsoberamtsrat im Tarifreferat des
Niedersächsischen Finanzministerium*

Tarifverträge zum Download

Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte
– TV FlexAZ (VKA) – vom 27. Februar 2010

[\[PDF-Download\]](#)

Tarifvertrag zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte (Bund) vom 27. Februar 2010

[\[PDF-Download\]](#)



Produktipp

Ihre Rettung bei allen Fragen zum Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst



Softcover
3. Aufl. 2010,
ca. 368 Seiten,
ISBN 978-3-8073-0137-2,
€ 39,95
(erscheint Juni 2010)

[\[bestellen\]](#)

Ruge/Krömer/Pawlak/ Rabe v. Pappenheim (Hrsg.)

Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst 2010

Die wichtigsten Stichwörter von A-Z

Die Neuauflage des einzigartigen Spezial-Lexikons liefert Ihnen die Lösung von A bis Z! Zu jedem arbeitsrechtlichen Stichwort finden Sie auf Anhieb die richtige Weichenstellung: Hier gilt nach wie vor Tarifrecht und dort greift das allgemeine Arbeitsrecht. Dazu erhalten Sie die wichtigste Rechtsprechung und genaue Handlungsanweisungen. Und das Beste: zu jedem Stichwort bekommen Sie gleich den direkten Verweis zu den Tarifrechtskommentierungen von Breier/Dassau und Spöner/Steinherr.

Inklusive aller Änderungen aus der Tarifrunde 2010 von Bund und Kommunen und mit neuen Stichwörtern, z. B. Tarifvertrag, Arbeitskampf, Beendigung ohne Kündigung (§ 33 TVöD), Betriebliche Übung und kirchliches Arbeitsrecht.



**Inklusive allen Änderungen
aus der Tarifrunde 2010!**

bestellcoupon per Fax an: 0 89 / 21 83-76 20



Ja, ich bestelle:

Ihre Arbeitshilfen



Expl. _____
Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
 mit Erläuterungen zu den Regelungen im
 Geltungsbereich Bund, Länder und Kommunen
 (VKA) – Gesamtausgabe
 Kommentar
 Loseblattwerk in 13 Ordnern
 ISBN 978-3-7685-4844-1
 € 169,95 zzgl. Aktualisierungen



Expl. _____
 Breier/Dassau/Kiefer
**Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
 (TVöD) mit Lexikon ArbR ö. D.**
 Kommentar
 Loseblattwerk in 4 Ordnern
 Lexikon Arbeitsrecht im ö. D.
 ISBN 978-3-8073-0066-5
 € 169,95 zzgl. Aktualisierungen



Expl. _____
 Breier/Dassau/Faber
TVöD Eingruppierung in der Praxis
 Loseblattwerk incl. Online-Zugang
 ISBN 978-3-8073-0124-2
 € 89,95 zzgl. Aktualisierungslieferungen



Expl. _____
 Claus/Brockpähler/Teichert
Lexikon der Eingruppierung
 für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst
 Alphabetisches Nachschlagewerk
 Loseblattwerk im Ordner
 ISBN 978-3-8073-0531-8
 € 99,95 zzgl. Aktualisierungslieferungen



Expl. _____
pcBAT TVöD
 Software für Personalstellen
 CD-ROM, ISBN 978-3-7685-7424-2
 Grundversion € 58,00 zzgl. Aktualisierungen
 Zusatzlizenzen € 20,40 je Lizenz zzgl. Updaterservice



Expl. _____
 Ruge/Krömer/Pawlak/Rabe v. Pappenheim (Hrsg.)
Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst 2010
 Die wichtigsten Stichwörter von A-Z
 Softcover, ISBN 978-3-8073-0173-2
 ca. € 39,80
 Erscheinungstermin:
 voraussichtlich Ende Juni 2010

Weitere Arbeitshilfen

Expl. _____
 Thanheiser
**Leistungsentgelt erfolgreich
 einführen und Beschäftigte
 fair bewerten**
 Praxisanleitung für kommunale
 Arbeitgeber
 Softcover mit Arbeitshilfen online!
 ISBN 978-3-8073-0136-5
 € 24,95

Expl. _____
 Litschen
**Betriebliche Regelungen
 zum Leistungsentgelt**
 Lösungen und Auslegungshilfen
 für die Praxis
 Softcover
 ISBN 978-3-8073-0108-2
 € 29,95

Weitere Bestellmöglichkeiten

Bestellhotline:
0 800 / 21 83-333

Bestellfax:
0 89 / 21 83-76 20

Per E-Mail:
kundenbetreuung@hjr-verlag.de

Per Internet:
www.rehmetz.de

Per Post:
Verlagsgruppe
Hühlig Jehle Rehm GmbH
81677 München

Zeitschrift

**Zeitschrift für Tarif-, Arbeits- und Sozialrecht
 des öffentlichen Dienstes**



Zeitschrift
 12 Ausgaben pro Jahr
 ISSN 1439-5908

Expl. _____ **Jahresabonnement**
 Inland: € 229,95 (inkl. Versandkosten)
 Ausland: € 239,95 (inkl. Versandkosten)

Expl. _____ **Schnupperabonnement**
 Schnupperabo (Inland) 3 Ausgaben:
 € 39,95 (zzgl. Versandkosten)

Expl. _____ **Einzelheft**
 € 24,95 (zzgl. Versandkosten)

Expl. _____ **Einbanddecke**
 € 24,95 (zzgl. Versandkosten)

Unser komplettes Titelangebot zum Thema **Tarifrecht**
 sowie **Arbeitsrecht** steht Ihnen in unserem rehmetz-Shop
 zur Verfügung.

WAN 514182

Einrichtung/Firma _____ Kundennummer (falls zur Hand) _____

Besteller/in Vorname/Name _____

Funktion _____

Straße/Hausnummer _____ PLZ/Ort _____

Telefon (freiwillig)* _____ Telefax (freiwillig)* _____

E-Mail (freiwillig)* _____

Ort/Datum _____ Unterschrift _____

Herzlichen Dank für Ihre Bestellung!

***Datenschutzhinweis:** Ihre persönlichen Angaben werden von der Verlagsgruppe Hühlig Jehle Rehm ausschließlich für eigene Direktmarketingzwecke, evtl. unter Einbeziehung von Dienstleistern, verwendet. Darüber hinaus erfolgt die Weitergabe an Dritte nur zur Vertragsdurchführung oder wenn wir gesetzlich dazu verpflichtet sind. Sie können der Nutzung Ihrer Daten gegenüber der untenstehenden Adresse in Textform widersprechen ohne dass hierfür andere Übermittlungskosten nach dem jeweiligen Basistarif entstehen. Verlagsgruppe Hühlig Jehle Rehm GmbH, Hultschiner Straße 8, 81677 München.

Ein Angebot der Verlagsgruppe Hühlig Jehle Rehm GmbH, Heidelberg, München, Landsberg, Frechen, Hamburg; im Fachbuchhandel erhältlich; Preisänderung vorbehalten!

Garantiert mit Rückgaberecht.

Die Ansichtsfrist für alle Fortsetzungswerke beträgt 4 Wochen, für alle anderen Produkte 14 Tage. Sollte ich von dem Produkt nicht überzeugt sein, schicke ich es ohne weitere Verpflichtung zurück (bei Software inkl. versiegeltem Freischalt-Schlüssel). Die Rücksendung erfolgt an die auf der Rechnung angegebene Versandadresse.

Aktualisierungsservice für Loseblattwerke und Software.

Dieser Service garantiert mir auch künftig rechtssicheres Handeln. Wenn sich für meine Arbeit wichtige Rechtsänderungen ergeben, erhalte ich automatisch eine Aktualisierung zum jeweils gültigen Preis. Dieser Service ist jederzeit kündbar.

Alle Preise zzgl. Versandkosten. Die Lieferung erfolgt auf Rechnung und Gefahr des Käufers. Bis zur vollständigen Bezahlung behalten wir uns das Eigentum an den gelieferten Produkten vor. Im Übrigen gelten die Geschäftsbedingungen des Verkäufers. Preisänderungen vorbehalten.

Stand Mai 2010