

04. Mai 2010

## Altersteilzeit und weitere Regelungen zum flexiblen Übergang in die Altersrente für Beschäftigte nach TVÖD

### Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in Umsetzung der Tarifeinigung vom 27. Februar 2010 haben sich komba/dbb tarifunion mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) abschließend auf einen eigenständigen Tarifvertrag zur Regelung flexibler Arbeitszeitmodelle für ältere Beschäftigte verständigt. Der mit der VKA durch Ablauf der Erklärungsfrist zum 30. April geeinte „Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – TV FlexAZ – vom 27. Februar 2010“ besteht aus jeweils zwei eigenständigen Arbeitszeitmodellen.

Damit stehen für Beschäftigte, die bis Ende 2016 mindestens 60 Jahre alt sind, auf freiwilliger Basis zwei unterschiedliche Tarifmodelle zur Verfügung, um entweder in eine aufgestockte Altersteilzeit oder in eine Teilzeit mit Teilrentenbezug zu wechseln. Während das Modell der neuen Altersteilzeit – abgesehen vor allem von der geringeren Aufstockungshöhe – im Wesentlichen die vom TV ATZ bekannten Regelungen übernimmt, ist das Teilrenten-Modell („FALTER“) grundsätzlich neu gestaltet.

Unter der Überschrift „Neue Altersteilzeit“ wird geregelt, welche Voraussetzungen und Leistungen ab 1. Januar 2010 für Neufälle von Altersteilzeitarbeit auf Grundlage des Altersteilzeitgesetzes bestehen. Auf eine bereits vor 2010 begonnene Altersteilzeit hat der neue Tarifvertrag keinerlei Auswirkungen. In Stichpunkten wird die neue Altersteilzeit bei Bund und Kommunen im Wesentlichen durch folgende Regelungen gestaltet, wobei im kommunalen Bereich die Dienst- oder Betriebsparteien einvernehmlich ergänzende beziehungsweise bessere Regelungen zu den Voraussetzungen und Leistungen bei Altersteilzeitarbeit vereinbaren können:

#### Voraussetzungen der „Neuen Altersteilzeit“

Beschäftigte ab 60 haben Anspruch auf Vereinbarung von Altersteilzeitarbeit, allerdings nur im Rahmen der tariflichen Begrenzung durch die Höchstzahl von 2,5 Prozent der Beschäftigten eines Arbeitgebers beziehungsweise ohne diese Höchstzahlbegrenzung in Stellenabbau- und Restrukturierungsbereichen. Dem Anspruch können ausnahmsweise dienstliche oder betriebliche Gründe entgegenstehen.

Die Höchstzahlbegrenzung auf 2,5 Prozent der Beschäftigten eines Arbeitgebers umfasst ebenso die noch auf Grundlage des TV ATZ vereinbarten Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, soweit diese jeweils noch andauern. Im weiteren gilt zur Höchstzahlbegrenzung folgendes: Im kommunalen Bereich gilt die Höchstzahlbegrenzung für rechtlich unselbständige Regie- oder Eigenbetriebe wie beispielsweise einen Bauhof gesondert; das heißt, die 2,5 Prozentquote ist für jede Verwaltungseinheit beziehungsweise für jeden Betrieb einzeln zu bestimmen.

Wie nach TV ATZ muss sich die Halbierung der bisherigen Arbeitszeit im Block- oder Teilzeitmodell, ohne dass ein konkretes Modell beansprucht werden kann, bis zur Rente erstrecken.

## Leistungen der „Neuen Altersteilzeit“

Die Aufstockungsleistungen orientieren sich allein am Regelarbeitsentgelt gemäß Altersteilzeitgesetz; das heißt vor allem, dass die bisherige Mindestnettotabelle entfällt. Kurz gesagt umfasst das Regelarbeitsentgelt das Teilzeitentgelt plus die weiteren in Monatsbeträgen festgelegten ständigen Entgeltbestandteile. Unständige in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile zählen dazu, wenn sie im Abrechnungsmonat und in den vorhergehenden drei Monaten gezahlt wurden. Nicht zum aufstockungsfähigen Bruttoentgelt zählen Einmalzahlungen wie beispielsweise das Urlaubsgeld und die Jahressonderzahlung.

Das Teilzeitentgelt wird um 20 Prozent des Regelarbeitsentgelts aufgestockt, wodurch Beschäftigte bezogen auf das bisherige (Vollzeit-) Entgelt in der Regel 60 Prozent als Entgelt erhalten (alles Bruttobeträge). Die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge des Arbeitgebers errechnen sich grundsätzlich aus 80 Prozent des Regelarbeitsentgelts.

In der Arbeitsphase des Blockmodells anfallende und aufzustockende Entgelte, die nicht in Monatsbeträgen festgelegte Zahlungen betreffen wie beispielsweise Zeit- und Erschwerniszuschlägen oder Bereitschaftsdienstentgelte, werden wie folgt abgerechnet: Bei kommunalen Arbeitgebern werden diese Entgelte spiegelbildlich zur hälftigen Zahlung im Abrechnungsmonat auch in der Freistellungsphase zu 50 Prozent berücksichtigt. Das heißt für die Praxis: Bis diese Zahlungen in der Freistellungsphase aus dem zuvor erarbeiteten Wertguthaben erfolgen, nehmen sie an zwischenzeitlichen allgemeinen Entgeltanhebungen teil und sind damit dynamisiert.

Die Entgeltaufstockung erbringt der Arbeitgeber bei Krankheit ab der 7. Woche, also wenn die Entgeltfortzahlung ausläuft und neben dem Krankengeld der Krankenversicherung der Bezug des Krankengeldzuschusses einsetzt, unverändert weiter, längstens bis zum Ablauf der 26. Woche. Liegt die längerfristige arbeitsunfähige Erkrankung in der Arbeitsphase des Blockmodells, muss die Hälfte einer über 6 Wochen hinausgehenden Abwesenheit nachgearbeitet werden.

Der jährliche Urlaubsanspruch bei einer Altersteilzeit im Blockmodell besteht im Übergangsjahr von der Arbeits- in die Freistellungsphase für jeden vollen Beschäftigungsmonat in Höhe von einem Zwölftel; in der Freistellungsphase besteht kein Urlaubsanspruch.

Bei vorzeitiger Beendigung der Altersteilzeit im Blockmodell wird rückabgewickelt, das heißt der Beschäftigte beziehungsweise sein Erbe bekommt die verbleibende Entgeltdifferenz ausgezahlt.

Wie nach TV ATZ dürfen bezahlte Nebentätigkeiten während der Altersteilzeit nur bis zur Geringfügigkeitsgrenze aufgenommen werden.

Erstmals im Öffentlichen Dienst tariflich geregelt ist das weitere Arbeitszeitmodell „FALTER“, das bei reduzierter Arbeitszeit einen gleitenden Übergang in den Ruhestand bei längerer Teilhabe am Berufsleben ermöglicht. Für die Dauer von bis zu vier Jahren kombiniert das Modell eine regelmäßig auf die Hälfte reduzierte Teilzeitarbeit mit gleichzeitigem Bezug einer entsprechenden Teilrente. Mit ergänzenden Angeboten zur Qualifizierung kann somit die Weiterarbeit über die Regelaltersgrenze hinaus vereinbart werden. Das Arbeitszeitmodell beginnt frühestens zwei Jahre vor Erreichen des Alters für die abschlagsfreie Altersrente und endet spätestens zwei Jahre nach Erreichen dieser Altersgrenze. Dabei müssen die Zeiträume vor und nach Erreichen der Altersgrenze von gleicher Dauer sein. Auf die Vereinbarung des Arbeitszeitmodells nach „FALTER“ besteht kein Rechtsanspruch.