

**Merkblatt für Beschäftigte im Bereich der
Kirchlichen Anstellungsordnung (KAO)
zur Altersteilzeitarbeit nach dem TV FlexAZ
und zu FALTER**

Das vorliegende Merkblatt soll einen Überblick über die tariflichen Vorgaben zur Altersteilzeit nach dem **Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte –TV FlexAZ- vom 27. Februar 2010** geben. Der Tarifvertrag wurde mit Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 10. Dezember 2010 mit Wirkung zum 1. Januar 2011 in den Geltungsbereich der Kirchlichen Anstellungsordnung (KAO) übernommen. Der 7. Änderungsstarifvertrag vom 25. Oktober 2020 wurde mit Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 16. Juli 2021 in den Geltungsbereich der KAO übernommen.

Das Merkblatt ersetzt nicht die Beratung durch die zuständigen Stellen zu renten-, Zusatzversorgungs-, sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Fragen. Ihr Arbeitgeber kann hierzu keine verbindlichen Auskünfte geben.

1. Ab wann findet der TV FlexAZ für Altersteilzeitvereinbarungen Anwendung?

Im Bereich der Evang. Landeskirche Württemberg gilt der TV FlexAZ für **ab 1. Januar 2011** beginnende Altersteilzeitarbeitsverhältnisse.

2. Bis wann muss die Altersteilzeit nach dem TV FlexAZ spätestens beginnen?

Die Altersteilzeitarbeitsverhältnisse müssen, um unter den Geltungsbereich des TV FlexAZ zu fallen, vor dem 1. Januar 2023, also spätestens am 1. Dezember 2022 beginnen.

3. In welchen Bereichen können Altersteilzeitarbeitsverhältnisse vereinbart werden?

Altersteilzeitarbeitsverhältnisse können in **Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen** (§ 3 TV FlexAZ) und **im Rahmen einer Quote** (§ 4 TV FlexAZ) vereinbart werden.

4. Wer legt fest, ob es sich um Restrukturierungs- und Stellenabbaubereiche handelt und ob und wie Altersteilzeit in diesem Bereich genommen werden kann?

Der Arbeitgeber kann selbständig entscheiden, ob ein Restrukturierungs- und Stellenabbaubereich im Sinne des § 3 TV FlexAZ vorliegt und wie Altersteilzeit in diesem Bereich ausgestaltet werden soll.



Merkblatt für Beschäftigte zur Altersteilzeit nach dem TV FlexAZ und zu FALTER

5. Worin liegt für die Beschäftigten der Unterschied, ob Altersteilzeit in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen oder im Rahmen einer Quote vereinbart wird?

In Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen besteht kein Rechtsanspruch der Beschäftigten auf ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis. Hingegen ist im Rahmen einer Quote ein Rechtsanspruch auf ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis gegeben.

6. Unter welchen Voraussetzungen besteht ein Rechtsanspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Rahmen einer Quote?

Ein Rechtsanspruch besteht, wenn die persönlichen Voraussetzungen nach § 5 Abs. 1 TV FlexAZ vorliegen und die Quote von 2,5 % noch nicht ausgeschöpft ist (§ 4 TV FlexAZ). Das heißt, dass nur **2,5 v. H. der Beschäftigten der Verwaltung einen Rechtsanspruch auf einen Altersteilzeitvertrag** haben. Mit Verwaltung ist die/der jeweilige öffentlich-rechtliche Körperschaft, Stiftung oder Verband gemeint, also z. B. grundsätzlich alle Beschäftigten einer Kirchengemeinde.

7. Wie wird die Quote ermittelt?

- a) In einem ersten Schritt ist die **Anzahl der Beschäftigten zum Stichtag 31. Mai des Vorjahres** zu ermitteln. Bei der Ermittlung der Beschäftigtenanzahl werden nur solche Beschäftigte gezählt, die unter die KAO fallen, also nicht diejenigen, die nach § 1 b KAO vom Anwendungsbereich ausgeschlossen sind, z. B. Beamt*innen, kurzfristig Beschäftigte oder Personen, für die ein anderes Tarifrecht Anwendung findet, z. B. Auszubildende und Praktikant*innen. Berücksichtigt werden alle Beschäftigten unabhängig von ihrem Arbeitsumfang („Zählung nach Köpfen“). Gezählt werden auch Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis ruht, weil sie sich z. B. in Elternzeit, Sonderurlaub oder in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden. Ebenfalls gezählt werden krankheitsbedingt abwesende Beschäftigte und befristet Beschäftigte.
- b) Anschließend wird ermittelt, wie viele **Beschäftigte 2,5 v. H. der ermittelten Gesamtzahl an Beschäftigten** entsprechen. Die sich ergebende Anzahl wird bei bestehenden Bruchteilen aufgerundet (Ermittlung der Quote). Die Ermittlung der Quote erfolgt also personenbezogen.
- c) Auf diese Quote sind sodann **sämtliche zum jeweiligen Stichtag 31. Mai vereinbarten Altersteilzeitarbeitsverhältnisse anzurechnen**. Maßgeblich ist, ob das Altersteilzeitarbeitsverhältnis zum Stichtag vereinbart ist. Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss demnach für eine Anrechnung auf die Quote nicht bereits zum Stichtag zu laufen begonnen haben. Ferner sind auch solche Altersteilzeitarbeitsverhältnisse anzurechnen, die in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen vereinbart worden sind (Protokollerklärung zu § 4 Abs. 2 TV FlexAZ).

8. Für wie lange gilt die Quote? Wie wirken sich unterjährige Veränderungen der Beschäftigtenzahl oder der vorhandenen Altersteilzeitvereinbarungen aus?

Die errechnete Quote gilt für das dem Stichtagsjahr folgende Kalenderjahr und bleibt für dieses gesamte Kalenderjahr bestehen. Unterjährige Veränderungen bleiben unberücksichtigt

Merkblatt für Beschäftigte zur Altersteilzeit nach dem TV FlexAZ und zu FALTER

und können erst wieder im Rahmen der jährlichen Überprüfung der Quote einbezogen werden (Protokollerklärung zu § 4 Abs. 2 Nr. 2 TV FlexAZ).

Beispiel: Will ein Beschäftigter im Juni 2021 eine Altersteilzeit vereinbaren, ist die ermittelte Quote zum 31. Mai 2020 maßgebend. Diese gilt für das gesamte Jahr 2021. Veränderungen der Beschäftigtenzahl nach dem 31. Mai 2020 haben keine Auswirkungen auf die Quote für das Jahr 2021, sondern werden erst wieder am 31. Mai 2021 für das Jahr 2022 berücksichtigt.

9. Kann der Arbeitgeber die Vereinbarung von Altersteilzeit ablehnen, wenn die Quote noch nicht ausgeschöpft ist?

Der Arbeitgeber hat in den Grenzen des § 4 Abs. 3 TV FlexAZ die Möglichkeit, eine Vereinbarung zur Altersteilzeit abzulehnen, selbst wenn die Quote noch nicht erfüllt ist. Hierbei handelt es sich allerdings um den Ausnahmefall, der nur dann besteht, wenn einer Altersteilzeitvereinbarung dienstliche oder betriebliche Gründe entgegenstehen. Hierunter fallen insbesondere organisatorische oder personalwirtschaftliche Gründe.

10. Was sind die persönlichen Voraussetzungen für eine Inanspruchnahme von Altersteilzeit?

In § 5 Abs. 1 TV FlexAZ ist geregelt, dass die Beschäftigten für die Inanspruchnahme von Altersteilzeit

- a) das 60. Lebensjahr vollendet haben müssen und
- b) innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeit mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem SGB III gestanden haben müssen.

Es kommt also allein darauf an, dass die 1080 Kalendertage innerhalb der letzten fünf Jahre erfüllt sind. Sie müssen nicht zusammenhängend und nicht im aktuell bestehenden Arbeitsverhältnis geleistet worden sein.

11. Bis zu welchem Zeitpunkt muss sich die Vereinbarung der Altersteilzeit mindestens erstrecken?

In § 5 Abs. 2 TV FlexAZ ist in Anlehnung an § 2 Abs. 1 Nr. 1 AltTZG geregelt, dass das Altersteilzeitarbeitsverhältnis **sich zwingend bis zu dem Zeitpunkt erstrecken muss, ab dem eine Rente wegen Alters im Sinne der §§ 35 ff, 235 ff SGB VI beansprucht werden kann.** Hierzu gehören auch Renten, die vorgezogen in Anspruch genommen werden können, z. B. die Altersrente für langjährig Versicherte, die Altersrente für besonders langjährig Versicherte oder die Altersrente für schwerbehinderte Menschen.

12. Bis zu welchem Zeitpunkt darf Altersteilzeit höchstens vereinbart werden?

Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis darf **nicht länger als fünf Jahre** laufen (§ 6 Abs. 1 Hs. 2 TV FlexAZ). Es beginnt und endet zu den in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Zeit-

Merkblatt für Beschäftigte zur Altersteilzeit nach dem TV FlexAZ und zu FALTER

punkten. Unabhängig davon endet das Altersteilzeitarbeitsverhältnis, wenn eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung ohne Abschläge in Anspruch genommen werden könnte (§ 11 Abs. 2a TV FlexAZ). Deswegen darf die Altersteilzeit nicht über den Zeitpunkt des frühestmöglichen Bezugs einer ungeminderten Altersrente hinaus vereinbart werden (z. B. auch die Altersrente für langjährig Versicherte, die Altersrente für besonders langjährig Versicherte oder die Altersrente für schwerbehinderte Menschen). Eine Vereinbarung von Altersteilzeit für bereits zurückliegende Zeiträume ist nicht möglich. Ein Anspruch auf eine bestimmte Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses besteht nicht.

Um die maßgeblichen Zeitpunkte für die Dauer eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses in der Vereinbarung zu berücksichtigen, ist es unbedingt erforderlich, dass der/die Beschäftigte seinem Arbeitgeber eine aktuelle Rentenauskunft des Rentenversicherungsträgers vorlegt.

Besonderheit für Personen, die aufgrund der Mitgliedschaft in einer berufsständischen Versorgung von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit sind:

Soweit für von der Rentenversicherungspflicht befreite Mitglieder berufsständischer Versorgungseinrichtungen der Geburtsjahrgänge 1947 bis 1963 die Altersgrenze für das Regelaltersruhegeld aus der berufsständischen Versorgung abweichend von der Regelung zur Anhebung der Regelaltersgrenze nach § 235 SGB VI vorzeitig angehoben worden ist, kann die Altersteilzeit in diesen Übergangsfällen nur bis zum Ablauf des Monats des Erreichens der Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung vereinbart werden, da nach diesem Zeitpunkt Arbeitslosenversicherungsfreiheit eintritt (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 letzter Halbsatz AltTZG i. V. m. § 28 Abs. 1 Nr. 1 SGB III).

13. Welche weiteren Anforderungen sind an das Altersteilzeitarbeitsverhältnis zu stellen?

Bei dem Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss es sich um ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des SGB III handeln (§ 6 Abs. 1 Hs. 1 TV FlexAZ). Das ist dann nicht mehr der Fall, wenn das Arbeitsentgelt für die Beschäftigung während der Altersteilzeit regelmäßig im Monat 450,00 Euro nicht übersteigt, es sich also um eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 SGB IV handelt. Während der Altersteilzeit muss demnach das sozialversicherungspflichtige Entgelt mindestens 450,01 Euro betragen. Die steuerfreien Aufstockungsbeträge für Altersteilzeitarbeit (siehe nachfolgend Nr. 21) bleiben bei der Beurteilung der Versicherungspflicht außer Betracht.

14. Wie hoch ist die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitverhältnisses?

Wie hoch die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ist, ergibt sich aus § 6 Abs. 2 TV FlexAZ. Danach ist die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit maßgeblich. Für die Berechnung der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit gilt § 6 Abs. 2 AltTZG. Danach ist in einem ersten Schritt zu ermitteln, welche Arbeitszeit direkt vor dem Übergang in die Altersteilzeit vereinbart war. Lagen in den letzten 24

Merkblatt für Beschäftigte zur Altersteilzeit nach dem TV FlexAZ und zu FALTER

Monaten vor dem Übergang in die Altersteilzeit unterschiedliche Arbeitszeiten vor, wird in einem zweiten Schritt der Durchschnitt der vereinbarten Arbeitszeit in den letzten 24 Monaten berechnet. Dieser Durchschnitt bildet die Obergrenze für die zuletzt vereinbarte Arbeitszeit. Die ermittelte durchschnittliche Arbeitszeit kann auf die nächste volle Stunde nach unten oder nach oben gerundet werden. Arbeitszeiten, die die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten haben, bleiben unberücksichtigt.

Ist die zuletzt vereinbarte Arbeitszeit höher als der Durchschnittswert, ist der Durchschnittswert maßgeblich; ist der Durchschnittswert höher als die zuletzt vereinbarte Arbeitszeit, bleibt es bei der niedrigeren vereinbarten Arbeitszeit, denn es handelt sich bei der zu ermittelnden durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit um eine Höchstgrenze, die selbst nicht erhöhend wirkt.

Bsp. zur Berechnung der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit:

Die Altersteilzeitarbeit beginnt am 1. Januar 2021. In den letzten 24 Monaten waren folgende Arbeitszeiten vereinbart:

1. Januar 2019 bis 30. April 2019	(4 Monate)	31 Stunden
1. Mai 2019 bis 30. November 2019	(7 Monate)	38 Stunden
1. Dezember 2019 bis 31. März 2020	(4 Monate)	20 Stunden
1. April 2020 bis 31. Juli 2020	(4 Monate)	28 Stunden
ab. 1. August 2020	(5 Monate)	35 Stunden

Lösung:

4 Monate mal 31 Stunden:	124 Stunden
7 Monate mal 38 Stunden:	266 Stunden
4 Monate mal 20 Stunden:	80 Stunden
4 Monate mal 28 Stunden:	112 Stunden
<u>5 Monate mal 35 Stunden:</u>	<u>175 Stunden</u>
Summe:	757 Stunden

757 Stunden geteilt durch 24 Monate ergibt eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 31,5 Stunden. Diese Stundenzahl kann auf 31 abgerundet oder auf 32 aufgerundet werden. Demnach ist die zu Grunde zu legende wöchentliche Arbeitszeit hier begrenzt auf den Durchschnittswert von höchstens 32 Wochenstunden.

15. Welche beiden Altersteilzeitmodelle gibt es?

Die während der Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu leistende Arbeit kann nach § 6 Abs. 3 TV FlexAZ auf zwei unterschiedliche Weisen erbracht werden:

Merkblatt für Beschäftigte zur Altersteilzeit nach dem TV FlexAZ und zu FALTER

- a) Nach dem **Teilzeitmodell** (§ 6 Abs. 3 Satz 1 Buchst. a TV FlexAZ) wird die nach § 6 Abs. 2 TV FlexAZ ermittelte Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit durchgehend während der gesamten Laufzeit des Altersteilverhältnisses erbracht.
- b) Nach dem **Blockmodell** (§ 6 Abs. 3 Satz 1 Buchst. b TV FlexAZ) wird während der Hälfte der Laufzeit des Arbeitsteilzeitverhältnisses (Arbeitsphase) die volle Arbeitszeit wie bisher erbracht. In der anderen Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses (Freistellungsphase) werden die Beschäftigten von der Arbeit unter Fortzahlung der Leistungen freigestellt.

Die Beschäftigten haben keinen Anspruch auf ein bestimmtes Modell. Allerdings können sie gemäß § 6 Abs. 3 Satz 2 TV FlexAZ verlangen, dass ihr Wunsch nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit erörtert wird. Die abschließende Entscheidung liegt aber im Rahmen billigen Ermessens (§ 315 BGB) beim Arbeitgeber.

16. Wann kann der Antrag auf Altersteilzeit frühestens bzw. spätestens gestellt werden?

Die Vereinbarung von Altersteilzeit kann nach § 5 Abs. 3 Satz 2 TV FlexAZ **frühestens ein Jahr vor Erfüllung der oben genannten persönlichen Voraussetzungen nach § 5 Abs. 1 TV FlexAZ** schriftlich beantragt werden. Demnach kann der Antrag frühestens mit Vervollendung des 59. Lebensjahres erfolgen. Er muss aber nach § 5 Abs. 3 Satz 1 TV FlexAZ **spätestens drei Monate vor dem geplanten Beginn** des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses gestellt werden. Von diesen Fristen kann gemäß § 5 Abs. 3 Satz 3 TV FlexAZ einvernehmlich abgewichen werden.

17. Was sind die erforderlichen Bestandteile eines schriftlichen Antrags auf Altersteilzeit?

Ein Antrag auf Altersteilzeit sollte die vertragswesentlichen Bestandteile im Sinne des § 6 TV FlexAZ enthalten:

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

Dem Antrag muss die Kopie einer aktuellen Rentenauskunft des Rentenversicherungsträgers beigelegt werden.

18. Wie geht der Arbeitgeber bei der Bearbeitung der Anträge vor?

Es wird empfohlen, die Reihenfolge, in der die Anträge berücksichtigt werden, nach der Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen zu bestimmen. Demnach geht der Antrag eines/einer älteren Beschäftigten dem des/der jüngeren Beschäftigten vor, sofern beide die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen.

19. Wie hoch ist das Altersteilzeitentgelt im Teilzeit- und im Blockmodell?

- a) Im Rahmen des **Teilzeitmodells** erhalten die Beschäftigten das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in Höhe der sich für entsprechende Teilzeitbeschäftigte nach § 24 Abs. 2 TVöD ergebenden Beträge (§ 7 Abs. 1 Satz 1 TV FlexAZ). Für die Berechnung des Teilzeitentgelts ist die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nach § 6 Abs. 2 TV FlexAZ maßgebend (§ 7 Abs. 1 Satz 2 TV FlexAZ). Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit, die, wie oben dargestellt, nach § 6 Abs. 2 AltZG zu berechnen ist (§ 6 Abs. 2 TV FlexAZ).

Bestimmte Entgeltbestandteile (z. B. für Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Zeitzuschläge oder Mehrarbeit) werden in Höhe ihres tatsächlichen Umfangs gezahlt. Demnach kann zusammenfassend gesagt werden, dass bei der Berechnung des Teilzeitentgelts keine Besonderheiten gegenüber anderen Teilzeitbeschäftigten gelten. Dies gilt auch für anstehende Entgeltänderungen, z. B. infolge einer Höher- oder Herabgruppierung, Stufensteigerung, allgemeinen Tarifierhöhung etc. Diese wirken sich bei der Altersteilzeit im Teilzeitmodell genauso aus wie bei anderen Teilzeitbeschäftigten.

Beispiel 1 zum Teilzeitmodell: Die bisherige wöchentliche Arbeitszeit eines Beschäftigten mit bisherigem Brutto-Arbeitsentgelt von 3.000 Euro beträgt während der letzten 24 Monate 30 Stunden. Es wird Altersteilzeit ab dem 1. Januar 2021 für die Dauer von 4 Jahren vereinbart.

Lösung: Es ergibt sich für das Teilzeitmodell ein Bruttoentgelt (ohne Berücksichtigung der Aufstockungsbeträge) nach § 7 Abs. 1 TV FlexAZ von **1.500 Euro** ($15/30 \times 3.000$ Euro).

Beispiel 2 zum Teilzeitmodell: Es wird der Sachverhalt von Bsp.1 im Monat November 2021 zugrunde gelegt und von zusätzlichen Entgeltbestandteilen ausgegangen (ohne Berücksichtigung der Aufstockungsbeträge).

Lösung:

Bruttoentgelt bei Altersteilzeit (Teilzeitbezüge)	1.500,00 €
steuerfreie Zeitzuschläge für Sonntagsarbeit	28,00 €
Überstundenentgelt	100,00 €
monatliche Rufbereitschaftspauschale	60,00 €
<u>Jahressonderzahlung</u>	<u>1.230,75 €</u>
Bruttoentgelt für November 2021 gesamt	2.918,75 €

Merkblatt für Beschäftigte zur Altersteilzeit nach dem TV FlexAZ und zu FALTER

b) Die Höhe des Arbeitsentgelts im **Blockmodell** ist in § 7 Abs. 2 TV FlexAZ geregelt. Danach erhalten Beschäftigte das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in Höhe der Hälfte des Entgelts, das sie jeweils erhalten würden, wenn sie mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit im Sinne von § 6 Abs. 2 Satz 2 TV FlexAZ weitergearbeitet hätten. **Es gilt der Grundsatz der Halbierung aller Entgeltbestandteile.** Dies ergibt sich aus der Aufteilung in Arbeitsphase und Freistellungsphase, denn die zweite Hälfte des Entgelts wird als Wertguthaben (§ 7 b SGB IV) angespart und gelangt in der Phase der Freistellung zur Auszahlung. Daher werden auch solche Entgeltbestandteile halbiert, die Teilzeitkräfte in voller Höhe erhalten würden, wie z. B. Zeitzuschläge, Mehrarbeits- oder Rufbereitschaftsentgelte. Unschädlich ist dabei auch, dass diese Entgeltbestandteile nicht monatlich anfallen. Ferner werden auch Entgeltbestandteile halbiert, die den Beschäftigten während der Arbeitsphase als Einmalzahlungen zustehen, wie z. B. die Jahressonderzahlung. In das Wertguthaben fließt also spiegelbildlich das gleiche Entgelt ein, das den Beschäftigten jeweils in der Arbeitsphase zusteht. **Eine Ausnahme hinsichtlich des Halbierungsgrundsatzes bilden anfallende Sachbezüge und Krankengeldzuschüsse sowie das Jubiläumsgeld. Diese werden nicht halbiert und haben für den Aufbau des Wertguthabens keine Bedeutung.** Bei Sachbezügen handelt es sich nicht um Entgelt im Sinne des § 7 Abs. 2 TV FlexAZ, denn der geldwerte Vorteil eines Sachbezuges hat lediglich Auswirkungen auf das steuer- und sozialversicherungspflichtige Entgelt. Unabhängig davon können Sachbezüge aber zum aufstockungsfähigen Entgelt im Sinne des § 7 Abs. 3 TV FlexAZ gehören. Das Jubiläumsgeld zählt nicht als Entgelt im Sinne des § 7 Abs. 2 TV FlexAZ, sondern als Zahlung für die Betriebstreue. Es wird daher in voller Höhe ausgezahlt, unabhängig davon, ob das Jubiläum in die Zeit der Arbeitsphase oder in die Zeit der Freistellungsphase fällt.

Zu Beginn der Freistellungsphase wird das angesammelte Wertguthaben durch die Anzahl der Freistellungsmonate geteilt und ratierlich ausgezahlt (§ 7 Abs. 2 Satz 1 Hs. 2 TV FlexAZ). Dies gilt auch für die hälftig ins Wertguthaben eingezahlte Jahressonderzahlung. Ein Ausscheiden vor dem 01.12. wirkt sich demnach nicht mehr aus.

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

Stufensteigerungen wirken sich bei allgemeinen Tarifierhöhungen in der von den Tarifvertragsparteien ausdrücklich festgelegten Höhe nicht mehr aus.

Bsp.1 zum Blockmodell: Es wird vom Sachverhalt des Beispiels 2 zum Teilzeitmodell ausgegangen.

Lösung:

Bruttoentgelt bei Vollzeit	3.000,00 €
steuerfreie Zeitzuschläge für Sonntagsarbeit	28,00€
Überstundenentgelt	100,00 €
monatliche Rufbereitschaftspauschale	60,00 €

Merkblatt für Beschäftigte zur Altersteilzeit nach dem TV FlexAZ und zu FALTER

<u>Jahressonderzahlung</u>	<u>2.461,50 €</u>
Bruttoentgelt für November 2021 gesamt	5.649,50 €

Davon werden in der Arbeitsphase **50 %** in Höhe von **2.824,75 €** im November 2021 ausgezahlt, die andere Hälfte wird als Wertguthaben angespart und gelangt in der Phase der Freistellung zu Auszahlung. Die Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung in der Arbeitsphase entspricht grundsätzlich dem durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelt der Kalendermonate Juli, August und September bei ungekürzter wöchentlicher Arbeitszeit.

20. Was ist hinsichtlich der Altersteilzeitbezüge bei den Leitungen von Kindertageseinrichtungen, deren Eingruppierung sich jeweils nach der Durchschnittsbelegung am 1. März richtet, zu beachten?

Bei einer Altersteilzeit im Teilzeitmodell kann es infolge steigender oder sinkender Platzzahlen zu einer Höher- oder Herabgruppierung kommen mit entsprechender Auswirkung auf die Altersteilzeitbezüge.

Dies gilt ebenfalls für die Arbeitsphase des Blockmodells. Dagegen wirken sich steigende oder sinkende Platzzahlen in der Freistellungsphase des Blockmodells nicht mehr aus. Der Grund ist der, dass das Wertguthaben für die Freistellungsphase bereits während der Arbeitsphase erarbeitet wurde und rätierlich ausgezahlt wird.

Beispiel.: Eine Leiterin leistet Altersteilzeit im Blockmodell. Die Arbeitsphase geht vom 01.01.2019 bis 31.12.2020, die Freistellungsphase vom 01.01.2021 bis 31.12.2022. Sie wurde zum 01.07.2017 in S13 (Durchschnittsbelegung von mind. 40 Plätzen) übergeleitet. Am Stichtag 01.03.2021 sinkt die Belegung auf 30 Plätze. Dies wirkt sich auf die Altersteilzeitbezüge der Leiterin nicht mehr aus, da sie das Wertguthaben für die Freistellungsphase bereits während der Arbeitsphase auf der Basis von S 13 erarbeitet hat. Umgekehrt würde sich auch das Ansteigen der Platzzahlen, z. B auf über 70 Plätze, nicht mehr auf die Bezüge während der Freistellungsphase auswirken.

21. Wie hoch sind die Aufstockungsleistungen, die Beschäftigte zusätzlich zum Altersteilzeitentgelt erhalten und was ist Bemessungsgrundlage für die Aufstockung?

Das den Beschäftigten nach § 7 Abs. 1 und Abs. 2 TV FlexAZ **zustehende Altersteilzeitentgelt wird um 20 % des Regelarbeitsentgelts aufgestockt** (§ 7 Abs. 3 Satz 1 und Satz 2 TV FlexAZ).

Es ist daher das **Regelarbeitsentgelt** für die Teilzeitarbeit im Sinne des § 6 Abs.1 AltTZG zu ermitteln. **Dies ist das auf einen Monat entfallende vom Arbeitgeber regelmäßig zu zahlende sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt, soweit es die Beitragsbemessungsgrenze des Dritten Sozialgesetzbuches nicht überschreitet.** Es handelt sich somit grundsätzlich um die Hälfte des ohne Altersteilzeitarbeit maßgeblichen laufenden Arbeitsentgelts. **Nicht zum Regelarbeitsentgelt zählen nach § 6 Abs. 3 Satz 3 TV FlexAZ die nachfolgenden Entgelte. Sie bleiben für die Berechnung der Aufstockungsbeträge unberücksichtigt:**

Merkblatt für Beschäftigte zur Altersteilzeit nach dem TV FlexAZ und zu FALTER

- Steuerfreie Entgeltbestandteile
- Entgelte, die einmalig gezahlt werden (z. B. Jahressonderzahlung, Jubiläumsgeld)
- Entgelte, die nicht für die vereinbarte Arbeitszeit gezahlt werden (z. B. Überstunden, Mehrarbeit, Vergütung für geleistete Arbeit in der Rufbereitschaft).
- Sachbezüge, die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses (auch während der Freistellungsphase) unvermindert zustehen (z. B. Werkdienstwohnung, die auch während der Freistellungsphase zur Verfügung steht)

Neben dem Tabellenentgelt **gehören zum Regelarbeitsentgelt** auch die Vergütung für Rufbereitschaft (im Gegensatz zur Bezahlung der in der Rufbereitschaft geleisteten Arbeit), der sozialversicherungspflichtige Teil der ZVK-Umlage für die Zusatzversorgungskassen des öffentlichen Dienstes, Zulagen, wenn sie für bestimmte Arbeiten gewährt werden, die nach dem Arbeitsvertrag regelmäßig (monatlich) zu leisten sind, z. B. Zulagen für die vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit, Leistungs- und Erschwerniszulagen, Sachbezüge und sonstige geldwerte Vorteile wie Kraftfahrzeugüberlassung zum privaten Gebrauch des Arbeitnehmers (solange sie nicht unvermindert während der Gesamtdauer der Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zustehen) etc..

Die Jahressonderzahlung verliert durch die tariflich vorgesehene ratierte Auszahlung in der Freistellungsphase nicht den Charakter als Einmalzahlung und ist daher nicht zum Regelarbeitsentgelt hinzu zu zählen.

Die Regelungen für die Aufstockung gelten sowohl für das Teilzeit- als auch für das Blockmodell, und bei diesem sowohl in der Arbeits- als auch in der Freistellungsphase. Aufzustocken ist das Regelarbeitsentgelt maximal bis zur Höhe der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze des SGB III.

Beispiel zu den Aufstockungsleistungen: Ausgehend vom obigen Ausgangsfall im Blockmodell soll der Aufstockungsbetrag im Sinne des § 7 Abs. 3 TV FlexAZ ermittelt werden.

Lösung:

Ermittlung des Regelarbeitsentgelts:

Bruttoentgelt bei Altersteilzeit (Teilzeitbezüge)	1.500,00 €
steuerfreie Zeitzuschläge für Sonntagsarbeit	14,00 €
Überstundenentgelt	50,00 €
monatliche Rufbereitschaftspauschale	30,00 €
Jahressonderzahlung	1.230,75 €
Insgesamt	1.530,00 €
20 % Aufstockung	306,00 €

Merkblatt für Beschäftigte zur Altersteilzeit nach dem TV FlexAZ und zu FALTER

Zum Regelarbeitsentgelt gehören nach § 7 Abs. 3 Satz 3 TV FlexAZ keine steuerfreien Entgeltbestandteile, keine Entgelte für nicht vereinbarte Arbeitszeit und keine Entgelte, die einmalig gezahlt werden. Es ergibt sich ein Aufstockungsbetrag von 306,00 €.

22. Welche zusätzlichen Beiträge hat der Arbeitgeber außerdem zu leisten?

In § 7 Abs. 4 TV FlexAZ ist geregelt, dass der Arbeitgeber neben den Sozialversicherungsbeiträgen für das Regelarbeitsentgelt **zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung (Rentenaufstockung)** nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b i. V. m. § 6 Abs. 1 AltTZG leisten muss. Die Höhe der zu leistenden Rentenaufstockung berechnet sich folgendermaßen: Zuerst ist, wie bei der Aufstockung nach § 7 Abs. 3 TV FlexAZ, das **Regelarbeitsentgelt** im Sinne des § 6 Abs.1 AltTZG zu ermitteln. Die zusätzliche beitragspflichtige Einnahme ergibt sich dann **grundsätzlich aus einem Betrag in Höhe von 80 % des Regelarbeitsentgelts**. Dieser ermittelte Betrag ist in der Höhe allerdings **auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 % der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze (BBG) und dem Regelarbeitsentgelt begrenzt**. In einem letzten Schritt ist aus der zusätzlichen beitragspflichtigen Einnahme, unter Berücksichtigung des Beitragssatzes der gesetzlichen Rentenversicherung, der zusätzliche Rentenversicherungsbeitrag zu errechnen. Die Rentenaufstockung gilt auch für die von der Versicherungspflicht befreiten Beschäftigten im Sinne von § 4 Abs. 2 AltTZG (§ 7 Abs. 4 Satz 2 TV FlexAZ). Hierbei handelt es sich um Beschäftigte, die nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 oder § 231 Abs. 1 und Abs. 2 SGB VI von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit sind. Die zusätzlichen Beiträge zur Rentenversicherung trägt der Arbeitgeber alleine (§ 168 Abs. 1 Nr. 6 SGB VI).

Beispiel zur Rentenaufstockung:

Regelarbeitsentgelt (RAE)	1 530,00 €
80 % des RAE	1 224,00 €
90 % der BBG (2021: 7.100,00 €)	6.390,00 €
Beitragssatz zur Rentenversicherung 2021	18,6%
Höchstgrenze für Bemessungsgrundlage: Differenz zum RAE (6.390,00 € - 1.530,00 €)	4.860,00 €

Ergebnis:

Zusätzlicher RV-Beitrag (18,6 % von 1.224,00 €)	227,66 €
---	----------

23. Was gilt für Aufstockungsleistungen in steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht?

Die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der Aufstockungsleistungen nach § 3 Nr. 28 EStG bleibt auch, wie schon im TV ATZ, nach dem TV FlexAZ bestehen. Gemäß § 1 Abs. 3 Satz 2 AltTZG kommt es für die Steuerfreiheit nämlich nicht darauf an, dass die Alterszeit vor dem 1. Januar 2010 begonnen wurde und durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert wird. Allerdings unterliegen die Aufstockungsbeträge weiterhin dem Progressionsvorbehalt des § 32 b Abs. 1 Nr. 1 Buchst. g EStG. Das heißt, dass die steuerfreien Einkünfte Einfluss auf den Steuersatz der übrigen steuerpflichtigen Einkünfte haben, deshalb sind die Aufstockungsbe-

Merkblatt für Beschäftigte zur Altersteilzeit nach dem TV FlexAZ und zu FALTER

träge, unter Vorlage der vom Arbeitgeber nach Ablauf des maßgeblichen Kalenderjahres erstellten Bescheinigungen, in der Einkommenssteuerklärung anzugeben. Zu den steuerrechtlichen Auswirkungen, die sich bei der/dem einzelnen Beschäftigten ergeben können, wird empfohlen, sich an einen Steuerberater, eine Beratungsstelle des Finanzamtes oder einen Lohnsteuerhilfeverein zu wenden.

24. Wie wirkt sich Altersteilzeit auf die zusätzliche Altersvorsorge aus?

Für Beschäftigte im Altersteilzeitarbeitsverhältnis wird als Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt das 1,8 fache der Bezüge für die Altersteilzeitarbeit zugrunde gelegt, soweit Entgeltbestandteile nicht in voller Höhe zustehen. Dies führt zu entsprechenden höheren Aufwendungen des Arbeitgebers (Umlagen/Beiträge) und der Beschäftigten (Eigenbeiträge). Die Versorgungspunkte für Altersteilzeitbeschäftigte werden dadurch auf Basis eines Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts von 90 % des bisherigen Arbeitsentgelts erworben.

25. Welche Zahlungen werden an Beschäftigte vom Arbeitgeber bei Krankheit während der Altersteilzeit geleistet?

Bei Erkrankung des Arbeitnehmers werden die Leistungen nach den Absätzen 1 bis 4 des § 7 TV FlexAZ für die Dauer von 6 Wochen gemäß § 22 Abs. 1 Satz 1 TVöD weitergezahlt (§ 7 Abs. 5 Satz 1 TV FlexAZ). Demnach besteht **bei Krankheit für die Dauer von sechs Wochen ein Anspruch auf folgende Leistungen:**

- Fortzahlung des Altersteilzeitentgelts (§ 7 Abs. 1 und Abs. 2 TV FlexAZ),
- Fortzahlung des Aufstockungsbetrages (§ 7 Abs. 3 TV FlexAZ) und
- Fortzahlung der Rentenaufstockung (§ 7 Abs. 4 TV FlexAZ).

Nach dem Zeitraum der sechs Wochen besteht für die Dauer der Zahlung des Krankengeldzuschusses gemäß § 22 Abs. 2 bis Abs. 4 TVöD, **längstens aber bis zum Ende der 26. Krankheitswoche**, ein Anspruch auf den **Aufstockungsbetrag** nach § 7 Abs. 3 TV FlexAZ. Dieser Anspruch besteht allerdings nur in Höhe des kalendertäglichen Durchschnitts des in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten maßgebenden Aufstockungsbetrages (§ 7 Abs. 5 Satz 2 TV FlexAZ). **Darüber hinaus gehende Ansprüche auf Fortzahlung der Rentenaufstockung oder Fortzahlung des Altersteilzeitentgelts bestehen nicht.** Nach Ablauf von 26 Wochen erhält die/der Beschäftigte nur noch Krankengeld und ggf. Krankengeldzuschuss. Der Krankengeldzuschuss wird längstens bis zur 39. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit gewährt (§ 22 Abs. 2 TVöD).

Das nach der sechsten Krankheitswoche von der Krankenkasse zu zahlende Krankengeld ermittelt sich auf Basis des (hälftigen) Altersteilzeitentgelts ohne Berücksichtigung der zuvor erhaltenen Aufstockungsleistungen.

26. Welche besondere Folge besteht bei einer Krankheit im Blockmodell?

Ist ein Beschäftigter/eine Beschäftigte im Blockmodell arbeitsunfähig erkrankt und geht die Erkrankung über den sechswöchigen Entgeltfortzahlungszeitraum hinaus, dann **verlängert sich gemäß § 10 TV FlexAZ die Arbeitsphase um die Hälfte des den Entgeltfortzahlungszeitraum übersteigenden Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit. Spiegelbildlich ver-**

Merkblatt für Beschäftigte zur Altersteilzeit nach dem TV FlexAZ und zu FALTER

kürzt sich in dem gleichen Umfang die Freistellungsphase. Um eine Verlängerung der Arbeitsphase zu vermeiden, kann der/die Beschäftigte für die maßgeblichen Krankheitstage auch Urlaubstage einsetzen.

Zweck dieser Regelung ist es, das Gleichgewicht zwischen Arbeitsphase und Freistellungsphase zu wahren. Ohne die Regelung der „Nacharbeit“ würde es zu einem Ungleichgewicht kommen, da der Krankengeldzuschuss nicht in das Wertguthaben für die Freistellungsphase einfließt.

27. Welche Besonderheit besteht bezüglich des Urlaubs im Blockmodell?

Gemäß § 8 Satz 2 TV FlexAZ steht den Beschäftigten im Kalenderjahr des Übergangs von der Arbeitsphase zur Freistellungsphase für jeden vollen Beschäftigungsmonat 1/12 des Urlaubsanspruches zu. Während der Freistellungsphase besteht kein Urlaubsanspruch.

Beispiel: Die Freistellungsphase beginnt am 01. Juli 2021. Der Urlaubsanspruch beträgt 30 Tage.

Lösung: Es liegen für das Jahr 2021 (Jahr des Übergangs in die Freistellungsphase) 6 volle Beschäftigungsmonate vor. Demnach besteht für das Jahr 2021 ein Anspruch auf 15 Urlaubstage (6/12).

Der Urlaub im Teilzeitmodell weist keine Besonderheiten auf.

28. Dürfen Beschäftigte neben der Altersteilzeit eine Nebentätigkeit ausüben?

Während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses dürfen Beschäftigte gemäß § 9 Abs. 1 TV FlexAZ bei **anderen** Arbeitgebern keine Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten (zurzeit 450,00 Euro). Eine Ausnahme hiervon besteht allerdings dann, wenn diese Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ausgeübt worden sind.

Die übrigen allgemeinen Voraussetzungen, die für die Aufnahme einer Nebentätigkeit bestehen (z. B. Anzeigepflicht nach § 3 Abs. 3 Satz 1 TVöD), sind zu beachten. Das Verbot hinsichtlich einer Nebentätigkeit gilt auch während der Freistellungsphase im Blockmodell.

29. Welche Folgen hat es, wenn Beschäftigte neben der Altersteilzeit einer Nebentätigkeit nachgehen oder Mehrarbeit leisten, welche die Grenze von 450,00 € übersteigt?

Nach § 9 Abs. 2 Satz 1 TV FlexAZ ruht der Anspruch auf Aufstockungsleistungen während der Zeit, in der Beschäftigte eine unzulässige Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit **bei anderen Arbeitgebern** im Sinne des § 9 Abs. 1 TV FlexAZ ausüben, oder **beim selben Arbeitgeber** über die Altersteilzeitarbeit hinaus Mehrarbeit oder Überstunden leisten, die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze nach § 8 SGB IV überschreiten.

Wird sowohl eine Nebentätigkeit ausgeübt als auch Mehrarbeit geleistet, sind diese unterschiedlichen Sachverhalte bei der Anwendung der Geringfügigkeitsgrenze (§ 8 SGB IV) nicht zusammenzurechnen. Unter Mehrarbeit bzw. Überstunden im Sinne des § 9 Abs. 2 Satz 1

Merkblatt für Beschäftigte zur Altersteilzeit nach dem TV FlexAZ und zu FALTER

TV FlexAZ fällt die Ausübung von Tätigkeiten neben der Altersteilzeitarbeit bei demselben Arbeitgeber. Auch das Entgelt für im Rahmen der Rufbereitschaft geleistete Arbeit fällt unter den Begriff der Mehrarbeit. Dagegen gelten Bereitschaftsdienstentgelte und das Entgelt für die Rufbereitschaft an sich nicht als Mehrarbeit.

In § 9 Abs. 2 Satz 2 Hs.1 TV FlexAZ wird bestimmt, dass infolge eines Zeitraums von mindestens 150 Tagen, in dem der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen ruht, dieser dann endgültig erlischt. Mehrere Ruhenszeiträume werden trotz Unterbrechung zusammengerechnet (§ 9 Abs. 2 Satz 2 Hs. 2 TV FlexAZ).

30. Darf Mehrarbeit im geringfügigen Umfang (bis zu 450,00 Euro) beim selben Arbeitgeber während der Freistellungsphase im Blockmodell geleistet werden?

Grundsätzlich darf während der **Freistellungsphase im Blockmodell keine Mehrarbeit** beim selben Arbeitgeber geleistet werden, auch wenn die Mehrarbeit 450,00 Euro nicht übersteigt.

Mehrarbeit während der Freistellungsphase bei dem Arbeitgeber, bei dem die Altersteilzeit geleistet wird, ist sozialversicherungsrechtlich immer als einheitliches Beschäftigungsverhältnis zu werten und führt zum Nichtvorliegen von Altersteilzeitarbeit im sozialrechtlichen Sinne.

Ausnahmsweise darf Mehrarbeit in geringfügigem Umfang (bis zu 450,00 Euro) in der Freistellungsphase in besonderen Einzelfällen geleistet werden, welche die Notwendigkeit einer Mehrbeschäftigung des Arbeitnehmers rechtfertigen. Entscheidend dabei sind personelle Engpässe, ein betriebsbedingter wesentlicher Anlass oder eine projektbezogene Arbeit, die in der Arbeitsphase nicht abgeschlossen werden konnte.

In der **Arbeitsphase des Blockmodells** oder bei kontinuierlicher Verteilung der Arbeitszeit im Teilzeitmodell ist Mehrarbeit im geringfügigen Umfang (bis 450,00 € monatlich) unschädlich.

31. Was versteht man unter einem „Störfall“?

„Störfall“ im Sinne des § 11 Abs. 3 TV FlexAZ meint die vorzeitige Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Blockmodell. Eine vorzeitige Beendigung kann zum Beispiel durch folgende Ereignisse ausgelöst werden:

- Kündigung oder Auflösungsvertrag
- Tod der/des Beschäftigten
- Erkrankung während der Arbeitsphase, die über die gesamte Dauer der Freistellungsphase andauert, so dass keine „Nacharbeit“ (siehe Nr. 26) möglich ist.
- Gewährung einer unbefristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung
- Frühere abschlagsfreie Altersrente möglich und daher automatische Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nach § 11 Abs. 2 Buchst. a TV FlexAZ.

Als Ausgleich für den Verlust des erarbeiteten Wertguthabens haben die Beschäftigten einen Anspruch auf einen etwaigen Differenzbetrag zwischen den erhaltenen Entgelten und dem Entgelt, das sie ohne Altersteilzeit erzielt hätten, vermindert um alle vom Arbeitgeber gezahlten Aufstockungsleistungen. Abweichend von § 9 Abs. 3 TV ATZ gehört zu den Aufsto-

Merkblatt für Beschäftigte zur Altersteilzeit nach dem TV FlexAZ und zu FALTER

ckungsleistungen vorliegend auch die Rentenaufstockung nach § 7 Abs. 4 TV FlexAZ. Dies geht aus dem Wortlaut des § 11 Abs. 3 TV FlexAZ hervor, in dem von „gezahlten Aufstockungsleistungen“ die Rede ist. Hierzu zählt auch die Rentenaufstockung.

32. Welche Mitwirkungspflichten haben die Beschäftigten während eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses?

Die Beschäftigten sind verpflichtet, jegliche Veränderungen, die für den Anspruch auf Aufstockungsleistungen erheblich sein können, unverzüglich dem Arbeitgeber mitzuteilen, z. B. Ausübung einer Nebentätigkeit, Anerkennung als Schwerbehinderter, Gewährung einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Dies gilt auch für die Zeit der Freistellung im Blockmodell. Zu Unrecht erhaltene Leistungen müssen dem Arbeitgeber zurückerstattet werden.

33. Was ist von dem/der Beschäftigten im Einzelnen vor Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung zu tun?

Bevor ein Antrag auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages gestellt wird, sollten folgende Punkte geklärt werden:

- Beim Rentenversicherungsträger ist eine aktuelle Bescheinigung (Rentenauskunft) einzuholen, ab welchem Zeitpunkt eine Rente ohne Abschläge bezogen werden kann und wie hoch voraussichtlich die Rentenleistung sein wird bzw. wie hoch die Abschläge bei einer beabsichtigten vorzeitigen Inanspruchnahme einer Altersrente sein würden.
- Die voraussichtliche Höhe der Leistungen aus der Zusatzversorgung kann bei der Zusatzversorgungskasse des Kommunalen Versorgungsverbandes Baden-Württemberg erfragt werden.
- Mit der Krankenkasse sollte geklärt werden, ob sich Auswirkungen hinsichtlich der Versicherungspflicht ergeben.
- Mögliche steuerrechtliche Auswirkungen der Altersteilzeit sollten vorab mit einem Steuerberater, mit einer Beratungsstelle des Finanzamts oder mit einem Lohnsteuerhilfverein besprochen werden.

Von Seiten des Arbeitgebers können zu renten-, zusatzversorgungs-, sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Fragen keine verbindlichen Auskünfte gegeben werden.

34. Was ist Sinn und Zweck von § 13 TV FlexAZ, der die flexible Altersarbeitszeit (FALTER) regelt?

Mit der Flexiblen Altersarbeitszeit (FALTER) wird ein Modell angeboten, durch das der gleitende Übergang in den Ruhestand bei gleichzeitiger längerer Teilhabe am Berufsleben über die Regelaltersgrenze hinaus (Spätverrentung), erzielt werden soll. Ein Rechtsanspruch auf Abschluss eines FALTER-Arbeitszeitmodells besteht nicht.

35. Wie sieht die Arbeitszeitverteilung bei FALTER aus?

Merkblatt für Beschäftigte zur Altersteilzeit nach dem TV FlexAZ und zu FALTER

Das FALTER-Arbeitszeitmodell erstreckt sich auf vier Jahre und beginnt zwei Jahre, bevor Anspruch auf eine abschlagsfreie Rente besteht. Dabei reduzieren die Beschäftigten ihre Arbeitszeit auf die Hälfte. Mit Erreichen des Zeitpunktes, zu dem eine abschlagsfreie Regelaltersrente bezogen werden kann, würde normalerweise das Beschäftigungsverhältnis enden. Aufgrund des FALTER-Modells wird das Arbeitsverhältnis nach Erreichen des Rentenalters für eine abschlagsfreie Altersrente für zwei Jahre mit der hälftigen Arbeitszeit fortgesetzt. Es bestehen keine Bedenken gegen eine Vereinbarung einer kürzeren Laufzeit, allerdings müssen die Zeiträume vor und nach dem Beginn einer abschlagsfreien Altersrente, gleich groß sein.

36. Wie sieht der Rentenbezug bei FALTER aus?

Mit Beginn des Modells wird eine Teilrente von höchstens 50 % bezogen. Teilrenten können generell zu einem Drittel, zur Hälfte oder zu zwei Dritteln der erreichten Rente bezogen werden. Eine Teilrente kommt bei FALTER wegen § 13 Abs. 1 Satz 2 TV FlexAZ (Teilrente von höchstens 50 %) nur zu einem Drittel oder zur Hälfte in Betracht. Eine Teilrente vor Beginn einer abschlagsfreien Rente, kann nur dann bezogen werden, wenn Anspruch auf eine vorgezogene Altersrente besteht. Folgende Renten kommen dabei in Betracht:

- Altersrente für langjährige Versicherte
- Altersrente für besonders langjährig Versicherte
- Altersrente für schwerbehinderte Menschen

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

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. Zweck der Hinzuverdienstgrenzen ist es zu verhindern, dass durch die Summe aus Teilrente und Hinzuverdienst ein höheres Gesamteinkommen bezogen wird als vor dem Teilrentenbezug. In aller Regel wird die Hinzuverdienstgrenze bei Inanspruchnahme einer hälftigen Teilrente und bei hälftigem Arbeitsentgelt nicht überschritten. *)

Jeder Versicherte hat die Möglichkeit, seine Hinzuverdienstgrenzen von seinem Rentenversicherungsträger individuell ausrechnen zu lassen.

Zu beachten ist ferner, dass eine vorzeitige Rente bestimmten Abschlägen unterworfen ist. 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 %. Wenn man davon ausgeht, dass FALTER in der Regel zwei Jahre vor dem Zeitpunkt einer abschlagsfreien Rente beginnt, kommt man auf einen Abschlag in Höhe von 7,2 %, d. h. der Teilrentenbetrag ist um 7,2 % gemindert. Dieser Abschlag besteht dauerhaft (auch nach Beendigung von FALTER) und bezieht sich immer nur auf die bezogene Teilrente. Im Gegenzug ist aber zu beachten, dass sich für jeden Monat, den eine Altersrente nach Erreichen der Regelaltersgrenze nicht in Anspruch genommen wird, sich der nicht in An-

Merkblatt für Beschäftigte zur Altersteilzeit nach dem TV FlexAZ und zu FALTER

spruch genommene andere Teil der Rente um monatlich 0,5 % erhöht. Hinzu kommen die zusätzlichen Entgeltpunkte aus der hälftigen Weiterbeschäftigung.

Beschäftigte sollten sich wegen der persönlichen Auswirkungen einer FALTER-Arbeitszeit unbedingt an ihren Rentenversicherungsträger wenden. Ihr Arbeitgeber kann hier keine verbindlichen Auskünfte erteilen.

*) Sonderregelung für 2021: § 302 Abs. 8 SGB VI

37. Welche Auswirkungen hat FALTER auf die Zusatzversorgung?

Während des FALTER-Modells besteht die Pflichtversicherung in der Zusatzversorgung fort. Daher werden während der Gesamtdauer des Modells weitere Anwartschaften in der Zusatzversorgung erworben. Der Versicherungsfall tritt hier nur dann ein, wenn eine Altersrente als Vollrente gezahlt wird. Eine Teilrente kann aus der Zusatzversorgung nicht bezogen werden.

38. Auf welche drei Zeitpunkte kommt es bei FALTER also letztendlich maßgeblich an?

a) Beginn FALTER: Mit Beginn von FALTER nimmt der Beschäftigte die bis dahin entstandene vorgezogene Altersrente als halbe Teilrente mit den oben benannten Abschlägen in Anspruch.

b) Arbeitszeit während FALTER: Während der FALTER-Arbeitszeit entstehen neue Rentenanswartschaften aus dem reduzierten Entgelt.

c) Rente nach der Beendigung von FALTER: Die Beschäftigten erhalten die nicht in Anspruch genommene erhöhte Teilrente. Zu dieser Teilrente kommt noch die unter b) genannte erzielte Rentenanswartschaft aus dem reduzierten Entgelt hinzu. Die Rentenanswartschaft ist auf Grund des hinausgeschobenen Rentenbeginns um 0,5 % pro Monat zu erhöhen. Hinzu kommt die Rente aus bereits bezogener Teilrente mit den oben benannten Abschlägen.

Von diesem Merkblatt habe ich Kenntnis genommen. Eine Kopie des Merkblatts habe ich erhalten.

(Ort, Datum)