

**Evangelische Landeskirche in Baden
Evangelischer Oberkirchenrat
Rechtsreferat / Bereich Arbeitsrecht
Blumenstraße 1-7,
76133 Karlsruhe
Datum: 05.10.2023**

**Diakonisches Werk der Evangelischen
Landeskirche in Baden e. V.
Kompetenznetzwerk Recht
Vorholzstraße 3
76137 Karlsruhe**

Betreff: Arbeitsrechtsregelung Altersteilzeit (AR-ATZ)

Die ARK-Baden hat in ihrer Sitzung am 4. Oktober 2023 eine Arbeitsrechtsregelung Altersteilzeit (AR-ATZ) beschlossen, die rückwirkend zum 1. Oktober 2023 in Kraft trat. Auf der Grundlage dieser AR-ATZ ist es ab sofort grundsätzlich möglich, Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die ab 1. Januar 2024 bis - vorerst - 31. Dezember 2025 beginnen, zu vereinbaren.

1. Hintergrund

Rückwirkend zum 1. Januar 2023 hatte die ARK am 1. Februar 2023 die Verlängerung der Anwendbarkeit des bis zum 31. Dezember 2022 befristeten TV FlexAZ beschlossen (§ 9 Abs. 2a AR-M). Zu diesem Zeitpunkt war noch nicht absehbar, ob in der laufenden Tarifverhandlung auch eine Verlängerung / Anschlussregelung zur Altersteilzeit vereinbart würde. Der Beschluss der ARK lautete deshalb ergänzend wie folgt: „Diese Arbeitsrechtsregelung tritt mit Inkrafttreten einer Nachfolge- oder Neuregelung des Tarifvertrags zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte außer Kraft.“ Da Letzteres ausblieb, wäre die durch die ARK beschlossene Verlängerung am 31. Dezember 2023 ohne eine Anschlussregelung außer Kraft getreten. Landeskirche und Diakonie möchten ihren Mitarbeitenden aber auch über das Jahresende hinaus weiterhin die Möglichkeit einräumen, ihre Beschäftigung in den letzten Berufsjahren durch Inanspruchnahme des Altersteilzeitmodells flexibler zu gestalten.

Dies gelingt durch die von der ARK beschlossene AR-ATZ. Auf der Grundlage dieser Arbeitsrechtsregelung ist die Vereinbarung von Altersteilzeitarbeitsverhältnissen über den 31. Dezember 2023 hinaus möglich (§ 9 Abs. 4 AR-M).

2. Geltungsdauer

Die Arbeitsrechtsregelung ist derzeit auf zwei Jahre befristet und endet mit Ablauf des 31. Dezember 2025. Im Jahr 2025 verhandeln die Tarifparteien des öffentlichen Dienstes neu. Möglicherweise verständigt man sich in diesem Rahmen wieder auf eine Tarifregelung zur Altersteilzeit, die Kirche und Diakonie dann aus Gründen der Einheitlichkeit und Vermeidung der Bearbeitung von alternativen Altersteilzeitmodellen übernimmt. Die ARK hat daher beschlossen, dass die Gültigkeit der AR-ATZ jedenfalls dann endet, wenn eine Nachfolge- oder Neuregelung des TV FlexAZ erfolgt (§ 9 Abs. 4a AR-M).

3. Inhalt

Die AR-ATZ lehnt sich möglichst eng an den bis 31. Dezember 2022 geltenden Tarifvertrag TV FlexAZ an. Damit soll sichergestellt werden, dass bei Anwendungsfragen möglichst umfassend auf die entsprechende Kommentierung und einschlägige Rechtsprechung zurückgegriffen werden kann. Aus diesem Grund wurde auch der Gleichlauf der Paragrafenzählung beibehalten (vgl. § 3). Protokollerklärungen des Tarifvertrags allerdings wurden – soweit für die AR-ATZ erforderlich – direkt in den Regelungstext der Paragrafen aufgenommen.

Die Vereinbarung von Altersteilzeitarbeitsverhältnissen jenseits der Quote in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen ist in der AR-ATZ nicht vorgesehen.

Die bisher im TV FlexAZ festgelegte Quotenhöhe wurde in die AR-ATZ übernommen (§ 4 Abs. 2 AR-ATZ).

Neu ist allerdings, dass die Quote, im Rahmen derer ein Anspruch auf den Abschluss eines ATZ-Vertragsverhältnisses besteht, durch die / den Arbeitgebenden erweitert werden kann (Erweiterte Quote). Die Erweiterung ist in einem oder mehreren definierten Schritten bis maximal 4,0 v. H. möglich (§ 4 Abs. 2a AR-ATZ). Dies geschieht ausschließlich durch einseitige Erklärung der / des Arbeitgebenden. Beteiligungsrechte der Mitarbeitendenvertretung bestehen in diesem Zusammenhang nicht.

Beispiel: Die / Der Arbeitgebende beschließt die Quote, in deren Rahmen ein Anspruch auf Altersteilzeit besteht, für das Jahr 2024 um 1,0 v. H. zu erhöhen. Die Quote beträgt dann 3,5 v. H. für den Abschluss von ATZ-Verträgen in dem genannten Jahr. Ohne weiteren Beschluss sinkt die Quote im Folgejahr wieder auf 2,5 v. H. Solange und soweit diese Quote erfüllt (bzw. regelkonform durch die im Vorjahr geltende Erweiterte Quote überschritten) wird, besteht kein Anspruch bzw. keine Möglichkeit zum Abschluss weiterer ATZ-Verträge.

Die AR-ATZ tritt bereits zum 1. Oktober 2023 in Kraft, damit für die jetzt abzuschließenden ATZ-Vereinbarungen, die ab 1. Januar 2024 beginnen, eine entsprechende tarifliche Rechtsgrundlage besteht. Die hierfür neu zu verwendenden Arbeitsvertragsmuster stehen in der Infothek zur Verfügung.

4. Text der AR-ATZ

Arbeitsrechtsregelung zur Altersteilzeit (AR-ATZ)

Vom 4. Oktober 2023

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat gemäß Art. 2 § 5 Abs. 2 des Zustimmungs- und Ausführungsgesetzes zum Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD (ZAG-ARGG-EKD) in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. April 2014 (GVBl. S. 166), zuletzt geändert am 27. Oktober 2022 (GVBl. Teil I, Nr. 67, S. 156) folgende Arbeitsrechtsregelung beschlossen:

Abschnitt I Geltungsbereich

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung findet nach Maßgabe des Absatzes 2 Anwendung für Mitarbeitende, deren Arbeitsverhältnis unter den Anwendungsbereich der Arbeitsrechtsregelung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (AR-M) fällt.

(2) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für Mitarbeitende, die bis zum 31. Dezember 2025 die jeweiligen Voraussetzungen aus dieser Arbeitsrechtsregelung erfüllen und deren Arbeitsverhältnis nach den Abschnitten II oder III vor dem 1. Januar 2026 begonnen hat.

(3) 1 Diese Arbeitsrechtsregelung findet keine Anwendung auf Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die außerhalb dieser Arbeitsrechtsregelung vereinbart wurden. 2 § 4 Abs. 2 bleibt hiervon unberührt.

Abschnitt II Regelungen zur Altersteilzeit

§ 2 Möglichkeiten der Altersteilzeit

Auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes (AltTZG) vom 23. Juli 1996 in der jeweils geltenden Fassung ist die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis im Rahmen einer Quote bzw. Erweiterten Quote (§ 4) möglich.

§ 3 – (unbesetzt)

§ 4 Anspruch auf Altersteilzeit (Quote, Erweiterte Quote)

(1) Mitarbeitende haben im Rahmen der Quote nach Absatz 2 Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Sinne des Altersteilzeitgesetzes, wenn die persönlichen Voraussetzungen nach § 5 vorliegen.

(2) 1 Der Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nach Absatz 1 ist ausgeschlossen, wenn und solange 2,5 v.H. der Mitarbeitenden der / des Arbeitgebenden im Sinne des § 1 von einer Altersteilzeitregelung im Sinne des Altersteilzeitgesetzes Gebrauch machen (Quote). 2 Maßgeblich für die Berechnung der Quote ist die Anzahl der Mitarbeitenden sowie die Anzahl der Altersteilzeitarbeitsverhältnisse jeweils zum Stichtag 30. Juni des Vorjahres. 3 In die Quote werden alle zum jeweiligen Stichtag bestehenden Altersteilzeitarbeitsverhältnisse einbezogen. 4 Die so errechnete Quote gilt für das gesamte Kalenderjahr; unterjährige Veränderungen bleiben unberücksichtigt. 5 Die Quote wird jährlich überprüft.

(2a) 1 Die / Der Arbeitgebende kann die Quote nach Absatz 2 in einem oder mehreren Schritten (+ 0,5 v.H. / + 1,0 v. H. / + 1,5 v.H.) bis maximal 4,0 v. H. erhöhen (Erweiterte Quote). 2 Die Erhöhung ist jeweils auf ein Kalenderjahr begrenzt.

(3) Die / Der Arbeitgebende kann ausnahmsweise die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ablehnen, wenn dienstliche oder betriebliche Gründe entgegenstehen.

§ 5 Persönliche Voraussetzungen für Altersteilzeit

(1) Altersteilzeit nach dieser Arbeitsrechtsregelung setzt voraus, dass die Mitarbeitenden

a) das 60. Lebensjahr vollendet haben und

b) innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1080 Kalendarstage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch gestanden haben.

(2) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss sich zumindest auf die Zeit erstrecken, bis eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann.

(3) 1 Die Mitarbeitenden haben die Vereinbarung von Altersteilzeit mit einer Frist von drei Monaten vor dem geplanten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses schriftlich zu beantragen; von dem Fristverfordernis kann einvernehmlich abgewichen werden. 2 Der Antrag kann wirksam frühestens ein Jahr vor Erfüllung der Voraussetzungen nach Absatz 1 gestellt werden.

§ 6

Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

(1) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch sein, darf die Dauer von fünf Jahren nicht überschreiten und muss vor dem 1. Januar 2026 beginnen.

(2) 1 Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit. 2 Für die Berechnung der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit gilt § 6 Abs. 2 AltTZG. 3 Dabei bleiben Arbeitszeiten außer Betracht, die die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten haben.

(3) Die während der Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu leistende Arbeit kann so verteilt werden, dass sie

a) in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet und die Mitarbeitenden anschließend von der Arbeit unter Fortzahlung der Leistungen nach Maßgabe des § 7 freigestellt werden (Blockmodell) oder

b) durchgehend erbracht wird (Teilzeitmodell).

(4) Die Mitarbeitenden können von der / vom Arbeitgebenden verlangen, dass ihr Wunsch nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung erörtert wird.

§ 7

Leistungen der / des Arbeitgebenden

(1) 1 Mitarbeitende erhalten während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in Höhe der sich für entsprechende Teilzeitbeschäftigte nach § 24 Abs. 2 TVöD ergebenden Beträge mit der Maßgabe, dass die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile (§ 21 Satz 2 TVöD) entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit berücksichtigt werden. 2 Maßgebend ist die nach § 6 Abs. 2 vereinbarte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit.

(2) 1 Die den Mitarbeitenden nach Absatz 1 zustehenden Entgelte zuzüglich des darauf entfallenden sozialversicherungspflichtigen Teils der von der / vom Arbeitgebenden zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungseinrichtung (Regelarbeitsentgelt) werden um 20 v.H. aufgestockt. 2 Steuerfreie Entgeltbestandteile und Entgelte, die einmalig (z. B. Jahressonderzahlung nach § 20 TVöD-Bund) oder die nicht für die vereinbarte Arbeitszeit (z. B. Überstunden- oder Mehrarbeitsentgelt) gezahlt werden, gehören nicht zum Regularbeitsentgelt und bleiben bei der Aufstockung unberücksichtigt. 3 Entgeltbestandteile, die für den Zeitraum der vereinbarten Altersteilzeit nicht vermindert worden sind, bleiben bei der Aufstockung außer Betracht.

(3) 1 Neben den von der / vom Arbeitgebenden zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen für die nach Absatz 1 zustehenden Entgelte entrichtet die / der Arbeitgebende für die Mitarbeitenden zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe des Beitrags, der auf 80 v. H. des Regularbeitsentgelts für die Altersteilzeit, begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 v. H. der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regularbeitsentgelt, entfällt, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 b i. V. m. § 6 Abs. 1 AltTZG). 2 Für von der Versicherungspflicht befreite Mitarbeitende im Sinne von § 4 Abs. 2 AltTZG gilt Satz 1 entsprechend.

(4) 1 In Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht ein Anspruch auf Leistungen nach Absatz 2 längstens in den Grenzen des § 22 TVöD. 2 Die Leistungen nach Absatz 3 werden längstens für die Dauer nach § 22 Abs. 1 TVöD gezahlt. 3 Der Aufstockungsbetrag nach Absatz 2 wird für die Zeit der Zahlung des Krankengeldzuschusses (§ 22 Abs. 2 bis 4 TVöD), längstens bis zum Ende der 26. Krankheitswoche, in Höhe des kalendertäglichen Durchschnitts des in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten maßgebenden Aufstockungsbetrages gezahlt; Einmalzahlungen bleiben unberücksichtigt.

(5) 1 Sind Mitarbeitende bei Altersteilzeit im Blockmodell während der Arbeitsphase über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung hinaus arbeitsunfähig erkrankt, verlängert sich die Arbeitsphase um die Hälfte des den Entgeltfortzahlungszeitraum übersteigenden Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit. 2 Die Dauer der Freistellungsphase verkürzt sich entsprechend.

§ 8

Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

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

(2) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis endet unbeschadet der sonstigen tariflichen Beendigungstatbestände

a) mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Monat, von dem an die / der Mitarbeitende eine abschlagsfreie Rente wegen Alters beanspruchen kann, oder

b) mit Beginn des Kalendermonats, für den die / der Mitarbeitende eine Rente wegen Alters tatsächlich bezieht.

(3) 1 Endet das Altersteilzeitarbeitsverhältnis bei Vereinbarung eines Blockmodells vorzeitig, so erhalten Mitarbeitende die etwaige Differenz zwischen dem nach § 7 Abs. 1 gezahltem tariflichen Entgelt einschließlich der Aufstockungsleistung nach § 7 Abs. 2 und dem Entgelt für den Zeitraum ihrer tatsächlichen Beschäftigung, das sie ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätten. 2 Bei Tod steht der Anspruch den Erbenden zu.

§ 9

Nebentätigkeiten

(1) 1 Mitarbeitende dürfen während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses keine Beschäftigungen oder selbstständigen Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch überschreiten, es sei denn, diese Beschäftigungen oder selbstständigen Tätigkeiten sind bereits innerhalb der letzten 5 Jahre vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ständig ausgeübt worden. 2 Bestehende tarifliche Regelungen über Nebentätigkeiten bleiben unberührt.

(2) 1 Der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen ruht während der Zeit, in der Mitarbeitende eine unzulässige Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit im Sinne des Absatzes 1 ausüben oder über die Altersteilzeitarbeit hinaus Mehrarbeit oder Überstunden leisten, die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch übersteigen. 2 Hat der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen mindestens 150 Tage geruht, erlischt er; mehrere Ruhenszeiträume werden zusammengerechnet.

§ 10

Urlaub

1 Für Mitarbeitende, die Altersteilzeit im Blockmodell leisten, besteht kein Urlaubsanspruch für die Zeit der Freistellung von der Arbeit. 2 Im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäfti-

gung zur Freistellung haben die Mitarbeitenden für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel ihres Jahresurlaubs.

Abschnitt III Regelungen zum flexiblen Übergang in den Ruhestand (FALTER)

§ 11 Begriffsbestimmung

1 FALTER ist ein Arbeitszeitmodell, das einen gleitenden Übergang in den Ruhestand bei gleichzeitig längerer Teilhabe am Berufsleben ermöglichen soll. 2 Es verbindet eine Teilzeitbeschäftigung (§ 11 TVöD) mit dem gleichzeitigen Bezug einer Teilrente. 3 FALTER beginnt vor Erreichen des maßgebenden Alters für eine abschlagsfreie Altersrente und wird für die gleiche Dauer über diesen Zeitpunkt hinaus fortgesetzt.

§ 12 Voraussetzungen für die Inanspruchnahme des FALTER-Arbeitszeitmodells

(1) Mitarbeitende und Arbeitgebende können bei dienstlichem oder betrieblichem Bedarf und ohne, dass ein Rechtsanspruch besteht, einen flexiblen Übergang in den Ruhestand bei gleichzeitig längerer Lebensarbeitszeit vereinbaren.

(2) 1 Das Arbeitszeitmodell beginnt frühestens zwei Jahre vor Erreichen des Kalendermonats, für den die Mitarbeitenden eine abschlagsfreie Rente wegen Alters in Anspruch nehmen können, und endet spätestens zwei Jahre nach Erreichen dieser Altersgrenze. 2 Die Zeiträume vor und nach Erreichen dieser Altersgrenze müssen von gleicher Dauer sein.

(3) 1 Der Beginn des Arbeitszeitmodells setzt den Beginn einer hälftigen Teilrente voraus. 2 § 5 Abs. 3 gilt entsprechend.

§ 13 Vereinbarung des FALTER-Arbeitszeitmodells

(1) 1 Die Arbeit nach dem Arbeitszeitmodell darf die Dauer von vier Jahren nicht überschreiten und muss vor dem 1. Januar 2026 beginnen. 2 In den Fällen der Vereinbarung des Arbeitszeitmodells wird der Beendigungszeitpunkt nach § 33 Abs. 1 Buchst. a TVöD um bis zu zwei Jahre hinausgeschoben.

(2) Die Vereinbarung des Arbeitszeitmodells erfordert Regelungen über eine reduzierte Arbeitszeit nach Absatz 3 sowie über den Beendigungszeitpunkt nach Absatz 1 Satz 2.

(3) 1 Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während der Dauer des Arbeitszeitmodells beträgt die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 TVöD. 2 Eine geringere Arbeitszeit kann vereinbart werden.

(4) Die zu leistende Arbeit ist gleichmäßig über die Gesamtdauer des Arbeitszeitmodells zu verteilen.

§ 14 Ende des Arbeitsverhältnisses

(1) Abweichend von § 33 Abs. 1 Buchst. a TVöD endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, zu dem nach § 12 Abs. 2 vertraglich festgelegten Zeitpunkt.

(2) Unabhängig davon endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, bei Inanspruchnahme einer mehr als hälftigen Teilrente oder einer Vollrente.

Abschnitt IV Sonstige Regelungen

§ 15 Mitteilungspflichten

Mitarbeitende haben während der Dauer des gesamten Altersteilzeitarbeitsverhältnisses oder FALTER-Arbeitszeitmodells der / dem Arbeitgebenden solche Umstände unverzüglich mitzuteilen, die für die Leistungen nach § 7 Abs. 2 bis 4 oder für den Bestand des Arbeitszeitmodells nach § 14 Abs. 2 erheblich sind.

§ 16 Qualifizierungen

Die / Der Arbeitgebende bietet bei Bedarf Maßnahmen zur Qualifizierung im Sinne von § 5 TVöD an, die die Mitarbeitenden befähigen, auch über die Regelaltersgrenze hinaus arbeiten zu können.

§ 17 Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Oktober 2023 in Kraft und ist bis 31. Dezember 2025