

EVANGELISCHER OBERKIRCHENRAT

70012 STUTTGART, 2012-04-20
POSTFACH 10 13 42
Telefon 0711 **2149-0**
Sachbearbeiter/in - Durchwahl
Frau Stadlander - 280
E-Mail: ann-kathrin.stadlander@elk-wue.de

AZ 25.00 Nr. 871/6.2

An die
Evang. Pfarrämter und Kirchenpflegen
über die Evang. Dekanatämter
- Dekaninnen und Dekane sowie
Schuldekaninnen und Schuldekane -
landeskirchlichen Dienststellen,
Kirchenbezirksrechnerinnen und -rechner
großen Kirchenpflegen sowie an die Vorsitzenden
der Mitarbeitervertretungen

Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ)

Rundschreiben des Oberkirchenrats vom 22.02.2001, AZ 25.03 zu Nr. 29/6

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 10. Dezember 2010 wurde der Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte **-TV FlexAZ-** vom 27. Februar 2010 **mit Wirkung zum 1. Januar 2011** in den Geltungsbereich der Kirchlichen Anstellungsordnung (KAO) übernommen. Daraus ergeben sich Neuerungen für die Gestaltung von Altersteilzeitverhältnissen.

Im Bereich der Landeskirche gilt der **TV FlexAZ** für **ab 1. Januar 2011** beginnende Altersteilzeitverhältnisse. Ferner müssen die Altersteilzeitverhältnisse, um unter den Geltungsbereich des TV FlexAZ zu fallen, **vor dem 1. Januar 2017** beginnen (§ 15 Abs. 2 TV FlexAZ).

Der bisher maßgebliche Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (**TV ATZ**) vom 5. Mai 1998 kommt nur noch für die Altersteilzeitverhältnisse zur Anwendung, die **vor dem 1. Januar 2010, also spätestens im Dezember 2009**, begonnen haben.

Die größten Veränderungen im Vergleich zum TV ATZ sind darin zu sehen, dass es einen Rechtsanspruch auf Vereinbarung von Altersteilzeit nur innerhalb einer 2,5 % - Quote gibt und die Förderleistungen der Bundesagentur für Arbeit bei Einstellungen von Arbeitslosen oder Übernahme von Auszubildenden weggefallen sind. Altersteilzeit kann nach dem TV FlexAZ erst ab Vollendung des 60. Lebensjahres vereinbart werden. Auch hinsichtlich des Aufstockungsbetrages ergeben sich Unterschiede. Im TV FlexAZ führen Rentenkürzungen wegen Inanspruchnahme einer vorgezogenen Rente anders als im TV ATZ nicht mehr zu einer Abfindung. Zudem wird im TV FlexAZ neben der Altersteilzeit ein Modell zur flexiblen Altersarbeitszeit (FALTER) geregelt. Dabei ist Zielsetzung des Modells, dem demographischen

Wandel Rechnung zu tragen, indem die Verlängerung der Lebensarbeitszeit über das gesetzliche Rentenalter hinaus ermöglicht wird. Der TV FlexAZ ist stark an das Altersteilzeitgesetz (AltTZG) vom 23. Juli 1996 angelehnt. Folgende Voraussetzungen sind nach dem TV FlexAZ für den Abschluss eines Altersteilzeitvertrages zu beachten:

1. Bereiche der Altersteilzeitvereinbarungen

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

In Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen besteht **kein Rechtsanspruch** der Beschäftigten auf ein Altersteilzeitverhältnis. Die Entscheidung darüber, ob ein Altersteilzeitverhältnis in diesem Bereich abgeschlossen wird, liegt demnach beim Arbeitgeber. Dieser kann ebenfalls selbständig darüber entscheiden, welche Bereiche als Restrukturierungs- und Stellenabbaubereiche im Sinne des **§ 3 TV FlexAZ** festgelegt werden.

Hingegen besteht außerhalb von Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen für Beschäftigte ein **Rechtsanspruch** auf Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung, 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 (§ 4 Abs. 2 TV FlexAZ). Mit Verwaltung ist die jeweilige öffentlich-rechtliche Körperschaft, Stiftung oder Verband gemeint, also z. B. grundsätzlich alle Beschäftigten einer Kirchengemeinde. Die Protokollerklärung Nr. 1 zu § 4 Abs. 2 TV FlexAZ, wonach eine eigene Quote für rechtlich unselbständige Regie- und Eigenbetriebe gebildet wird, ist nicht anzuwenden.

Die Quote ermittelt sich folgendermaßen:

- a) In einem ersten Schritt ist die **Anzahl der Beschäftigten zum Stichtag 31. Mai des Vorjahres** zu ermitteln. Bei der Ermittlung der Beschäftigtenzahl werden nur solche Beschäftigte gezählt, die unter die KAO fallen, also nicht diejenigen, die nach § 1 b KAO vom Anwendungsbereich ausgeschlossen sind, z. B. Beamte, kurzfristig Beschäftigte, oder Personen, für die ein anderes Tarifrecht Anwendung findet, z. B. Auszubildende und Praktikantinnen/Praktikanten. 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) Zweitens 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 Altersteilzeitverhältnisse** anzurechnen, egal ob diese auf der Basis des TV ATZ oder des TV FlexAZ vereinbart wurden. Maßgeblich ist, ob das **Altersteilzeitverhältnis zum Stichtag vereinbart ist**. Das Altersteilzeitverhältnis muss demnach für eine Anrechnung auf die Quote nicht bereits zum Stichtag zu laufen begonnen haben. Ferner sind auch

solche Altersteilzeitverhältnisse anzurechnen, die in **Restrukturierung - und Stellenabbaubereichen nach § 3 TV FlexAZ vereinbart worden sind** (Protokollerklärung zu § 4 Abs. 2 TV Flex AZ).

Die so errechnete Quote gilt für das dem Stichtagsjahr **folgende Kalenderjahr** und bleibt für dieses **gesamte Kalenderjahr bestehen**. Unterjährige Veränderungen bleiben unberücksichtigt und können erst wieder im Rahmen der jährlichen Überprüfung der Quote berücksichtigt werden (Protokollerklärung zu § 4 Absatz 2 Nr. 2 TV FlexAZ).

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 der Altersteilzeitvereinbarung dienstliche oder betriebliche Gründe entgegenstehen.

2. Persönliche Voraussetzungen für 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.

Im Vergleich zum TV ATZ sind die Voraussetzungen dahingehend strenger, dass Altersteilzeit nicht mehr ab Vollendung des 55. Lebensjahres, sondern **erst mit Vollendung des 60. Lebensjahres** vereinbart werden kann. Die 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung müssen nicht zusammenhängend und nicht im aktuell bestehenden Arbeitsverhältnis geleistet, sondern lediglich innerhalb der letzten fünf Jahre erfüllt worden sein.

3. Anforderungen an die Altersteilzeitvereinbarung und das Altersteilzeitverhältnis

Die Vereinbarung von Altersteilzeit kann nach **§ 5 Abs. 3 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 Vollendung des 59. Lebensjahres** erfolgen. Er muss aber **spätestens drei Monate** vor dem geplanten Beginn des Altersteilzeitverhältnisses gestellt werden. Von diesen Fristen kann einvernehmlich abgewichen werden.

In **§ 5 Abs. 2 TV FlexAZ** ist in Anlehnung an § 2 Abs. 1 Nr. 1 AltTZG geregelt, dass das Altersteilzeitverhältnis 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 mit Rentenabschlägen in Anspruch genommen werden können.

Das Altersteilzeitverhältnis darf **nicht länger als fünf Jahre laufen (§ 6 Abs. 1 Hs. 2 TV FlexAZ)**. Es beginnt und endet zu den in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Zeitpunkten. Unabhängig davon endet das Altersteilzeitverhältnis, wenn eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung ohne Abschläge in Anspruch genommen werden könnte (§ 11 Abs. 2 a TV FlexAZ). Deswegen darf die Altersteilzeit **nicht über den Zeitpunkt des frühestmöglichen**

Bezugs einer ungeminderten Altersrente hinaus vereinbart werden. Eine Vereinbarung von Altersteilzeit für bereits zurückliegende Zeiträume ist nicht möglich.

Um die oben genannten maßgeblichen Zeitpunkte für die Dauer eines Altersteilzeitverhältnisses in der Vereinbarung zu berücksichtigen, ist es unbedingt erforderlich, sich von der/dem Beschäftigten die **aktuelle Bescheinigung des Rentenversicherungsträgers** vorlegen zu lassen.

Bei dem Altersteilzeitverhältnis 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 400,00 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 400,01 Euro betragen.

Wie viel die **durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitverhältnisses** beträgt, 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**. Es ist in einem ersten Schritt zu ermitteln, welche Arbeitszeit direkt vor dem Übergang in die Altersteilzeit vereinbart war (§ 6 Abs. 2 Satz 1 AltTZG). Lagen in den letzten 24 Monaten vor dem Übergang in die Altersteilzeit unterschiedliche Arbeitszeiten vor, wird in einem zweiten Schritt der **Durchschnitt der Arbeitszeit in den letzten 24 Monaten** berechnet (§ 6 Abs. 2 Satz 2 AltTZG). Dieser Durchschnitt bildet die Obergrenze für die zuletzt vereinbarte Arbeitszeit. 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. Die ermittelte durchschnittliche Arbeitszeit kann nach § 6 Abs. 2 Satz 3 AltTZG auf die nächste volle Stunde nach unten oder nach oben gerundet werden.

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

- 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 Altersteilzeitverhältnisses erbracht.
- b) Nach dem **Blockmodell (§ 6 Abs. 3 Satz 1 Buchst. b TV FlexAZ)** wird während der Hälfte der Laufzeit des Altersteilzeitverhältnisses (Arbeitsphase) die volle Arbeitszeit wie bisher erbracht und die Beschäftigten in der anderen Hälfte des Altersteilzeitverhältnisses (Freistellungsphase) von der Arbeit unter Fortzahlung der Leistungen freigestellt.

4. Entgeltberechnung während des Altersteilzeitverhältnisses

- 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 Altersteilzeitverhältnisses nach § 6 Abs. 2 TV FlexAZ maßgebend (§ 7 Abs. 1 Satz 2 TV FlexAZ). Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitverhältnisses beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit, die, wie oben dargestellt, nach § 6 Abs. 2 AltTZG zu berechnen ist (§ 6 Abs. 2 TV FlexAZ).

Bestimmte Entgeltbestandteile (z.B. Rufbereitschaftsentgelte, Bereitschaftsdienstentgelte, Zeitzuschläge oder Mehrarbeitsstundenentgelte) werden in Höhe ihres tatsächlichen Anfallens gezahlt. Demnach kann zusammenfassend gesagt werden, dass bei der Berechnung des Teilzeitentgelts keine Besonderheiten gegenüber anderen Teilzeitbeschäftigten gelten.

- 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 dem Vorhandensein von Arbeitsphase und Freistellungsphase. 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 hätten**, wie z. B. Zeitzuschläge, Mehrarbeitsentschädigung oder Rufbereitschaftsentgelte. Unschädlich ist dabei, 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.

Die Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung entspricht grundsätzlich dem durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelt der Kalendermonate Juli, August und September. **Im Ergebnis wird die Jahressonderzahlung, die bei bisheriger ungekürzter wöchentlicher Arbeitszeit entstehen würde, zur Hälfte ausgezahlt. Die andere Hälfte fließt ins Wertguthaben.**

Eine Ausnahme hinsichtlich des Halbierungsgrundsatzes bilden anfallende Sachbezüge und Krankengeldzuschüsse. Diese werden nicht halbiert und haben für den Aufbau des Wertguthabens demnach keine Bedeutung. Bei Sachbezügen handelt es sich nicht um Entgelt im Sinne des § 7 Abs. 2 TV FlexAZ. Sie haben lediglich Auswirkungen auf das steuer- und sozialversicherungspflichtige Entgelt und sind daher im Auszahlungsmonat in voller Höhe der Steuer- und Sozialversicherungspflicht zu unterwerfen. Es muss aber immer geprüft werden, ob ein Sachbezug zum aufstockungsfähigen Entgelt im Sinne des § 7 Abs. 3 TV FlexAZ gehört.

Zu Beginn der Freistellungsphase wird das angesammelte Wertguthaben durch die Anzahl der Freistellungsmonate geteilt und rätierlich 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).

- c) Aus den vorigen Ausführungen ergibt sich speziell für die **Leitungen von Kindertageseinrichtungen**, deren Eingruppierung sich jeweils nach der Durchschnittsbelegung am 1. März richtet, folgendes:

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 ratierlich ausgezahlt wird.

Bsp.: Eine Leiterin leistet Altersteilzeit im Blockmodell. Die Arbeitsphase geht vom 01.01.2011 bis 31.12.2012, die Freistellungsphase vom 01.01.2013 bis 31.12.2014. Sie wurde am 01.07.2011 in S 10 (Durchschnittsbelegung von mind. 40 Plätzen) übergeleitet. Am Stichtag 01.03.2013 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 S 10 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.

5. Entgeltaufstockung und Rentenaufstockung

- a) Das den Beschäftigten nach § 7 Abs. 1 und Abs. 2 TV FlexAZ zustehende Entgelt 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** Entgelts. **Nicht hierunter zählen nach § 7 Abs. 3 Satz 3 TV FlexAZ folgende Entgelte:**

- **Steuerfreie** Entgelte
- Entgelte, die **einmalig** gezahlt werden (z.B. Jahressonderzahlung)
- Entgelte, die **nicht für die vereinbarte Arbeitszeit** gezahlt werden (z. B. Überstunden, Mehrarbeit, Vergütung für geleistete Arbeit in der Rufbereitschaft)

Dies gilt auch, wenn eine regelmäßige Auszahlung für die nicht vereinbarte Arbeitszeit erfolgt.

- **Sachbezüge, die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitverhältnisses (auch während der Freistellungsphase) unvermindert zustehen** (z. B. Werkdienstwohnung, die auch während der Freistellungsphase zur Verfügung steht)

Neben dem Tabellenentgelt **gehören zum Regelarbeitsentgelt** auch Rufbereitschaftsentschädigungen (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 Altersteilzeitverhältnisses 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.

- b) In **§ 7 Abs. 4 TV FlexAZ** ist geregelt, dass der Arbeitgeber für das zustehende Teilzeitentgelt Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung (**Rentenaufstockung**) nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b i. V. m. § 6 Abs. 1 AltTZG leistet.

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 v. H. der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze 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. 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 befreit sind. Die zusätzlichen Beiträge zur Rentenversicherung trägt der Arbeitgeber alleine (§ 168 Abs. 1 Nr. 6 SGB VI).

- c) Die **Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der Aufstockungsleistungen nach § 3 Nr. 28 EStG** bleibt auch nach dem TV FlexAZ bestehen. Gemäß § 1 Abs. 3 Satz 2 AltTZG kommt es für die Steuerfreiheit nämlich nicht darauf an, dass die Altersteilzeit 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. Daher sind die Aufstockungsbeträge, unter Vorlage der vom Arbeitgeber nach Ablauf des

maßgeblichen Kalenderjahres erstellten Bescheinigungen, in der Einkommenssteuerklärung anzugeben.

6. Krankheit

Bei Erkrankung des Arbeitnehmers werden die Leistungen nach den Absätzen 1 bis 4 des § 7 TV FlexAZ für die Dauer von **6 Wochen** gem. § 22 Abs. 1 Satz 1 TVöD weiter gezahlt (**§ 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 sechswöchigen Zeitraum besteht **für die Dauer der Zahlung des Krankengeldzuschusses gem. § 22 Abs. 2 bis Abs. 4 TVöD, längstens aber nur 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.

§ 10 TV FlexAZ enthält für den Fall, dass ein Beschäftigter arbeitsunfähig erkrankt und die Erkrankung über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung gem. § 22 Abs. 1 Satz 1 TVöD hinaus geht (**länger als sechs Wochen andauert**), eine spezielle Regelung für das **Blockmodell**. In diesem Fall verlängert sich die Arbeitsphase um die **Hälfte des den Entgeltfortzahlungszeitraum übersteigenden Zeitraums** der Arbeitsunfähigkeit. **Spiegelbildlich verkürzt** sich in dem gleichen Umfang die Freistellungsphase.

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.

7. Urlaub

Gemäß § 8 S. 2 TV FlexAZ steht den Beschäftigten im Kalenderjahr des Übergangs von der Arbeitsphase zur Freistellungsphase **für jeden vollen Beschäftigungsmonat 1/12 des Urlaubsanspruchs** zu. Während der Freistellungsphase besteht kein Urlaubsanspruch. Der Urlaub im Teilzeitmodell weist keine Besonderheiten auf.

8. Nebentätigkeit

- a) Während des Altersteilzeitverhältnisses dürfen Beschäftigte gem. § 9 Abs. 1 TV FlexAZ bei anderen Arbeitgebern **keine Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten (zurzeit 400,00 Euro)**. Diese Regelung entspricht der alten Regelung des § 6 TV ATZ. Eine Ausnahme hiervon besteht allerdings dann, wenn diese Beschäftigungen oder

selbständigen Tätigkeiten bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn des Altersteilzeitverhältnisses ausgeübt worden sind. Das Verbot hinsichtlich einer Nebentätigkeit gilt auch während der Freistellungsphase im Blockmodell.

- b) 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 über die Altersteilzeitarbeit hinaus Mehrarbeit oder Überstunden leisten, die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze nach § 8 SGB IV überschreiten. Diese Regelung knüpft an § 5 Abs. 3 und 4 AltTZG an.

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 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 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).

- c) Grundsätzlich darf **während der Freistellungsphase im Blockmodell keine Mehrarbeit** beim selben Arbeitgeber geleistet werden, auch wenn die Mehrarbeit 400,00 Euro nicht übersteigt.

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

Ausnahmsweise darf Mehrarbeit in der Freistellungsphase in besonderen Einzelfällen geleistet werden, die 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.

Um einen ggf. bestehenden Rentenanspruch auf abschlagsfreie Altersrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze nicht zu gefährden, sollte der Arbeitnehmer Kontakt mit der Deutschen Rentenversicherung aufnehmen und sich diesbezüglich absichern.

In der Arbeitsphase eines Blockmodells oder bei kontinuierlicher Verteilung der Arbeitszeit, ist Mehrarbeit im geringfügigen Umfang unschädlich.

9. Störfall im Blockmodell

§ 11 Abs. 3 TV FlexAZ regelt, welche Leistungen Beschäftigte erhalten, wenn das Altersteilzeitverhältnis im Blockmodell vorzeitig endet. Eine vorzeitige Beendigung kann zum Beispiel durch folgende Ereignisse ausgelöst werden:

- Kündigung oder Auflösungsvertrag
- Tod der/des Beschäftigten
- frühere abschlagsfreie Altersrente möglich und daher automatische Beendigung des Altersteilzeitverhältnisses 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 Aufstockungsleistungen 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.

10. **Flexible Altersarbeitszeit (FALTER)**

Mit der Flexiblen Altersarbeitszeit (FALTER) gemäß § 13 TV Flex AZ 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.

Das Falter-Arbeitszeitmodell erstreckt sich auf **vier Jahre** und beginnt **zwei Jahre bevor ein 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.

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 schwerbehinderte Menschen,
- Altersrente für Frauen.

Die Altersgrenze für die abschlagsfreie Altersrente und der Zeitpunkt für die frühestmögliche Inanspruchnahme einer Altersrente als Teilrente sind von dem/der Beschäftigten 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 Anspruch genommene andere Teil der Rente um **monatlich 0,5 % erhöht**. 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 aus Haftungsgründen abzusehen.

Um entsprechende Beachtung wird gebeten.

Mit freundlichen Grüßen

i.V. Murr

Hartmann
Oberkirchenrat

Anlagen

Anlage 1 – Merkblatt für Beschäftigte im Bereich der KAO zur Altersteilzeitarbeit nach dem TV FlexAZ und zu FALTER

Anlage 2 – Mustervertrag für Altersteilzeit nach dem TV FlexAZ

Anlage 3 – Mustervertrag zum Modell FALTER nach dem TV FlexAZ