

# **Ergänzende Hinweise zur Altersteilzeit nach dem Auslaufen der tarifvertraglichen Regelung zum TV Flex AZ**

In den Tarifverhandlungen mit Bund und Kommunen 2023 konnte der Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte vom 27. Februar 2010 (TV FlexAZ) mit dem Bund und der VKA nicht mehr verlängert werden. Der TV FlexAZ ist damit mit Ablauf des 31. Dezember 2022 außer Kraft getreten. Die Regelungen des TV FlexAZ wirken nicht nach.

Nachfolgend geben wir Hinweise, welche Auswirkungen mit der Nichtverlängerung des TV FlexAZ über den 31. Dezember 2022 hinaus verbunden sind und welche Handlungsmöglichkeiten bestehen.

## **Inhalt**

- I. Grundlage: Gesetzliche und bisherige tarifvertragliche Regelung**
  1. Altersteilzeitgesetzes (ATZG)
  2. Tarifvertrags zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – Gemeinden (TV Flex AZ (VKA), sowie dem Tarifvertrag zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte (Bund)
- II. Rechtslage nach Wegfall der tarifvertraglichen Regelungen**
  1. Auswirkungen auf Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2023 begonnen haben
  2. Auswirkungen auf bereits abgeschlossene Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die ab dem 1. Januar 2023 begonnen haben
  3. Auswirkungen auf Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die ab dem 1. Januar 2023 beginnen sollten
  4. Auswirkungen bei Vorliegen einer Betriebs- und Dienstvereinbarungen
- III. Regelungsmöglichkeiten für die Zukunft**
  1. Individualrechtlicher Altersteilzeitvertrag
  2. Neuabschluss von Betriebs-/Dienstvereinbarungen
  3. Neuabschluss von landesbezirkliche/bezirkliche oder Haustarifverträge
- IV. FAQ zur Altersteilzeit**
- V. Mustervereinbarung**

## I. Grundlage: Gesetzliche und bisherige tarifvertragliche Regelung

### 1. Altersteilzeitgesetz (ATZG)

Nach der gesetzlichen Regelung des Altersteilzeitgesetzes (zuletzt geändert am 16. Dezember 2022) ist die Altersteilzeit unter folgenden Voraussetzungen möglich:

- Die Arbeitnehmer\*innen müssen das 55. Lebensjahr vollendet haben.
- Die Vereinbarung über die Alterszeitzeit mit dem Arbeitgeber muss sich zumindest auf die Zeit erstrecken, bis eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann.
- Innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit muss an mindestens 1.080 Kalendertagen eine versicherungspflichtige Beschäftigung nach dem SGB III bestanden haben (dem gleichgestellt sind Zeiten mit Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe, Zeiten des Bezuges von Bürgergeld nach § 19 Absatz 1 Satz 1 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch sowie Zeiten, in denen Versicherungspflicht nach § 26 Abs. 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch bestand).

Möglich sind folgende Zeitmodelle in der Altersteilzeit:

**Teilzeitmodell:** Die Arbeitszeit wird über den gesamten Zeitraum der Altersteilzeit auf die Hälfte reduziert (halbe Arbeitstage oder weniger Arbeitstage pro Woche).

**Blockmodell:** Arbeitsphase (100% Arbeitsleistung) und Freistellungsphase (0% Arbeitsleistung) zu gleichen Anteilen.

**Anderes Modell:** genaue Verteilung wird im Arbeitsvertrag festgelegt, z.B. ein Stufenmodell, das die Arbeitszeit stufenweise absenkt.

Nach der gesetzlichen Regelung besteht für Arbeitnehmer\*innen kein Rechtsanspruch auf den Abschluss eines Altersteilzeit-Vertrages.

Nach § 3 ATZG muss der Arbeitgeber folgende Leistungen für ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis erbringen:

- Aufstockung des Regelarbeitsentgelts um 20 v.H., sowie
- Für Arbeitnehmer\*innen zusätzlich Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung mindestens in Höhe des Beitrags, der auf 80 v.H. des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeit, begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 v.H. der monatlichen Beitragsmessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt, entfällt, jedoch höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze.

Diese Voraussetzungen mussten für Verträge, die vor dem 1. Januar 2010 abgeschlossen wurden, erfüllt sein, um durch die Agentur für Arbeit gefördert zu werden. Die Bundesagentur hat dadurch den gleitenden Übergang älterer Arbeitnehmer\*innen vom Erwerbsleben in den Ruhestand gefördert. Nach Wegfall der Förderung sind diese Voraussetzungen lediglich Voraussetzung, um eine Steuer- und Sozialabgabefreiheit des Aufstockungsbetrages und der zusätzlichen Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung nach § 3 Nr. 28 EStG, § 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV zu erreichen.

### 2. Tarifvertrags zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – Gemeinden (TV Flex AZ (VKA), sowie dem Tarifvertrag zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte (Bund)

Nach der bisherigen Regelung des **Tarifvertrags zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – Gemeinden (TV Flex AZ (VKA), sowie dem Tarifvertrag zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte (Bund)** mussten Beschäftigte folgende Voraussetzungen für die Altersteilzeit erfüllen:

- Beschäftigten müssen das 60. Lebensjahr vollendet haben.
- Innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit muss der\*die Beschäftigte mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch gestanden haben.
- Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss sich zumindest bis zu dem Zeitpunkt erstrecken, ab dem eine Rente wegen Alters beansprucht werden.

Nach der tarifvertraglichen Regelung war ein Rechtsanspruch in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen und im Übrigen nur innerhalb der Quote in Höhe von 2,5 v.H. der Beschäftigten der Verwaltung/des Betriebes (Stichtag 31. Mai des Vorjahres) gegeben.

Der Altersteilzeitvertrag durfte hierbei die maximale Dauer von fünf Jahren nicht überschreiten und konnte sowohl im Teilzeitmodell als auch im Blockmodell (siehe oben unter I. 1.) erfolgen. Zusätzlich gab es im Bereich des Bundes die sog. FALTER- Regelung. Hierbei konnte auf einen Zeitraum von 4 Jahren die Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit reduziert und gleichzeitig eine Teilrente in Höhe von höchstens 50 v.H. der jeweiligen Altersrente bezogen werden.

Tarifvertraglich wurden folgende Leistungen des Arbeitgebers (§ 7) geregelt:

1. Aufstockung des Regelarbeitsentgelts um 20 v.H.
2. Für die Arbeitnehmer\*innen zusätzlich Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung mindestens in Höhe des Beitrags, der auf 80 v.H. des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeit, begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 v.H. der monatlichen Beitragbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt, entfällt, jedoch höchstens bis zur Beitragbemessungsgrenze.

Es galten damit die gleichen Voraussetzungen wie zuvor für die Förderung nach der gesetzlichen Regelung, vgl. § 3 ATZG.

Die tarifliche Regelung gilt für Beschäftigte, die bis zum 31. Dezember 2022 die jeweiligen tariflichen Voraussetzungen erfüllen und deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis oder deren flexible Arbeitszeit vor dem 1. Januar 2023 begonnen hat.

## II. Rechtslage nach Wegfall der tarifvertraglichen Regelungen

### 1. Auswirkungen auf Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2023 begonnen haben

Der TV FlexAZ gilt weiterhin für Beschäftigte, die bis zum 31. Dezember 2022 die jeweiligen Voraussetzungen des TV FlexAZ für die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses erfüllt haben und deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis oder deren flexible Arbeitszeit vor dem 1. Januar 2023 begonnen hat, § 15 Abs. 2 TV FlexAZ. Das heißt, dass das Außerkrafttreten des TV FlexAZ auf diese Altersteilzeitarbeitsverhältnisse keine Auswirkungen hat.

### 2. Auswirkungen auf bereits abgeschlossene Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die ab dem 1. Januar 2023 begonnen haben

Nach § 15 Abs. 2 gilt der TV FlexAZ nicht für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die erst nach dem 31. Dezember 2022 begonnen haben. Das bedeutet jedoch nicht zwingend, dass Altersteilzeitverträge, die auf Grundlage des TV FlexAZ für den Zeitraum ab dem 1. Januar 2023 geschlossen wurden, durch die Nichtverlängerung des TV FlexAZ unwirksam wurden.

Die Vereinbarung von Altersteilzeit kann auch durch eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer\*in getroffen werden. Das Altersteilzeitverhältnis ist ein befristetes (Teilzeit-) Arbeitsverhältnis, auf das die allgemeinen arbeitsrechtlichen Gesetze Anwendung finden. Der Tarifvorbehalt für eine Erweiterung auf maximal sechs Jahre ist durch das Auslaufen der Förderung durch die Agentur für Arbeit für Verträge nach dem 1. Januar 2010 entfallen. Aufstockungsleistungen oder zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers zur gesetzlichen Rentenversicherung sind im Rahmen der bisherigen tarifvertraglichen (vgl. § 7 TV Flex AZ) bzw. gesetzlichen Regelung (vgl. § 4 ATZG) individualrechtlich zu vereinbaren. Der Aufstockungsbetrag kann im Arbeitsvertrag auch über den Betrag von 20 Prozent hinaus erhöht werden. Er ist gem. § 3 Nr. 28 EStG steuerfrei, aber kein Arbeitsentgelt i.S.v. § 14 SGB IV (BSG, Urteil vom 17. 4. 2007 - B 5 R 16/06 R). Arbeitsrechtlich ist er dagegen Entgelt i.S.d. §§ 611, 612 BGB, stellt aber keine Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung dar, sondern soll dazu dienen, den Lebensstandard des Beschäftigten auch in der Altersteilzeit zu sichern.

Ob der Altersteilzeitvertrag infolge der Nichtverlängerung des TV FlexAZ wirkungslos geworden ist, kann nur durch Auslegung im konkreten Einzelfall beurteilt werden, vgl. §§ 157, 133 BGB. Die Altersteilzeitvereinbarung ist eine individuelle Abrede zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber, die in ihrer Wirksamkeit im Ausgangspunkt unabhängig vom Fortbestand des TV FlexAZ zu bewerten sein kann.

Nach § 313 Abs. 1 BGB kann Anpassung eines Vertrages – hier: der Altersteilzeitvereinbarung – verlangt werden, wenn sich Umstände, die zur Grundlage des Vertrags geworden sind, nach Vertragsschluss schwerwiegend verändert haben und die Parteien den Vertrag nicht oder mit anderem Inhalt geschlossen hätten, wenn sie diese Veränderung vorausgesehen hätten. Vertragsanpassung kann in diesem Fall jedoch nur verlangt werden, soweit einem Teil unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls, insbesondere der vertraglichen oder gesetzlichen Risikoverteilung, das Festhalten am unveränderten Vertrag nicht zugemutet werden kann. Ist eine Anpassung des Vertrages nicht möglich oder einem Teil nicht zumutbar, so kann der benachteiligte Teil den Vertrag kündigen, § 313 Abs. 3 BGB. Beziehen sich vertragliche Regelungen auf einen zugrundeliegenden und inzwischen nicht mehr geltenden Tarifvertrag, kann unter Umständen ein Rückgriff auf § 313 BGB möglich sein. Allerdings handelt es sich bei den Regelungen zum Wegfall der Geschäftsgrundlage um Ausnahmenvorschriften, die restriktiv und nur dann anzuwenden sind, wenn es andernfalls zu untragbaren Ergebnissen käme (MüKo-BGB/*Finkenauer*, 9. Auflage 2022, § 313 Rn. 52, 76).

Für den jeweiligen Arbeitgeber war es bei Abschluss der jeweiligen Altersteilzeitvereinbarungen vorhersehbar, dass der TV FlexAZ möglicherweise nicht über den 31. Dezember 2022 hinaus verlängert werden wird. Es handelte sich um eine erkennbare Entwicklung. **Das nun verwirklichte Risiko der Nichtverlängerung des TV FlexAZ hat der jeweilige Arbeitgeber bei fehlender abweichender Vereinbarung also übernommen, sodass er sich nicht wegen Wegfalls der Geschäftsgrundlage von der Altersteilzeitvereinbarung lösen kann. Die Vereinbarung bleibt gültig.**

### **3. Auswirkungen auf Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die ab dem 01.01.2023 beginnen sollten**

Falls das Altersteilzeitarbeitsverhältnis ab dem 1. Januar 2023 beginnen sollte, aber bisher – aufgrund der noch nicht erfolgten Verlängerung des TV Flex AZ noch nicht unterzeichnet wurde, kann jedoch kein Abschluss durch den Arbeitgeber verlangt werden. Denn die Nichtverlängerung der TV Flex AZ hat zur Folge, dass Beschäftigte die erstmalige, nach dem 1. Januar 2023 wirkende, Vereinbarung eines Altersteilzeitverhältnisses aufgrund der

tarifvertraglichen Regelung nicht mehr beanspruchen können. Der tarifvertragliche Rechtsanspruch ist weggefallen. Nach dem Altersteilzeitgesetz besteht kein Anspruch auf Altersteilzeit.

#### **4. Auswirkungen bei Vorliegen einer Betriebs- und Dienstvereinbarungen**

Nach Maßgabe der Öffnungsklausel des § 12 TV FlexAZ konnten „in einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung bzw. in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung von den §§ 2 bis 11 abweichende Regelungen vereinbart werden“.

Hier ist zu unterscheiden:

##### **4.1.**

Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die als Ergänzung zu einem Tarifvertrag abgeschlossen werden, sind grundsätzlich in ihrer Laufzeit auf die **Dauer des Tarifvertrages** beschränkt und daher auch von ihrer Laufzeit an die tarifvertraglichen Regelungen angegliedert. In einem solchen Fall wurde das Ende der entsprechenden Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum 31. Dezember 2022 vereinbart. Sie entfalten hierbei auch keine Nachwirkung, vgl. § 77 Abs. 6 BetrVG.

##### **4.2.**

Etwas anderes gilt, wenn die Auslegung der Betriebs- und Dienstvereinbarung ergibt, dass die Parteien ihre Weitergeltung auch über den Wirkungszeitraum des Tarifvertrages hinaus vereinbart haben, vgl. BAG, Urteil vom 25.08.1983 – 6 ABR 40/82. Dies ist durch Auslegung zu ermitteln. Indiz hierfür kann sein, dass kein zeitlicher Gleichlauf mit dem TV FlexAZ vereinbart wurde. Sofern sich die Betriebs- oder Dienstvereinbarung im Rahmen des Altersteilzeitgesetzes bewegt, dürfte die Bezugnahme unschädlich sein. Fraglich ist jedoch insbesondere das Schicksal der tarifvertraglichen Leistungen des Arbeitgebers, sofern die Betriebs- oder Dienstvereinbarung hierzu keine eigenständige Regelung trifft. **Dies ist im Einzelfall durch Auslegung zu ermitteln.**

### **III. Regelungsmöglichkeiten für die Zukunft**

#### **1. Individualrechtlicher Altersteilzeitvertrag**

Für den Zeitraum ab 1. Januar 2023 kann Altersteilzeit auf Basis einer individuellen Regelung zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber frei vereinbart werden, wobei der Arbeitgeber insbesondere an den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden ist. An die Regelungen des TV FlexAZ ist er nicht mehr gebunden. Zu beachten ist jedoch, dass die Voraussetzungen des Altersteilzeitgesetzes (ATZG) eingehalten werden müssen. Im Unterschied zur tariflichen Regelung der Altersteilzeit begründet das ATZG jedoch keinen Rechtsanspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrags. Für den Abschluss eines Altersteilzeitvertrages ist eine Dienst- oder Betriebsvereinbarung nicht erforderlich.

#### **2. Neuabschluss von Dienst- und Betriebsvereinbarungen**

Sofern eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung zum 31. Dezember 2022 ausgelaufen ist oder bisher eine betriebliche Regelung nicht vorlag, **gilt:**  
Freiwillige Betriebsvereinbarungen oder einvernehmliche Dienstvereinbarungen mit dem Arbeitgeber bzw. Dienstherrn können jederzeit getroffen werden. Die Tarifvorbehalte der § 77 Abs. 3 BetrVG, § 63 Abs. 1 BPersVG stehen dem nicht entgegen.

Nach § 77 Abs. 3 BetrVG, § 63 Abs. 1 BPersVG können Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung sein. Eine tarifliche Regelung von Arbeitsbedingungen liegt vor, wenn sie in einem Tarifvertrag enthalten sind und der Betrieb in den räumlichen, betrieblichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fällt. Tarifüblich ist eine Regelung, wenn der Regelungsgegenstand in der Vergangenheit in einem einschlägigen Tarifvertrag enthalten war und die Tarifvertragsparteien über ihn Verhandlungen führen (vgl. BAG, Urteil vom 13.10.2015 – 1 AZR 853/13, NZA 2016, 54 Rn. 29).

### **Eine tarifliche Regelung der Altersteilzeit besteht durch die Nichtverlängerung des TV FlexAZ nicht mehr.**

Die Tarifüblichkeit ist durch das endgültige Scheitern der Verhandlungen hinsichtlich einer Verlängerung oder Neuregelung des TV FlexAZ entfallen.

Jedenfalls entfällt die Tarifüblichkeit, wenn feststeht, dass in Zukunft eine Frage nicht mehr tariflich geregelt wird. Das ist der Fall, wenn die Tarifvertragsparteien, wie nunmehr Bund und VKA in der Tarifrunde 2023, ausdrücklich oder konkludent erklären, dass sie zu einer Neuregelung des betreffenden Gegenstandes nicht mehr willens oder nicht in der Lage sind. Die **Mitbestimmung** des Betriebsrates bei Altersteilzeit richtet sich nach den allgemeinen Regeln. Anknüpfungspunkte für eine Mitbestimmung finden sich in der Lage und Verteilung der Arbeitszeit, sowie in Entlohnungsgrundsätzen, vgl. § 87 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 und 10 BetrVG.

Beim Blockmodell ergeben sich unter dem Gesichtspunkt der Mitbestimmung bei der Arbeitszeitverteilung keine Besonderheiten. Die bloße Verkürzung der Arbeitszeit ist – wie sonst auch – keine Einstellung und auch für sich genommen keine Versetzung. Eine mitbestimmungspflichtige Versetzung kommt nur dann in Betracht, wenn der Beschäftigte als Teilzeitkraft andere Aufgaben übernimmt.

Ob eine erzwingbare Mitbestimmung mit Initiativrecht im Sinne des § 87 Abs. 1 BetrVG vorliegt, ist hingegen fraglich.

Bei der Einführung von Altersteilzeit hat der Betriebsrat kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 BetrVG. Die Betriebsparteien können zwar auf Grund ihrer umfassenden Regelungskompetenz die Voraussetzungen festlegen, unter denen ein Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrags in Betracht kommt. Der Arbeitgeber ist jedoch in seiner Entscheidung frei, ob er Altersteilzeit einführen will (BAG, Urteil vom 5.6.2007 - 9 AZR 498/06). Entschließt sich der Arbeitgeber allerdings zur Einführung von Altersteilzeit und stellt er für die Aufstockungsleistungen, vgl. § 3 I ATZG finanzielle Mittel zur Verfügung, unterliegt deren Verteilung als betrieblicher Entlohnungsgrundsatz dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG (BAG, Beschl. v. 10.12.2013 – 1 ABR 39/12).

### **3. Neuabschluss von Tarifverträgen auf landesbezirklicher/bezirklicher Ebene/ Haustarifverträge (inkl. Arbeitskampffähigkeit)**

Durch Nicht-Verlängerung des TV Flex AZ ist die bisherige Tarifbindung entfallen. Eine Nachwirkung der tarifvertraglichen Regelung besteht nicht. Bei der Altersteilzeit handelt es sich um Regelungen von Arbeitsbedingungen im Sinne des § 1 TVG.

Damit ist auch eine **Friedenspflicht entfallen**. Die Friedenspflicht besteht nur hinsichtlich der im jeweiligen Tarifvertrag geregelten Gegenstände. Ob ein Komplex in einem Tarifvertrag geregelt ist, ist durch Auslegung zu ermitteln. Maßgeblich ist insbesondere der tarifliche Regelungszusammenhang.

Haben die Tarifvertragsparteien eine bestimmte Sachmaterie erkennbar umfassend geregelt, ist davon auszugehen, dass sie diesen Bereich der Friedenspflicht unterwerfen und für

die Laufzeit des Tarifvertrages die kampfwweise Durchsetzung weiterer Regelungen unterbinden wollten, die in einem sachlichen inneren Zusammenhang mit dem befriedeten Bereich stehen (BAG, Urteil vom 26.07.2016 – 1 AZR 160/14, NZA 2016, 1543 Rn. 27). Im TVöD sind keine Regelungen zur Altersteilzeit enthalten. Stattdessen wurde der Themenkomplex Altersteilzeit stets in einem separaten Tarifvertrag geregelt und damit zum Ausdruck gebracht, dass Regelungen zur Altersteilzeit gerade nicht Gegenstand des TVöD sein sollen. Etwas anderes würde nur gelten, wenn deutliche Anhaltspunkte dafür bestehen, dass die Tarifvertragsparteien gerade die Nichtregelung einer bestimmten Sachmaterie zum Inhalt ihrer Übereinkunft machen wollten (vgl. Däubler-TVG/Ahrendt, 5. Auflage 2022, § 1 Rn. 1157). **Dies ist hier nicht der Fall.**

Auch durch die **Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband** tritt keine Sperrwirkung ein. Der Beitritt eines Arbeitgebers zu einem Arbeitgeberverband führt nicht zum Verlust seiner Tariffähigkeit. Das geltende Gesetz verleiht ihm in § 2 Abs. 1 TVG die Tariffähigkeit unabhängig von der Zugehörigkeit zu einer Arbeitgebervereinigung. Der Arbeitgeber kann deshalb trotz Verbandszugehörigkeit und eines für ihn geltenden Verbandstarifvertrages einen konkurrierenden oder ergänzenden Firmentarifvertrag abschließen. Je nach dem Inhalt der Satzung oder vorangegangener Verbandsbeschlüsse verstößt der verbandsangehörige Arbeitgeber damit allerdings gegen seine mitgliedschaftlichen Pflichten in der Arbeitgebervereinigung. Die Wirksamkeit des neu vereinbarten Firmentarifvertrages berührt dies allerdings nicht. Auch ein verbandswidriger Tarifvertrag ist nach allgemeiner Ansicht rechtswirksam. Der Schutzbereich der Koalitionsfreiheit reicht nicht weiter als der durch den Tarifvertrag garantierte Friedensbereich.

**Insoweit ist der Neuabschluss von Tarifverträgen auf landesbezirklicher/bezirklicher Ebene oder über Haustarifverträge möglich.**

#### IV. FAQ zur Altersteilzeit

**Frage:** Stimmt es, dass die Altersteilzeit nicht verlängert wurde? Was bedeutet das für ältere Kolleginnen und Kollegen?

**Antwort:** In der Tarifrunde Bund/Kommunen 2023 konnte eine Verlängerung des TV FlexAZ, der die sog. Altersteilzeit regelt, nicht vereinbart werden. Beschäftigte, die bis zum 31. Dezember 2022 die tarifvertraglichen Voraussetzungen erfüllt haben und deren Altersteilzeitverhältnis oder deren flexible Arbeitszeit vor dem 1. Januar 2023 begonnen hat, gilt der TV FlexAZ weiterhin, vgl. § 15 TV Flex AZ. Für diese Kolleginnen und Kollegen ändert sich also nichts.

**Frage:** Was passiert mit Kolleginnen und Kollegen, die zum 1. Januar 2023 einen entsprechenden Vertrag geschlossen haben?

**Antwort:** Zunächst ist die tarifliche Regelung für einen solchen Altersteilzeitvertrag, sofern er sich auf die Regelungen zum TV FlexAZ stützt, weggefallen. Der Arbeitgeber kann aber für den Zeitraum ab 1. Januar 2023 individualrechtlich eine Altersteilzeit ermöglichen. Der TV FlexAZ ist ohne Nachwirkung ausgelaufen und entfaltet daher keine Sperrwirkung.

**Frage:** Ist Altersteilzeit im sog. Blockmodell ohne Tarifvertrag möglich?

**Antwort:** Ja. Altersteilzeit ist auf Grundlage des Altersteilzeitgesetzes für Beschäftigte ab Vollendung des 55. Lebensjahres (und weiteren Voraussetzungen) möglich. Dies gilt auch für die Altersteilzeit im sog. Blockmodell.

**Frage:** Ist Altersteilzeit im sog. Blockmodell ohne Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung möglich?

**Antwort:** Ja. Altersteilzeit ist auf Grundlage des Altersteilzeitgesetzes für Beschäftigte ab Vollendung des 55. Lebensjahres (und weiteren Voraussetzungen) möglich.

**Frage:** Gibt es eine Mindestvertragslaufzeit für einen Altersteilzeitvertrag?

**Antwort:** Nein.

**Frage:** Wie lange kann ein Altersteilzeitvertrag maximal laufen?

**Antwort:** Es gibt keine maximale Vertragslaufzeit. Diese ergibt sich jedoch aus den Voraussetzungen der Altersteilzeit: sie ist erst nach Vollendung des 55. Lebensjahres möglich und muss sich zumindest auf die Zeit erstrecken, bis eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann.

**Frage:** Wie lange erhält der Arbeitgeber Aufstockungsleistungen durch die Agentur für Arbeit?

**Antwort:** Der Arbeitgeber erhält für Altersteilzeitverträge die nach dem 1. Januar 2010 begonnen wurden, keinerlei Aufstockungsleistungen durch die Agentur für Arbeit. Die bisherige Regelung im TV Flex AZ (§ 7) enthält Aufstockungsleistungen in Höhe von 20 v.H. – diese sind unabhängig von der Förderung durch die Agentur für Arbeit durch den Arbeitgeber bereitgestellt worden und gelten für ATZ-Verträge, die bis zum 31. Dezember 2022 begonnen wurden. Den Arbeitgebern steht frei, auch weiterhin Aufstockungsbeträge zur Verfügung zu stellen. Diese sind im Rahmen des § 3 Nr. 28 EStG für den Arbeitgeber weiterhin steuerfrei.

**Frage:** Habe ich durch die Altersteilzeit finanzielle Nachteile beim Bezug einer Altersrente?

**Antwort:** Die Altersteilzeit ist eine Form der Teilzeit, bei der für einen bestimmten Zeitraum die wöchentliche Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit reduziert wird.



Dadurch wird das Entgelt und entsprechend auch die Beiträge für die Rentenversicherung für diese Zeit reduziert. Die früheren gesetzlichen zusätzlichen Beiträge zur Rentenversicherung nach § 3 ATZG sind für Neuverträge ab dem 1. Januar 2010 nicht mehr zu entrichten. Die bisherige Regelung im TV Flex AZ (§ 7) enthält Regelung zur Aufstockung der gesetzlichen Rentenversicherungsbeträge – diese sind unabhängig von der Förderung durch die Agentur für Arbeit durch den Arbeitgeber bereitgestellt worden und gelten für ATZ-Verträge, die bis zum 31. Dezember 2022 begonnen wurden. Den Arbeitgebern steht frei, auch weiterhin zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zur Verfügung zu stellen. Diese sind im Rahmen des § 3 Nr. 28 EStG für den Arbeitgeber weiterhin steuerfrei.

**Frage:** Besteht ein Initiativrecht des Betriebsrats zur Einführung von Altersteilzeit?

**Antwort:** Bei der Einführung von Altersteilzeit hat der Betriebsrat kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 BetrVG. Der Arbeitgeber ist in seiner Entscheidung frei, ob er Altersteilzeit einführen will. Teilweise wird aber ein Initiativrecht unter den Voraussetzungen des § 92a BetrVG (Beschäftigungssicherung) diskutiert.

**Frage:** Besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats?

**Antwort:** Entschließt sich der Arbeitgeber zur Einführung von Altersteilzeit und stellt er für die Aufstockungsleistungen (§ 3 Abs. 1 ATZG) finanzielle Mittel zur Verfügung, unterliegt deren Verteilung als betrieblicher Entlohnungsgrundsatz dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.

**Frage:** Der Arbeitgeber möchte aufgrund der ausgelaufenen Regelung zum TV Flex AZ ab dem 1. Januar 2023 keinen Neuabschluss von Altersteilzeit mehr anbieten. Kann der Betriebsrat/Personalrat dagegen vorgehen?

**Antwort:** Nein. Da es sich um keine erzwingbare Mitbestimmung handelt, kann der Personalrat/ Betriebsrat vom Arbeitgeber auch keine Fortführung der Regelung erzwingen. Sofern der Arbeitgeber eine bestehende Betriebs-/ Dienstvereinbarung kündigt, entfaltet diese auch keine Nachwirkung. Diese kann jedoch bei Abschluss der Betriebsvereinbarung/ Dienstvereinbarung ausdrücklich aufgenommen werden.

**Frage:** Welche Leistungen erhalten Beschäftigte im Blockmodell der Altersteilzeit nach dem **TV Inflationsausgleich, die sich zum 1. Mai 2023 in der Aktivphase befinden?**

**Antwort:** Beschäftigte, die sich am Stichtag 1. Mai 2023 in der Aktivphase (Arbeitsphase) des Blockmodells befinden, haben Anspruch auf die Zahlung gemäß TV Inflationsausgleich in Höhe der Hälfte der Zahlungen, die sie jeweils erhalten würden, wenn sie mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 2 Satz 2 TV FlexAZ) weiterarbeiten würden; die andere Hälfte der Zahlungen gemäß TV Inflationsausgleich fließt in das Wertguthaben (§ 7b SGB IV) und wird in der Freistellungsphase rätierlich ausgezahlt. Entsprechend erhalten Beschäftigte in der Aktivphase der Altersteilzeit im Juni 2023 unter den o.g. Voraussetzungen 620 Euro ausgezahlt. Für die weiteren Monate Juli 2023 bis Februar 2023 erhalten Beschäftigte 110 Euro ausgezahlt, wenn sie sich im jeweiligen Monat weiterhin in der Aktivphase befinden. Die andere Hälfte der Zahlung fließt in das Wertguthaben. Sofern das Wertguthaben erst ab dem 1. Januar 2025 ausgezahlt werden sollte, ist die Steuerfreiheit der Leistungen zu prüfen.

**Frage:** Welche Leistungen erhalten Beschäftigte im Blockmodell der Altersteilzeit nach dem **TV Inflationsausgleich, die sich zum 1. Mai 2023 in der Passivphase befinden?**

**Antwort:** Für Beschäftigte, die sich am Stichtag 1. Mai 2023 bereits in der Passivphase (Freistellungsphase) befinden gilt:

Es wurde in einer Niederschriftserklärung zum TV Inflationsausgleich klarstellend aufgenommen, dass Beschäftigte, die unter den TVFlexAZ fallen und sich am Stichtag 1. Mai 2023 in der Freistellungsphase der Altersteilzeit (Blockmodell) befinden, einen Anspruch auf die einmalige Sonderzahlung in Höhe der Hälfte des Betrageshaben, den sie erhalten würden, wenn sie mit der bisherigen wöchentlichen Altersteilzeit weitergearbeitet hätten, maximal also in Höhe von 620 Euro. Dies gilt auch für die monatlichen Sonderzahlungen, für die klargestellt wurde, dass ein Anspruch in Höhe der Hälfte der monatlichen Sonderzahlung besteht, die sie erhalten würden, wenn sie mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit weitergearbeitet hätten, maximal in Höhe von 110 Euro, wenn in dem Bezugsmonat das Arbeitsverhältnis besteht und an mindestens einem Tag im Bezugsmonat Anspruch auf Entgelt bestanden hat. Aufgrund der Konstellation fließen keine Zahlungen ins Wertguthaben. Es handelt sich um einen zusätzlichen Zahlungsanspruch, der neben das Wertguthaben tritt.

## V. Mustervereinbarung

Hinweis: Vorliegende Mustervereinbarung kann auch als Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden. Sie dient auch als Vorlage für einen Tarifvertrag. Regelungen die in [...] Klammern gesetzt wurden, sind optional oder ausfüllungsbedürftig.

### [Dienstvereinbarung] zur Regelung der Altersteilzeit

Zwischen [Arbeitgeber] und [Personalrat] wird zur Regelung der Altersteilzeit folgende Dienstvereinbarung getroffen:

[Präambel]

Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es, [...]

#### § 1 Persönliche Voraussetzungen

<sup>1</sup>Diese Dienstvereinbarung gilt für Beschäftigte,

1. die das 55. Lebensjahr vollendet haben und
2. bei denen in den letzten fünf Jahre an mindestens 1.080 Kalendertagen eine versicherungspflichtige Beschäftigung nach dem SGB III bestanden hat.

[ggf. Mindest-Beschäftigungsdauer von X Jahren]

<sup>2</sup>Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss sich zumindest bis zu dem Zeitpunkt erstrecken, ab dem eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann.

#### § 2 Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

(1) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch sein und darf die Dauer von [X Jahren] nicht überschreiten.

(2) <sup>1</sup>Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit. <sup>2</sup>Für die Berechnung der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit gilt § 6 Abs. 2 AltTZG; dabei bleiben Arbeitszeiten außer Betracht, die die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten haben.

(3) <sup>1</sup>Die während der Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu leistende Arbeit kann so verteilt werden, dass sie

a) durchgehend erbracht wird (Teilzeitmodell) oder

b) in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet und die Beschäftigten anschließend von der Arbeit unter Fortzahlung der Leistungen nach Maßgabe des § 5 freigestellt werden (Blockmodell).

<sup>2</sup>Die Beschäftigten können vom Arbeitgeber verlangen, dass ihr Wunsch nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung erörtert wird.

#### § 3 Rechtsanspruch

Beschäftigte, die die unter § 1 genannten Voraussetzungen erfüllen, haben einen Rechtsanspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages.

#### § 4 Entgelt und Aufstockungsleistungen

(1) <sup>1</sup>Beschäftigte erhalten während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Teilzeitmodell (§ 2 Abs. 3 Satz 1 Buchst. a) das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in Höhe der sich für entsprechende Teilzeitbeschäftigte nach § 24 Abs. 2 TVöD bzw. § 7 Abs. 3 TV-V ergebenden Beträge. <sup>2</sup>Maßgebend ist die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit nach § 6 Abs. 2.

(2) <sup>1</sup>Beschäftigte erhalten während der Arbeitsphase des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Blockmodell (§ 2 Abs. 3 Satz 1 Buchst. b) das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in Höhe der Hälfte des Entgelts, das sie jeweils erhalten würden, wenn sie mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 2 Satz 2) weitergearbeitet hätten; die andere Hälfte des Entgelts fließt in das Wertguthaben (§ 7b SGB IV) und wird in der Freistellungsphase rätierlich ausgezahlt. <sup>2</sup>Das Wertguthaben erhöht sich bei allgemeinen Tarifierhöhungen in der von den Tarifvertragsparteien jeweils festgelegten Höhe, § 7 Absatz 2 Satz 2 TV Flex AZ gilt entsprechend.

(3) <sup>1</sup>Das den Beschäftigten nach Absatz 1 oder 2 zustehende Entgelt wird nach Maßgabe der Sätze 2 und 3 um [mindestens 20 v.H.] aufgestockt. <sup>2</sup>Bemessungsgrundlage für die Aufstockung ist das Regelarbeitsentgelt für die Teilzeitarbeit (§ 6 Abs. 1 AltTZG). <sup>3</sup>Sätze 1 und 2 gelten für das bei Altersteilzeit im Blockmodell in der Freistellungsphase auszukehrende Wertguthaben entsprechend.

(4) <sup>1</sup>Neben den vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen für das nach Absatz 1 oder 2 zustehende Entgelt entrichtet der Arbeitgeber zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung (Rentenaufstockung) nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b i.V.m. § 6 Abs. 1 AltTZG. <sup>2</sup>Für von der Versicherungspflicht befreite Beschäftigte im Sinne von § 4 Abs. 2 AltTZG gilt Satz 1 entsprechend.

(5) <sup>1</sup>In Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht ein Anspruch auf Leistungen nach Absätzen 1 bis 4 längstens für die Dauer der Entgeltfortzahlung nach § 22 Abs. 1 Satz 1 TVöD bzw. § 13 Abs. 1 Satz 1 TV-V. <sup>2</sup>Für die Zeit der Zahlung des Krankengeldzuschusses (§ 22 Abs. 2 bis 4 TVöD bzw. § 13 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 bis 4 TV-V), längstens bis zum Ende der 26. Krankheitswoche, wird der Aufstockungsbetrag gemäß Absatz 3 in Höhe des kalendertäglichen Durchschnitts des in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten maßgebenden Aufstockungsbetrages gezahlt.

## **§ 5 Blockmodell**

(1) Altersteilzeit wird in der Regel im Blockmodell gewährt. Das Teilzeitmodell wird nur auf Antrag und ausdrücklichen Wunsch des Beschäftigten vereinbart.

[(2) <sup>1</sup>Für Beschäftigte, die Altersteilzeit im Blockmodell (§ 2 Abs. 3 Satz 1 Buchst. b) leisten, besteht kein Urlaubsanspruch für die Zeit der Freistellung von der Arbeit. <sup>2</sup>Im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung haben die Beschäftigten für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.]

## **§ 6 Verfahren**

(1) <sup>1</sup>Die Vereinbarung von Altersteilzeit ist spätestens [X Monate] vor dem geplanten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses schriftlich zu beantragen. <sup>2</sup>Der Antrag kann frühestens ein Jahr vor Erfüllung der Voraussetzungen nach § 1 gestellt werden. <sup>3</sup>Von den Fristen nach Satz 1 oder 2 kann einvernehmlich abgewichen werden.

## **§ 7 Ende des Arbeitsverhältnisses**

(1) Das Arbeitsverhältnis endet zu dem in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Zeitpunkt.

(2) Das Arbeitsverhältnis endet unbeschadet der sonstigen Beendigungstatbestände  
a) mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, von dem an die/der Beschäftigte eine abschlagsfreie Rente wegen Alters beanspruchen kann oder  
b) mit Beginn des Kalendermonats, für den die/der Beschäftigte eine Rente wegen Alters tatsächlich bezieht.

(3) <sup>1</sup>Endet bei einer/einem Beschäftigten, die/der im Rahmen der Altersteilzeit nach dem Blockmodell beschäftigt wird, das Arbeitsverhältnis vorzeitig, hat sie/er Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den erhaltenen Entgelten und dem Entgelt für den Zeitraum ihrer/seiner tatsächlichen Beschäftigung, die sie/er ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte,

vermindert um die vom Arbeitgeber gezahlten Aufstockungsleistungen. <sup>2</sup>Bei Tod der/des Beschäftigten steht dieser Anspruch den Erben zu.

**§ 8 Inkrafttreten, Geltungsdauer**

(1) Diese Dienstvereinbarung tritt mit Wirkung vom XX in Kraft.

(2) Im Falle einer Kündigung wirken die vorstehenden Regelungen so lange nach bis eine ersetzende Regelung getroffen wurde.

---

Darum: <https://mitgliedwerden.verdi.de>