



POSTANSCHRIFT Bundesministerium des Innern, 11014 Berlin

Oberste Bundesbehörden

Abteilung Z und B  
- im Hause -

nachrichtlich:

Vereinigungen und Verbände

HAUSANSCHRIFT Alt-Moabit 101 D, 10559 Berlin

POSTANSCHRIFT 11014 Berlin

TEL

FAX

BEARBEITET VON Referat D 5

E-MAIL D5@bmi.bund.de

INTERNET www.bmi.bund.de

DATUM Berlin, 30. Juni 2014

AZ D 5 - 31005/24#3

D 5 - 31007/1#10

BETREFF **Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung  
(RV-Leistungsverbesserungsgesetz)**

HIER Auswirkungen des Gesetzes auf die Beschäftigungsverhältnisse nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005, dem Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998 und dem Tarifvertrag zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte vom 27. Februar 2010 (im Folgenden: TV FALTER)

BEZUG Meine Rundschreiben vom 31. August 2010 – D 5 – 220 232-1/5 (GMBl. S. 1670) und 6. Mai 2002 – D II 2 – 220 770-1/18 (GMBl. S. 391)

Der Bundestag hat das Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungsgesetz) beschlossen (BGBl. I S. 787). Das Gesetz tritt zum 1. Juli 2014 in Kraft. Es sieht - neben anderen Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung - folgendes vor:

- A. die Einführung einer abschlagsfreie Rente mit dem 63. Lebensjahr (§ 236b SGB VI) sowie
- B. die Möglichkeit des Hinausschiebens der Beendigung des Arbeitsverhältnisses über die Regelaltersgrenze (§ 41 SGBVI)

Hierzu ergehen die folgenden Hinweise.



## A. Einführung der abschlagsfreien Rente mit dem 63. Lebensjahr

### 1. Auswirkungen auf Beschäftigungsverhältnisse nach dem TVöD

Besonders langjährig Versicherten wird bei Erfüllung einer Wartezeit von 45 Jahren bereits ab Vollendung des 63. Lebensjahres ein abschlagsfreier Rentenzugang ermöglicht. Das Zugangsalter, mit dem dieser abschlagsfreie Rentenzugang möglich ist, wird für Versicherte, die nach dem 1. Januar 1953 geboren sind, schrittweise angehoben und steigt parallel zur Anhebung des allgemeinen Renteneintrittsalters auf das vollendete 65. Lebensjahr (§ 236b Abs. 2 SGB VI). Ob die Voraussetzungen zu diesem Rentenbezug vorliegen, prüft der Rentenversicherungsträger.

Beispiel:

<i>Geburtsjahrgang</i>	<i>Verlängerung um Monate</i>	<i>Alter Jahr und Monate</i>	
1953	2	63	2
1954	4	63	4
1955	6	63	6

Bei der abschlagsfreien Rente nach § 236b SGB VI handelt es sich nicht um eine Regelaltersrente. Das Beschäftigungsverhältnis endet daher nicht automatisch, § 33 Abs. 1 Buchst. a TVöD findet hier keine Anwendung. Bis das für die Regelaltersrente gesetzlich festgelegte Alter erreicht wird, gelten die allgemeinen Regelungen zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses weiterhin, insbes. § 34 TVöD. Sollte bereits ein Beendigungstermin des Beschäftigungsverhältnisses vereinbart worden sein, ist dieser Termin auch bei Vorliegen der Voraussetzungen für die Rente nach § 236b SGB VI weiterhin verbindlich. Eine Abänderung des vereinbarten Beendigungstermins kann nur einvernehmlich erfolgen. Es besteht für den Arbeitgeber keine rechtliche Verpflichtung, einem Auflösungsvertrag zuzustimmen. Auch eine bereits ausgesprochene Kündigung kann (z. B.: wenn bis zur Erfüllung einer Wartezeit von 45 Jahren das Beschäftigungsverhältnis fortgesetzt werden soll) nicht einseitig zurück genommen werden. Auch hierfür bedarf es einer einvernehmlichen Vereinbarung.

Bei Gewährung der abschlagsfreien Rente mit 63 wird auch die VBL Zusatzversorgung abschlagsfrei gewährt.



## **2. Auswirkungen auf Altersteilzeitarbeitsverhältnisse nach dem TV ATZ und TV FALTER**

Zu den Auswirkungen ergehen im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen die nachfolgenden Hinweise.

Für laufende Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die bis zum 30. Juni 2014 vereinbart wurden, haben die gesetzlichen Änderungen folgende Auswirkungen:

### **I. Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Bezug der neuen Altersrente**

Stellen Beschäftigte aufgrund der neuen Rechtslage einen Rentenantrag und beziehen die vorgezogene abschlagsfreie Altersrente für besonders langjährig Versicherte nach § 236b SGB VI tatsächlich, endet das Arbeitsverhältnis nach § 9 Abs. 2 Buchst. b TV ATZ bzw. § 8 Abs. 2 Buchst. b TV FALTER mit Beginn des Kalendermonats der Rentenzahlung. Bei Altersteilzeit, die nach § 3 Abs. 2 Buchst. a TV ATZ bzw. § 6 Abs. 3 Buchst. a TV FALTER als Blockmodell vereinbart wurde, tritt mit der vorzeitigen Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ein Störfall ein, der nach § 9 Abs. 3 TVATZ bzw. § 8 Abs. 3 TV FALTER abzuwickeln ist.

### **II. Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Anspruch auf eine abschlagsfreie Altersrente**

Nach § 9 Abs. 2 Buchst. a TV ATZ bzw. § 8 Abs. 2 Buchst. a TV FALTER endet das Altersteilzeitarbeitsverhältnis automatisch mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, für den die/der Beschäftigte eine abschlagsfreie Rente wegen Alters in Anspruch nehmen kann. Bei diesem Beendigungstatbestand kommt es (im Gegensatz zur Beendigung unter Variante I.) allein auf die rechtliche Möglichkeit des Bezugs einer abschlagsfreien Rente an; ob ein Rentenantrag gestellt wird, ist unerheblich. Die Prüfung, ob die Tatbestandsvoraussetzung des § 9 Abs. 2 Buchst. a TV ATZ bzw. § 8 Abs. 2 TV FALTER vorliegen, ist für den Arbeitgeber nicht ohne weiteres möglich, da ihm in der Regel nicht bekannt ist, ob die rentenrechtlichen Voraussetzungen des § 236b SGB VI im Einzelfall vorliegen.

Aus diesem Grund und auch zur Vermeidung von Störfällen bestehen keine Bedenken, laufende Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Juli 2014 vereinbart wurden, im gegenseitigen Einvernehmen bis zum ursprünglich vereinbarten Endzeitpunkt fortzuführen; dies gilt unabhängig davon, ob Beschäftigte Altersteilzeit im Teilzeit- oder Blockmodell vereinbart haben.



Im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens wurde eine neue Übergangsregelung für Förderfälle durch die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen von Altersteilzeit aufgenommen (§ 15 h AltTZG). Diese sieht vor, dass abweichend von § 5 Abs. 2 Nr. 2 des Altersteilzeitgesetzes der Anspruch des Arbeitgebers auf Leistungen der Bundesagentur für Arbeit auch dann bestehen bleibt, wenn die/der Beschäftigte trotz Bestehens des Anspruchs auf die neue abschlagsfreie Rente mit 63 das Altersteilzeitarbeitsverhältnis, das vor dem 1. Januar 2010 begonnen hat, fortsetzt.

Das Bundesministerium der Finanzen hat zudem mit Schreiben vom 11. April 2014 - Az. IV C 5 - S 2333/14/10001 - mitgeteilt, dass bei Fortsetzung einer bestehenden Altersteilzeitvereinbarung auch unter der Voraussetzung, dass eine abschlagsfreie Rente mit 63 in Anspruch genommen werden kann, die Aufstockungsleistungen des Arbeitgebers weiterhin als Beträge nach § 3 Nummer 28 Einkommenssteuergesetz steuerfrei sind. Für die tarifvertraglichen Aufstockungsleistungen sowie die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge gilt diese Aussage ebenfalls.

### III. Abschluss von neuen Altersteilzeitarbeitsverhältnissen nach dem TV FALTER

Für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die nach Inkrafttreten des RV-Leistungsverbesserungsgesetzes künftig vereinbart werden (d. h. nach dem 30. Juni 2014), ist die Altersteilzeit unter Berücksichtigung der neuen Rechtslage zu vereinbaren.

### 3. Auswirkungen auf FALTER-Arbeitszeitmodelle nach dem TV FALTER

Das FALTER-Arbeitszeitmodell sieht in § 12 Abs. 2 TV FALTER vor, dass das Modell frühestens zwei Jahre vor Erreichen des Kalendermonats, für den die/der Beschäftigte eine abschlagsfreie Rente wegen Alters in Anspruch nehmen kann, beginnt und spätestens zwei Jahre nach Erreichens dieser Altersgrenze endet. Damit kann das FALTER-Arbeitszeitmodell früher als bisher mit Beschäftigten abgeschlossen werden, die nach Inkrafttreten des Gesetzes die Voraussetzungen für die abschlagsfreie Rente mit 63 Jahren erfüllen.

Für Beschäftigte, die sich bis zum 30. Juni 2014 in einem solchen Modell befinden oder mit denen bis zum 30. Juni 2014 ein solches Modell vereinbart wurde, ist ggf. unter Berücksichtigung der jeweiligen persönlichen Situation der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses einvernehmlich anzupassen.



## **B. Hinausschieben der Beendigung des Arbeitsverhältnisses über die Regelaltersgrenze (§ 41 SGBVI)**

Den Arbeitsvertragsparteien wird mit § 41 Satz 3 SGB VI die Möglichkeit eröffnet, durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den tariflich geregelten Beendigungszeitpunkt durch Erreichen der Regelaltersgrenze - ggf. mehrfach - hinauszuschieben.

Bisher besteht nach § 33 Abs. 5 TVöD die Möglichkeit der erneuten Beschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze durch Abschluss eines neuen schriftlichen Arbeitsvertrages im Anschluss an das beendete Beschäftigungsverhältnis. Die neue gesetzliche Regelung schafft neben der weiterhin möglichen Neueinstellung nach dem TVöD die Option, das Ende des Beschäftigungsverhältnisses (auch mehrmals) hinaus zu schieben. Das bestehende Beschäftigungsverhältnis kann somit um einen von vornherein bestimmten Zeitraum verlängert werden. Es bedarf keines sachlichen Grundes für die Befristung und die geltenden Arbeitsbedingungen (insb. § 34 TVöD) behalten für diesen Zeitraum weiterhin Bestand. Erforderlich ist hierfür der Abschluss einer vertraglichen Vereinbarung während des noch laufenden Beschäftigungsverhältnisses, in der ein neuer Beendigungszeitpunkt festgelegt wird. Ein Anspruch der Beschäftigten auf Abschluss einer solchen Vereinbarung besteht nicht.

Das Rundschreiben wird im Gemeinsamen Ministerialblatt veröffentlicht.

Im Auftrag

Bürger