



POSTANSCHRIFT Bundesministerium des Innern, 11014 Berlin

Oberste Bundesbehörden

Abteilungen Z und B
- im Hause -

nachrichtlich:

Vereinigungen und Verbände

HAUSANSCHRIFT Alt-Moabit 101 D, 10559 Berlin

POSTANSCHRIFT 11014 Berlin

TEL +49 (0)30 18 681-4660

FAX +49 (0)30 18 681-54660

BEARBEITET VON Referat D 5

E-MAIL D5@bmi.bund.de

INTERNET www.bmi.bund.de

DATUM Berlin, 31. August 2010

AZ D 5 - 220 232-1/5

BETREFF **Neuregelung der Altersteilzeit und des FALTER-Arbeitszeitmodells des Bundes ab dem 1. Januar 2010**

HIER Ergänzung der Durchführungshinweise

BEZUG Durchführungshinweise zur Neuregelung der Altersteilzeit und des FALTER-Arbeitszeitmodells vom 30. Juni 2010 (GMBI. S.1141) – D 5 - 220 232-1/5 –

ANLAGE - 2 -

Mit dem im Bezug genannten Rundschreiben vom 30. Juni 2010 wurden Durchführungshinweise zur Neuregelung der Altersteilzeit und des FALTER-Arbeitszeitmodells bekannt gegeben. Gleichzeitig wurden in Ziffer 6.3 weitere Einzelheiten zur Spiegelung von Entgelt und Entgeltbestandteilen angekündigt.

Das folgende Rundschreiben wurde um diesen Teil ergänzt. Zudem wurden redaktionelle Änderungen vorgenommen. Das Rundschreiben ersetzt das im Bezug genannte Rundschreiben vom 30. Juni 2010; die Anlagen 1 bis 3 bleiben unverändert. In den Anlagen zum folgenden Rundschreiben finden Sie Austauschseiten zur Spiegelung (Ziffer 6.3) und eine Zusammenstellung der redaktionellen Änderungen.



SEITE 2 VON 42 **Inhaltsverzeichnis**

A	Allgemeines	3
1.	Geltungsbereich, § 1	4
2.	Anwendung des Altersteilzeitgesetzes, § 2	4
B	Regelungen zur Altersteilzeit	5
1.	Allgemeines	5
2.	Anspruch auf Altersteilzeit im Rahmen der Quote, § 4	5
2.1	Anzahl der Beschäftigten	5
2.2	Anzahl der Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, Protokollerklärung zu § 4	6
2.3	Stichtag für die Ermittlung der Quote, § 4 Abs. 2 und Protokollerklärung Nr. 2 zu § 4	6
2.4	Ermittlung der Quote, Protokollerklärung Nr. 1 zu § 4	7
2.5	Reihenfolge der Berücksichtigung der Anträge	8
2.6	Ablehnungsgründe, § 4 Abs. 3	8
3.	Altersteilzeit in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen, § 3	9
3.1	Restrukturierungs- und Stellenabbaubereiche, § 3 Abs. 1	9
3.2	Dienstlicher Bedarf als Grundvoraussetzung, § 3 Abs. 2	9
4.	Voraussetzungen der Altersteilzeit, § 5	9
4.1	Persönliche Voraussetzungen, § 5 Abs. 1	9
4.2.	Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses, § 5 Abs. 2, § 6 Abs. 1	10
4.3	Frist und Formerfordernisse, § 5 Abs. 3	11
5.	Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses, § 6	11
5.1	Umgang mit Anträgen, die ab dem 1. Januar 2010 gestellt wurden	11
5.2	Einholen von Auskünften vor Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses	11
5.3	Inhalt des Antrags auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses	12
5.4	Umfang und Berechnung der Arbeitszeit, § 6 Abs. 2	12
5.5	Wahl des Modells, § 6 Abs. 3 und 4	13
5.6	Änderungsvertrag	13
6.	Leistungen des Arbeitgebers, § 7	13
6.1	Berechnung des anteiligen Tabellenentgelts und der Entgeltbestandteile, § 7 Abs. 1	13
6.2	Entgeltaufstockung, § 7 Abs. 2	15
6.3	Besonderheiten der Entgeltzahlung im Blockmodell (Spiegelbildprinzip)	16
6.4	Rentenversicherung	28
6.5	Zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge, § 7 Abs. 3	28
6.6	Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt, Niederschriftserklärung zu § 7	29
6.7	Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Aufstockungsleistungen des Arbeitgebers	29
7.	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, § 7 Abs. 4	30
7.1	Entgeltaufstockung bei Krankheit	30
7.2	Nacharbeit nach Arbeitsunfähigkeit, § 7 Abs. 5	31
8.	Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses, § 8	31
8.1	Beendigungstatbestände, § 8 Abs. 1 und 2	31



SEITE 3 VON 42	8.2	Nachzahlung bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Altersteilzeitarbeit im Blockmodell, § 8 Abs. 3	32
	9.	Nebentätigkeiten, § 9	32
	10.	Urlaub, § 10	33
	11.	Sozialrechtliche Fragen	33
	C	Regelungen zum FALTER-Arbeitszeitmodell	34
	1.	Beschreibung des Arbeitszeitmodells, § 11	34
	2.	Vereinbarung des Arbeitszeitmodells	35
	2.1	Voraussetzungen, § 12	35
	2.2	Vereinbarung und Dauer des Arbeitszeitmodells, §§ 13, 14 Abs. 1	39
	2.3	Vorzeitiges Ende des Arbeitszeitmodells, § 14 Abs. 2	41
	3.	Nebentätigkeiten, Urlaub	41
	D.	Qualifizierungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte, § 16	41
	1.	Hintergrund und Ziele	41
	2.	Maßnahmen	41
	E.	Sonstige Regelungen	42
		Mitteilungspflichten, § 15	42

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 auszuschneiden, 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 fortgilt.

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.

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

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.



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.

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.



SEITE 6 VON 42 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.

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 zum Stichtag (s. u. Ziffer 2.3) verbindlich vereinbarte, aber noch nicht begonnene sowie bereits beendete Altersteilzeitarbeitsverhältnisse ein.

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.



SEITE 7 VON 42 Sobald der jeweiligen obersten Bundesbehörde die aktuellen Zahlen des Statistischen Bundesamtes für das Vorjahr vorliegen, gilt diese Quote für das gesamte Kalenderjahr. Die rückwirkende 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 2010 übermittelt. Danach waren zum Stichtag 523 Tarifbeschäftigte und 33 Altersteilzeitarbeitsverhältnisse für die Quote zu berücksichtigten. 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.

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 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.

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.

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 haushaltmäßige 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.



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 jedoch 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

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.

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.

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).

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 Mindestdauer 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. Eine 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 Rentenabschlüsse in Kauf zu nehmen.

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).

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 -).

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 hervorgeht, 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 (Rentenversicherungsträger, 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.

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:

- 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.

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.



SEITE 13 VON 42 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 –).

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).

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 beigelegt.

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)

§ 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).

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 Zahlbetrag mehr übrig.

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 innerhalb 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.

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.

6.2 Entgeltaufstockung, § 7 Abs. 2

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.

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.

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).

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.

6.3 Besonderheiten der Entgeltzahlung im Blockmodell (Spiegelbildprinzip)

6.3.1 Grundsatz der Spiegelung

Im Blockmodell nach § 6 Abs. 3 Buchst. a treten Altersteilzeitbeschäftigte während der Arbeitsphase mit ihrer vollen Arbeitsleistung im Hinblick auf die sich anschließende Freistel-



lungsphase in Vorleistung. 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).

In das Wertguthaben fließen alle Entgeltbestandteile, die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nach dem Halbierungsgrundsatz (s. o. Ziffer 6.1.1) lediglich zeitanteilig nach § 24 Abs. 2 TVöD entsprechend der verringerten Arbeitszeit nach § 6 Abs. 2 gezahlt werden. Neben laufenden Zahlungen (Tabellenentgelt und sonstige in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile) sind beim Wertguthaben somit auch zeitanteilig verminderte Einmalzahlungen zu berücksichtigen.

Keinen Eingang in das Wertguthaben finden Entgeltbestandteile, die bereits in der Arbeitsphase in der vollen, erarbeiteten Höhe ausgezahlt wurden (s. o. Ziffer 6.1.2). Sie können in der Freistellungsphase nicht nochmals zur Auszahlung kommen, weil insoweit kein Wertguthaben angespart wurde.

Das Wertguthaben betrifft also grundsätzlich nur die zeitanteilig gezahlten (Altersteilzeit-) Entgelte nach § 7 Abs. 1 Satz 1 erste Alternative. Auf die Entgeltaufstockung nach § 7 Abs. 2 wirkt sich die Spiegelung hingegen nur mittelbar aus, weil insoweit als Bemessungsgrundlage für die Aufstockung um 20 v. H. auf die (Altersteilzeit-) Entgelte nach § 7 Abs. 1 zurückgegriffen wird.

6.3.2 Führung und Verwaltung der Wertguthaben

Hinweis:

Die nachstehenden Ausführungen beschränken sich auf das arbeitsrechtliche Wertguthaben (Arbeitsentgelte als Entgeltguthaben). Das Wertguthaben im Sinne des Sozialversicherungsrechts zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen (Summenfelder-Modell) ist nicht Gegenstand dieses Rundschreibens; insoweit wird auf die Gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung in der jeweils geltenden Fassung verwiesen (aktuell vom 31. März 2009 sowie speziell für die Altersteilzeit vom 9. März 2004).

Ob für die Führung und Verwaltung der Wertguthaben besondere Aufzeichnungen erforderlich sind (Darstellung von Zu- und Abgängen in den Entgeltunterlagen), hängt davon ab, welche Verfahrensweise bei der Auszahlung der Wertguthaben in der Freistellungsphase zum Tragen kommt:

- Soweit wie möglich, werden die Entgelte in der Freistellungsphase mit den für den jeweiligen Zahlungsmonat aktuellen Beträgen weitergezahlt (Regelfall). Dies erfolgt programmgestützt auf Basis der in den Bezügezahlungsverfahren vorhandenen Daten, so dass keine besonderen Aufzeichnungen erforderlich sind.



- Nur sofern eine Weiterzahlung des Entgelts anhand der zum Zeitpunkt des Übergangs in der Freistellungsphase vorhandenen Daten zu sachwidrigen Ergebnissen führen würde, sind die Wertguthaben mittels besonderer Aufzeichnungen zu führen (Ausnahmefall). Die Auszahlung der Wertguthaben in der Freistellungsphase erfolgt dann ratierlich im Wege einer Durchschnittsberechnung auf der Grundlage dieser besonderen Aufzeichnungen. Dadurch soll der erhebliche Verwaltungsaufwand, der mit einer monatsgenauen Spiegelung verbunden wäre, vermieden werden. Zu den Einzelheiten der Durchschnittsberechnung s. u. Ziffer 6.3.2.3.

Im Folgenden wird erläutert, welche der beiden vorgenannten Verfahrensweisen für die Führung der jeweiligen Wertguthaben maßgebend ist.

6.3.2.1 Laufende Entgelte

a) Tabellenentgelt

Für die Umsetzung der Spiegelung sind hier grundsätzlich keine besonderen Aufzeichnungen erforderlich. Beschäftigte erhalten ab Beginn der Freistellungsphase das Tabellenentgelt nach der Entgeltgruppe, in die sie eingruppiert sind, und nach der für sie geltenden Stufe.

Eine besondere Aufzeichnung ist erforderlich, wenn nach einer Herabgruppierung keine oder eine abbaubare Ausgleichs-/Besitzstandszulage gezahlt wird (z. B. nach einer tarifwidrigen Eingruppierung), da eine Weiterzahlung des Entgelts anhand der zum Zeitpunkt des Übergangs in die Freistellungsphase maßgebenden niedrigeren Entgeltgruppe ggf. zuzüglich einer teilweise bereits abgebauten Ausgleichs-/Besitzstandszulage zu sachwidrigen Ergebnissen führen würde.

- Wird nach einer Herabgruppierung **keine** Ausgleichs-/Besitzstandszulage gezahlt, fließt die hälftige Differenz zwischen dem Entgelt in der neuen Entgeltgruppe und dem Entgelt der höheren Entgeltgruppe für die Monate der Arbeitsphase, in denen die höhere Entgeltgruppe galt, in das dynamische Wertguthaben (s. u. Ziffer 6.3.2.3).
- Wird nach einer Herabgruppierung eine **abbaubare** Ausgleichs-/Besitzstandszulage gezahlt, fließt die hälftige Differenz der um den abgebauten Betrag reduzierten Ausgleichs-/Besitzstandszulage und der davor gültigen Ausgleichs-/Besitzstandszulage für die Monate der Arbeitsphase, in denen noch die jeweils höhere Ausgleichs-/Besitzstandszulage galt, in das statische Wertguthaben (s. u. Ziffer 6.3.2.3).

b) Sonstige Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind

Auch hier sind für die Umsetzung der Spiegelung grundsätzlich keine besonderen Aufzeichnungen erforderlich. In der Regel können sonstige Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, während der Freistellungsphase weitergezahlt werden. Dies gilt beispielsweise für Garantiebeträge (§ 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD), vermögenswirksame Leistungen (§ 23 Abs. 1 TVöD), Vergütungsgruppenzulagen (§ 9 TVÜ-Bund), Funktionszulagen (§ 17 Abs. 1 TVÜ-Bund) oder persönliche Besitzstandszulagen anstelle der Techniker-, Meister- und Programmiererzulage (PE zu § 5 Abs. 2 Satz 3 und § 17 Abs. 6 TVÜ-Bund).



Nur in Ausnahmefällen sind hier für die Umsetzung der Spiegelung besondere Aufzeichnungen erforderlich. Hat in der Arbeitsphase der Anspruch auf sonstige Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, lediglich zeitlich begrenzt bestanden, führte es nämlich zu sachwidrigen Ergebnissen, wenn das Entgelt in der Freistellungsphase nur anhand der zum Zeitpunkt des Übergangs in die Freistellungsphase vorhandenen Daten einfach weitergezahlt würde. Beispiele für monatliche Zulagen, die zeitlich befristet sind, sind u. a. persönliche Zulagen bei vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach § 14 TVöD, Besitzstandszulagen für Kinder nach § 11 TVÜ-Bund oder Strukturausgleiche nach § 12 TVÜ-Bund). Entsprechendes gilt, wenn eine Zulagenberechtigung nicht durchgehend besteht, etwa weil sie von der Einteilung in einem Schichtplan (z. B. Zulagen für ständige Wechselschichtarbeit nach § 8 Abs. 5 Satz 1 TVöD bzw. ständige Schichtarbeit nach § 8 Abs. 6 Satz 1 TVöD) oder von einer sonstigen Organisationsentscheidung des Arbeitgebers (z. B. Vorhandwerkerzulage nach § 17 Abs. 9 TVÜ-Bund) abhängt.

Die Auszahlung des Wertguthabens in der Freistellungsphase erfolgt dann im Wege einer Durchschnittsberechnung auf der Grundlage dieser besonderen Aufzeichnungen.

6.3.2.2 Einmalzahlungen

Auch Einmalzahlungen gehen nur dann in das Wertguthaben ein, sofern sie in der Arbeitsphase trotz Vollarbeit lediglich zeitanteilig gezahlt werden.

a) Wiederkehrende Einmalzahlungen

Bei Einmalzahlungen, die jährlich wiederkehren, sind für die Umsetzung der Spiegelung grundsätzlich keine besonderen Aufzeichnungen erforderlich, da diese auch in der Freistellungsphase gemäß den tariflichen Vorschriften weitergezahlt werden (z. B. Jahressonderzahlung nach § 20 TVöD).

Eine Ausnahme gilt lediglich für den Fall, dass der Übergang von der Arbeitsphase in die Freistellungsphase so vereinbart wird, dass eine wiederkehrende Einmalzahlung in der Arbeitsphase einmal mehr gezahlt wird als in der Freistellungsphase. Dann ist durch gesonderte Aufzeichnung festzuhalten, dass dieser „überzählige“ Anspruch in das dynamische Wertguthaben eingeht (s. u. Ziffer 6.3.2.3). Die Auszahlung des Wertguthabens für die wiederkehrenden Einmalzahlungen erfolgt nur insoweit im Wege einer Durchschnittsberechnung, als das Wertguthaben auf dem „überzähligen“ Anspruch beruht.

b) Nicht wiederkehrende Einmalzahlungen

Bei nicht wiederkehrenden Einmalzahlungen (z. B. einmalige Sonderzahlung nach TV Sonderzahlung 2011) ist für die Umsetzung der Spiegelung durch besondere Aufzeichnungen festzuhalten, dass die „zweite Hälfte“ in das statische Wertguthaben einfließt (s. u. Ziffer 6.3.2.3). Die Auszahlung des entsprechenden Wertguthabens in der Freistellungsphase erfolgt



SEITE 20 VON 42 dann im Wege einer Durchschnittsberechnung auf der Grundlage dieser besonderen Aufzeichnungen.

Siehe dazu auch unten die Beispiele 1 und 2.

6.3.2.3 Durchschnittsberechnung

Soweit die Auszahlung der Wertguthaben in der Freistellungsphase im Wege einer Durchschnittsberechnung erfolgt (s. o. Ziffer 6.3.2.1 und 6.3.2.2), sind die Wertguthaben einschließlich deren Änderungen durch Zu- und Abgänge in den Entgeltunterlagen darzustellen. Dabei sind der Abrechnungsmonat, in dem die erste Gutschrift erfolgt sowie alle weiteren Abrechnungsmonate, in denen Änderungen der Wertguthaben erfolgen, anzugeben. Maßgebend sind insoweit die Daten der jeweiligen Lohnkonten. Sofern die Entgeltzahlung durch das BADV erfolgt, kann für diese Zwecke die Liste 2300 (Lohnkonto Vorjahr) verwendet werden, die jährlich im Monat März erstellt wird. Es bestehen keine Bedenken, wenn die für die Durchschnittsberechnung erforderlichen besonderen Aufzeichnungen erst zum Ende der Arbeitsphase anlassbezogen auf der Grundlage der vorgenannten Hilfsmittel gefertigt werden.

Es sind zwei Wertguthaben getrennt zu führen und zu verwalten:

- Ein statisches Wertguthaben, das aus statischen Entgeltbestandteilen erzielt wurde und
- ein dynamisches Wertguthaben, in das die dynamischen Entgeltbestandteile einfließen.

Alle Entgeltbestandteile, die in die Durchschnittsberechnung eingehen, sind in Abhängigkeit von ihrem jeweiligen Charakter einem dieser beiden getrennten Wertguthaben zuzuordnen. Zum Ende der Arbeitsphase sind dann auf dieser Grundlage ein statischer und ein dynamischer Durchschnittsbetrag zu berechnen. Dazu sind die in dem jeweiligen Wertguthaben dargestellten Zugänge aufzuaddieren. Die so ermittelte Summe ist anschließend durch die Anzahl der Monate der Freistellungsphase zu teilen (Durchschnittsberechnung). Der Rückfluss des Wertguthabens erfolgt dann in Form des statischen und des dynamischen Monatsdurchschnittsbetrages, die für jeden Abrechnungsmonat der Freistellungsphase ausgezahlt werden.

Bemessungszeitraum für die Berechnung und Auszahlung des Entgelts bleibt insoweit der Kalendermonat (§ 24 Abs. 1 Satz 1 TVöD). Daraus folgt, dass der ermittelte Monatsdurchschnitt entsprechend § 24 Abs. 3 Satz 1 TVöD in Teilmonatsbeträge umzurechnen ist, wenn die Freistellungsphase im Laufe eines Kalendermonats beginnt oder endet.

Siehe dazu auch unten Beispiel 2.

6.3.2.4 Entwicklung der Wertguthaben bei allgemeinen Entgeltanpassungen

Die Wertguthaben sind nicht zu verzinsen, darin eingeflossene dynamische Entgeltbestandteile nehmen jedoch an allgemeinen Entgeltanpassungen teil. Die Verfahrensweise bei der Auszahlung der Wertguthaben in der Freistellungsphase ist auch für die Art der Dynamisierung maßgebend.



c) Wertguthaben, das ohne gesonderte Aufzeichnung geführt wird (Regelfall)

Werden dynamische Entgelte in der Freistellungsphase **weitergezahlt** (z. B. Tabellenentgelt oder Garantiebtrag), ist durch die Berücksichtigung der für den jeweiligen Zahlungsmonat aktuellen Beträge sichergestellt, dass die Beschäftigten an allgemeinen Entgeltanpassungen teilhaben.

d) Wertguthaben, das mittels gesonderter Aufzeichnung geführt wird (Ausnahmefall)

Das mittels **besonderer Aufzeichnungen** geführte und verwaltete dynamische Wertguthaben ist hingegen manuell anzupassen. Es ist sicherzustellen, dass die Beschäftigten in der Freistellungsphase zum Zeitpunkt der rätierlichen Auszahlung an den zwischenzeitlichen allgemeinen Entgeltanpassungen teilhaben.

- Allgemeine Entgeltanpassungen während der Arbeitsphase

Die Beträge der in das dynamische Wertguthaben eingeflossenen Entgeltbestandteile sind auf die Höhe der im ersten Auszahlungsmonat der Freistellungsphase geltenden aktuellen Werte anzuheben.

- Allgemeine Entgeltanpassungen während der Freistellungsphase

Sofern allgemeine Entgeltanpassungen erst nach Ablauf der Arbeitsphase wirksam werden, ist nur noch das infolge der rätierlichen Auszahlung in der Freistellungsphase verbliebene (Rest-)Wertguthaben entsprechend zu berichtigen. Im Fall einer linearen Tarifierhöhung reicht es aus, wenn der bisherige Monatsdurchschnittsbetrag durch Multiplikation mit einem der prozentualen Entgelterhöhung entsprechenden Faktor berichtigt wird. Siehe dazu auch unten Beispiel 3.

6.3.3 Ausnahmen von der Spiegelung

Das Spiegelbildprinzip gilt nicht für Entgeltbestandteile, die bereits in der Arbeitsphase in vollem Umfang entsprechend der geleisteten Vorarbeit ausgezahlt werden. Diese können in der Freistellungsphase nicht nochmals zur Auszahlung kommen, weil insoweit kein Wertguthaben angespart wurde. K e i n e n Eingang in das Wertguthaben finden somit folgende Entgeltbestandteile:

a) Entgeltbestandteile, die n i c h t in Monatsbeträgen festgelegt sind

Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind (sog. unständige Entgeltbestandteile), sind nach § 7 Abs. 1 Satz 1 zweite Alternative vom sog. Halbierungsgrundsatz ausgenommen. Sie werden bereits in der Arbeitsphase in der vollen, erarbeiteten Höhe ausgezahlt, da sie entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit zu berücksichtigen sind (s. o. Ziffer 6.1.2). Dies betrifft insbesondere:

- Zeitzuschläge (§ 8 Abs. 1 TVöD),
- Überstundenentgelte (PE zu § 8 Abs. 1 TVöD i. V. m. § 43 TVöD BT-V),



- Entgelte nach § 8 Abs. 2 TVöD,
- Entgelte für Bereitschaftsdienst (§ 8 Abs. 3 TVöD),
- Entgelte für Rufbereitschaft (§ 8 Abs. 4 TVöD),
- Zulagen für nicht ständige Wechselschicht- und Schichtarbeit (§ 8 Abs. 5 Satz 2 und Abs. 6 Satz 2 TVöD), die jeweils pro Stunde gezahlt werden,
- Erschwerniszuschläge (§ 19 Abs. 5 Satz 2 TVöD).

Erfolgt die Zahlung in Form von Monatspauschalen, sind diese wie unständige Entgeltbestandteile zu behandeln. Dies hat zur Folge, dass solche Monatspauschalen in der Freistellungsphase des Blockmodells nicht mehr zustehen.

b) Ungeminderte Leistungen (sog. 100 v. H.-Leistungen)

Laufende Entgeltbestandteile, auf die während der gesamten Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses Anspruch in voller Höhe besteht, die beim Blockmodell also auch während der Freistellungsphase zu 100 v. H. gezahlt werden (vgl. zur Entgeltaufstockung Ziffer 6.2.3), sind vom Halbierungsgrundsatz ausgenommen. Dies ist etwa bei geldwerten Vorteilen der Fall, wenn diese während Freistellungsphase anfallen (etwa eine Dienstwohnung oder ein zinsverbilligtes Darlehen).

c) Ungeminderte Einmalzahlungen

Einmalzahlungen, die nach speziellen tarifvertraglichen Regelungen während der Altersteilzeit in vollem Umfang gezahlt werden (z. B. Jubiläumsgeld nach § 23 Abs. 2 Satz 2 TVöD oder Leistungsprämie nach § 18 [Bund] TVöD i. V. m. § 11 Abs. 6 Satz 3 LeistungstV-Bund), sind vom Halbierungsgrundsatz ausgenommen.

Beispiele zum Spiegelbildprinzip

Beispiel 1 Zu 6.3.2.2 „Einmalzahlungen“

Zu a) Wiederkehrende Einmalzahlungen

Variante 1 (gleiche Anzahl von Einmalzahlungen)

Altersteilzeit im Blockmodell über eine Gesamtdauer von 48 Monaten (Arbeitsphase vom 01.01.2011 bis 31.12.2012 und Freistellungsphase vom 01.01.2013 bis 31.12.2014). In die Arbeits- und Freistellungsphase fallen jeweils zwei Jahressonderzahlungen nach § 20 TVöD (Arbeitsphase 11/2011 und 11/2012 und Freistellungsphase 11/2013 und 11/2014). Der durch die Vorleistung in der Arbeitsphase erarbeitete Anspruch auf die „zweite Hälfte“ des Arbeitsentgelts kommt in der Freistellungsphase zur Auszahlung. Für die Umsetzung der Spiegelung sind hier keine besonderen Aufzeichnungen erforderlich. Die zeitanteilige Jahressonderzah-



SEITE 23 VON 42 lung wird in der Freistellungsphase gemäß den tariflichen Vorschriften des § 20 TVöD einfach weitergezahlt.

Variante 2 („überzählige“ Einmalzahlung in Freistellungsphase)

Altersteilzeit im Blockmodell über eine Gesamtdauer von 60 Monaten (Arbeitsphase vom 01.01.2011 bis 30.06.2013 und Freistellungsphase vom 01.07.2013 bis 31.12.2015). In die Arbeitsphase fallen nur zwei Jahressonderzahlungen nach § 20 TVöD (11/2011 und 11/2012), in die Freistellungsphase hingegen drei (11/2013, 11/2014 und 11/2015). Bei der Spiegelung geht es um den Ausgleich des Anspruchs auf die „zweite Hälfte“ des Arbeitsentgelts, das durch die Vorleistung bereits in der Arbeitsphase erarbeitet wurde. Soweit in der Freistellungsphase mindestens die gleiche Anzahl an Jahressonderzahlungen zusteht wie in der vorangegangenen Arbeitsphase, sind für die Umsetzung der Spiegelung keine besonderen Aufzeichnungen erforderlich. Auch hier kann die zeitanteilige Jahressonderzahlung in der Freistellungsphase einfach gemäß den tariflichen Vorschriften des § 20 TVöD weitergezahlt werden.

Variante 3 („überzählige“ Einmalzahlung in Arbeitsphase)

Altersteilzeit im Blockmodell über eine Gesamtdauer von 60 Monaten (Arbeitsphase 1. Juli 2011 bis 31. Dezember 2013 und Freistellungsphase vom 1. Januar 2014 bis 30. Juni 2016). In die Arbeitsphase fallen drei Jahressonderzahlungen nach § 20 TVöD (11/2011, 11/2012 und 11/2013), in die Freistellungsphase hingegen nur zwei (11/2014 und 11/2015). Für die Umsetzung der Spiegelung sind hier gesonderte Aufzeichnungen erforderlich, jedoch nur in Bezug auf die „überzählige“ dritte Jahressonderzahlung in der Arbeitsphase. Diese wurde in der Arbeitsphase trotz Vollarbeit lediglich zeitanteilig vermindert gezahlt. Die „zweite Hälfte“ der Jahressonderzahlung 11/2013 fließt daher in das dynamische Wertguthaben und somit die Durchschnittsberechnung ein (s. o. Ziffer 6.3.2.3). Die Auszahlung des Wertguthabens in der Freistellungsphase erfolgt dann rätierlich als Monatsdurchschnittsbetrag. Die ersten beiden Jahressonderzahlungen aus der Arbeitsphase hingegen sind durch die beiden regulären Jahressonderzahlungen in der Freistellungsphase abgedeckt, so dass insoweit keine besonderen Aufzeichnungen erforderlich sind.

Zu b) Nicht wiederkehrende Einmalzahlungen

Siehe Beispiel 2 zu 6.3.2.3 „Durchschnittsberechnung“.

Beispiel 2 Zu 6.3.2.3 „Durchschnittsberechnung“
--

Hinweis:

Das folgende Beispiel für die Durchschnittsberechnung berücksichtigt nur den heute bereits bekannten 3. Schritt der allgemeinen Entgeltanpassung aus der Tarifrunde 2010/2011, der 08/2011 erfolgen wird. Sofern nach dem 29.02.2012 (= Ende der Laufzeit der Tarifeinigung vom 27. Februar 2010) allgemeine



Entgeltanpassungen vereinbart werden, wäre die dynamischen Entgelte entsprechend fortzuentwickeln (zum dynamischen Wertguthaben s. o. Ziffer. 6.3.2.4).

A. Sachverhalt

Altersteilzeit im Blockmodell über eine Gesamtdauer von 60 Monaten (Arbeitsphase 01.07.2011 bis 31.12.2013 und Freistellungsphase vom 01.01.2014 bis 30.06.2016).

I. Laufende Entgelte

	ab 01.01.2011		ab 01.08.2011	
	bisher	ATZ	bisher	ATZ
Tabellenentgelt (E 10 Stufe 5)	3.701,04 €	1.850,52€	3.719,55 €	1.859,78 €
Technikerzulage	23,01 €	11,51 €	unverändert	
Vermögenswirksame Leistung	6,65 €	3,33 €	unverändert	

Für die letzten drei Kalendermonate der Arbeitsphase besteht Anspruch auf eine persönliche Zulage bei vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach § 14 TVöD. Vom 01.10.2013 bis 31.12.2013 werden daher **insgesamt 414,78 €**(= 138,28 €x 3 Monate) gezahlt.

In den ersten 24 Kalendermonaten der Arbeitsphase wird die/der Beschäftigte nach einem Schichtplan eingesetzt, der die Voraussetzungen der Schichtarbeit nach § 7 Abs. 2 TVöD erfüllt. Vom 01.07.2011 bis 30.06.2013 werden daher ständige Schichtzulagen nach § 8 Abs. 6 Satz 1 TVöD in Höhe von **insgesamt 480,00 €**(= 20 €x 24 Monate) gezahlt.

II. Einmalzahlungen

a) Jährlich wiederkehrende Einmalzahlungen

In die Arbeitsphase fallen drei Jahressonderzahlungen nach § 20 TVöD:

- 11/2011 in Höhe von 1.515,62 €
- 11/2012 in Höhe von 1.513,03 € und
- 11/2013 in Höhe von 1.497,03 €

In der Freistellungsphase fallen hingegen nur zwei Einmalzahlungen an (11/2014 und 11/2015).

Die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit verringerte Arbeitszeit nach § 6 Abs. 2 spiegelt sich unmittelbar in dem im Bemessungszeitraum für die Jahressonderzahlung nach § 20 Abs. 2 Satz 1 TVöD (jeweils Juli, August, September) durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelt wieder.



b) Nicht wiederkehrende Einmalzahlungen

01/2011 wird eine **einmalige Sonderzahlung** in Höhe von **120 €** nach dem Tarifvertrag über eine einmalige Sonderzahlung 2011 vom 27. Februar 2010 (künftig TV Sonderzahlung) gezahlt. Der vorgenannte Betrag ist gem. § 2 Abs. 2 Satz 1 TV Sonderzahlung bereits zeitanteilig vermindert.

B. Lösung

I. Weiterzahlung (s. o. Ziffer 6.3.2.1)

Folgende Entgeltbestandteile werden in der Freistellungsphase weitergezahlt, ohne dass es insoweit für die Umsetzung der Spiegelung besonderer Aufzeichnungen bedarf:

- Tabellenentgelt (§ 15 TVöD)
Weiterzahlung auf Basis der Entgeltgruppe und Stufe sowie der Tabellenwerte, die im Auszahlungsmonat maßgebend sind. Unterstellt, es würde beim dritten Schritt der zum 01.08.2011 erfolgten allgemeinen Entgeltanpassung aus der Tarifrunde 2010/2011 verbleiben, wären somit **monatlich 1.859,78 €** weiterzuzahlen.
- Technikerzulage (PE zu § 5 Abs. 2 Satz 3 und § 17 Abs. 6 TVÜ-Bund)
Da es sich um eine statische Zulage handelt, die nicht nur zeitlich begrenzt anfällt, sind anhand der zum Zeitpunkt des Übergangs in die Freistellungsphase vorhandenen Daten **monatlich 11,51 €** weiterzuzahlen.
- Vermögenswirksame Leistungen – VL (§ 23 Abs. 1 TVöD)
Da es sich um eine statische Zulage handelt, die nicht nur zeitlich begrenzt anfällt, sind anhand der zum Zeitpunkt des Übergangs in die Freistellungsphase vorhandenen Daten **monatlich 3,33 €** weiterzuzahlen.
- Jahressonderzahlung (§ 20 TVöD)
Während der Freistellungsphase wird die Jahressonderzahlung entsprechend der Tarifvorschrift des § 20 TVöD mit dem Tabellenentgelt für 11/2014 und 11/2015 ausgezahlt. Bemessungsgrundlage bilden dabei die im dreimonatigen Bemessungszeitraum (Juli, August und September) gezahlten Entgelte (§ 20 Abs. 2 Satz 1 TVöD).

II. Durchschnittsberechnung (s. o. Ziffer 6.3.2.3)

Bei folgenden Entgeltbestandteilen erfolgt die Auszahlung des Wertguthabens in der Freistellungsphase im Wege einer Durchschnittsberechnung. Je nachdem, ob es sich dynamische oder statische Entgeltbestandteile handelt, sind zwei getrennte Wertguthaben zu führen, in denen die Zu- und Abgänge dargestellt werden.



1. Ansparen der Wertguthaben

a) Dynamisches Wertguthaben:

In das dynamische Wertguthaben fließen folgende Entgeltbestandteile ein:

- Persönliche Zulage bei vorübergehender Übertragung höherwertiger Tätigkeiten (§ 14 TVöD)

Die Zulage ist dynamisch. Sie bemisst sich entweder nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem individuellen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt, das sich bei dauerhafter Übertragung ergeben hätte (Entgeltgruppen 9 bis 14) oder prozentual vom individuellen Tabellenentgelt (Entgeltgruppen 1 bis 8). Eine Weiterzahlung anhand der zum Zeitpunkt des Übergangs in die Freistellungsphase vorhandenen Daten würde zu sachwidrigen Ergebnissen führen, da insoweit während der Arbeitsphase nur ein zeitlich befristeter Anspruch bestand (hier die letzten drei Monate der Arbeitsphase von 10/2013 bis 12/2013). Die in Höhe von **414,78 € insgesamt** gezahlten Beträge fließen daher in das dynamische Wertguthaben ein.

- „Überzählige“ Jahressonderzahlung (§ 20 TVöD)

Die Jahressonderzahlung bemisst sich aus dem durchschnittlich in den Monaten Juli, August und September gezahlten monatlichen Entgelt und ist daher dynamisch. Die „überzählige“ letzte Jahressonderzahlung aus der Arbeitsphase (11/2013) fließt daher in Höhe von **1.497,03 €** ebenfalls in das dynamische Wertguthaben und die Durchschnittsberechnung ein. Dadurch wird sichergestellt, dass in der Freistellungsphase neben den beiden regulären Jahressonderzahlungen (11/2014 und 11/2015) zusätzlich die aufgrund der Vorarbeit in der Arbeitsphase erarbeitete „zweite Hälfte“ der „überzähligen“ Jahressonderzahlung zur Auszahlung kommt.

Das dynamische Wertguthaben zum Ende der Arbeitsphase beträgt somit 1.911,81 €

b) Statisches Wertguthaben

- Ständige Schichtzulage (§ 8 Abs. 6 Satz 1 TVöD)

Bei der ständigen Wechselschichtzulage handelt es sich um eine statische Zulage. Eine Weiterzahlung anhand der zum Zeitpunkt des Übergangs in die Freistellungsphase vorhandenen Daten würde zu sachwidrigen Ergebnissen führen, da insoweit während der Arbeitsphase nur ein zeitlich befristeter Anspruch bestand (hier in den ersten 24 Monaten der Arbeitsphase von 07/2011 bis 06/2013). Die in Höhe von **insgesamt 480,00 €** gezahlten Beträge fließen daher in das statische Wertguthaben ein.



- Einmalige Sonderzahlung 2011 (TV Sonderzahlung)
Bei der 01/2011 gezahlten einmaligen Sonderzahlung 2011 in Höhe von **120 €** handelt es sich um eine „nicht wiederkehrende Einmalzahlung“. Derartige einmalige Leistungen können zwangsläufig nicht dynamisch sein und fließen daher im Rahmen der Spiegelung in das statische Wertguthaben ein.

Das statische Wertguthaben zum Ende der Arbeitsphase beträgt somit 600,00 €

2. Auszahlung der beiden getrennten Wertguthaben

Die Auszahlung der getrennten dynamischen und des statischen Wertguthabens erfolgt jeweils ratierlich in Form von Monatsdurchschnittsbeträgen. Dazu ist die bis zum Ende der Arbeitsphase jeweils angesparte Summe durch die Anzahl der Monate in der Freistellungsphase zu teilen.

a) Dynamisches Wertguthaben:

Die Auszahlung des dynamischen Wertguthabens erfolgt während der Freistellungsphase ratierlich mit einem Monatsdurchschnittsbetrag in Höhe 63,73 € (1.911,81 € 30 Monate = 63,727, aufgerundet gem. § 24 Abs. 4 TVöD auf 63,73 €).

b) Statisches Wertguthaben:

Die Auszahlung des statischen Wertguthabens erfolgt während der Freistellungsphase ratierlich mit einem Monatsdurchschnittsbetrag in Höhe 20,00 € (= 600,00 € 30 Monate).

Beispiel 3
Zu 6.3.2.4 „Entwicklung der Wertguthaben bei allgemeinen Entgeltanpassungen“

Altersteilzeit im Blockmodell über 24 Monate (Arbeitsphase 01.08.2010 bis 31.07.2011; Freistellungsphase vom 01.08.2011 bis 31.07.2012). In der Arbeitsphase wurde für drei Monate (10/2010, 11/2010 und 12/2010) eine persönliche Zulage bei vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach § 14 TVöD in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen Entgeltgruppe 10 Stufe 5 und Entgeltgruppe 11 Stufe 5 gezahlt. Lineare Tariferhöhung zum 01.01.2011 um 0,6 v. H. sowie zum 01.08.2011 um weitere 0,5 v. H.

	ab 01.01.2010		ab 01.01.2011		ab 01.08.2011	
	bisher	ATZ	bisher	ATZ	bisher	ATZ
E 11 Stufe 5	3.952,49 €	1.976,25 €	3.976,20 €	1.988,10 €	3.996,08 €	1.998,04 €
E 10 Stufe 5	3.678,97 €	1.839,49 €	3.701,04 €	1.850,52 €	3.719,55 €	1.859,78 €
Differenz	273,52 €	136,76 €	275,16 €	137,58 €	276,53 €	138,26 €

In den Abrechnungsmonaten, in dem die Gutschriften zum dynamischen Wertguthaben erfolgen (10/2010, 11/2010 und 12/2010), beträgt die persönliche Zulage monatlich 136,76 € Das



SEITE 28 VON 42 dynamische Wertguthaben enthält somit insgesamt Zugänge in Höhe von 410,28 € (136,76 € x 3 Monate).

Aufgrund der während der Arbeitsphase zum 01.01.2011 wirksam werdenden linearen Tarifierhöhung in Höhe von 0,6 v. H. ist das dynamische Wertguthaben auf 412,74 € (137,58 € x 3 Monate) anzuheben. Im ersten Auszahlungsmonat der Freistellungsphase (hier 08/2011), beträgt der rätierlich auszuzahlende Monatsdurchschnittsbetrag somit 34,40 € (412,74 € / 12 Monate = 34,395; aufgerundet gem. § 24 Abs. 4 TVöD auf 34,40 €).

Infolge der während der Freistellungsphase zum 01.08.2011 wirksam werdenden weiteren linearen Tarifierhöhung in Höhe von 0,5 v. H. ist der bisherige Monatsdurchschnittsbetrag von 34,40 € mit dem Faktor 1,005 anzupassen. Der neue Monatsdurchschnittsbetrag ab 01.08.2011 beträgt für die Monate der Freistellungsphase somit 34,57 € (34,40 € x 1,005 = 34,572; abgerundet gem. § 24 Abs. 4 TVöD auf 34,57 €).

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.

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)*



	Inhalt	Berechnung
	<i>Vollzeitentgelt</i>	5.000 €
A	<i>Regelarbeitsentgelt</i>	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	<i>BBG</i>	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 Regularbeitsentgelts (i. S. von Ziffer 6.2.3), die nicht vermindert worden sind (sog. 100 v. H.-Leistungen), sind bei der Ermittlung des zusätzlichen Rentenversicherungsbeitrags zu berücksichtigen.

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

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.

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.

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

<i>arbeitsunfähig erkrankt:</i>	<i>3. Mai bis 9. Dezember</i>
<i>Entgeltfortzahlung</i>	<i>bis 13. Juni (Ablauf sechste Woche)</i>
<i>Krankengeldzuschuss</i>	<i>14. Juni bis 31. Oktober (Ablauf 26. Woche)</i>
<i>vor Beginn des Krankengeldzuschusses abgerechnete Kalendermonate:</i>	<i>Höhe der Aufstockungsleistungen:</i>
<i>März:</i>	<i>550 €</i>
<i>April:</i>	<i>560 €</i>
<i>Mai:</i>	<i>510 €</i>
<i>Summe der ab 14. Juni zustehenden Aufstockungsbeträge:</i>	<i>1.620 € : 92 Kalendertage = 17,61 €</i>
<i>Aufstockungsbeträge ab 14. Juni bis 31. Oktober:</i>	
<i>Juni</i>	<i>17 Tage x 17,61 € = 299,37 €</i>
<i>Juli</i>	<i>31 Tage x 17,61 € = 545,91 €</i>
<i>August</i>	<i>31 Tage x 17,61 € = 545,91 €</i>
<i>September</i>	<i>30 Tage x 17,61 € = 528,30 €</i>
<i>Oktober</i>	<i>31 Tage x 17,61 € = 545,91 €</i>

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

Die Regelungen des § 22 TVöD zur Zahlung des Krankengeldzuschusses bleiben unberührt.



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.

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).

8.1.2 Vorzeitige Beendigungstatbestände

Die Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ist nicht vom Fortbestand der zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses geltenden bzw. individuell maßgebenden rentenrechtlichen Voraussetzungen 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.

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 –.

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 -



SEITE 33 VON 42 220 770-1/18 – 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.

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.

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 der 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 Altersteilzeitvereinbarungen 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.

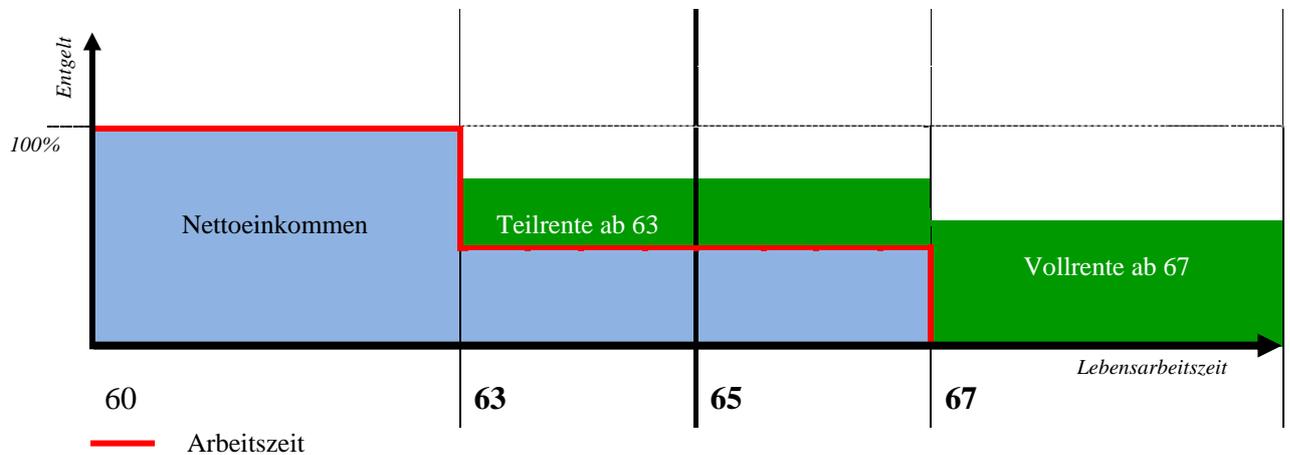


C Regelungen zum FALTER-Arbeitszeitmodell

1. Beschreibung des Arbeitszeitmodells, § 11

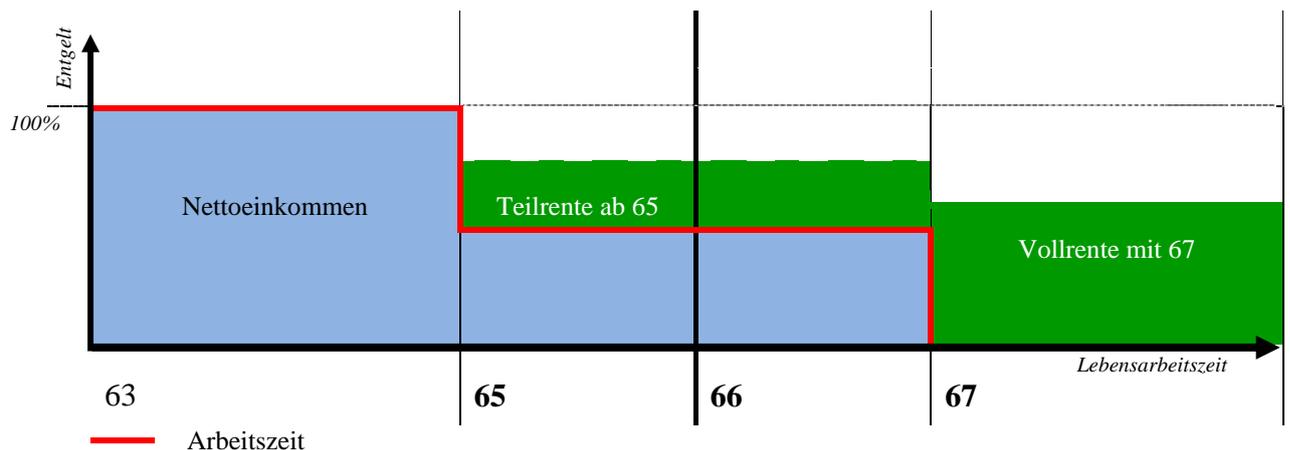
Das FALTER-Arbeitszeitmodell ermöglicht einen gleitenden Übergang in den Ruhestand. Anders als bei der Altersteilzeit wird die aktive Arbeitsphase jedoch verlängert. Mit Beginn des Modells nehmen Beschäftigte zudem bereits eine Teilrente in Anspruch. Das Modell basiert damit auf den finanziellen Säulen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

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.

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 rentenversicherungsrechtlich 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).

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.

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.

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.

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 Versicherungs-



pflicht 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).

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).

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.

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 – 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.

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).

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.



2.3 Vorzeitiges Ende des Arbeitszeitmodells, § 14 Abs. 2

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.

3. Nebentätigkeiten, Urlaub

Nebentätigkeiten und Urlaub richten sich nach den Regelungen des TVöD.

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.



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
Bürger

6.3 Besonderheiten der Entgeltzahlung im Blockmodell (Spiegelbildprinzip)

6.3.1 Grundsatz der Spiegelung

Im Blockmodell nach § 6 Abs. 3 Buchst. a treten Altersteilzeitbeschäftigte während der Arbeitsphase mit ihrer vollen Arbeitsleistung im Hinblick auf die sich anschließende Freistellungsphase in Vorleistung. 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).

In das Wertguthaben fließen alle Entgeltbestandteile, die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nach dem Halbierungsgrundsatz (s. o. Ziffer 6.1.1) lediglich zeitanteilig nach § 24 Abs. 2 TVöD entsprechend der verringerten Arbeitszeit nach § 6 Abs. 2 gezahlt werden. Neben laufenden Zahlungen (Tabellenentgelt und sonstige in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile) sind beim Wertguthaben somit auch zeitanteilig verminderte Einmalzahlungen zu berücksichtigen.

Keinen Eingang in das Wertguthaben finden Entgeltbestandteile, die bereits in der Arbeitsphase in der vollen, erarbeiteten Höhe ausgezahlt wurden (s. o. Ziffer 6.1.2). Sie können in der Freistellungsphase nicht nochmals zur Auszahlung kommen, weil insoweit kein Wertguthaben angespart wurde.

Das Wertguthaben betrifft also grundsätzlich nur die zeitanteilig gezahlten (Altersteilzeit-) Entgelte nach § 7 Abs. 1 Satz 1 erste Alternative. Auf die Entgeltaufstockung nach § 7 Abs. 2 wirkt sich die Spiegelung hingegen nur mittelbar aus, weil insoweit als Bemessungsgrundlage für die Aufstockung um 20 v. H. auf die (Altersteilzeit-) Entgelte nach § 7 Abs. 1 zurückgegriffen wird.

6.3.2 Führung und Verwaltung der Wertguthaben

Hinweis:

Die nachstehenden Ausführungen beschränken sich auf das arbeitsrechtliche Wertguthaben (Arbeitsentgelte als Entgeltguthaben). Das Wertguthaben im Sinne des Sozialversicherungsrechts zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen (Summenfelder-Modell) ist nicht Gegenstand dieses Rundschreibens; insoweit wird auf die Gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung in der jeweils geltenden Fassung verwiesen (aktuell vom 31. März 2009 sowie speziell für die Altersteilzeit vom 9. März 2004).

Ob für die Führung und Verwaltung der Wertguthaben besondere Aufzeichnungen erforderlich sind (Darstellung von Zu- und Abgängen in den Entgeltunterlagen), hängt davon ab, welche Verfahrensweise bei der Auszahlung der Wertguthaben in der Freistellungsphase zum Tragen kommt:

- Soweit wie möglich, werden die Entgelte in der Freistellungsphase mit den für den jeweiligen Zahlungsmonat aktuellen Beträgen weitergezahlt (Regelfall). Dies erfolgt pro-

grammgestützt auf Basis der in den Bezügezahlungsverfahren vorhandenen Daten, so dass keine besonderen Aufzeichnungen erforderlich sind.

- Nur sofern eine Weiterzahlung des Entgelts anhand der zum Zeitpunkt des Übergangs in der Freistellungsphase vorhandenen Daten zu sachwidrigen Ergebnissen führen würde, sind die Wertguthaben mittels besonderer Aufzeichnungen zu führen (Ausnahmefall). Die Auszahlung der Wertguthaben in der Freistellungsphase erfolgt dann ratierlich im Wege einer Durchschnittsberechnung auf der Grundlage dieser besonderen Aufzeichnungen. Dadurch soll der erhebliche Verwaltungsaufwand, der mit einer monatsgenauen Spiegelung verbunden wäre, vermieden werden. Zu den Einzelheiten der Durchschnittsberechnung s. u. Ziffer 6.3.2.3.

Im Folgenden wird erläutert, welche der beiden vorgenannten Verfahrensweisen für die Führung der jeweiligen Wertguthaben maßgebend ist.

6.3.2.1 Laufende Entgelte

a) Tabellenentgelt

Für die Umsetzung der Spiegelung sind hier grundsätzlich keine besonderen Aufzeichnungen erforderlich. Beschäftigte erhalten ab Beginn der Freistellungsphase das Tabellenentgelt nach der Entgeltgruppe, in die sie eingruppiert sind, und nach der für sie geltenden Stufe.

Eine besondere Aufzeichnung ist erforderlich, wenn nach einer Herabgruppierung keine oder eine abbaubare Ausgleichs-/Besitzstandszulage gezahlt wird (z. B. nach einer tarifwidrigen Eingruppierung), da eine Weiterzahlung des Entgelts anhand der zum Zeitpunkt des Übergangs in die Freistellungsphase maßgebenden niedrigeren Entgeltgruppe ggf. zuzüglich einer teilweise bereits abgebauten Ausgleichs-/Besitzstandszulage zu sachwidrigen Ergebnissen führen würde.

- Wird nach einer Herabgruppierung **keine** Ausgleichs-/Besitzstandszulage gezahlt, fließt die hälftige Differenz zwischen dem Entgelt in der neuen Entgeltgruppe und dem Entgelt der höheren Entgeltgruppe für die Monate der Arbeitsphase, in denen die höhere Entgeltgruppe galt, in das dynamische Wertguthaben (s. u. Ziffer 6.3.2.3).
- Wird nach einer Herabgruppierung **eine abbaubare** Ausgleichs-/Besitzstandszulage gezahlt, fließt die hälftige Differenz der um den abgebauten Betrag reduzierten Ausgleichs-/Besitzstandszulage und der davor gültigen Ausgleichs-/Besitzstandszulage für die Monate der Arbeitsphase, in denen noch die jeweils höhere Ausgleichs-/Besitzstandszulage galt, in das statische Wertguthaben (s. u. Ziffer 6.3.2.3).

b) Sonstige Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind

Auch hier sind für die Umsetzung der Spiegelung grundsätzlich keine besonderen Aufzeichnungen erforderlich. In der Regel können sonstige Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, während der Freistellungsphase weitergezahlt werden. Dies gilt beispielsweise für Garantiebeiträge (§ 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD), vermögenswirksame Leistungen (§ 23 Abs. 1 TVöD), Vergütungsgruppenzulagen (§ 9 TVÜ-Bund), Funktionszulagen (§ 17 Abs. 1 TVÜ-Bund) oder persönliche Besitzstandszulagen anstelle der Techniker-, Meister- und Programmiererzulage (PE zu § 5 Abs. 2 Satz 3 und § 17 Abs. 6 TVÜ-Bund).

Nur in Ausnahmefällen sind hier für die Umsetzung der Spiegelung besondere Aufzeichnungen erforderlich. Hat in der Arbeitsphase der Anspruch auf sonstige Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, lediglich zeitlich begrenzt bestanden, führte es nämlich zu sachwidrigen Ergebnissen, wenn das Entgelt in der Freistellungsphase nur anhand der zum Zeitpunkt des Übergangs in die Freistellungsphase vorhandenen Daten einfach weitergezahlt würde. Beispiele für monatliche Zulagen, die zeitlich befristet sind, sind u. a. persönliche Zulagen bei vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach § 14 TVöD, Besitzstandszulagen für Kinder nach § 11 TVÜ-Bund oder Strukturausgleiche nach § 12 TVÜ-Bund). Entsprechendes gilt, wenn eine Zulagenberechtigung nicht durchgehend besteht, etwa weil sie von der Einteilung in einem Schichtplan (z. B. Zulagen für ständige Wechselschichtarbeit nach § 8 Abs. 5 Satz 1 TVöD bzw. ständige Schichtarbeit nach § 8 Abs. 6 Satz 1 TVöD) oder von einer sonstigen Organisationsentscheidung des Arbeitgebers (z. B. Vorhandwerkerzulage nach § 17 Abs. 9 TVÜ-Bund) abhängt.

Die Auszahlung des Wertguthabens in der Freistellungsphase erfolgt dann im Wege einer Durchschnittsberechnung auf der Grundlage dieser besonderen Aufzeichnungen.

6.3.2.2 Einmalzahlungen

Auch Einmalzahlungen gehen nur dann in das Wertguthaben ein, sofern sie in der Arbeitsphase trotz Vollarbeit lediglich zeitanteilig gezahlt werden.

a) Wiederkehrende Einmalzahlungen

Bei Einmalzahlungen, die jährlich wiederkehren, sind für die Umsetzung der Spiegelung grundsätzlich keine besonderen Aufzeichnungen erforderlich, da diese auch in der Freistellungsphase gemäß den tariflichen Vorschriften weitergezahlt werden (z. B. Jahressonderzahlung nach § 20 TVöD).

Eine Ausnahme gilt lediglich für den Fall, dass der Übergang von der Arbeitsphase in die Freistellungsphase so vereinbart wird, dass eine wiederkehrende Einmalzahlung in der Arbeitsphase einmal mehr gezahlt wird als in der Freistellungsphase. Dann ist durch gesonderte Aufzeichnung festzuhalten, dass dieser „überzählige“ Anspruch in das dynamische Wertguthaben eingeht (s. u. Ziffer 6.3.2.3). Die Auszahlung des Wertguthabens für die wiederkehrenden Einmalzahlungen erfolgt nur insoweit im Wege einer Durchschnittsberechnung, als das Wertguthaben auf dem „überzähligen“ Anspruch beruht.

b) Nicht wiederkehrende Einmalzahlungen

Bei nicht wiederkehrenden Einmalzahlungen (z. B. einmalige Sonderzahlung nach TV Sonderzahlung 2011) ist für die Umsetzung der Spiegelung durch besondere Aufzeichnungen festzuhalten, dass die „zweite Hälfte“ in das statische Wertguthaben einfließt (s. u. Ziffer 6.3.2.3). Die Auszahlung des entsprechenden Wertguthabens in der Freistellungsphase erfolgt dann im Wege einer Durchschnittsberechnung auf der Grundlage dieser besonderen Aufzeichnungen.

Siehe dazu auch unten die Beispiele 1 und 2.

6.3.2.3 Durchschnittsberechnung

Soweit die Auszahlung der Wertguthaben in der Freistellungsphase im Wege einer Durchschnittsberechnung erfolgt (s. o. Ziffer 6.3.2.1 und 6.3.2.2), sind die Wertguthaben einschließlich deren Änderungen durch Zu- und Abgänge in den Entgeltunterlagen darzustellen. Dabei sind der Abrechnungsmonat, in dem die erste Gutschrift erfolgt sowie alle weiteren Abrechnungsmonate, in denen Änderungen der Wertguthaben erfolgen, anzugeben. Maßgebend sind insoweit die Daten der jeweiligen Lohnkonten. Sofern die Entgeltzahlung durch das BADV erfolgt, kann für diese Zwecke die Liste 2300 (Lohnkonto Vorjahr) verwendet werden, die jährlich im Monat März erstellt wird. Es bestehen keine Bedenken, wenn die für die Durchschnittsberechnung erforderlichen besonderen Aufzeichnungen erst zum Ende der Arbeitsphase anlassbezogen auf der Grundlage der vorgenannten Hilfsmittel gefertigt werden.

Es sind zwei Wertguthaben getrennt zu führen und zu verwalten:

- Ein statisches Wertguthaben, das aus statischen Entgeltbestandteilen erzielt wurde und
- ein dynamisches Wertguthaben, in das die dynamischen Entgeltbestandteile einfließen.

Alle Entgeltbestandteile, die in die Durchschnittsberechnung eingehen, sind in Abhängigkeit von ihrem jeweiligen Charakter einem dieser beiden getrennten Wertguthaben zuzuordnen. Zum Ende der Arbeitsphase sind dann auf dieser Grundlage ein statischer und ein dynamischer Durchschnittsbetrag zu berechnen. Dazu sind die in dem jeweiligen Wertguthaben dargestellten Zugänge aufzuaddieren. Die so ermittelte Summe ist anschließend durch die Anzahl der Monate der Freistellungsphase zu teilen (Durchschnittsberechnung). Der Rückfluss des Wertguthabens erfolgt dann in Form des statischen und des dynamischen Monatsdurchschnittsbetrages, die für jeden Abrechnungsmonat der Freistellungsphase ausgezahlt werden.

Bemessungszeitraum für die Berechnung und Auszahlung des Entgelts bleibt insoweit der Kalendermonat (§ 24 Abs. 1 Satz 1 TVöD). Daraus folgt, dass der ermittelte Monatsdurchschnitt entsprechend § 24 Abs. 3 Satz 1 TVöD in Teilmonatsbeträge umzurechnen ist, wenn die Freistellungsphase im Laufe eines Kalendermonats beginnt oder endet.

Siehe dazu auch unten Beispiel 2.

6.3.2.4 Entwicklung der Wertguthaben bei allgemeinen Entgeltanpassungen

Die Wertguthaben sind nicht zu verzinsen, darin eingeflossene dynamische Entgeltbestandteile nehmen jedoch an allgemeinen Entgeltanpassungen teil. Die Verfahrensweise bei der Auszahlung der Wertguthaben in der Freistellungsphase ist auch für die Art der Dynamisierung maßgebend.

c) Wertguthaben, das ohne gesonderte Aufzeichnung geführt wird (Regelfall)

Werden dynamische Entgelte in der Freistellungsphase **weitergezahlt** (z. B. Tabellenentgelt oder Garantiebtrag), ist durch die Berücksichtigung der für den jeweiligen Zahlungsmonat aktuellen Beträge sichergestellt, dass die Beschäftigten an allgemeinen Entgeltanpassungen teilhaben.

d) Wertguthaben, das mittels gesonderter Aufzeichnung geführt wird (Ausnahmefall)

Das mittels **besonderer Aufzeichnungen** geführte und verwaltete dynamische Wertguthaben ist hingegen manuell anzupassen. Es ist sicherzustellen, dass die Beschäftigten in der Freistellungsphase zum Zeitpunkt der rätierlichen Auszahlung an den zwischenzeitlichen allgemeinen Entgeltanpassungen teilhaben.

- Allgemeine Entgeltanpassungen während der Arbeitsphase
Die Beträge der in das dynamische Wertguthaben eingeflossenen Entgeltbestandteile sind auf die Höhe der im ersten Auszahlungsmonat der Freistellungsphase geltenden aktuellen Werte anzuheben.
- Allgemeine Entgeltanpassungen während der Freistellungsphase
Sofern allgemeine Entgeltanpassungen erst nach Ablauf der Arbeitsphase wirksam werden, ist nur noch das infolge der rätierlichen Auszahlung in der Freistellungsphase verbliebene (Rest-)Wertguthaben entsprechend zu berichtigen. Im Fall einer linearen Tarifierhöhung reicht es aus, wenn der bisherige Monatsdurchschnittsbetrag durch Multiplikation mit einem der prozentualen Entgelterhöhung entsprechenden Faktor berichtigt wird. Siehe dazu auch unten Beispiel 3.

6.3.3 Ausnahmen von der Spiegelung

Das Spiegelbildprinzip gilt nicht für Entgeltbestandteile, die bereits in der Arbeitsphase in vollem Umfang entsprechend der geleisteten Vorarbeit ausgezahlt werden. Diese können in der Freistellungsphase nicht nochmals zur Auszahlung kommen, weil insoweit kein Wertguthaben angespart wurde. K e i n e n Eingang in das Wertguthaben finden somit folgende Entgeltbestandteile:

a) Entgeltbestandteile, die n i c h t in Monatsbeträgen festgelegt sind

Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind (sog. unständige Entgeltbestandteile), sind nach § 7 Abs. 1 Satz 1 zweite Alternative vom sog. Halbierungsgrundsatz ausgenommen. Sie werden bereits in der Arbeitsphase in der vollen, erarbeiteten Höhe ausgezahlt, da sie entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit zu berücksichtigen sind (s. o. Ziffer 6.1.2). Dies betrifft insbesondere:

- Zeitzuschläge (§ 8 Abs. 1 TVöD),
- Überstundenentgelte (PE zu § 8 Abs. 1 TVöD i. V. m. § 43 TVöD BT-V),
- Entgelte nach § 8 Abs. 2 TVöD,
- Entgelte für Bereitschaftsdienst (§ 8 Abs. 3 TVöD),
- Entgelte für Rufbereitschaft (§ 8 Abs. 4 TVöD),
- Zulagen für nicht ständige Wechselschicht- und Schichtarbeit (§ 8 Abs. 5 Satz 2 und Abs. 6 Satz 2 TVöD), die jeweils pro Stunde gezahlt werden,
- Erschwerniszuschläge (§ 19 Abs. 5 Satz 2 TVöD).

Erfolgt die Zahlung in Form von Monatspauschalen, sind diese wie unständige Entgeltbestandteile zu behandeln. Dies hat zur Folge, dass solche Monatspauschalen in der Freistellungsphase des Blockmodells nicht mehr zustehen.

b) Ungeminderte Leistungen (sog. 100 v. H.-Leistungen)

Laufende Entgeltbestandteile, auf die während der gesamten Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses Anspruch in voller Höhe besteht, die beim Blockmodell also auch während der Freistellungsphase zu 100 v. H. gezahlt werden (vgl. zur Entgeltaufstockung Ziffer 6.2.3), sind vom Halbierungsgrundsatz ausgenommen. Dies ist etwa bei geldwerten Vorteilen der Fall, wenn diese während Freistellungsphase anfallen (etwa eine Dienstwohnung oder ein zinsverbilligtes Darlehen).

c) Ungeminderte Einmalzahlungen

Einmalzahlungen, die nach speziellen tarifvertraglichen Regelungen während der Altersteilzeit in vollem Umfang gezahlt werden (z. B. Jubiläumsgeld nach § 23 Abs. 2 Satz 2 TVöD oder Leistungsprämie nach § 18 [Bund] TVöD i. V. m. § 11 Abs. 6 Satz 3 LeistungsTV-Bund), sind vom Halbierungsgrundsatz ausgenommen.

Beispiele zum Spiegelbildprinzip

Beispiel 1 Zu 6.3.2.2 „Einmalzahlungen“
--

Zu a) Wiederkehrende Einmalzahlungen

Variante 1 (gleiche Anzahl von Einmalzahlungen)

Altersteilzeit im Blockmodell über eine Gesamtdauer von 48 Monaten (Arbeitsphase vom 01.01.2011 bis 31.12.2012 und Freistellungsphase vom 01.01.2013 bis 31.12.2014). In die Arbeits- und Freistellungsphase fallen jeweils zwei Jahressonderzahlungen nach § 20 TVöD (Arbeitsphase 11/2011 und 11/2012 und Freistellungsphase 11/2013 und 11/2014). Der durch die Vorleistung in der Arbeitsphase erarbeitete Anspruch auf die „zweite Hälfte“ des Arbeitsentgelts kommt in der Freistellungsphase zur Auszahlung. Für die Umsetzung der Spiegelung sind hier keine besonderen Aufzeichnungen erforderlich. Die zeitanteilige Jahressonderzahlung wird in der Freistellungsphase gemäß den tariflichen Vorschriften des § 20 TVöD einfach weitergezahlt.

Variante 2 („überzählige“ Einmalzahlung in Freistellungsphase)

Altersteilzeit im Blockmodell über eine Gesamtdauer von 60 Monaten (Arbeitsphase vom 01.01.2011 bis 30.06.2013 und Freistellungsphase vom 01.07.2013 bis 31.12.2015). In die Arbeitsphase fallen nur zwei Jahressonderzahlungen nach § 20 TVöD (11/2011 und 11/2012), in die Freistellungsphase hingegen drei (11/2013, 11/2014 und 11/2015). Bei der Spiegelung geht es um den Ausgleich des Anspruchs auf die „zweite Hälfte“ des Arbeitsentgelts, das durch die Vorleistung bereits in der Arbeitsphase erarbeitet wurde. Soweit in der Freistellungsphase mindestens die gleiche Anzahl an Jahressonderzahlungen zusteht wie in der vo-

rangegangenen Arbeitsphase, sind für die Umsetzung der Spiegelung keine besonderen Aufzeichnungen erforderlich. Auch hier kann die zeitanteilige Jahressonderzahlung in der Freistellungsphase einfach gemäß den tariflichen Vorschriften des § 20 TVöD weitergezahlt werden.

Variante 3 („überzählige“ Einmalzahlung in Arbeitsphase)

Altersteilzeit im Blockmodell über eine Gesamtdauer von 60 Monaten (Arbeitsphase 1. Juli 2011 bis 31. Dezember 2013 und Freistellungsphase vom 1. Januar 2014 bis 30. Juni 2016). In die Arbeitsphase fallen drei Jahressonderzahlungen nach § 20 TVöD (11/2011, 11/2012 und 11/2013), in die Freistellungsphase hingegen nur zwei (11/2014 und 11/2015). Für die Umsetzung der Spiegelung sind hier gesonderte Aufzeichnungen erforderlich, jedoch nur in Bezug auf die „überzählige“ dritte Jahressonderzahlung in der Arbeitsphase. Diese wurde in der Arbeitsphase trotz Vollarbeit lediglich zeitanteilig vermindert gezahlt. Die „zweite Hälfte“ der Jahressonderzahlung 11/2013 fließt daher in das dynamische Wertguthaben und somit die Durchschnittsberechnung ein (s. o. Ziffer 6.3.2.3). Die Auszahlung des Wertguthabens in der Freistellungsphase erfolgt dann ratierlich als Monatsdurchschnittsbetrag. Die ersten beiden Jahressonderzahlungen aus der Arbeitsphase hingegen sind durch die beiden regulären Jahressonderzahlungen in der Freistellungsphase abgedeckt, so dass insoweit keine besonderen Aufzeichnungen erforderlich sind.

Zu b) Nicht wiederkehrende Einmalzahlungen

Siehe Beispiel 2 zu 6.3.2.3 „Durchschnittsberechnung“.

Beispiel 2 Zu 6.3.2.3 „Durchschnittsberechnung“
--

Hinweis:

Das folgende Beispiel für die Durchschnittsberechnung berücksichtigt nur den heute bereits bekannten 3. Schritt der allgemeinen Entgeltanpassung aus der Tarifrunde 2010/2011, der 08/2011 erfolgen wird. Sofern nach dem 29.02.2012 (= Ende der Laufzeit der Tarifeinigung vom 27. Februar 2010) allgemeine Entgeltanpassungen vereinbart werden, wäre die dynamischen Entgelte entsprechend fortzuentwickeln (zum dynamischen Wertguthaben s. o. Ziffer. 6.3.2.4).

A. Sachverhalt

Altersteilzeit im Blockmodell über eine Gesamtdauer von 60 Monaten (Arbeitsphase 01.07.2011 bis 31.12.2013 und Freistellungsphase vom 01.01.2014 bis 30.06.2016).

I. Laufende Entgelte

	ab 01.01.2011		ab 01.08.2011	
	bisher	ATZ	bisher	ATZ
Tabellenentgelt (E 10 Stufe 5)	3.701,04 €	1.850,52€	3.719,55 €	1.859,78 €
Technikerzulage	23,01 €	11,51 €	unverändert	
Vermögenswirksame Leistung	6,65 €	3,33 €	unverändert	

Für die letzten drei Kalendermonate der Arbeitsphase besteht Anspruch auf eine persönliche Zulage bei vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach § 14 TVöD. Vom 01.10.2013 bis 31.12.2013 werden daher **insgesamt 414,78 €**(= 138,28 €x 3 Monate) gezahlt.

In den ersten 24 Kalendermonaten der Arbeitsphase wird die/der Beschäftigte nach einem Schichtplan eingesetzt, der die Voraussetzungen der Schichtarbeit nach § 7 Abs. 2 TVöD erfüllt. Vom 01.07.2011 bis 30.06.2013 werden daher ständige Schichtzulagen nach § 8 Abs. 6 Satz 1 TVöD in Höhe von **insgesamt 480,00 €**(= 20 €x 24 Monate) gezahlt.

II. Einmalzahlungen

a) Jährlich wiederkehrende Einmalzahlungen

In die Arbeitsphase fallen drei Jahressonderzahlungen nach § 20 TVöD:

- 11/2011 in Höhe von 1.515,62 €
- 11/2012 in Höhe von 1.513,03 € und
- 11/2013 in Höhe von 1.497,03 €

In der Freistellungsphase fallen hingegen nur zwei Einmalzahlungen an (11/2014 und 11/2015).

Die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit verringerte Arbeitszeit nach § 6 Abs. 2 spiegelt sich unmittelbar in dem im Bemessungszeitraum für die Jahressonderzahlung nach § 20 Abs. 2 Satz 1 TVöD (jeweils Juli, August, September) durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelt wieder.

b) Nicht wiederkehrende Einmalzahlungen

01/2011 wird eine **einmalige Sonderzahlung** in Höhe von **120 €** nach dem Tarifvertrag über eine einmalige Sonderzahlung 2011 vom 27. Februar 2010 (künftig TV Sonderzahlung) gezahlt. Der vorgenannte Betrag ist gem. § 2 Abs. 2 Satz 1 TV Sonderzahlung bereits zeitanteilig vermindert.

B. Lösung

I. Weiterzahlung (s. o. Ziffer 6.3.2.1)

Folgende Entgeltbestandteile werden in der Freistellungsphase weitergezahlt, ohne dass es insoweit für die Umsetzung der Spiegelung besonderer Aufzeichnungen bedarf:

- Tabellenentgelt (§ 15 TVöD)
Weiterzahlung auf Basis der Entgeltgruppe und Stufe sowie der Tabellenwerte, die im Auszahlungsmonat maßgebend sind. Unterstellt, es würde beim dritten Schritt der zum

01.08.2011 erfolgten allgemeinen Entgeltanpassung aus der Tarifrunde 2010/2011 verbleiben, wären somit **monatlich 1.859,78 €** weiterzuzahlen.

- Technikerzulage (PE zu § 5 Abs. 2 Satz 3 und § 17 Abs. 6 TVÜ-Bund)
Da es sich um eine statische Zulage handelt, die nicht nur zeitlich begrenzt anfällt, sind anhand der zum Zeitpunkt des Übergangs in die Freistellungsphase vorhanden Daten **monatlich 11,51 €** weiterzuzahlen.
- Vermögenswirksame Leistungen – VL (§ 23 Abs. 1 TVöD)
Da es sich um eine statische Zulage handelt, die nicht nur zeitlich begrenzt anfällt, sind anhand der zum Zeitpunkt des Übergangs in die Freistellungsphase vorhanden Daten **monatlich 3,33 €** weiterzuzahlen.
- Jahressonderzahlung (§ 20 TVöD)
Während der Freistellungsphase wird die Jahressonderzahlung entsprechend der Tarifvorschrift des § 20 TVöD mit dem Tabellenentgelt für 11/2014 und 11/2015 ausgezahlt. Bemessungsgrundlage bilden dabei die im dreimonatigen Bemessungszeitraum (Juli, August und September) gezahlten Entgelte (§ 20 Abs. 2 Satz 1 TVöD).

II. Durchschnittsberechnung (s. o. Ziffer 6.3.2.3)

Bei folgenden Entgeltbestandteilen erfolgt die Auszahlung des Wertguthabens in der Freistellungsphase im Wege einer Durchschnittsberechnung. Je nachdem, ob es sich dynamische oder statische Entgeltbestandteile handelt, sind zwei getrennte Wertguthaben zu führen, in denen die Zu- und Abgänge dargestellt werden.

1. Ansparen der Wertguthaben

a) Dynamisches Wertguthaben:

In das dynamische Wertguthaben fließen folgende Entgeltbestandteile ein:

- Persönliche Zulage bei vorübergehender Übertragung höherwertiger Tätigkeiten (§ 14 TVöD)
Die Zulage ist dynamisch. Sie bemisst sich entweder nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem individuellen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt, das sich bei dauerhafter Übertragung ergeben hätte (Entgeltgruppen 9 bis 14) oder prozentual vom individuellen Tabellenentgelt (Entgeltgruppen 1 bis 8). Eine Weiterzahlung anhand der zum Zeitpunkt des Übergangs in die Freistellungsphase vorhanden Daten würde zu sachwidrigen Ergebnissen führen, da insoweit während der Arbeitsphase nur ein zeitlich befristeter Anspruch bestand (hier die letzten drei Monate der Arbeitsphase von 10/2013 bis 12/2013). Die in Höhe von **414,78 € insgesamt** gezahlten Beträge fließen daher in das dynamische Wertguthaben ein.
- „Überzählige“ Jahressonderzahlung (§ 20 TVöD)
Die Jahressonderzahlung bemisst sich aus dem durchschnittlich in den Monaten Juli, August und September gezahlten monatlichen Entgelt und ist daher dynamisch. Die „über-

zählige“ letzte Jahressonderzahlung aus der Arbeitsphase (11/2013) fließt daher in Höhe von **1.497,03 €** ebenfalls in das dynamische Wertguthaben und die Durchschnittsberechnung ein. Dadurch wird sichergestellt, dass in der Freistellungsphase neben den beiden regulären Jahressonderzahlungen (11/2014 und 11/2015) zusätzlich die aufgrund der Vorarbeit in der Arbeitsphase erarbeitete „zweite Hälfte“ der „überzähligen“ Jahressonderzahlung zur Auszahlung kommt.

Das dynamische Wertguthaben zum Ende der Arbeitsphase beträgt somit 1.911,81 €

b) Statisches Wertguthaben

- Ständige Schichtzulage (§ 8 Abs. 6 Satz 1 TVöD)

Bei der ständigen Wechselschichtzulage handelt es sich um eine statische Zulage. Eine Weiterzahlung anhand der zum Zeitpunkt des Übergangs in die Freistellungsphase vorhanden Daten würde zu sachwidrigen Ergebnissen führen, da insoweit während der Arbeitsphase nur ein zeitlich befristeter Anspruch bestand (hier in den ersten 24 Monaten der Arbeitsphase von 07/2011 bis 06/2013). Die in Höhe von **insgesamt 480,00 €** gezahlten Beträge fließen daher in das statische Wertguthaben ein.

- Einmalige Sonderzahlung 2011 (TV Sonderzahlung)

Bei der 01/2011 gezahlten einmaligen Sonderzahlung 2011 in Höhe von **120 €** handelt es sich um eine „nicht wiederkehrende Einmalzahlung“. Derartige einmalige Leistungen können zwangsläufig nicht dynamisch sein und fließen daher im Rahmen der Spiegelung in das statische Wertguthaben ein.

Das statische Wertguthaben zum Ende der Arbeitsphase beträgt somit 600,00 €

2. Auszahlung der beiden getrennten Wertguthaben

Die Auszahlung der getrennten dynamischen und des statischen Wertguthabens erfolgt jeweils ratierlich in Form von Monatsdurchschnittsbeträgen. Dazu ist die bis zum Ende der Arbeitsphase jeweils angesparte Summe durch die Anzahl der Monate in der Freistellungsphase zu teilen.

a) Dynamisches Wertguthaben:

Die Auszahlung des dynamischen Wertguthabens erfolgt während der Freistellungsphase ratierlich mit einem Monatsdurchschnittsbetrag in Höhe 63,73 € ($1.911,81 \text{ €} / 30 \text{ Monate} = 63,727$, aufgerundet gem. § 24 Abs. 4 TVöD auf 63,73 €).

b) Statisches Wertguthaben:

Die Auszahlung des statischen Wertguthabens erfolgt während der Freistellungsphase ratierlich mit einem Monatsdurchschnittsbetrag in Höhe 20,00 € ($= 600,00 \text{ €} / 30 \text{ Monate}$).

Beispiel 3**Zu 6.3.2.4 „Entwicklung der Wertguthaben bei allgemeinen Entgeltanpassungen“**

Altersteilzeit im Blockmodell über 24 Monate (Arbeitsphase 01.08.2010 bis 31.07.2011; Freistellungsphase vom 01.08.2011 bis 31.07.2012). In der Arbeitsphase wurde für drei Monate (10/2010, 11/2010 und 12/2010) eine persönliche Zulage bei vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach § 14 TVöD in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen Entgeltgruppe 10 Stufe 5 und Entgeltgruppe 11 Stufe 5 gezahlt. Lineare Tarifierhöhung zum 01.01.2011 um 0,6 v. H. sowie zum 01.08.2011 um weitere 0,5 v. H.

	ab 01.01.2010		ab 01.01.2011		ab 01.08.2011	
	bisher	ATZ	bisher	ATZ	bisher	ATZ
E 11 Stufe 5	3.952,49 €	1.976,25 €	3.976,20 €	1.988,10 €	3.996,08 €	1.998,04 €
E 10 Stufe 5	3.678,97 €	1.839,49 €	3.701,04 €	1.850,52 €	3.719,55 €	1.859,78 €
Differenz	273,52 €	136,76 €	275,16 €	137,58 €	276,53 €	138,26 €

In den Abrechnungsmonaten, in dem die Gutschriften zum dynamischen Wertguthaben erfolgen (10/2010, 11/2010 und 12/2010), beträgt die persönliche Zulage monatlich 136,76 €. Das dynamische Wertguthaben enthält somit insgesamt Zugänge in Höhe von 410,28 € (136,76 € x 3 Monate).

Aufgrund der während der Arbeitsphase zum 01.01.2011 wirksam werdenden linearen Tarifierhöhung in Höhe von 0,6 v. H. ist das dynamische Wertguthaben auf 412,74 € (137,58 € x 3 Monate) anzuheben. Im ersten Auszahlungsmonat der Freistellungsphase (hier 08/2011), beträgt der ratierlich auszahlende Monatsdurchschnittsbetrag somit 34,40 € (412,74 € / 12 Monate = 34,395; aufgerundet gem. § 24 Abs. 4 TVöD auf 34,40 €).

Infolge der während der Freistellungsphase zum 01.08.2011 wirksam werdenden weiteren linearen Tarifierhöhung in Höhe von 0,5 v. H. ist der bisherige Monatsdurchschnittsbetrag von 34,40 € mit dem Faktor 1,005 anzupassen. Der neue Monatsdurchschnittsbetrag ab 01.08.2011 beträgt für die Monate der Freistellungsphase somit 34,57 € (34,40 € x 1,005 = 34,572; abgerundet gem. § 24 Abs. 4 TVöD auf 34,57 €).

Redaktionelle Änderungen

Fundstelle	Alte Formulierung	Neue Formulierung / Änderung
Teil B Ziffer 2.3 Absatz 3 Beispiel	„Im obigen Beispiel erhält das Ressort A im Juni 2011 die Daten des Statistischen Bundesamtes zum Stichtag 30. Juni 2009 übermittelt.“	„Im obigen Beispiel erhält das Ressort A im Juni 2011 die Daten des Statistischen Bundesamtes zum Stichtag 30. Juni 2010 übermittelt.“
Teil B Ziffer 6.5 Absatz 3	„Regelmäßige Bestandteile des Regelarbeitsentgelts (i. S. Ziffer von 6.2.3),...“	„Regelmäßige Bestandteile des Regelarbeitsentgelts (i. S. von Ziffer 6.2.3),...“
Teil B Ziffer 7.1 letzter Absatz		Aufnahme eines klarstellenden Hinweises: „Die Regelungen des § 22 TVöD zur Zahlung des Krankengeldzuschusses bleiben unberührt.“
Teil C Ziffer 2.2.2 Absatz 2	„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...“	„In dem Änderungsvertrag müssen Beginn und Ende des Arbeitszeitmodells festgelegt werden. Mit dem Ende des Arbeitszeitmodells endet – abweichend von § 33 Abs. 1 Buchst. a TVöD...“