

---

**Gliederung**

<b>1.</b>	<b>Einführung</b>	2
<b>2.</b>	<b>Möglichkeiten der Inanspruchnahme</b>	3
2.1	Restrukturierung und Stellenabbau	3
2.2	Altersteilzeit nach Quote	4
<b>3.</b>	<b>Persönliche Voraussetzungen</b>	6
<b>4.</b>	<b>Altersteilzeitdienstverhältnis im Teilzeitmodell</b>	7
4.1	Grundsätzliches	7
4.2	Dienstbezüge und Aufstockungsleistungen	10
4.2.1	Dienstbezüge	10
4.2.2	Aufstockungsleistungen zu den Dienstbezügen	10
4.2.3	Aufstockungsleistungen zur Rentenversicherung	11
4.2.4	Steuerrechtliche Auswirkungen	12
4.3	Urlaub	12
4.4	Arbeitsunfähigkeit	13
4.5	Beendigung des Dienstverhältnisses	14
<b>5.</b>	<b>Altersteilzeitdienstverhältnis im Blockmodell</b>	14
5.1	Grundsätzliches	14
5.2	Dienstbezüge und Aufstockungsleistungen	16
5.2.1	Dienstbezüge	16
5.2.2	Aufstockungsleistungen zu den Dienstbezügen	17
5.2.3	Aufstockungsleistungen zur Rentenversicherung	18
5.2.4	Steuerrechtliche Auswirkungen	19
5.3	Urlaub	19
5.4	Arbeitsunfähigkeit	21
5.5	Arbeitsunfähigkeit über den Zeitraum des Entgeltfortzahlungsanspruchs hinaus	21
5.6	Mehrarbeit und Überstunden	22
5.7	Nebentätigkeiten	23
5.8	Beendigung des Dienstverhältnisses	24
<b>6.</b>	<b>Beteiligung der MAV</b>	25
<b>7.</b>	<b>Flexible Altersarbeitszeit (FALTER)</b>	26

### 1. Einführung

- 5 Mit dem Gesetz zur Förderung eines gleitenden Übergangs älterer Arbeitnehmer in den Ruhestand (Altersteilzeitgesetz)<sup>1</sup> vom 20.12.1988, welches am 1.1.1989 in Kraft trat, wurde in der Bundesrepublik Deutschland eine Möglichkeit geschaffen, vor Beginn einer Rentenleistung durch die Deutsche Rentenversicherung aus dem Arbeitsleben „herauszugleiten“.
- 10 Durch Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsvertrags konnten Dienstnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet hatten, ihre Arbeitszeit verringern, wobei sie jedoch mindestens 18 Wochenstunden weiterzuarbeiten hatten. Dabei wurden 70 % der bisherigen Nettobezüge garantiert. Hiervon zahlte der Arbeitgeber 50 % des bisherigen Bruttoentgelts. Die restlichen Zahlungen wurden durch Fördermaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit (heute: Bundesagentur für Arbeit) geleistet, jedoch unter der Voraussetzung, dass die durch die Altersteilzeit frei werdende Arbeitsstelle durch eine arbeitslose Person bzw. durch einen Berufsanfänger besetzt wurde.
- 15 Die Möglichkeiten dieser Altersteilzeit wurden durch die Bundeskommission der AK in die **Anlage 17 AVR** übernommen.
- 20 Diese Regelung gilt, soweit **spätestens am 31.12.2009** die Altersteilzeit angetreten wurde und der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt das 55. Lebensjahr vollendet hatte. Dies führt dazu, dass diese Regelung auf heutige, neu zu fassende, Altersteilzeitbegehren von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht anwendbar ist, sondern durch Fristablauf ausläuft.
- 25 Durch **Neufassung des Altersteilzeitgesetzes** vom 23.7.1996<sup>2</sup>, in Kraft getreten am 1.8.1996, wurden die Regelungen zur Altersteilzeit neugefasst. Dies war nötig geworden, da die Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit nicht mehr vorgenommen werden sollte. Das Altersteilzeitgesetz ist immer wieder geändert worden, so zuletzt durch Art. 4 des Gesetzes vom 28.6.2022<sup>3</sup>, mit Inkrafttreten zum 1.10.2022
- 30 Die Regelungen und Ermöglichung der Altersteilzeit sind durch entsprechende Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) für die Regionalkommissionen NRW/Baden-Württemberg/Bayern mit Gültigkeit ab 1.1.2011, für die Regionalkommission Mitte gültig ab 1.4.2011, für die Regionalkommission Nord gültig ab 1.7.2011 und für die Regionalkommission Ost ab dem 1.1.2010 **in der Anlage 17a AVR** gestaltet worden. Im Folgenden werden diese Regelungen der Anlage 17a AVR erläutert.

1 BGBl. I 1988, S. 2343, 2348 (Art. 2).

2 BGBl. I 1996, S. 1078.

3 BGBl. I 2022, S. 969.

### WICHTIG

Durch Beschluss der Bundeskommission sind die Regelungen der Anlage 17a AVR für Altersteilzeitregelungen **bis zum 30.6.2023 verlängert** worden. 35

## 2. Möglichkeiten der Inanspruchnahme

Die Anlage 17a AVR sieht vor, dass eine Inanspruchnahme von Altersteilzeit auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes vom 20.7.1996 in der jeweils geltenden Fassung für zwei Szenarien ermöglicht werden, die in Einrichtungen des Dienstgebers vorkommen können. Hierbei ist festzuhalten, dass unter „Einrichtung“ diejenigen Betriebe zu zählen sind, die **gemäß § 1 Rahmen-MAVO als Einrichtung gelten**. Dies sind insbesondere sämtliche Dienststellen, Einrichtungen und sonstige selbstständig geführte Stellen in der (Erz-)Diözese, Kirchengemeinden und Stiftungen sowie der Diözesan-Caritasverbände und deren Gliederungen, soweit sie öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts sind. Dies dürfte auf fast alle Einrichtungen, die der Caritas unterliegen, zutreffen. 40

Als Möglichkeiten, Altersteilzeitdienstverhältnisse in Anspruch zu nehmen, sieht nunmehr § 2 Anlage 17a AVR einerseits den **Stellenabbau** und andererseits **Restrukturierungsmaßnahmen** vor. 45

### 2.1 Restrukturierung und Stellenabbau

§ 3 Anlage 17a AVR ermöglicht es Dienstgebern, Dienstnehmern Altersteilzeitverträge anzubieten, wenn diese die persönlichen Voraussetzungen nach § 5 Anlage 17a AVR erfüllen. Dies soll jedoch nur dann möglich sein, wenn der Dienstgeber diese Altersteilzeitdienstverhältnisse im Rahmen einer Restrukturierung seines Betriebs/seiner Einrichtung vornimmt bzw. hierdurch einen Stellenabbau erreicht, der durch einen dienstlichen oder betrieblichen Bedarf verursacht wurde. Hierdurch soll die Dienstgeberseite in die Lage versetzt werden, **betriebsbedingte Kündigungen** nicht aussprechen zu müssen, wenn durch das Angebot von Altersteilzeitdienstverhältnissen ein entsprechender Stellenabbau ebenso gelingen kann. 50

Die Wahrnehmung dieser Möglichkeit kann tatsächlich insoweit von Belang sein und dem Dienstgeber zum Vorteil gereichen, als dass hierdurch die Kündigung aus betriebsbedingten Gründen, gerade von **jüngeren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern** verhindert werden kann, die aufgrund ihres Alters und in der Regel ihres Familienstandes weniger schutzwürdig sind als ältere Mitarbeitende. Dies ermöglicht einen „Generationenwechsel“ in der Einrichtung, ohne dass besondere Gründe durch den Dienstgeber beigebracht werden müssen, die es rechtfertigen, jüngere 55

## A 9 Altersteilzeit

### Möglichkeiten der Inanspruchnahme

---

Dienstnehmer als sogenannten „Leuchtturm“ aus der Sozialauswahl herauszunehmen. Den älteren Mitarbeitern wird auf diese Art und Weise die Möglichkeit geboten, langsam in eine Rentensituation überzugehen, ohne dass es hierzu des oft als recht harten Schnitt empfundenen Schrittes der Kündigung bedarf.

- 60 Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass die Restrukturierung und/oder der damit verbundene Stellenabbau aufgrund dienstlicher oder betrieblicher Bedarfe besteht. Die Feststellung dieser Bedarfe obliegt hierbei dem Dienstgeber. Ihm obliegt auch, ob und, wenn ja, in welchem Umfang und für welchen Personenkreis Altersteilzeitarbeit zugelassen wird. Hierbei handelt es sich um eine ausschließliche **Unternehmerentscheidung**, die nicht der Mitbestimmung und Mitwirkung der MAV obliegt.
- 65 Dementsprechend besteht weder für die MAV ein Eingriffsrecht dergestalt, dass sie im Fall von Restrukturierung und/oder Stellenabbau die Einführung von Altersteilzeit erzwingen kann noch besteht ein Anspruch durch ältere Mitarbeiter, ein solches Altersteilzeitdienstverhältnis zu erzwingen. Insoweit ist die Unternehmerentscheidung lediglich auf Auswahl- oder Ermessensfehler überprüfbar.
- 70 Allerdings kann im Rahmen eines **Zustimmungsverfahrens gemäß § 36 Abs. 1 Nr. 11 MAVO**, eines Antrags gemäß § 37 Abs. 1 Nr. 11 MAVO bzw. einer Dienstvereinbarung gemäß § 38 Abs. 1 Nr. 13 MAVO vereinbart werden, dass einem bestimmten Teil von Mitarbeitern, die von den dort benannten Umständen (Fusion, Teilschließung, komplette Schließung, Aufspaltung etc.) betroffen sind, das Angebot von Altersteilzeitdienstverhältnissen im Rahmen von § 3 Anlage 17a AVR unterbreitet werden soll. Eine diesbezüglich vereinbarte Liste von Mitarbeitern bzw. einer eigenen **Quote von Mitarbeitern**, denen dieses Angebot unterbreitet wird, ist insofern zwischen Dienstgeber und MAVO durchaus verhandelbar.

#### WICHTIG

- 75 Ein Anspruch des einzelnen Mitarbeiters kann jedoch nicht vereinbart werden. Dieser ist darauf angewiesen, dass er im Rahmen der benannten Unternehmensentscheidungen die Möglichkeit erhält, ein Altersteilzeitdienstverhältnis eingehen zu können.

### 2.2 Altersteilzeit nach Quote

- 80 Soweit die persönlichen Voraussetzungen gemäß § 5 Anlage 17a AVR gegeben sind, ermöglicht § 4 Anlage 17a AVR, dass Altersteilzeitdienstverhältnisse vereinbart werden, wenn eine entsprechende Quote noch nicht