

**Arbeitsrechtliche Regelung
vom 29. Mai 2000
zur Förderung des gleitenden Übergangs in den Ruhestand
(Altersteilzeitordnung-ATZO)**

*Fassung vom 25. Juni 2010 - veröffentlicht im KABl 2010 S. 54
geändert durch ARR vom 11. November 2011 (KABl 2011 S.92)*

§ 1

Geltungsbereich

Diese Arbeitsrechtliche Regelung gilt für Mitarbeiter in der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs, die unter den Geltungsbereich der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung fallen und als Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand ihre Arbeitszeit vermindern.

§ 2

Voraussetzungen der Altersteilzeit

(1) Der Arbeitgeber kann mit Mitarbeitern, die das 57. Lebensjahr vollendet haben, eine Beschäftigungszeit (§ 32 Absatz 3 KAVO 2008) von fünf Jahren vollendet haben und innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch gestanden haben, die Änderung eines Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes vereinbaren; das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch sein.

(2) Mitarbeiter, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und die übrigen Voraussetzungen des Absatzes 1 erfüllen, haben Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses. Die Mitarbeiter haben den Arbeitgeber drei Monate vor dem geplanten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses über die Geltendmachung des Anspruchs zu informieren; von dem Fristenfordernis kann einvernehmlich abgewichen werden. Der Arbeitgeber kann die Vereinbarung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ablehnen, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe, insbesondere organisatorischer, finanzieller oder wirtschaftlicher Art, entgegenstehen.

(3) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis soll mindestens für die Dauer von zwei Jahren vereinbart werden. Es muss vor dem 1. Januar 2012 beginnen.

§ 3

Reduzierung und Verteilung der Arbeitszeit

(1) Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit.

Als bisherige wöchentliche Arbeitszeit ist die wöchentliche Arbeitszeit zugrunde zu legen, die mit dem Mitarbeiter vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbart war. Zugrunde zu legen ist höchstens die Arbeitszeit, die im Durchschnitt der letzten 24 Monate vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbart war. Bei der Ermittlung der durchschnittlichen Arbeitszeit nach Satz 2 dieses Unterabsatzes bleiben Arbeitszeiten, die die wöchentliche Arbeitszeit (§ 6 KAVO 2008) überschritten haben, außer Betracht. Die ermittelte durchschnittliche Arbeitszeit kann auf die nächste volle Stunde gerundet werden.

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

- a) in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet und der Mitarbeiter anschließend von der Arbeit unter Fortzahlung der Bezüge nach Maßgabe des § 5 freigestellt wird (Blockmodell) oder
- b) durchgehend geleistet wird (Teilzeitmodell).

(3) Der Mitarbeiter kann vom Arbeitgeber verlangen, dass sein Wunsch nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung erörtert wird.

§ 4

gestrichen

§ 5

Leistungen des Arbeitgebers

(1) Der Mitarbeiter erhält während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in Höhe der sich für entsprechende Teilzeitbeschäftigte nach § 24 Absatz 2 KAVO ergebenden Beträge mit der Maßgabe, dass die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile (§ 21 Satz 2 KAVO) entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit berücksichtigt werden. Maßgebend ist die nach § 3 Absatz 1 vereinbarte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit.

(2) Die den Beschäftigten nach Absatz 1 zustehenden Entgelte zuzüglich des darauf entfallenden sozialversicherungspflichtigen Teils des vom Arbeitgeber zu tragenden Beitrags zur Zusatzversorgungseinrichtung (Regelarbeitsentgelt) werden um 30 vom Hundert aufgestockt. Steuerfreie Entgeltbestandteile und Entgelte, die einmalig (z.B. Jahressonderzahlung nach § 20 KAVO) oder die nicht für die vereinbarte Arbeitszeit (z.B. Überstunden- oder Mehrarbeitsentgelt) gezahlt werden, gehören nicht zum Regularbeitsentgelt und bleiben bei der Aufstockung unberücksichtigt. Entgeltbestandteile, die für den Zeitraum der vereinbarten Altersteilzeit nicht vermindert worden sind, bleiben bei der Aufstockung außer Betracht.

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

§ 6

Nebentätigkeit

Der Mitarbeiter darf während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses keine Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten, es sei denn, diese Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten sind bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses selbständig ausgeübt worden. Bestehende Arbeitsrechtsregelungen über Nebentätigkeiten bleiben unberührt.

§ 7

Urlaub

Für Mitarbeiter, die im Rahmen der Altersteilzeit im Blockmodell (§ 3 Absatz 2 Buchstabe a) beschäftigt werden, besteht kein Urlaubsanspruch für die Zeit der Freistellung von der Arbeit. Im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung hat der Mitarbeiter für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

§ 8

Nichtbestehen bzw. Ruhen der Aufstockungsleistungen

(1) In den Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen nach § 5 Absatz 2 und 3 längstens für die Dauer der Entgeltfortzahlung (z.B. § 22 Absatz 1 KAVO 2008), der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen nach § 5 Absatz 2 darüber hinaus längstens bis zum Ablauf der Fristen für die Zahlung von Krankenzuzuschüssen (Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss). Für die Zeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlung wird der Aufstockungsbetrag in Höhe des kalendertäglichen Durchschnitts des nach § 5 Absatz 2 in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten maßgebenden Aufstockungsbetrages gezahlt; Einmalzahlungen bleiben unberücksichtigt.

Im Falle des Bezuges von Krankengeld (§§ 44 ff. SGB V), Versorgungskrankengeld (§§ 16 ff. BVG), Verletztengeld (§§ 45 ff. SGB VII), Übergangsgeld (§§ 49 ff. SGB VII), VII) oder Krankentagegeld

von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen tritt der Mitarbeiter für den nach Unterabsatz 1 maßgebenden Zeitraum seine gegen die Bundesanstalt für Arbeit bestehenden Ansprüche auf Altersteilzeitleistungen (§ 10 Absatz 2 des Altersteilzeitgesetzes) an den Arbeitgeber ab.

(2) Ist der Mitarbeiter, der die Altersteilzeitarbeit im Blockmodell ableistet, während der Arbeitsphase über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung (z.B. § 22 Absatz 1 KAVO 2008) hinaus arbeitsunfähig erkrankt, verlängert sich die Arbeitsphase um die Hälfte des den Entgeltfortzahlungszeitraum übersteigenden Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit; in dem gleichen Umfang verkürzt sich die Freistellungsphase.

(3) Der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen ruht während der Zeit, in der der Mitarbeiter eine unzulässige Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit im Sinne des § 6 ausübt und über die Altersteilzeitarbeit hinaus Mehrarbeit und Überstunden leistet, die den Umfang der Geringfügigkeit als Grenze des § 8 SGB IV überschreiten. Hat der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen mindestens 150 Tage geruht, erlischt er; mehrere Ruhezeiträume werden zusammengerechnet.

§ 9

Ende des Arbeitsverhältnisses

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

(2) Das Arbeitsverhältnis endet unbeschadet der sonstigen tariflichen Beendigungstatbestände (z.B. §§ 31 bis 33 KAVO 2008)

- a) mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, für den der Mitarbeiter eine Rente wegen Alters beanspruchen kann; dies gilt nicht für Renten, die vor dem für den Mitarbeiter maßgebenden Rentenalter in Anspruch genommen werden können oder
- b) mit Beginn des Kalendermonats, für den der Mitarbeiter eine Rente wegen Alters, eine Knappschafsausgleichsleistung oder eine ähnliche Leistung öffentlich-rechtlicher Art bezieht.

(3) Endet bei einem Mitarbeiter, der im Rahmen der Altersteilzeit nach dem Blockmodell (§ 3 Absatz 2 Buchstabe a) beschäftigt wird, das Arbeitsverhältnis vorzeitig, hat er Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen dem nach § 5 Absatz 1 gezahlten Entgelt einschließlich der Aufstockungsleistungen nach § 5 Absatz 2 und dem Entgelt für den Zeitraum seiner tatsächlichen Beschäftigung, das er ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte. Bei Tod des Mitarbeiters steht dieser Anspruch seinen Erben zu.

§ 10

Mitwirkungspflicht

(1) Der Mitarbeiter hat Änderungen der ihn betreffenden Verhältnisse, die für den Anspruch auf Aufstockungsleistungen erheblich sind, dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

(2) Der Mitarbeiter hat dem Arbeitgeber zu Unrecht gezahlte Leistungen, die die im Altersteilzeitgesetz vorgesehenen Leistungen übersteigen, zu erstatten, wenn er die unrechtmäßige Zahlung dadurch bewirkt hat, dass Mitwirkungspflichten nach Absatz 1 verletzt wurden.

§ 11

Übergangsvorschrift

Für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die vor dem Inkrafttreten dieser Arbeitsrechtlichen Regelung nach dem Altersteilzeitgesetz abgeschlossen wurden und die über diesen Zeitpunkt hinaus andauern, gelten ab diesem Zeitpunkt ebenfalls die Bestimmungen dieser Altersteilzeitordnung.

§ 12

Auswirkungen auf die Kirchliche Altersversorgung

§ 6 des Kirchengesetzes über die Kirchliche Altersversorgung (KAV) vom 4. Januar 1997 ist für die Zeiten einer Altersteilzeit mit der Maßgabe anzuwenden, dass der Beschäftigungsquotient 90 v. H. des auf Grund der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit ermittelten Beschäftigungsquotienten zugrunde zu legen ist. Dies gilt nicht, wenn der Mitarbeiter vor Eintritt in die Altersteilzeit die Höchstgrenze nach § 16 Absatz 1 Satz 2 KAV erreicht hat.

§ 13
Gleichstellungsklausel

Die in dieser Ordnung verwendeten Personenbezeichnungen gelten jeweils in der männlichen und weiblichen Form.

§ 14
Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt mit Wirkung vom 1. Juli 2000 in Kraft.

Regelungen gemäß § 3 der Arbeitsrechtlichen Regelung vom 11. November 2011 zur Änderung dieser Arbeitsrechtlichen Regelung

Mitarbeiter die im Zeitraum vom 1. Januar 2010 bis zum 30. November 2011 auf Grund der Altersteilzeitordnung in der bis zum 30. November 2011 geltenden Fassung ein höheres Altersteilzeitentgelt erhalten haben, wird für die Dauer ihres Altersteilzeitarbeitsverhältnisses eine dynamische Besitzstandszulage gewährt. Die Besitzstandszulage bemisst sich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen dem bisherigen Altersteilzeitnettobetrag und den sich aus § 5 Absatz 2 ergebenden Leistungen.