

Ihr Gehalt mit wenigen Klicks ganz im Blick

Gehaltsrechner für den öffentlichen Dienst - und darüber hinaus

[Home](#)
[Screenshots](#)
[Beschreibung](#)
[Download](#)
[Lizenzen](#)
[Aktuelles](#)
[Vorschriften](#)
[Forum](#)
[Impressum](#)
[Inhaltsverzeichnis](#)

Tarifvertrag zur Regelung der flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte (TV-FALTER)

Durchführungshinweise des Bundesministers des Innern

Durchführungshinweise des Bundesministers des Innern zur Neuregelung der Altersteilzeit und des FALTER-Arbeitszeitmodells ab dem 1. Januar 2010

[Bekanntmachungsrundschreiben vom 5. Mai 2010, \(GMBI S. 836\)–D 5 -220 232-1/5 –](#)

Anlagen:

1. Tarifvertrag zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte
2. Arbeitsvertragsmuster Altersteilzeit
3. Arbeitsvertragsmuster FALTER

Inhaltsverzeichnis

A Allgemeines

1. Geltungsbereich, § 1
2. Anwendung des Altersteilzeitgesetzes, § 2

B Regelungen zur Altersteilzeit

1. Allgemeines
2. Anspruch auf Altersteilzeit im Rahmen der Quote, § 4
 - 2.1 Anzahl der Beschäftigten
 - 2.2 Anzahl der Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, Protokollerklärung zu § 4
 - 2.3 Stichtag für die Ermittlung der Quote, § 4 Abs. 2 und Protokollerklärung Nr. 2 zu § 4
 - 2.4 Ermittlung der Quote, Protokollerklärung Nr. 1 zu § 4
 - 2.5 Reihenfolge der Berücksichtigung der Anträge
 - 2.6 Ablehnungsgründe, § 4 Abs. 3
3. Altersteilzeit in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen, § 3
 - 3.1 Restrukturierungs- und Stellenabbaubereiche, § 3 Abs. 1
 - 3.2 Dienstlicher Bedarf als Grundvoraussetzung, § 3 Abs. 2
4. Voraussetzungen der Altersteilzeit, § 5
 - 4.1 Persönliche Voraussetzungen, § 5 Abs. 1
 - 4.2 Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses, § 5 Abs. 2, § 6 Abs. 1
 - 4.3 Frist und Formerfordernisse, § 5 Abs. 3
5. Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses, § 6
 - 5.1 Umgang mit Anträgen, die ab dem 1. Januar 2010 gestellt wurden
 - 5.2 Einholen von Auskünften vor Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses
 - 5.3 Inhalt des Antrags auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses
 - 5.4 Umfang und Berechnung der Arbeitszeit, § 6 Abs. 2
 - 5.5 Wahl des Modells, § 6 Abs. 3 und 4
 - 5.6 Änderungsvertrag
6. Leistungen des Arbeitgebers, § 7
 - 6.1 Berechnung des anteiligen Tabellenentgelts und der Entgeltbestandteile, § 7 Abs. 1
 - 6.1.1 Grundsatz der Entgeltberechnung (sog. Halbierungsgrundsatz)
 - 6.1.2 Ausnahmen vom sog. Halbierungsgrundsatz
 - 6.1.3 Einmalzahlungen
 - 6.1.4 Entgelterhöhungen, Stufensteigerungen
 - 6.2 Entgeltaufstockung, § 7 Abs. 2
 - 6.2.1 Regelarbeitsentgelt
 - 6.2.2 Ausnahmen vom Regelarbeitsentgelt
 - 6.2.3 Ungeminderte Leistungen, § 7 Abs. 2 Satz 3
 - 6.3 Spiegelung von Entgelt und Entgeltbestandteilen
 - 6.4 Rentenversicherung
 - 6.5 Zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge, § 7 Abs. 3
 - 6.6 Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt, Niederschriftserklärung zu § 7

[Datenschutz](#)

6.7 Steuer- und sozialvers.-rechtliche Behandlung der Aufstockungsleistungen des Arbeitgebers**7. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, § 7 Abs. 4****7.1 Entgeltaufstockung bei Krankheit****7.2 Nacharbeit nach Arbeitsunfähigkeit, § 7 Abs. 5****8. Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses, § 8****8.1 Beendigungstatbestände, § 8 Abs. 1 und 2****8.1.1 Bei Vertragsschluss bestehende Beendigungstatbestände****8.1.2 Vorzeitige Beendigungstatbestände****8.2 Nachzahlung bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältn. bei ATZ im Blockmodell, § 8 Abs.3****9. Nebentätigkeiten, § 9****10. Urlaub, § 10****11. Sozialrechtliche Fragen****C Regelungen zum FALTER-Arbeitszeitmodell****1. Beschreibung des Arbeitszeitmodells, § 11****2. Vereinbarung des Arbeitszeitmodells****2.1 Voraussetzungen, § 12****2.1.1 Freiwillige Vereinbarung, § 12 Abs. 1****2.1.2 Teilrentenbezug, § 12 Abs. 3****2.1.3 Beginn des Arbeitszeitmodells, § 12 Abs. 2****2.1.4 Hinzuverdienstgrenzen****2.1.5 Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen****2.1.6 Antrag, § 12 Abs. 3 Satz 2****2.2 Vereinbarung und Dauer des Arbeitszeitmodells, §§ 13, 14 Abs. 1****2.2.1 Änderungsvertrag, § 13 Abs. 2****2.2.2 Dauer und Ende des Arbeitszeitmodells, § 13 Abs. 1****2.2.3 Änderung des bisherigen Arbeitsverhältnisses in ein Teilzeitarbeitsverhältnis, § 13 Abs. 2 und 3****2.2.4 Arbeitszeitmodell, § 13 Abs. 4****2.3 Vorzeitiges Ende des Arbeitszeitmodells, § 14 Abs. 2****3. Nebentätigkeiten, Urlaub****D. Qualifizierungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte, § 16****1. Hintergrund und Ziele****2. Maßnahmen****E. Sonstige Regelungen****Mitteilungspflichten, § 15****Seitenanfang****A Allgemeines**

Mit dem Tarifvertrag zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte vom 27. Februar 2010 sollen die besonderen Belange älterer Beschäftigter mit den dienstlichen und betrieblichen Interessen der öffentlichen Arbeitgeber in Einklang gebracht werden.

Der Tarifvertrag sieht vor, älteren Beschäftigten im Rahmen der dienstlichen Gegebenheiten einen flexiblen Übergang in den Ruhestand zu ermöglichen. Neben der Möglichkeit, im Rahmen der Altersteilzeit vorzeitig aus der aktiven Phase des Berufslebens auszusteigen, kann erstmals auch vereinbart werden, dass Beschäftigte länger am Berufsleben teilhaben können. Dazu können sie bereits vor Erreichen der Altersgrenze für eine abschlagsfreie Altersrente für langjährig Versicherte mit dem Arbeitgeber das FALTER-Arbeitszeitmodell vereinbaren. Dieses sieht eine Reduzierung der Arbeitszeit bei gleichzeitiger Inanspruchnahme einer Teilrente vor. Dieses Arbeitszeitmodell wird über den Zeitpunkt des Erreichens des maßgebenden Alters für eine abschlagsfreie Altersrente für langjährig Versicherte (und damit über die Regelaltersgrenze) hinaus für einen bestimmten Zeitraum fortgesetzt.

Der Tarifvertrag ist in vier Abschnitte untergliedert: Im ersten Abschnitt wird der Geltungsbereich des Tarifvertrages festgelegt, Abschnitt zwei trifft Regelungen zur Altersteilzeit, Abschnitt drei enthält die Regelungen zum FALTER-Arbeitszeitmodell und Abschnitt vier greift sonstige regelungsbedürftige Sachverhalte auf.

Mit diesem Tarifvertrag wird nicht der bisherige Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit ([TV ATZ](#)) vom 5. Mai 1998 ersetzt. Er tritt neben den [TV ATZ](#), der übergangsweise noch für die vor dem 1. Januar 2010 begonnenen Altersteilzeitarbeitsverhältnisse fort gilt.

Seitenanfang**1. Geltungsbereich, § 1**

Der Tarifvertrag gilt für Tarifbeschäftigte des Bundes nach Maßgabe des [§ 1 TVöD](#). Für die Beschäftigten von kommunalen Einrichtungen existiert ein [eigenständiger Tarifvertrag](#), der teilweise abweichende Regelungen enthält.

[Datenschutz](#)

Unter den Tarifvertrag fallen nicht diejenigen Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2010 begonnen haben. Für diese Arbeitsverhältnisse findet unverändert der [TV ATZ](#) Anwendung.

[Seitenanfang](#)

2. Anwendung des Altersteilzeitgesetzes, § 2

Für ab dem 1. Januar 2010 abzuschließende Altersteilzeitarbeitsverhältnisse wird grundsätzlich das [Altersteilzeitgesetz \(AltTZG\)](#) in seiner jeweils geltenden Fassung zugrunde gelegt. Damit wird sichergestellt, dass bei Altersteilzeit im Blockmodell auch während der Freistellungsphase die Sozialversicherungspflicht besteht und die Aufstockungsleistungen des Arbeitgebers nach [§ 3 Nr. 28 des Einkommenssteuergesetzes \(EStG\)](#) steuerfrei und damit auch beitragsfrei in der Sozialversicherung bleiben (Näheres dazu s. u. [Teil B Ziffer 6.7](#)).

Künftige gesetzliche Änderungen gelten damit unmittelbar und bedürfen keiner weiteren tarifvertraglichen Umsetzung.

[Seitenanfang](#)

B Regelungen zur Altersteilzeit

1. Allgemeines

Altersteilzeit i. S. dieses Tarifvertrages ist ab Vollendung des 60. Lebensjahres entweder im Rahmen einer Quote oder in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen möglich.

Ein Anspruch auf Vereinbarung von Altersteilzeit besteht, solange die tariflich festgelegte Altersteilzeitquote nicht erreicht ist und dienstliche oder betriebliche Gründe nicht entgegenstehen (s. u. [Ziffer 2](#)).

In Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen hat der Arbeitgeber bei dienstlichem oder betrieblichem Bedarf die Möglichkeit, Altersteilzeit zu vereinbaren (s. u. [Ziffer 3](#)). Ein Rechtsanspruch hierauf besteht jedoch nicht.

Eine individuelle Vereinbarung von Altersteilzeit, die nicht diesem Tarifvertrag entspricht, ist nicht zulässig.

[Seitenanfang](#)

2. Anspruch auf Altersteilzeit im Rahmen der Quote, § 4

Ein Anspruch auf Vereinbarung von Altersteilzeit besteht nur, wenn und solange weniger als 2,5 v. H. der Tarifbeschäftigten des Arbeitgebers von einer Altersteilzeitregelung Gebrauch machen. Die weitergehende Überforderungsschutzklausel des [§ 3 Abs. 1 Nr. 3 AltTZG](#) findet keine Anwendung.

2.1 Anzahl der Beschäftigten

Als Beschäftigte im Sinne von [§ 4](#) zählen alle Tarifbeschäftigten. Maßgebend ist der rechtliche Bestand des Arbeitsverhältnisses, so dass insbesondere folgende Personen im Rahmen der Quote mitzuzählen sind:

- Tarifbeschäftigte, die krankheitsbedingt arbeitsunfähig sind,
- Tarifbeschäftigte, die sich im Mutterschutz und/oder Elternzeit befinden,
- Tarifbeschäftigte, die sich im Sonderurlaub nach [§ 28 TVöD](#) befinden.

Nicht zu den Beschäftigten, die im Rahmen der Quote berücksichtigt werden müssen, zählen solche im Sinne des [§ 1 Abs. 2 TVöD](#), also insbesondere nicht

- geringfügig Beschäftigte ([§ 1 Abs. 2 Buchst. m TVöD](#)),
- außertariflich Beschäftigte ([§ 1 Abs. 2 Buchst. b TVöD](#)),
- Auszubildende ([§ 1 Abs. 2 Buchst. h TVöD](#)),
- Praktikanten und Volontäre ([§ 1 Abs. 2 Buchst. h TVöD](#)) sowie
- abgeordnete oder gestellte Beschäftigte eines anderen Arbeitgebers.

In die Berechnung nicht einbezogen werden ferner Beamte, Richter und Soldaten.

Die Anzahl der Tarifbeschäftigten bemisst sich nach der tatsächlichen Personenzahl, so dass Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte unabhängig von deren Arbeitsumfang mitzuzählen sind.

[Seitenanfang](#)

2.2 Anzahl der Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, Protokollerklärung zu § 4

Zu den für die Berechnung der Quote zählenden Altersteilzeitarbeitsverhältnissen zählen kumulativ alle bestehenden Arbeitsverhältnisse, die unter den [TV ATZ](#) und [diesen Tarifvertrag](#) fallen, auch soweit sich Beschäftigte in der Freistellungsphase befinden. Nicht in die Berechnung der Quote fließen zu [§ 1 Abs. 2 Buchst. g](#) u. [Ziffer 2.3](#)) verbindlich vereinbarte, aber noch nicht begonnene sowie bereits beendete [Datenschutz](#)

Altersteilzeitarbeitsverhältnisse ein.

Seitenanfang

2.3 Stichtag für die Ermittlung der Quote, § 4 Abs. 2 und Protokollerklärung Nr. 2 zu § 4

Stichtag für die Ermittlung der Quote ist jeweils der 30. Juni des Vorjahres. Maßgebend sind die Zahlen des Statistischen Bundesamtes für die Personalstandsstatistik. Diesen Zahlen liegen die abschließenden Meldungen der Arbeitgeber zugrunde. Das Statistische Bundesamt stellt den obersten Bundesbehörden jährlich eine Aufstellung der Daten zur Verfügung, die zur Ermittlung der Quote erforderlich sind. Die Aufstellung wird den obersten Bundesbehörden im ersten Halbjahr des Folgejahres nach dem Stichtag für die Quote übermittelt.

Hinweis:

Beschäftigte, die sich in Elternzeit oder im Sonderurlaub nach § 28 TVöD befinden, können vom Statistischen Bundesamt nicht ausgewiesen werden. Die Zahl dieser Beschäftigten ist von den obersten Bundesbehörden eigenständig zu ermitteln und bei der Berechnung der Quote zu berücksichtigen.

Bis zur Übermittlung der Zahlen durch das Statistische Bundesamt wird die Quote für das laufende Kalenderjahr durch die obersten Bundesbehörden wie folgt ermittelt: Zugrunde gelegt wird die Beschäftigtenzahl aus der bereits vorliegenden Statistik. Die Altersteilzeitarbeitsverhältnisse zum Stichtag 30. Juni des Vorjahres werden von den obersten Bundesbehörden festgestellt.

Beispiel:

Ressort A möchte im Dezember 2010 für das Jahr 2011 ermitteln, ob Altersteilzeit aufgrund der Quote möglich ist. Es liegt eine aktuelle Personalstandsstatistik aus dem Jahr 2009 vor. Danach beträgt die Zahl der zu berücksichtigenden Tarifbeschäftigten 529. Diese Statistik weist zudem 35 Tarifbeschäftigte auf, die sich in Altersteilzeit befinden. Das Ressort A ermittelt anhand ihrer Personaldaten, dass sich zum 30. Juni 2010 nur noch 33 Tarifbeschäftigte in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis befanden. Das Ressort errechnet nun anhand dieser Daten (33 Altersteilzeitfälle auf 529 berücksichtigungsfähige Tarifbeschäftigte) eine Ressortquote von 6,2 v. H. Im Jahr 2011 können damit keine neuen Altersteilzeitarbeitsverhältnisse begründet werden.

Sobald der jeweiligen obersten Bundesbehörde die aktuellen Zahlen des Statistischen Bundesamtes für das Vorjahr vorliegen, gilt diese Quote für das gesamte Kalenderjahr. Die rück-wirkende Vereinbarung von Altersteilzeit ist nicht zulässig (s. u. [Ziffer 5.1](#)).

Beispiel:

Im obigen Beispiel erhält das Ressort A im Juni 2011 die Daten des Statistischen Bundesamtes zum Stichtag 30. Juni 2009 übermittelt. Danach waren zum Stichtag 523 Tarifbeschäftigte und 33 Altersteilzeitarbeitsverhältnisse für die Quote zu berücksichtigen. Die Quote beträgt damit für das Jahr 2011 6,3 v. H. Diese Quote ist die maßgebende Quote für das gesamte Kalenderjahr 2011 für das Ressort A.

Hinweis:

Für das Jahr 2010 liegen die amtlichen Zahlen des Statistischen Bundesamtes bereits vor.

Ändert sich die Quote im laufenden Kalenderjahr, wird dies erst im Folgejahr berücksichtigt.

Beispiel:

Das Ressort XY hat zum Stichtag 30. Juni 2010 eine Altersteilzeitquote von 2,8 v. H. Für das Jahr 2011 können damit keine neuen Altersteilzeitarbeitsverhältnisse i. S. des § 4 vereinbart werden. Auch wenn im Jahr 2011 mehrere Altersteilzeitarbeitsverhältnisse enden und die Quote bereits im Mai 2011 unter die 2,5 v. H. fällt, gilt die im Vorjahr ermittelte Quote weiter und es können keine neuen Altersteilzeitarbeitsverhältnisse vereinbart werden. Erst für das Jahr 2012 können nach einer Neuberechnung der Quote zum Stichtag 30. Juni 2011 neue Altersteilzeitarbeitsverhältnisse begründet werden.

Seitenanfang

2.4 Ermittlung der Quote, Protokollerklärung Nr. 1 zu § 4

Die Quote wird jeweils für die obersten Bundesbehörden einschließlich ihrer nachgeordneten Bereiche ermittelt (Ressortquote).

Ist die tariflich vereinbarte Quote nicht erreicht, legt die oberste Bundesbehörde jeweils für das betreffende Jahr im Voraus die Anzahl der möglichen Altersteilzeitarbeitsverhältnisse fest. Für

[Datenschutz](#)

die Reihenfolge der Bewilligung von Altersteilzeit gilt [Ziffer 2.5](#).

Beispiel:

Die Ressortquote für das Ressort X liegt bei 1,4 v. H. Bis zum Erreichen der 2,5 v. H. können 35 neue Altersteilzeitarbeitsverhältnisse im nächsten Jahr begründet werden. Das Ressort X entscheidet über die Bewilligung von Altersteilzeit bis zum Erreichen der Quote.

Beispiel:

Die Ressortquote für das Ressort Z liegt bei 6,8 v. H. Im nächsten Jahr haben die Beschäftigten keinen Anspruch auf Altersteilzeit nach [§ 4](#) des Tarifvertrages.

Ergibt sich bei der Berechnung der Anzahl der möglichen Altersteilzeitarbeitsverhältnisse ein Bruchteil, wird auf volle Stellen abgerundet.

Beispiel:

Die Quote im Ressort A liegt bei 2,1 v. H. Bis zum Erreichen der Quote könnten 4,6 Altersteilzeitarbeitsverhältnisse begründet werden. Da nur ganze Stellen in die Berechnung einfließen und die Quote nicht überschritten werden darf, dürfen nur vier Altersteilzeitarbeitsverhältnisse begründet werden.

Die oberste Bundesbehörde kann jedoch auch anstelle einer Ressortquote die Quoten der einzelnen Behörden (Behördenquote) im nachgeordneten Bereich als maßgebliche Quote für einen Anspruch auf Bewilligung von Altersteilzeit festlegen (Protokollerklärung Nr. 1 zu [§ 4](#)). In diesem Fall entscheidet die nachgeordnete Behörde im Rahmen der tariflichen Quote, die sich für die betreffende Behörde ergibt, über die Bewilligung von Altersteilzeit. Die Entscheidung, dass die Behördenquote maßgebend ist, hat das Ressort für das betreffende Jahr im Voraus zu treffen.

Beispiel:

Das Ressort M legt fest, dass für einen Anspruch nach [§ 4](#) des Tarifvertrages die Quoten der einzelnen nachgeordneten Behörden maßgebend sein sollen. Behörde A hat danach eine Quote von 2,7 v.H., Behörde B von 1,1 v. H. und Behörde C von 4,5 v. H. Nur in der Behörde B entsteht ein Anspruch auf Altersteilzeit. Unerheblich ist in diesem Fall, ob die Ressortquote 2,5 v. H. über- oder unterschreitet.

Seitenanfang

2.5 Reihenfolge der Berücksichtigung der Anträge

Liegen mehr Anträge auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses vor als vereinbart werden können, muss die personalverwaltende Stelle über die Reihenfolge der Berücksichtigung der Anträge entscheiden. Nach der Rechtsprechung des BAG zur Altersteilzeit ist für die Reihenfolge der Zeitpunkt des Erfüllens der persönlichen Voraussetzungen und hilfsweise der Eingang des Antrags maßgebend.

Seitenanfang

2.6 Ablehnungsgründe, [§ 4 Abs. 3](#)

Die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses kann ausnahmsweise bei einem Anspruch nach [§ 4 Abs. 1](#) abgelehnt werden, wenn dienstliche oder betriebliche Gründe entgegenstehen. Das können z. B. organisatorische, personalwirtschaftliche sowie finanzielle oder haushaltsmäßige Gründe sein. Bei der Entscheidung über den Antrag sind einzelfallbezogen die Grundsätze des billigen Ermessens i. S. von [§ 315 Abs. 1 BGB](#) zu berücksichtigen.

Die mit [Rundschreiben vom 22. November 2005 \(GMBI S. 1346\) – D II 2 - 220 770-1/18 –](#) (Einschränkungen bei der Bewilligung von Altersteilzeit der Altersgruppe 55 bis 59; Bewilligung von Altersteilzeit ab 60. Lebensjahr nur unter dem Vorbehalt, dass keine dringenden dienstlichen oder betrieblichen Gründe vorliegen) und 8. März 2006 (GMBI S. 442) – D II 2 - 220 770 -1/18 – (Einschränkung der Bewilligung von Altersteilzeit im Blockmodell) bekannt gegebenen Einschränkungen bei der Bewilligung von Altersteilzeit finden auf diesen Tarifvertrag keine Anwendung.

Seitenanfang

3. Altersteilzeit in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen, [§ 3](#)

Altersteilzeit kann in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen vereinbart werden. Dies ist unabhängig vom Erreichen der Quote im Sinne von [§ 4](#). Ein Anspruch hierauf besteht je-doch nicht (s. u. [Ziffer 3.2](#)). Die Vereinbarung von Altersteilzeit in diesen Bereichen dient vor allem dem sozialverträglichen Abbau von Stellen.

3.1 Restrukturierungs- und Stellenabbaubereiche, [§ 3 Abs. 1](#)

[Datenschutz](#)

Restrukturierungs- und Stellenabbaubereiche sind insbesondere Bereiche, in denen z.B. infolge der Umorganisation, der Auflösung von Behörden, Behördenteilen oder Funktionsbereichen oder bei der Verlegung von Standorten oder ohne solche organisatorischen Maßnahmen Stellen sozialverträglich abgebaut werden sollen.

Die Vereinbarung von Altersteilzeitarbeitsverhältnissen in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen setzt grundsätzlich voraus, dass keine Ersatz(plan)stellen zur Beschäftigung von Ersatzkräften ausgebracht werden und die Stellen der Altersteilzeitbeschäftigten nach Beendigung der Altersteilzeitarbeitsverhältnisse ersatzlos wegfallen. Ausnahmen hiervon können - vorbehaltlich der Zustimmung des Haushaltsausschusses (Rechnungsprüfungsausschuss) des Deutschen Bundestages - in Restrukturierungsbereichen im Rahmen eines mit dem Bundesministerium der Finanzen abgestimmten Konzepts vorgesehen werden.

Die Festlegung der Restrukturierungs- und Stellenabbaubereiche erfolgt durch die jeweils zuständige oberste Bundesbehörde im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen unter Beteiligung des Haushaltsausschusses (Rechnungsprüfungsausschuss) des Deutschen Bundestages.

Seitenanfang

3.2 Dienstlicher Bedarf als Grundvoraussetzung, [§ 3 Abs. 2](#)

Für die Vereinbarung von Altersteilzeit in besonders festgelegten Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen ist auch im Einzelfall ein dienstlicher oder betrieblicher Bedarf erforderlich ([§ 3 Abs. 1](#)). Dies unterliegt der alleinigen und uneingeschränkten Entscheidung der jeweiligen personalverwaltenden Stelle. Gleiches gilt für die Entscheidung, ob in welchem Umfang und für welchen Personenkreis Altersteilzeit in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen zugelassen wird ([§ 3 Abs. 2](#)). Sachliche Gründe für die Feststellung eines dienstlichen Bedarfs können namentlich konkrete organisatorische, personalwirtschaftliche sowie finanzielle oder haushaltsmäßige Erwägungen sein.

Seitenanfang

4. Voraussetzungen der Altersteilzeit, [§ 5](#)

4.1 Persönliche Voraussetzungen, [§ 5 Abs. 1](#)

Die Regelung des [§ 5](#) zu den persönlichen Voraussetzungen betrifft beide Möglichkeiten der Vereinbarung von Altersteilzeit, also sowohl nach [§ 3](#) als auch nach [§ 4](#). Altersteilzeit kann erst ab Vollendung des 60. Lebensjahres bewilligt werden. Diese Altersgrenze gilt für alle Beschäftigten gleichermaßen, auch für solche, die die Möglichkeit zum Bezug einer vorzeitigen Altersrente haben (z. B. schwerbehinderte Menschen).

Wie bisher müssen Beschäftigte vor Inanspruchnahme der Altersteilzeit innerhalb der letzten fünf Jahre mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung i. S. d. [SGB III](#) gestanden haben.

Nicht erforderlich als Voraussetzung für die Vereinbarung von Altersteilzeit nach diesem Tarifvertrag ist das Erreichen einer Beschäftigungszeit von fünf Jahren (Voraussetzung nach dem [TV ATZ](#)).

Seitenanfang

4.2. Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses, [§ 5 Abs. 2](#), [§ 6 Abs. 1](#)

Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss sich mindestens auf den Zeitraum erstrecken, bis eine Rente wegen Alters in Anspruch genommen werden kann. Diese Voraussetzung ist auch erfüllt, wenn die Rente mit Abschlägen in Anspruch genommen werden kann.

Beispiel für eine Rente mit Abschlägen:

Ein Beschäftigter Jahrgang 1952 möchte eine Altersrente für langjährig Versicherte bereits ab dem 63. Lebensjahr unter Inkaufnahme von Rentenabschlägen in Anspruch nehmen. Im Änderungsvertrag kann vereinbart werden, dass das Altersteilzeitarbeitsverhältnis bereits ab Vollendung des 63. Lebensjahres endet.

Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis darf die Höchstdauer von fünf Jahren nicht überschreiten. Eine bestimmte Minstdauer für die Vereinbarung von Altersteilzeit ist nicht vorgesehen. Im Zusammenhang mit der schrittweisen Anhebung des Renteneintrittsalters ist zu beachten, dass ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis dann u. U. bereits vor dem Anspruch auf eine abschlagsfreie Rente endet.

Beispiel:

Ein Beschäftigter ist am 3. Mai 1952 geboren und möchte ab 1. Juni 2012 Altersteilzeit vereinbaren. Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis endet damit spätestens am 31. Mai 2017. Der Rentenversicherungsträger hat mitgeteilt, dass er als langjährig Versicherter mit Abschlägen bereits mit einem Alter von 63 Jahren zum 1. Juni 2015 eine Altersrente erhalten kann. [Datenschutz](#)

abschlagsfreie Rente erreicht der Beschäftigte allerdings erst mit 65 Jahren und 6 Monaten zum 1. Dezember 2017. Bei Abschluss des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zum 1. Juni 2012 sind die persönlichen Voraussetzungen (Vollendung des 60. Lebensjahres, Mindestdauer der versicherungspflichtigen Beschäftigung in den letzten fünf Jahren) erfüllt, das Altersteilzeitarbeitsverhältnis dauert auch mindestens bis zu dem Zeitpunkt, ab dem eine Rente wegen Alters in Anspruch genommen werden kann (1. Juni 2015).

Bei Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses am 1. Juni 2012 endet dieses spätestens am 31. Mai 2017. Will der Beschäftigte jedoch erst am 1. Dezember 2017 abschlagsfrei in Rente gehen, kann das Altersteilzeitarbeitsverhältnis frühestens zum 1. Dezember 2012 beginnen.

Wird ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis antragsgemäß so vereinbart, dass es vor Beginn einer abschlagsfreien Rente wegen Alters endet, hat der Beschäftigte entsprechende Rentenabschläge in Kauf zu nehmen.

Seitenanfang

4.3 Frist und Formerfordernisse, [§ 5 Abs. 3](#)

Der Antrag auf Vereinbarung von Altersteilzeit ist spätestens drei Monate vor dem geplanten Beginn schriftlich zu stellen. Ein Abweichen von der Frist ist einvernehmlich möglich (siehe aber hierzu auch unten [Ziffer 5.1](#)). Es wird jedoch empfohlen, von dieser Abweichungsmöglichkeit nur restriktiv Gebrauch zu machen.

Frühester Zeitpunkt für eine wirksame Antragstellung ist ein Jahr vor Erfüllen der persönlichen Voraussetzungen für die Altersteilzeit (s. o. [Ziffer 4.1](#)). Anträge, die vor diesem Zeitpunkt beim Arbeitgeber eingehen, entfalten keine Rechtswirkung.

Der Nachweis über die Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen ist von den Beschäftigten zu erbringen und vorzulegen (s. u. [Ziffer 5.2](#)).

Seitenanfang

5. Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses, [§ 6](#)

Altersteilzeit nach diesem Tarifvertrag muss vor dem 1. Januar 2017 beginnen.

5.1 Umgang mit Anträgen, die ab dem 1. Januar 2010 gestellt wurden

Anträge auf Vereinbarung von Altersteilzeit nach diesem Tarifvertrag können erst ab dem 30. April 2010 wirksam gestellt werden (siehe auch mein Rundschreiben vom 3. Mai 2010 (GMBI S. 836) – D 5 - 220 232 - 1/5 –). Erst mit diesem Zeitpunkt stand der Inhalt des Tarifvertrages mit Bindungswirkung für die Tarifvertragsparteien fest.

Wegen des Fristerfordernisses von drei Monaten (s. o. [Ziffer 4.3](#)) kann Altersteilzeit nach diesem Tarifvertrag frühestens zum 1. August 2010 beginnen.

Die rückwirkende Vereinbarung von Altersteilzeit, z. B. zum 1. Januar 2010, ist nicht möglich (Urteil des BAG vom 23. Januar 2007 - 9 AZR 393/06 -).

Seitenanfang

5.2 Einholen von Auskünften vor Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

Eine Entscheidung über den Antrag setzt voraus, dass die Beschäftigten eine aktuelle Bescheinigung bzw. Rentenauskunft ihres Rentenversicherungsträgers vorlegen, aus der hervor-geht, ab welchem Zeitpunkt eine Altersrente bezogen werden kann (frühester Zeitpunkt und Zeitpunkt der Inanspruchnahme einer abschlagsfreien Rente). Diese Bescheinigung bzw. Rentenauskunft ist wichtig für die Festlegung der Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses.

Bevor Beschäftigte den Antrag auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses stellen, ist es ratsam, dass sie bei den zuständigen Sozialversicherungsträgern (Rentenversicherungs-träger, Krankenkassen) und beim Finanzamt Informationen zu den Auswirkungen nach Veränderung ihres Arbeitsverhältnisses einholen (s. u. [Ziffer 6.7](#)). Bei entsprechenden Anfragen sind Antragsteller an die vorgenannten Stellen zu verweisen. Aufgrund der Komplexität des Rechts der betrieblichen Altersversorgung sollten die Beschäftigten zu den diesbezüglichen einzelfallbezogenen Auswirkungen an die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder – VBL (Postfach 6553, 76128 Karlsruhe bzw. E-Mail-Adresse: info@vbl.de) verwiesen werden.

Seitenanfang

5.3 Inhalt des Antrags auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

Der Antrag auf Änderung des bestehenden Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss nach [§ 6](#) des Tarifvertrages folgende vertragswesentlichen Bestandteile enthalten: [Datenschutz](#)

- Antrag auf Umwandlung des bisherigen Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis im Sinne dieses Tarifvertrages,
- Beginn der Altersteilzeit,
- Dauer bzw. Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses,
- Verteilung der Arbeitszeit.

Seitenanfang

5.4 Umfang und Berechnung der Arbeitszeit, [§ 6 Abs. 2](#)

Altersteilzeitbeschäftigte müssen eine versicherungspflichtige Beschäftigung im Sinne des Dritten Buchs Sozialgesetzbuch ([SGB III](#)) ausüben. Um versicherungspflichtig in diesem Sinne zu sein, muss die Beschäftigung mehr als geringfügig im Sinne des § 8 Viertes Buch Sozialgesetzbuch ([SGB IV](#)) sein. Damit wird gewährleistet, dass im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Altersteilzeit (sog. Störfall) der Schutz der Arbeitslosenversicherung gegeben ist.

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während der Altersteilzeit beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit. Nach [§ 6 Abs. 2 Satz 1 AltTZG](#) ist die bisherige wöchentliche Arbeitszeit zunächst die zuletzt vertraglich vereinbarte Arbeitszeit, jedoch keine höhere als die im Durchschnitt der letzten 24 Monate vor Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbarte Arbeitszeit ([§ 6 Abs. 2 Satz 2 AltTZG](#)). Ist die zuletzt vereinbarte Arbeitszeit niedriger als der errechnete Durchschnittswert der letzten 24 Monate, ist die zuletzt vereinbarte Arbeitszeit Basis für die Berechnung der Arbeitszeit. Denn die Regelung zur Errechnung des Durchschnittswerts der letzten 24 Monate gibt lediglich eine Höchstgrenze vor, die sich selbst nicht erhöhend auswirkt. Mehrarbeit und Überstunden bleiben bei der Berechnung außer Betracht.

Bei Kraftfahrern nach dem [KraftfahrerTV Bund](#) gilt die den Pauschalgruppen zugrunde liegende Arbeitszeit als die regelmäßige Arbeitszeit.

Die bei Abschluss des Altersteilzeitarbeitsvertrages geltende Stundenzahl ist für die Gesamtdauer der Altersteilzeitarbeit maßgebend. Eine nachträgliche allgemeine Erhöhung der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit darf während der laufenden Altersteilzeitarbeit nicht durch eine Änderung im Arbeitsvertrag nachvollzogen werden (siehe [Rundschreiben vom 13. Oktober 2006 \(GMBI S. 1125\) – D II 2 - 220 770-1/18 –](#)).

Seitenanfang

5.5 Wahl des Modells, [§ 6 Abs. 3 und 4](#)

[§ 6 Abs. 3](#) nennt ausdrücklich die beiden möglichen Modelle der Verteilung der Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses: das Blockmodell und das Teilzeitmodell.

Einen Rechtsanspruch auf die Vereinbarung eines bestimmten der beiden Modelle haben Beschäftigte nicht. Dies folgt aus [§ 6 Abs. 4](#), der lediglich einen Erörterungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber über den Wunsch nach einer bestimmten Arbeitszeitverteilung vorsieht.

Für die unter den [KraftfahrerTV Bund](#) fallenden Beschäftigten ist Altersteilzeit nur im Blockmodell möglich (Protokollerklärung zu [§ 6 Abs. 3](#)).

Seitenanfang

5.6 Änderungsvertrag

Für die Vereinbarung von Altersteilzeit ist der Abschluss eines Änderungsvertrages zum bisherigen Arbeitsvertrag erforderlich, d. h. das bestehende Arbeitsverhältnis wird als Teilzeitarbeitsverhältnis fortgeführt (zur Befristungsabrede siehe [Ziffer 8.1](#)). Ein Muster ist als [Anlage 2](#) zu diesem Rundschreiben beigefügt.

Seitenanfang

6. Leistungen des Arbeitgebers, [§ 7](#)

Während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses erhalten Beschäftigte neben dem ihnen nach [§ 7 Abs. 1](#) zustehenden (Teilzeit-)Entgelt (s. u. [Ziffer 6.1](#)) vom Arbeitgeber zusätzlich Aufstockungsleistungen. Die Entgeltaufstockung regelt [§ 7 Abs. 2](#) (s. u. [Ziffer 6.2](#)) und die zusätzlichen Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung regelt [§ 7 Abs. 3](#) (s. u. [Ziffer 6.5](#)).

6.1 Berechnung des anteiligen Tabellenentgelts und der Entgeltbestandteile, [§ 7 Abs. 1](#)

6.1.1 Grundsatz der Entgeltberechnung (sog. Halbierungsgrundsatz)

[Datenschutz](#)

§ 7 Abs. 1 entspricht der bisherigen Regelung in [§ 4 Abs. 1 TV ATZ](#). Altersteilzeitbeschäftigte erhalten regelmäßig zeitanteilig nach [§ 24 Abs. 2 TVöD](#) die sich für entsprechende Teilzeitbeschäftigte mit der Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit ergebenden Beträge (sog. Halbierungsgrundsatz nach [§ 7 Abs. 1 Satz 1](#) erste Alternative).

Zu dem zeitanteilig zu zahlenden Entgelt gehören das Tabellenentgelt ([§ 15 TVöD](#)) und die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile (z. B. monatliche Zulagen).

[Seitenanfang](#)

6.1.2 Ausnahmen vom sog. Halbierungsgrundsatz

Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile (sog. unständige Entgeltbestandteile) werden entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit berücksichtigt ([§ 7 Abs. 1 Satz 1](#) zweite Alternative). Dies sind in der Regel Entgeltbestandteile, die bei der Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung in die Berechnung des Tagesdurchschnitts

einfließen (siehe Klammerzusatz in [§ 7 Abs. 1 Satz 1](#) mit Hinweis auf [§ 21 Satz 2 TVöD](#)). Die nachstehende Aufzählung ist nicht abschließend:

- Überstundenentgelte (Zeitzuschlag nach [§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a TVöD](#) und Stundenentgelt nach [§ 43 Abs. 1 Satz 2 TVöD-BT-V](#)),
- Zeitzuschläge ([§ 8 Abs. 1 Satz 2 TVöD](#)),
- Entgelte für Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienste ([§ 8 Abs. 3 und 4 TVöD](#)),
- Zulagen für nicht ständige Wechselschicht-/Schichtarbeit ([§ 8 Abs. 5 und 6 TVöD](#)) oder
- Erschwerniszuschläge ([§ 19 TVöD](#)).

Diese Ausnahme ist bei Altersteilzeitarbeit in Form des Blockmodells von Bedeutung, weil hier die gesamte während der Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu leistende Arbeit schon in der ersten Hälfte erbracht wird und anschließend in der zweiten Hälfte nach Maßgabe des [§ 7](#) eine bezahlte Freistellung erfolgt (siehe [§ 6 Abs. 3 Buchst. a](#)). Demzufolge werden diese Entgeltbestandteile bei Altersteilzeitarbeitsverhältnissen im Blockmodell nicht halbiert, sondern in der Arbeitsphase in der vollen, erarbeiteten Höhe ausgezahlt; für die Freistellungsphase bleibt folglich kein derartiger Zahlungsbetrag mehr übrig.

[Seitenanfang](#)

6.1.3 Einmalzahlungen

Altersteilzeitbeschäftigte erhalten auch Einmalzahlungen in Höhe der sich für entsprechende Teilzeitbeschäftigte ergebenden Beträge.

Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, sind die Beträge der Einmalzahlungen zeitanteilig nach [§ 24 Abs. 2 TVöD](#) umzurechnen. Dies gilt z. B. für die Einmalzahlung nach dem Tarifvertrag über die einmalige Sonderzahlung vom 27. Februar 2010.

Spezielle Regelungen zur Bemessung von Einmalzahlungen bei Teilzeitbeschäftigung enthalten u. a. folgende Tarifvorschriften:

- Jahressonderzahlung ([§ 20 TVöD](#)). Hier spiegelt sich der Beschäftigungsumfang unmittelbar im inneren des Bemessungszeitraums durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelt wider, so dass Altersteilzeit in den Kalendermonaten Juli, August und September die Höhe der Bemessungsgrundlage verringert (siehe Ziffer 2.2.2.3 des Rundschreibens vom 11. April 2007 (GMBI S. 532) – D II 2 - 220 210-2/20 –).
- Jubiläumsgeld ([§ 23 Abs. 2 Satz 2 TVöD](#)). Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld danach in voller Höhe.
- Leistungsprämie nach [§ 18 \(Bund\) TVöD](#). Nach [§ 11 Abs. 6 Satz 3 LeistungstV-Bund](#) erfolgt die Zahlung im Blockmodell nur in der Arbeitsphase.

[Seitenanfang](#)

6.1.4 Entgelterhöhungen, Stufensteigerungen

Allgemeine Entgelterhöhungen, das Erreichen der nächsten Stufe der Entgelttabelle ([§ 16 Abs. 4 TVöD](#)) sowie Höher- oder Herabgruppierungen sind während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu berücksichtigen. Beim Blockmodell gilt dies auch für die Freistellungsphase, soweit es sich nicht um Höher- oder Herabgruppierungen handelt.

[Seitenanfang](#)

6.2 Entgeltaufstockung, § 7 Abs. 2

[Datenschutz](#)

Der Tarifvertrag sieht wie das Altersteilzeitgesetz für Altersteilzeitarbeit, die nach dem 30. Juni 2004 begonnen wurde - nur noch eine Form der Entgeltaufstockung vor. Die Entgeltaufstockung nach [§ 7 Abs. 2 Satz 1](#) ist bruttobezogen und somit steuerklassenunabhängig; sie entspricht [§ 5 Abs. 1 Satz 1 TV ATZ](#). Die im [TV ATZ](#) darüber hinaus noch enthaltenen komplexen Regelungen über eine Zusatzaufstockung bis zum Erreichen eines pauschalierten, steuerklassenabhängigen Mindestnettoetrags (siehe [§ 5 Abs. 2 TV ATZ](#)) sind hingegen entfallen.

Seitenanfang

6.2.1 Regelarbeitsentgelt

Der Tarifvertrag enthält in [§ 7 Abs. 2 Satz 1](#) eine eigenständige Begriffsdefinition des Regelarbeitsentgelts. Zum Regelarbeitsentgelt zählt danach das nach [§ 7 Abs. 1](#) tariflich zustehende Entgelt zuzüglich des darauf entfallenden sozialversicherungspflichtigen Teils der vom Arbeitgeber zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungseinrichtung (= beitragspflichtiges Arbeitsentgelt).

Die Aufstockung des Regelarbeitsentgelts um 20 v. H., die sich an [§ 3 Abs. 1 Nr. 1a AltTZG](#) anlehnt, erfolgt somit in zwei Schritten:

1. Schritt: Anknüpfend an den Entgeltbegriff des TVöD werden alle nach [§ 7 Abs. 1](#) zustehenden Entgelte um 20 v. H. aufgestockt, soweit sie nicht nach [§ 7 Abs. 2 und 3](#) ausgenommen sind (s. u. [Ziffer 6.2.2](#)) oder soweit in anderen Tarifverträgen nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist. Daher gehen grundsätzlich auch die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile in die Bemessungsgrundlage für die Aufstockung ein.
2. Schritt: Anschließend ist das beitragspflichtige Arbeitsentgelt festzustellen. Dabei ist zu beachten, dass bis zum Erreichen der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze in der Arbeitslosenversicherung (Kalenderjahr 2010: West 5.500 € und Ost 4.650 €) – wie bisher nach [§ 5 Abs. 1 Satz 1 TV ATZ](#) – das sog. sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt maßgebend ist. Die Besonderheiten der betrieblichen Altersversorgung nach § 14 SGB IV i. V. m. der Sozialversicherungsentgeltverordnung sind zu berücksichtigen. Sofern das nach § 7 Abs. 1 zustehende Entgelt die monatliche Beitragsbemessungsgrenze in der Arbeitslosenversicherung übersteigt, erfolgt jedoch wie bisher nach [§ 5 Abs. 1 TV ATZ](#) keine Deckelung. In diesen Fällen bildet das nach § 7 Abs. 1 zustehende Entgelt unmittelbar die Bemessungsgrundlage für die Entgeltaufstockung.

Hinweis:

Die Ausführungen im gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger vom 9. März 2004 finden keine Anwendung, da der Begriff des Regelarbeitsentgelts nach diesem Tarifvertrag eigenständig definiert ist.

Seitenanfang

6.2.2 Ausnahmen vom Regelarbeitsentgelt

Nicht zum Regelarbeitsentgelt und somit von der Aufstockung ausgenommen sind folgende in [§ 7 Abs. 2 Satz 2](#) genannten Entgeltbestandteile:

- Steuerfreie Entgeltbestandteile,
- Entgelte, die einmalig gezahlt werden (z. B. Jahressonderzahlung [§ 20 TVöD](#)) und
- Entgelte, die nicht für die vereinbarte Arbeitszeit gezahlt werden (z. B. Überstunden- und Mehrarbeitsentgelt).

Bei der Aufstockung außer Betracht bleiben zudem Entgeltbestandteile, die für den Zeitraum der vereinbarten Altersteilzeit nicht vermindert werden ([§ 7 Abs. 2 Satz 3](#)).

Seitenanfang

6.2.3 Ungeminderte Leistungen, [§ 7 Abs. 2 Satz 3](#)

Nach [§ 7 Abs. 2 Satz 3](#) bleiben Entgeltbestandteile, die für den Zeitraum der vereinbarten Altersteilzeitarbeit nicht vermindert worden sind (sog. 100 v. H.-Leistungen), bei der Entgeltaufstockung außer Betracht. Dabei handelt es sich nur um Entgeltbestandteile, auf die während der gesamten Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses Anspruch in voller Höhe besteht. Die Entgeltbestandteile müssen also beim Blockmodell auch während der Freistellungsphase zu 100 v. H. gezahlt werden; fallen Entgeltbestandteile in der Freistellungsphase nicht mehr an, liegt insoweit keine 100 v. H.-Leistung vor. Folglich findet die Regelung des [§ 7 Abs. 2 Satz 3](#) keine Anwendung auf unständige Entgeltbestandteile, die der Ausnahme vom Halbierungsgrundsatz nach [§ 7 Abs. 1 Satz 1](#) zweite Alternative unterfallen und somit lediglich in der Arbeitsphase des Blockmodells bereits in voller Höhe ausbezahlt werden (s. o. [Ziffer 6.1.2](#)). Zu den zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträgen s. u. [Ziffer 6.5](#).

[Datenschutz](#)

Seitenanfang

6.3 Spiegelung von Entgelt und Entgeltbestandteilen

Im Blockmodell nach [§ 6 Abs. 3 Buchst. a](#) treten Altersteilzeitbeschäftigte während der Arbeitsphase mit ihrer vollen Arbeitsleistung bei häftiger Bezahlung zunächst in Vorleistung im Hinblick auf die sich anschließende Freistellungsphase. Insoweit findet das vom Bundesarbeitsgericht entwickelte Spiegelbildprinzip Anwendung (u. a. Urteil des BAG vom 4. Oktober 2005 – 9 AZR 449/04 -). Danach haben Altersteilzeitbeschäftigte während der Freistellungsphase Anspruch auf die durch ihre Vorleistung in der Arbeitsphase erworbenen Entgeltansprüche. Die zweite Hälfte des Entgelts wird als Wertguthaben angespart und gelangt in der Phase der Freistellung zur Auszahlung (Entsparing).

Das Spiegelbildprinzip gilt jedoch nicht für alle Entgeltbestandteile. Keinen Eingang in das Wertguthaben finden etwa nicht in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile (sog. unständige Entgeltbestandteile). Diese werden nach [§ 7 Abs. 1 Satz 1](#) zweite Alternative entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit berücksichtigt und folglich bereits in der Arbeitsphase in der vollen, erarbeiteten Höhe ausgezahlt (s. o. [Ziffer 6.1.2](#)).

Zu den Einzelheiten der Spiegelung wird zeitnah ein gesondertes Rundschreiben veröffentlicht. Die für die Umsetzung des Spiegelbildprinzips (An- und Entsparing des Wertguthabens) erforderlichen Daten der Entgeltberechnung bitte ich vorsorglich für Beschäftigte, die ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis beginnen, in geeigneter Weise aktenkundig festzuhalten, da eine vollumfängliche programmgesteuerte Abwicklung möglicherweise nicht gewährleistet werden kann.

Seitenanfang

6.4 Rentenversicherung

In der gesetzlichen Rentenversicherung gibt es hinsichtlich der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung keinerlei Besonderheiten. Für die Dauer der vereinbarten Altersteilzeitarbeit besteht grundsätzlich Rentenversicherungspflicht nach [§ 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI](#). Maßgebend für die Berechnung des jeweils zur Hälfte von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu zahlenden Beitrags zur Rentenversicherung ist das für Altersteilzeitarbeit jeweils fällige beitragspflichtige (Teilzeit-) Entgelt i. S. des [§ 7 Abs. 1](#).

Seitenanfang

6.5 Zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge, [§ 7 Abs. 3](#)

Der Arbeitgeber hat für Altersteilzeitbeschäftigte zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge gem. [§ 3 Abs. 1 Buchst. b AltTZG](#) zu entrichten. Nach dieser Regelung hat der Arbeitgeber für 80 v. H. des Regelarbeitsentgelts (siehe [§ 7 Abs. 2 Satz 1](#)) die vollen Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung (2010: 19,9 v. H.) zu zahlen. Dabei dürfen die 80 v. H. des Regelarbeitsentgelts nicht höher sein als die Differenz von 90 v. H. der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (2010: West 5.500 €, Ost: 4.650 €) und dem Regelarbeitsentgelt. Diesen zusätzlichen Betrag trägt der Arbeitgeber allein ([§ 168 Abs. 1 Nr. 6 SGB VI](#)). Vereinfacht ausgedrückt werden Altersteilzeitbeschäftigte im wirtschaftlichen Ergebnis so gestellt, als ob sie während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses mit 90 v. H. ihrer bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit gearbeitet hätten.

Beispiel (in vereinfachter Form) zur Anwendung des [§ 7 Abs. 3](#):

*Beitragssatz gesetzliche Rentenversicherung 2010: 19,9 v.H.
Beitragsbemessungsgrenze (BBG) 2010: 5.500 € (West), 4.650 € (Ost) I*

Inhalt

	Berechnung
Vollzeitentgelt	5.000 €
A Regelarbeitsentgelt	2.500 €
B 80 v. H. von A	80 v. H. von 2.500 € = 2.000 €
C 19,9 v. H. von B	19,9 v. H. von 2.000 € = 398 €
D BBG	5.500 € (West)
E 90 v. H. der BBG	4.950 €
F Differenz von E und A	4.950 € - 2.500 € = 2.450 €
G Vergleich F und B	2.450 € > 2.000 €
H 19,9 v. H. von B	19,9 v. H. von 2.000 € = 398 €

Nur laufend gezahlte Entgeltbestandteile sind bei dem zusätzlichen Rentenversicherungsbeitrag zu berücksichtigen. Das hat zur Folge, dass einmalig gezahltes Entgelt bei der Berechnung der zusätzlichen Rentenversicherungsbeträge nach [§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b AltTZG](#) generell nicht zu berücksichtigen ist.

Regelmäßige Bestandteile des Regelarbeitsentgelts (i. S. [Ziffer von 6.2.3](#)), die nicht vermindert worden sind (sog. 100 v. H.-Leistungen), sind bei der Ermittlung des zusätzlichen Rentenversicherungsbeitrags zu berücksichtigen.

[Datenschutz](#)

Sind Altersteilzeitbeschäftigte von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit, werden entsprechende Zahlungen zu vergleichbaren Aufwendungen der Altersteilzeitbeschäftigten bei ihren Versorgungseinrichtungen gewährt.

Seitenanfang

6.6 Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt, Niederschriftserklärung zu § 7

Im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen gilt bis zu einer Änderung des Tarifvertrages Altersversorgung (ATV) für die Bemessung des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts § 15 Abs. 2 ATV entsprechend. An Stelle der dortigen Verweisung auf § 4 TV ATZ ist nunmehr § 7 Abs. 1 des Tarifvertrags maßgebend.

Seitenanfang

6.7 Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Aufstockungsleistungen des Arbeitgebers

Die Aufstockungsbeträge nach § 7 Abs. 2 und die zusätzlichen Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung nach § 7 Abs. 3 sowie entsprechende Aufwendungen für Beschäftigte, die von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit sind, sind nach Maßgabe des EStG steuerfrei (vgl. § 3 Nr. 28 EStG) und damit nach Maßgabe des SGB IV in der Sozialversicherung nicht beitragspflichtig (vgl. § 14 SGB IV i. V. m. der Sozialversicherungsentgeltverordnung). Die erhöhte Aufstockung nach § 7 Abs. 3 ist unbeschadet ihrer Steuerfreiheit nach Maßgabe des § 163 Abs. 5 Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI) als beitragspflichtige Einnahme zu berücksichtigen. Die steuerfreien Aufstockungsbeträge nach § 7 Abs. 2 werden aber im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung bei der Ermittlung des Steuersatzes berücksichtigt, dem das übrige steuerpflichtige Einkommen unterliegt (Progressionsvorbehalt gem. § 32b Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe g EStG). Die Aufstockungsbeträge sind daher entsprechend den Eintragungen des Arbeitgebers in der Lohnsteuerbescheinigung unter Vorlage der vom Arbeitgeber nach Ablauf des maßgeblichen Kalenderjahres erstellten Bescheinigung in der Einkommensteuererklärung anzugeben (vgl. § 32b Abs. 3 EStG). Hierdurch kann es bei der Veranlagung durch das Finanzamt zu Steuernachforderungen kommen.

Seitenanfang

7. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, § 7 Abs. 4

7.1 Entgeltaufstockung bei Krankheit

Bei Altersteilzeitarbeit ist im Falle von Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit bei der Zahlungsdauer zwischen der Aufstockungsleistung nach § 7 Abs. 2 und dem zusätzlichen Rentenversicherungsbeitrag nach § 7 Abs. 3 zu unterscheiden.

Die 20 v. H. - Aufstockungsleistung auf das Regelarbeitsentgelt während der Altersteilzeit (§ 7 Abs. 2) wird längstens bis zum Ablauf der 26. Woche der Arbeitsunfähigkeit gezahlt. In Fällen, in denen Altersteilzeitbeschäftigte nach sechs Wochen Krankheit keine Entgeltfortzahlung mehr erhalten (nur Krankengeld und Krankengeldzuschuss, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld oder Übergangsgeld usw.), liegt kein Regelarbeitsentgelt mehr vor. Deshalb ist von der siebten bis zum Ende der 26. Woche der Krankheit der Aufstockungsbetrag auf das Regelarbeitsentgelt in Höhe des kalendertäglichen Durchschnitts des in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten maßgebenden Aufstockungsbetrages zu zahlen. Einmalzahlungen bleiben bei der Durchschnittsberechnung unberücksichtigt.

Beispiel (in vereinfachter Form) zur Berechnung des kalendertäglichen Durchschnitts

arbeitsunfähig erkrankt:	3. Mai bis 9. Dezember
Entgeltfortzahlung	bis 13. Juni (Ablauf sechste Woche)
Krankengeldzuschuss	14. Juni bis 31. Oktober (Ablauf 26. Woche)
vor Beginn des Krankengeldzuschusses abgerechnete Kalendermonate:	Höhe der Aufstockungsleistungen:
März:	550 €
April:	

[Datenschutz](#)

Mai:	560 €
Summe der ab 14. Juni zustehenden Aufstockungsbeträge:	510 €
	1.620 € : 92 Kalendertage
	=17,61 €
Aufstockungsbeträge ab 14. Juni bis 31. Oktober:	
Juni	17 Tage x 17,61 € = 299,37 €
Juli	31 Tage x 17,61 € = 545,91 €
August	31 Tage x 17,61 € = 545,91 €
September	30 Tage x 17,61 € = 528,30 €
Oktober	31 Tage x 17,61 € = 545,91 €

Die zusätzlichen Beiträge zur Rentenversicherung (§ 7 Abs. 3) entrichtet der Arbeitgeber nur bis zum Ablauf der sechs Wochen Entgeltfortzahlung.

[Seitenanfang](#)

7.2 Nacharbeit nach Arbeitsunfähigkeit, § 7 Abs. 5

Die Regelung des § 7 Abs. 5 zur Nacharbeit bei Arbeitsunfähigkeit gelten - wie bei Altersteilzeit nach [TV ATZ](#) - nur für Altersteilzeitbeschäftigte, die ihre Altersteilzeitarbeit im Blockmodell leisten.

Danach verlängert sich die Arbeitsphase im Blockmodell bei einer über die Entgeltfortzahlungsfrist hinausgehenden Erkrankung des Altersteilzeitbeschäftigten. Die Arbeitsphase verlängert sich in diesem Fall um die Hälfte des den Entgeltfortzahlungszeitraum übersteigenden Zeitraums. Die anschließende Freistellungsphase verkürzt sich entsprechend.

Die bisherige Regelung im [TV ATZ](#), wonach für den Fall, dass Beschäftigte infolge krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit das Altersteilzeitarbeitsverhältnis nicht zum arbeitsvertraglich festgelegten Zeitpunkt beenden können, die Arbeitsvertragsparteien über eine interessengerechte Vertragsanpassung verhandeln, ist auf Wunsch der Gewerkschaften entfallen.

[Seitenanfang](#)

8. Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses, § 8

8.1 Beendigungstatbestände, § 8 Abs. 1 und 2

8.1.1 Bei Vertragsschluss bestehende Beendigungstatbestände

Grundsätzlich endet das Altersteilzeitarbeitsverhältnis zu dem von den Arbeitsvertragsparteien in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Zeitpunkt (§ 8 Abs. 1, siehe auch [Mustervertrag § 1](#)). Da die Altersteilzeit den gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in die Altersrente ermöglichen soll (vgl. § 2 des Tarifvertrags i. V. m. § 1 Abs. 1 [AltTZG](#)), wird dies in der Regel der bei Vertragsabschluss bestehende frühestmögliche Zeitpunkt für eine abschlagsfreie Altersrente sein (vgl. § 8 Abs. 2 Buchst. a). Sofern Beschäftigte einen früheren Beendigungszeitpunkt und somit eine (vorzeitige) Altersrente unter Inkaufnahme von Rentenabschlägen anstreben, kann dieser Zeitpunkt vereinbart werden (vgl. § 8 Abs. 2 Buchst. b).

Für die Feststellung dieses Zeitpunktes kommt es auf die in Betracht kommende Art der Altersrente sowie den Geburtsmonat und das Geburtsjahr der Altersteilzeitbeschäftigten oder des Altersteilzeitbeschäftigten an.

Zu den verschiedenen Arten der Altersrenten und deren Voraussetzungen sowie zur stufenweisen Anhebung des Renteneintrittsalters sollten sich Beschäftigte beim jeweiligen Rentenversicherungsträger informieren (s. o. [Ziffer 5.2](#)).

[Seitenanfang](#)

8.1.2 Vorzeitige Beendigungstatbestände

Die Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ist nicht vom Fortbestand der zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses geltenden bzw. individuell maßgebenden rentenrechtlichen Voraussetzungen, [Datenschutz](#)

abhängig. Die weiteren Beendigungstatbestände des [§ 8 Abs. 2](#) knüpfen ausdrücklich an die jeweiligen Rententatbestände des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) an. Sofern sich später tatsächliche oder rechtliche Änderungen gegenüber dem in der Altersteilzeitvereinbarung nach [§ 8 Abs. 1](#) festgelegten Beendigungszeitpunkt ergeben, endet das Altersteilzeitarbeitsverhältnis somit vorzeitig automatisch zu dem Zeitpunkt, in dem die Altersteilzeitbeschäftigte oder der Altersteilzeitbeschäftigte

- die frühestmögliche Altersrente ohne Inkaufnahme von Rentenabschlägen beanspruchen kann ([§ 8 Abs. 2 Buchst. a](#)) oder
- eine Altersrente (mit oder ohne Rentenabschlägen) tatsächlich bezieht ([§ 8 Abs. 2 Buchst. b](#)).

Dies bedeutet Folgendes: Sofern im Laufe des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme einer abschlagsfreien vorzeitigen Altersrente erfüllt werden (z. B. Altersrente für schwerbehinderte Menschen), endet das Arbeitsverhältnis vorzeitig vor Ablauf der vereinbarten Zeitbefristung.

Seitenanfang

8.2 Nachzahlung bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Altersteilzeitarbeit im Blockmodell, [§ 8 Abs. 3](#)

§ 8 Abs. 3 regelt die arbeitsrechtlichen Folgen einer vorzeitigen Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses (sog. Störfall). Danach besteht ein Anspruch der Altersteilzeitbeschäftigten bzw. ihrer Erben auf eine etwaige Differenz zwischen dem Entgelt ([§ 7 Abs. 1](#)) und dem Aufstockungsbetrag zum Regelarbeitsentgelt ([§ 7 Abs. 2](#)), das sie erhalten haben und dem Entgelt, das sie für den Zeitraum ihrer tatsächlichen Beschäftigung erhalten hätten, wenn kein Altersteilzeitarbeitsverhältnis begründet worden wäre. Die vom Arbeitgeber gezahlten zusätzlichen Beträge zur gesetzlichen Rentenversicherung nach [§ 7 Abs. 3](#) sind in die Berechnung der Differenz nicht einzubeziehen. Hierzu und zum Eintritt des sog. Störfalls in der Freistellungsphase der Altersteilzeitarbeit siehe Ausführungen zum Urteil des BAG vom 14. Oktober 2003 – 9 AZR 146/03 – und 18. November 2004 – 9 AZR 270/03 – im [Rundschreiben vom 1. Juli 2004 \(GMBI S. 782\) – D II 2 - 220 770-1/18 –](#).

Seitenanfang

9. Nebentätigkeiten, [§ 9](#)

Hinsichtlich der Nebentätigkeiten ergeben sich keine Änderungen zur bisherigen Regelung im [TV ATZ](#). Danach sind Beschäftigte nach [§ 9 Abs. 1](#) verpflichtet, auf die Ausübung einer Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreitet, zu verzichten. Eine Ausnahme gilt nur, wenn diese Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ausgeübt wurde. Üben Beschäftigte während der Altersteilzeit eine unzulässige Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit aus, ruht der Anspruch auf Aufstockungsleistungen ([§ 9 Abs. 2 Satz 1](#)). Unter den Voraussetzungen des [§ 9 Abs. 2 Satz 2](#) erlischt der Anspruch. Insoweit wird auf die Durchführungshinweise in Teil II Ziffer 7 des Rundschreibens vom 9. September 1998 (GMBI S. 638) – D II 4 - 220 770-1/18 – und in Ziffer 2 des Rundschreibens vom 7. Februar 2003 (GMBI S. 397) – D II 2 - 220 770-1/18 – verwiesen.

Bei Kraftfahrern ist nach Protokollerklärung zu [§ 6 Abs. 2](#) zu beachten, dass diese keine Mehrarbeit über die Altersteilzeitarbeit hinaus leisten. Bei diesen ist die zu leistende Arbeit als regelmäßige Arbeitszeit zu qualifizieren. Das gilt auch im Rahmen des [§ 9 Abs. 2](#).

Seitenanfang

10. Urlaub, [§ 10](#)

Für Beschäftigte, die sich im Blockmodell befinden, besteht in der Freistellungsphase kein Anspruch auf Urlaub. Zum Urlaubsanspruch im Jahr des Übergangs wird auf das [Rundschreiben vom 15. September 2005 – D II 2 – 220 770-1/18 –](#) verwiesen.

Seitenanfang

11. Sozialrechtliche Fragen

Beschäftigten wird empfohlen, vor Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses bei der zuständigen Krankenkasse Auskünfte zu den Auswirkungen nach Veränderung des Arbeitsverhältnisses einzuholen.

Soweit nach der Protokollerklärung zu § 13 TVÜ-Bund ein Anspruch auf Gewährung von Beihilfe besteht, erhalten Altersteilzeitbeschäftigte, wie auch alle nicht vollbeschäftigten beihilfeberechtigten Tarifbeschäftigten, nur die Hälfte der Beihilfeleistungen, die ihnen bei bisheriger Arbeitszeit betragsmäßig zustünden.

Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge ist das Arbeitsentgelt [Datenschutz](#)

Beschäftigten aus der versicherungspflichtigen Beschäftigung. Der hälftige Arbeitgeberanteil (ebenso wie der hälftige Arbeitnehmeranteil) zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung richtet sich nach der Höhe des nach [§ 7 Abs. 1 Satz 1](#) zustehenden beitragspflichtigen Entgelts.

Bei Unterschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze zur Krankenversicherung (2010: 49.950 €) im Laufe eines Kalenderjahres aufgrund des durch Altersteilzeitarbeit reduzierten Entgelts endet die Versicherungsfreiheit nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V) unmittelbar und nicht erst zum Ende des Kalenderjahres. Dabei ist jedoch besonders die Regelung für Beschäftigte nach Vollendung des 55. Lebensjahres zu beachten. Nach § 6 Abs. 3 a SGB V besteht für diesen Personenkreis der Zugang zur gesetzlichen Krankenversicherung nicht mehr, wenn unmittelbar zuvor kein ausreichender Bezug zur gesetzlichen Krankenversicherung nachweisbar ist. Zu Auswirkungen dieser gesetzlichen Regelung auf den Abschluss von Altersteilzeitarbeitvereinbarungen siehe Rundschreiben vom 25. Februar 2000 (GMBI S. 287) – D II 2 - 220 770-1/18 –.

Mit der Versicherungspflicht in der Krankenversicherung setzt auch die Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung ein.

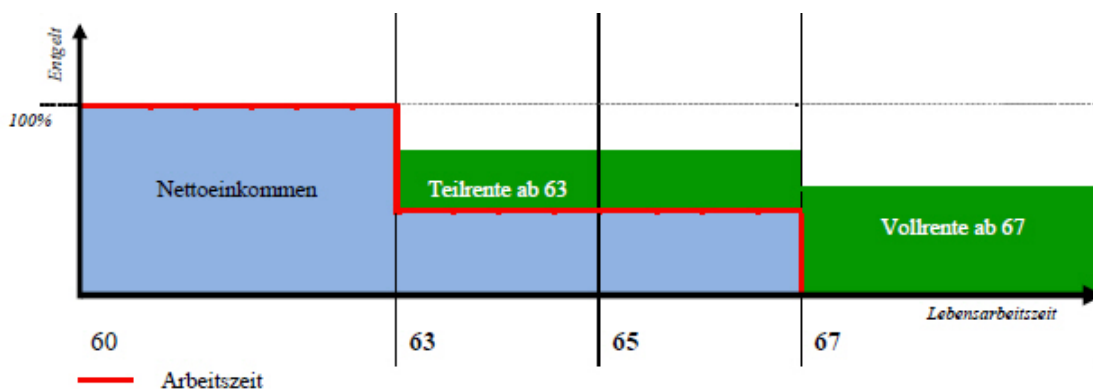
[Seitenanfang](#)

C Regelungen zum FALTER-Arbeitszeitmodell

1. Beschreibung des Arbeitszeitmodells, [§ 11](#)

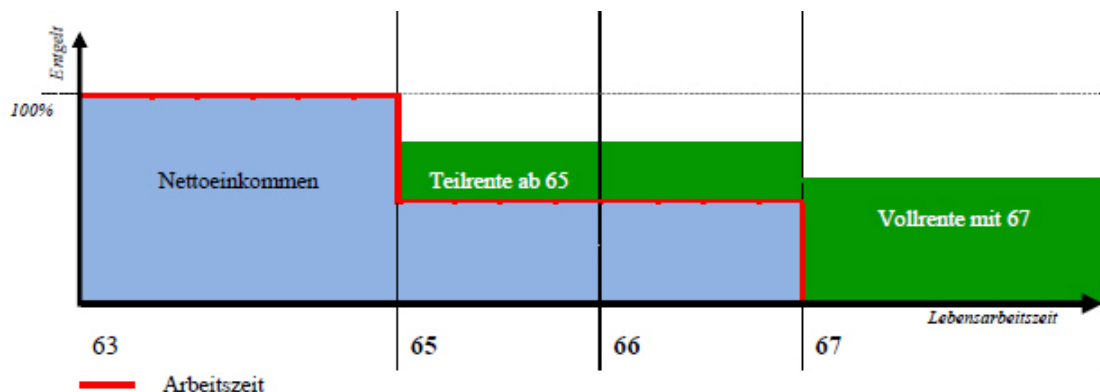
Das FALTER-Arbeitszeitmodell ermöglicht einen gleitenden Übergang in den Ruhestand. Anders als bei der Altersteilzeit wird die aktive Arbeitsphase jedoch verlängert. Mit Beginn des Modells nehmen Beschäftigte zudem bereits eine Teilrente in Anspruch. Das Modell basiert damit auf den finanziellen Säulen Arbeitsentgelt und Rente.

Das FALTER-Arbeitszeitmodell kann z. B. wie folgt gestaltet werden:



Zum obigen Modell: Ein Beschäftigter will für die Dauer von vier Jahren das FALTER-Arbeitszeitmodell vereinbaren. Die Altersgrenze für die abschlagsfreie Altersrente für lang-jährig Versicherte liegt für ihn bei 65 Jahren, das Modell beginnt daher nach Vollendung des 63. Lebensjahres und dauert bis zur Vollendung des 67. Lebensjahres. Mit Beginn des Modells erhält der Beschäftigte bei hälftiger Arbeitszeit sein hälftiges Entgelt. Daneben erhält er eine hälftige Teilrente. Nach Beendigung des Modells bezieht er seine bisherige Altersrente als Vollrente.

Eine weitere Gestaltungsmöglichkeit zeigt das nachfolgende Modell auf:



Zum obigen Modell: Eine Beschäftigte will für die Dauer von zwei Jahren das FALTER-Arbeitszeitmodell vereinbaren. Die Altersgrenze für eine abschlagsfreie Altersrente für lang-jährig Versicherte liegt für sie bei 66 Jahren, das Modell beginnt daher nach Vollendung des 65. Lebensjahres und dauert bis zur Vollendung des 67. Lebensjahres. Mit Beginn des Modells erhält die Beschäftigte bei hälftiger Arbeitszeit ihr hälftiges Entgelt. Daneben erhält sie eine hälftige Teilrente. Nach Beendigung des Modells bezieht sie ihre [Datenschutz](#)

Altersrente als Vollrente

Die Altersgrenze für die abschlagsfreie Altersrente für langjährig Versicherte und die frühestmögliche Inanspruchnahme einer Altersrente als Teilrente sind von verschiedenen Faktoren abhängig. Hierüber, und über die Höhe der Teil- und späteren Vollrente kann nur der jeweilige Rentenversicherungsträger Auskunft erteilen. Bei Nachfrage sollte Beschäftigten empfohlen werden, sich rechtzeitig vor Beginn des FALTER-Arbeitszeitmodells bei dem für sie zuständigen Rentenversicherungsträger zu erkundigen.

[Seitenanfang](#)

2. Vereinbarung des Arbeitszeitmodells

2.1 Voraussetzungen, [§ 12](#)

2.1.1 Freiwillige Vereinbarung, [§ 12 Abs. 1](#)

Das FALTER-Arbeitszeitmodell kann nur auf Antrag der Beschäftigten vereinbart werden.

Voraussetzung für die Vereinbarung des FALTER-Arbeitszeitmodells ist ein dienstlicher oder betrieblicher Bedarf. Die Entscheidung darüber ist in jedem Einzelfall gesondert zu treffen, und zwar insbesondere unter Berücksichtigung organisatorischer, personalwirtschaftlicher und/oder haushaltsmäßiger Gesichtspunkte. Bei der Entscheidung, ob dienstliche Gründe zu einer Ablehnung des Antrags auf Vereinbarung des FALTER-Arbeitszeitmodells führen, ist auch die geplante Verteilung der Arbeitszeit zu berücksichtigen. Die Entscheidung obliegt dem Arbeitgeber, d. h. der jeweiligen personalverwaltenden Stelle.

Ein individueller Anspruch auf Vereinbarung des FALTER-Arbeitszeitmodells besteht nicht.

[Seitenanfang](#)

2.1.2 Teilrentenbezug, [§ 12 Abs. 3](#)

Persönliche Voraussetzung für die Vereinbarung des FALTER-Arbeitszeitmodells ist eine Teilrente, die zum Zeitpunkt des Beginns dieses Arbeitszeitmodells bezogen werden bzw. beginnen muss. Das Modell kann nur dann vereinbart werden, wenn rentenversicherungs-rechtlich ein Anspruch auf die vorzeitige Inanspruchnahme einer Teilrente besteht.

Als Altersrenten, die als Teilrenten in Anspruch genommen werden können, kommen für das FALTER-Arbeitszeitmodell derzeit in Betracht:

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

Für die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit dürften regelmäßig die Voraussetzungen "Arbeitslosigkeit" oder "Altersteilzeitarbeit" bei Beginn des Modells nicht vorliegen. Diese Altersrente kommt für das FALTER-Arbeitszeitmodell daher in der Regel nicht in Betracht.

Keine zulässigen Altersrenten nach dem FALTER-Arbeitszeitmodell sind:

- Regelaltersrente, weil sie nicht vorzeitig als Teilrente in Anspruch genommen werden kann,
- Altersrente für besonders langjährig Versicherte, weil sie nicht vorzeitig als Teilrente in Anspruch genommen werden kann.

Für die Vereinbarung des FALTER-Arbeitszeitmodells bedarf es tarifvertraglich einer hälftigen Teilrente. [§ 12 Abs. 3](#) ist dahingehend auszulegen, dass bei Beginn des Arbeitszeitmodells in jedem Fall eine Teilrente bezogen werden muss, die jedoch maximal eine hälftige Teilrente sein darf. Beschäftigte können daher auch eine Teilrente von einem Drittel bei Beginn des Arbeitszeitmodells in Anspruch nehmen. Die Vereinbarung scheidet folglich aus, wenn eine Teilrente zu 2/3 in Anspruch genommen wird (s. u. [Ziffer 2.3](#)).

[Seitenanfang](#)

[Datenschutz](#)

2.1.3 Beginn des Arbeitszeitmodells, [§ 12 Abs. 2](#)

Das FALTER-Arbeitszeitmodell darf frühestens zwei Jahre vor Erreichen des Kalendermonats für die Inanspruchnahme einer abschlagsfreien Altersrente für langjährig Versicherte beginnen. Ab diesem Zeitpunkt können neben dem FALTER-Arbeitszeitmodell die Altersrente für langjährig Versicherte, die Altersrente für schwerbehinderte Menschen oder die Altersrente für Frauen als Teilrente bezogen werden, sofern die jeweiligen rentenrechtlichen Voraussetzungen vorliegen.

Möchten schwerbehinderte Beschäftigte bereits vor dem vorstehend genannten Zeitpunkt eine Teilzeitbeschäftigung neben einer Altersteilrente für schwerbehinderte Menschen ausüben, so besteht diese Möglichkeit außerhalb des FALTER-Arbeitszeitmodells im Rahmen von [§ 11 Abs. 2 TVöD](#).

Beschäftigte, die das FALTER-Arbeitszeitmodell in Anspruch nehmen wollen, haben eine aktuelle Rentenauskunft des Rentenversicherungsträgers vorzulegen. Aus dieser ergibt sich der frühestmögliche Beginn einer abschlagsfreien Altersrente für langjährig Versicherte. Weiterhin kann der Rentenauskunft entnommen werden, ob die rentenrechtlichen Voraussetzungen für eine der oben genannten Altersrenten erfüllt sind.

Beispiel:

Beschäftigte, geboren 15.1.1950, Altersgrenze für die abschlagsfreie Altersrente für langjährig Versicherte): 65 Jahre 4 Monate, Beginn der abschlagsfreien Altersrente für langjährig Versicherte:

1.6.2015; frühestmöglicher Beginn dieser Altersrente (= frühestmöglicher Beginn dieser Altersrente als Teilrente): 1.2.2013

Das FALTER-Arbeitszeitmodell darf in diesem Fall nicht vor dem 1.6.2013 beginnen: Ab 1.2.2013 könnte zwar bereits eine Teilrente bezogen werden, das FALTER-Arbeitszeitmodell darf aber frühestens zwei Jahre vor Erreichen des Kalendermonats beginnen, ab dem die Altersrente für langjährig Versicherte abschlagsfrei beginnen könnte. Ab dem 01.06.2013 könnte sich die Beschäftigte - sofern die rentenrechtlichen Voraussetzungen vorliegen - auch für die Altersrente für Frauen oder die Altersrente für schwerbehinderte Menschen als Teilrente entscheiden.

Seitenanfang

2.1.4 Hinzuverdienstgrenzen

Bei Inanspruchnahme von Teilrenten vor Erreichen der Regelaltersgrenze bestehen Hinzuverdienstgrenzen. Die Höhe der Hinzuverdienstgrenze ist abhängig vom bisherigen Einkommen und von der Höhe der Teilrente.

In aller Regel wird die Hinzuverdienstgrenze bei Inanspruchnahme einer hälftigen Teilrente und bei hälftigem Arbeitsentgelt nicht überschritten. Wegen der genauen Höhe der Hinzuverdienstgrenze und der Konsequenzen bei Überschreitung dieser Grenze (Rentenkürzung von einer 1/2-Rente auf eine 1/3-Rente oder vollständiger Wegfall der Rente) sollten die Beschäftigten vor Vereinbarung des FALTER-Arbeitszeitmodells den Rentenversicherungsträger um Auskunft bitten.

Nach Erreichen der Regelaltersgrenze bestehen keine Hinzuverdienstgrenzen mehr.

Seitenanfang

2.1.5 Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen

Höhe der Rente

Für jeden Monat, den eine Altersrente vor Erreichen der für die abschlagsfreie Altersrente maßgebenden Altersgrenze in Anspruch genommen wird, vermindert sich die monatliche Rente um 0,3 v.H. (Abschlag von 3,6 v. H. pro Jahr).

Ein Abschlag kann sich nur für die bezogene Teilrente ergeben. Dieser Abschlag bleibt dauerhaft erhalten. Für den anderen Teil der Rente, der nicht in Anspruch genommen wird, ergibt sich im Ergebnis kein Abschlag. Ob und in welcher Höhe beim FALTER-Arbeitszeitmodell ein Abschlag anfällt, ist von der Rentenart abhängig.

[Datenschutz](#)

Für die als Teilrente bezogene Altersrente für langjährig Versicherte bzw. Altersrente für Frauen ergibt sich

beim FALTER-Arbeitszeitmodell immer ein Abschlag. Er beträgt maximal 7,2 v. H.

Für die als Teilrente bezogene Altersrente für schwerbehinderte Menschen ergibt sich beim FALTER-Arbeitszeitmodell kein Abschlag.

Für jeden Monat, den eine Altersrente nach Erreichen der Regelaltersgrenze nicht in Anspruch genommen wird, erhöht sich die monatliche Rente um 0,5 v. H (Zuschlag von 6 v. H. pro Jahr).

Ein solcher Zuschlag ergibt sich nur für den nicht in Anspruch genommenen anderen Teil der Rente. Für die ab der Regelaltersgrenze nicht bezogene Teilrente ergibt sich damit maximal ein Zuschlag von 12 v. H.

Aus dem FALTER-Arbeitszeitmodell werden außerdem zusätzliche Entgeltpunkte erwirtschaftet, die die Rente erhöhen.

Die spätere Vollrente errechnet sich vereinfacht wie folgt:

Vollrente = (bezogene Teilrente, ggf. mit Abschlag) + (bisher nicht bezogene Teilrente + Zuschlag + zusätzliche Entgeltpunkte aus der Weiterbeschäftigung)

Die personalverwaltende Stelle sollte von rentenrechtlichen Auskünften absehen und Beschäftigten bei Interesse an dem FALTER-Arbeitszeitmodell empfehlen, Auskünfte bei dem jeweiligen Rentenversicherungsträger einzuholen.

Sozialversicherungspflicht

Das Arbeitsentgelt während des FALTER-Arbeitszeitmodells ist sozialversicherungspflichtig (Arbeitslosen-, Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung). Zu den sonstigen sozialrechtlichen Auswirkungen bei Reduzierung der Arbeitszeit s. o. Teil [B Ziffer 11](#).

Ab Erreichen der Regelaltersgrenze entfällt der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung.

Zusatzversorgung

Die Pflichtversicherung in der Zusatzversorgung besteht bei Vereinbarung des FALTER-Arbeitszeitmodells fort. Es werden während der Gesamtdauer des Modells weitere Anwartschaften für die Zusatzversorgung erworben. Die Zahlung einer Teilrente führt jedoch nicht zur Zahlung einer Teilbetriebsrente. In der Zusatzversorgung tritt der Versicherungsfall nur dann ein, wenn eine Altersrente als Vollrente gezahlt wird. Ein Zuschlag bei der gesetzlichen Rente nach Erreichen der Regelaltersgrenze führt bei der Betriebsrente der VBLklassik (Pflichtversicherung) hingegen nicht zu entsprechenden Zuschlägen.

Krankenversicherung

Bei bisher privat versicherten Beschäftigten ist für die Beurteilung der Jahresentgeltgrenze ausschließlich das erzielte Entgelt aus der Beschäftigung maßgebend. Die Verbeitragung der Teilrente erfolgt davon unabhängig. Bei der Frage, ob sofort eine gesetzliche Versicherungspflicht eintritt, sind aber darüber hinaus die besonderen Voraussetzungen für privat versicherungspflichtige Beschäftigte, die das 55. Lebensjahr überschritten haben, nach dem SGB V zu beachten. In der Regel dürfte bei langjährig privat versicherten Beschäftigten daher keine gesetzliche Versicherungspflicht eintreten.

Soweit nach der Protokollerklärung zu § 13 TVÜ-Bund ein Anspruch auf Gewährung von Beihilfe besteht, erhalten Beschäftigte nach dem FALTER-Arbeitszeitmodell Beihilfe nur anteilig entsprechend der im Einzelfall vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit. Die Gewährung von Beihilfe erfolgt während der gesamten Dauer des FALTER-Arbeitszeitmodells (auch über die Regelaltersgrenze hinaus).

Seitenanfang

2.1.6 Antrag, [§ 12 Abs. 3 Satz 2](#)

Für Form und Frist des Antrags gelten die gleichen Vorgaben wie bei Altersteilzeit (s.o. Teil [B Ziffer 4.3](#)).

Seitenanfang

2.2 Vereinbarung und Dauer des Arbeitszeitmodells, [§§ 13, 14 Abs. 1](#)

Mit der Vereinbarung des FALTER-Arbeitszeitmodells wird das fortbestehende Arbeitsverhältnis in ein Teilzeitarbeitsverhältnis geändert. Das Arbeitszeitmodell kann jederzeit vereinbart werden, wenn die Voraussetzungen des [§ 12](#) vorliegen. Es muss vor dem 1. Januar 2017 beginnen.

2.2.1 Änderungsvertrag, [§ 13 Abs. 2](#)

Für die Vereinbarung des FALTER-Arbeitszeitmodells ist der Abschluss eines Änderungsvertrages zum bisherigen Arbeitsvertrag erforderlich. Ein Muster ist als [Anlage 3](#) zu diesem Rundschreiben beigelegt.

Seitenanfang

[Datenschutz](#)

2.2.2 Dauer und Ende des Arbeitszeitmodells, [§ 13 Abs. 1](#)

Das Modell darf insgesamt für vier Jahre vereinbart werden. Es muss sich immer auf einen Zeitraum vor Erreichen der Altersgrenze für eine abschlagsfreie Altersrente für langjährig Versicherte und einen Zeitraum danach erstrecken. Die Zeiträume müssen von gleicher Dauer sein.

Beispiel:

Altersgrenze für die abschlagsfreie Altersrente für langjährig Versicherte: 65 Jahre, 6 Monate. Das Arbeitszeitmodell beginnt 1 Jahr und 6 Monate vor Erreichen dieser Altersgrenze, also mit 64 Jahren und muss dann bis zum 67. Lebensjahr andauern. Nicht zulässig: Beginn mit 64 Jahren und Ende mit 66 Jahren (Zeitraum davor: 1 Jahr und 6 Monate, Zeitraum danach: 6 Monate).

Beispiel:

Altersgrenze für die abschlagsfreie Altersrente für langjährig Versicherte: 65 Jahre. Das Arbeitszeitmodell beginnt frühestens mit Beginn des 63. Lebensjahres und dauert bis max. zur Vollendung des 67. Lebensjahres an. Nicht zulässig: Beginn mit 63 Jahren, Ende mit 65 Jahren und 10 Monaten (Zeitraum davor: 2 Jahre, Zeitraum danach: 10 Monate).

In dem Änderungsvertrag müssen Beginn und Ende des Arbeitszeitmodells festgelegt werden. Mit dem Ende des Arbeitszeitmodells endet – ggf. abweichend von [§ 33 Abs. 1 Buchst. a TVöD](#) – auch das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Demzufolge endet das Arbeitsverhältnis bei Vereinbarung des FALTER-Arbeitszeitmodells nicht automatisch bei Erreichen der Regelaltersgrenze; vielmehr wird der in [§ 33 Abs. 1 Buchst. a TVöD](#) genannte Beendigungszeitpunkt durch die Vereinbarung des FALTER-Arbeitszeitmodells um maximal zwei Jahre hinausgeschoben. Auch [§ 33 Abs. 5 TVöD](#) findet damit keine Anwendung.

Seitenanfang

2.2.3 Änderung des bisherigen Arbeitsverhältnisses in ein Teilzeitarbeitsverhältnis, [§ 13 Abs. 2 und 3](#)

Bei dem FALTER-Arbeitszeitmodell wird – anders als bei der Altersteilzeit – die wöchentliche Arbeitszeit auf die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit reduziert.

Beispiele:

Eine Beschäftigte arbeitet mit der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (derzeit 39 Stunden). Die Arbeitszeit wird beim FALTER-Arbeitszeitmodell auf 19,5 Stunden reduziert.

Ein Beschäftigter arbeitet in Teilzeit 30 Stunden wöchentlich. Die Arbeitszeit beim FALTER-Arbeitszeitmodell beträgt für ihn die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (derzeit 39 Stunden), also 19,5 Stunden.

Eine geringere wöchentliche Arbeitszeit ist ausnahmsweise im Einzelfall möglich, wenn dafür wichtige Gründe bestehen. Das ist z. B. der Fall, wenn schon vor Beginn des FALTER-Arbeitszeitmodells eine Teilzeitbeschäftigung mit geringerer Arbeitszeit als der hälftigen Arbeitszeit vereinbart war oder wenn bei Vereinbarung der hälftigen Arbeitszeit die Hinzuverdienstgrenze für die Inanspruchnahme einer hälftigen Teilrente überschritten würde (s.o. [Ziffer 2.1.4](#)).

Beispiele:

Eine Beschäftigte arbeitet in Teilzeit mit 18 Stunden wöchentlich. Die Arbeitszeit beim FALTER-Arbeitszeitmodell kann auf Antrag mit 18 Stunden wöchentlich fortgeführt werden.

Ein Beschäftigter würde beim FALTER-Arbeitszeitmodell mit reduzierter Arbeitszeit die für ihn maßgebenden Hinzuverdienstgrenzen überschreiten. Die Arbeitszeit kann daher entsprechend reduziert werden, bis die Hinzuverdienstgrenze unterschritten wird.

Dagegen ist die Vereinbarung einer längeren als der hälftigen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht möglich (vgl. [§ 13 Abs. 3 Satz 2](#)).

Seitenanfang

2.2.4 Arbeitszeitmodell, [§ 13 Abs. 4](#)

Das FALTER-Arbeitszeitmodell kann nur als Teilzeitmodell erbracht werden. Eine blockweise Verteilung der Arbeitszeit mit Arbeitsphase und Freistellungsphase ist nicht möglich.

Seitenanfang

2.3 Vorzeitiges Ende des Arbeitszeitmodells, [§ 14 Abs. 2](#)

[Datenschutz](#)

Das FALTER-Arbeitszeitmodell endet grundsätzlich mit Ablauf des vertraglich festgelegten Zeitpunktes, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Allerdings tritt eine vorzeitige Beendigung des Arbeitszeitmodells und damit auch des gesamten Arbeitsverhältnisses ein, wenn Beschäftigte eine mehr als hälftige Teilrente in Anspruch nehmen. Grundsätzlich steht es den Beschäftigten frei, nach Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze eine Vollrente in Anspruch zu nehmen. Dieses Recht kann tarifvertraglich nicht ausgeschlossen werden. Die Tarifvertragsparteien haben jedoch mit der Regelung des [§ 14 Abs. 2](#) das Arbeitsverhältnis zugleich unter die auflösende Bedingung gestellt, dass sich Beschäftigte während der Dauer des FALTER-Arbeitszeitmodells für eine Zwei-Drittel-Rente oder Vollrente entscheiden.

Eine vorzeitige Beendigung des FALTER-Arbeitszeitmodells tritt ferner auch durch Kündigung der Beschäftigten oder durch Aufhebungsvertrag ein.

[Seitenanfang](#)

3. Nebentätigkeiten, Urlaub

Nebentätigkeiten und Urlaub richten sich nach den Regelungen des TVöD.

[Seitenanfang](#)

D. Qualifizierungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte, [§ 16](#)

1. Hintergrund und Ziele

Um den besonderen Belangen lebensälterer Beschäftigter Rechnung zu tragen, sollen die Arbeitgeber bei Bedarf Maßnahmen anbieten, die die Beschäftigten befähigen, auch über die Regelaltersgrenze hinaus arbeiten zu können. Die Maßnahmen stellen freiwillige Angebote des Arbeitgebers gegenüber den Beschäftigten dar.

2. Maßnahmen

Als Qualifizierung kommen die in [§ 5 TVöD](#) aufgeführten Maßnahmen in Betracht. Darüber hinaus bleibt es den Arbeitgebern überlassen, weitere Angebote, z. B. zur Gesundheitsvorsorge etc., zur Verfügung zu stellen.

[Seitenanfang](#)

E. Sonstige Regelungen

Mitteilungspflichten, [§ 15](#)

Nach [§ 15](#) haben Beschäftigte, die Altersteilzeit oder das FALTER-Arbeitszeitmodell in Anspruch nehmen, die Pflicht, alle Umstände, die sich auf die Leistung des Arbeitgebers auswirken können, unverzüglich mitzuteilen. Hierzu gehört auch die Inanspruchnahme einer Zwei-Drittel- oder einer Vollrente bei Vereinbarung des FALTER-Arbeitszeitmodells.

Im Auftrag

Junghanns

[Seitenanfang](#)

Niederschriftserklärungen:

1. Niederschriftserklärung zu [§ 7](#):

Die Tarifvertragsparteien wirken darauf hin, den ATV dahingehend anzupassen, dass als zusatzversorgungspflichtiges Entgelt im Sinne des § 15 Abs. 2 ATV das 1,6fache des Entgelts nach § 7 Abs. 1 gilt.

2. Niederschriftserklärung des Bundes zu [§ 3 Abs. 2](#):

1Der Bund erklärt: Die Festlegung der Restrukturierungs- und Stellenabbaubereiche erfolgt durch die jeweils zuständige oberste Bundesbehörde im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen, das seinerseits zuvor den Haushaltsausschuss (Rechnungsprüfungsausschuss) des Deutschen Bundestages um dessen Einvernehmen ersucht.

2Das Bundesministerium des Innern kann, im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen, das seinerseits zuvor den Haushaltsausschuss (Rechnungsprüfungsausschuss)

[Datenschutz](#)

des Deutschen Bundestages um dessen Einvernehmen ersucht hat, die obersten Bundesbehörden ermächtigen, in ihrem Geschäftsbereich eigenständig weitere Bereiche als Stellenabbaubereiche festzulegen, soweit dort haushaltsgesetzliche Stelleneinsparungen zu erbringen sind.

Seitenanfang

**Muster für Änderungsverträge über die Vereinbarung eines
Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nach dem Tarifvertrag zur Regelung flexibler
Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte vom 27. Februar 2010**

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland

vertreten durch (Arbeitgeber)

und

Frau/Herrn

wohnhaft in

geboren am: (Beschäftigte/Beschäftigter)

wird in Abänderung des Arbeitsvertrages vom

in der Fassung des Änderungsvertrags vom 1

auf der Grundlage

1. des Altersteilzeitgesetzes vom 23. Juli 1996 (BGBl. I S. 1078)
2. des Tarifvertrages zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte vom 27. Februar 2010 (im Folgenden „Tarifvertrag“)

in der jeweils geltenden Fassung folgender

Änderungsvertrag

geschlossen:

1 Zutreffendes bitte ankreuzen Muster für Änderungsverträge über die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nach dem Tarifvertrag zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte vom 27. Februar 2010

1 Einzelheiten siehe Hinweis am Ende

2 Zutreffendes bitte ankreuzen

§ 1

(1) Das Arbeitsverhältnis wird nach Maßgabe der folgenden Vereinbarung ab als Altersteilzeitarbeitsverhältnis fortgeführt.¹

(2) Das Arbeitsverhältnis endet unbeschadet der vorzeitigen Beendigungstatbestände¹ des [§ 8 Abs. 2](#) des Tarifvertrages am .

§ 2

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt Stunden (Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit gem. [§ 6 Abs. 2](#) des Tarifvertrages). Sie wird geleistet

[] im Blockmodell²

Arbeitsphase vom bis

Freistellungsphase vom bis

[Datenschutz](#)

[] im Teilzeitmodell2.

§ 3

Für die Anwendung dieses Änderungsvertrages gilt der Tarifvertrag in seiner jeweils geltenden Fassung.

§ 4

Änderungen und Ergänzungen dieses Änderungsvertrages einschließlich der Vereinbarung von Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

§ 5

Dieser Änderungsvertrag tritt [] am2 / [] mit Wirkung vom2 in Kraft.

(Ort, Datum)

(Arbeitgeber) (Beschäftigte/Beschäftigter)

Hinweise zum Änderungsvertrag

Zu den Auswirkungen einer Vertragsänderung (§ 1 Abs. 1)

Der Arbeitgeber hat der/dem Beschäftigten nahe gelegt, sich vor Vertragsabschluss wegen der sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Auswirkungen sowie wegen der Auswirkungen in der betrieblichen Altersversorgung mit den jeweils zuständigen Stellen in Verbindung zu setzen:

1. Sozialversicherung: Rentenversicherungsträger, Krankenkassen.
2. Steuer: Finanzämter.
3. Betriebliche Altersversorgung: Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) oder sonstige zuständige Zusatzversorgungseinrichtung.

Zur Befristungsabrede (§ 1 Abs. 2)

Mit dem Abschluss des vorliegenden Änderungsvertrags über die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nach dem Tarifvertrag zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte vom 27. Februar 2010 (im Folgenden „Tarifvertrag“) wird das bestehende Arbeitsverhältnis als Teilzeitarbeitsverhältnis fortgeführt und zugleich eine Befristungsabrede getroffen.

Die Altersteilzeit soll den gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in die Altersrente ermöglichen (vgl. [§ 2 Tarifvertrag](#) i. V. m. § 1 Abs. 1 Altersteilzeitgesetz). Aus diesem Grund ist das Altersteilzeitarbeitsverhältnis so zu gestalten, dass es bis an den Rentenbezugszeitraum heranreicht. Die Laufzeit für das Altersteilzeitarbeitsverhältnis kann längstens bis zum Erreichen des frühestmöglichen Bezugszeitpunkts für eine (beliebige) ungekürzte Altersrente (d. h. ohne Inkaufnahme von Abschlägen) vereinbart werden. Der entsprechende Beendigungszeitpunkt des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ist bereits bei der Vereinbarung von Altersteilzeit festzulegen (siehe § 1 Abs. 2 des Änderungsvertrags). **Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis endet spätestens mit Ablauf dieser vereinbarten Zeitbefristung.**

Darüber hinaus sind die vorzeitigen Beendigungstatbestände nach [§ 8 Abs. 2 Tarifvertrag](#) zu beachten. Diese tarifliche Regelung knüpft ausdrücklich an die jeweiligen Rententatbestände des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) an. Dadurch ist die Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nicht vom Fortbestand der zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses geltenden bzw. individuell maßgebenden rentenrechtlichen Voraussetzungen abhängig. Sofern sich später tatsächliche oder rechtliche Änderungen gegenüber dem in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Beendigungszeitpunkt ergeben, endet das Altersteilzeitarbeitsverhältnis danach automatisch zu dem Zeitpunkt, in dem die/der Altersteilzeitbeschäftigte Muster für Änderungsverträge über die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nach dem Tarifvertrag zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte vom 27. Februar 2010

1. die frühestmögliche ungekürzte Altersrente (d. h. ohne Inkaufnahme von Rentenabschlüssen) beanspruchen kann ([§ 8 Abs. 2 Buchst. a Tarifvertrag](#)) [Datenschutz](#)

oder

1. eine Altersrente – gleich ob mit oder ohne Rentenabschläge tatsächlich bezieht ([§ 8 Abs 2 Buchst. b Tarifvertrag](#)).

Unter den vorgenannten Voraussetzungen tritt also eine vorzeitige Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ein, d. h. noch vor Ablauf des in § 1 Abs. 2 des Änderungsvertrags genannten Beendigungszeitpunkts.

Beispiel:

In der Altersteilzeitvereinbarung wird als Beendigungszeitpunkt der Bezugsbeginn der Regelaltersrente vereinbart (= 65. Lebensjahr). Im Laufe des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses werden die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme einer vorzeitigen Altersrente für schwer-behinderte Menschen erfüllt (= 63. Lebensjahr). Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis endet somit vorzeitig mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, von dem an die vorgezogene Altersrente ungekürzt in Anspruch genommen werden kann. Maßgebend ist allein, ob der Anspruch dem Grunde nach besteht, so dass die ungekürzte Altersrente in Anspruch genommen werden könnte. Die Beendigung des Altersteilzeitverhältnisses tritt also auch ein, sofern kein entsprechender Rentenantrag gestellt wird. 0

Seitenanfang

Muster für Änderungsverträge über die Vereinbarung eines FALTER-Arbeitszeitmodells nach dem Tarifvertrag zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte vom 27. Februar 2010

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland

vertreten durch (Arbeitgeber)

und

Frau/Herrn

wohnhaft in

geboren am: (Beschäftigte/Beschäftigter)

wird in Abänderung des Arbeitsvertrages vom

[] in der Fassung des Änderungsvertrags vom 1

auf der Grundlage

auf der Grundlage des Tarifvertrages zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte vom 27. Februar 2010 (im Folgenden „Tarifvertrag“) in der jeweils geltenden Fassung folgender

Änderungsvertrag

geschlossen:

§ 1

(1) Das Arbeitsverhältnis wird nach Maßgabe der folgenden Vereinbarung ab als FALTER-Arbeitszeitmodell fortgeführt.¹

(2) Das Arbeitsverhältnis endet abweichend von [§ 33 Abs. 1 Buchst. a TVöD](#) am . Unabhängig davon endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, bei Inanspruchnahme einer mehr als hälftigen Teilrente oder einer Vollrente ([§ 14 Abs. 2 des Tarifvertrages](#)).

§ 2

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des FALTER-Arbeitszeitmodells beträgt [Datenschutz](#)

Stunden (Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit
gem. [§ 13 Abs. 3 Satz 1 des Tarifvertrages](#)).

Stunden (weniger als die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit
gem. [§ 13 Abs. 3 Satz 2 des Tarifvertrages](#)).

§ 3

Für die Anwendung dieses Änderungsvertrages gilt der Tarifvertrag in seiner jeweils geltenden Fassung.

§ 4

Änderungen und Ergänzungen dieses Änderungsvertrages einschließlich der Vereinbarung von Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

§ 5

Dieser Änderungsvertrag tritt [] am 2 / [] mit Wirkung vom 2 in Kraft.

(Ort, Datum)

(Arbeitgeber) (Beschäftigte/Beschäftigter)

Hinweise zum Änderungsvertrag

Zu den Auswirkungen einer Vertragsänderung (§ 1 Abs. 1)

Der Arbeitgeber hat der/dem Beschäftigten nahe gelegt, sich vor Vertragsabschluss wegen der sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen sowie wegen der Auswirkungen in der betrieblichen Altersversorgung mit den jeweils zuständigen Stellen in Verbindung zu setzen:

- | | |
|-----------------------------------|--|
| 1. Sozialversicherung: | Rentenversicherungsträger, Krankenkassen. |
| 2. Betriebliche Altersversorgung: | Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder |

(VBL) oder sonstige zuständige
Zusatzversorgungseinrichtung.