

**Arbeitsrechtliche Kommission
des Ev.-Luth. Kirchenkreises Mecklenburg und
des Pommerschen Evangelischen Kirchenkreises**

Beschluss 4-2012

**Arbeitsrechtliche Regelung
zur Altersteilzeit (Altersteilzeitordnung –AtzO)
Vom 22. November 2012**

Die Arbeitsrechtliche Kommission beschließt folgende Arbeitsrechtliche Regelung:

§ 1

Geltungsbereich

Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – nachfolgend Mitarbeiter genannt -, die unter den Geltungsbereich der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung Mecklenburg-Pommern (KAVO-MP) vom 9. November 2012 fallen, die bis zum 31. Dezember 2020 die jeweiligen Voraussetzungen nach dieser Arbeitsrechtsregelung erfüllen und deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Januar 2021 begonnen hat. Auf Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2013 begonnen haben, findet diese Arbeitsrechtsregelung keine Anwendung. Ebenso gilt sie nicht für Mitarbeiter, auf die vor dem In-Kraft-Treten dieser Arbeitsrechtsregelung ein Sozialplan Anwendung findet.

§ 2

Möglichkeiten der Altersteilzeit

(1) Auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes (AltTZG) vom 23. Juli 1996 in der jeweils geltenden Fassung ist die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis möglich.

(2) Mitarbeiter mit einer Beschäftigungszeit von mindestens drei Jahren gem. § 34 Absatz 3 KAVO-MP, haben 60 Monate vor Erfüllung der individuellen Voraussetzungen zum Bezug der abschlagsfreien Regelaltersrente Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Sinne des Altersteilzeitgesetzes, wenn die persönlichen Voraussetzungen nach § 3 vorliegen.

(3) Der Dienstgeber kann die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ablehnen, wenn dringende dienstliche oder betriebliche Gründe entgegenstehen.

Anmerkung zu Absatz 3:

Der Begriff des betrieblichen Grundes beinhaltet auch einen wirtschaftlichen Grund.

(4) Altersteilzeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes kann, ohne dass darauf ein Rechtsanspruch besteht, insbesondere in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen bei dienstlichem oder betrieblichem Bedarf vereinbart werden, wenn die persönlichen Voraussetzungen nach § 3 vorliegen. Die Festlegung der vorgenannten Bereiche und die Entscheidung, ob, in welchem Umfang und für welchen Personenkreis dort Altersteilzeit zugelassen wird, erfolgt durch den Dienstgeber.

§ 3

Persönliche Voraussetzungen für Altersteilzeit

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

a) das 60. Lebensjahr vollendet haben und

b) innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach SGB III gestanden haben.

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

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

§ 4

Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

(1) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des SGB III sein, darf die Dauer von sechs Jahren nicht überschreiten und muss vor dem 1. Januar 2021 beginnen.

(2) Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit. Für die Berechnung der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit gilt § 6 Absatz 2 AltTZG. 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 Mitarbeiter anschließend von der Arbeit unter Fortzahlung der Leistungen nach Maßgabe des § 5 freigestellt werden (Blockmodell) oder
- b) durchgehend erbracht wird (Teilzeitmodell).

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

§ 5

Leistungen des Dienstgebers

(1) Mitarbeiter erhalten während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in Höhe der sich für entsprechende Teilzeitbeschäftigte nach § 25 Absatz 2 KAVO-MP ergebenden Beträge mit der Maßgabe, dass die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile (§ 19 Satz 2 KAVO-MP) entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit berücksichtigt werden. Maßgebend ist die nach § 4 Absatz 2 vereinbarte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit.

(2) Die den Mitarbeiter nach Absatz 1 zustehenden Entgelte zuzüglich des darauf entfallenden sozialversicherungspflichtigen Teils des vom Dienstgeber zu tragenden Beitrags zur Zusatzversorgungseinrichtung (Regelarbeitsentgelt) werden um 30 v. H. aufgestockt. Steuerfreie Entgeltbestandteile und Entgelte, die einmalig (z. B. Jahressonderzahlung nach § 20 KAVO-MP) 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 Dienstgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen für die nach Absatz 1 zustehenden Entgelte entrichtet der Dienstgeber für die Mitarbeiter zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe des Beitrags, der auf 90 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 Absatz 1 Nr. 1 b i. V. m. § 6 Absatz 1 AltTZG). Für von der Versicherungspflicht befreite Mitarbeiter im Sinne von § 4 Absatz 2 AltTZG gilt Satz 1 entsprechend.

(4) In Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht ein Anspruch auf Leistungen nach Absatz 2 längstens in den Grenzen des § 21 KAVO-MP. Die Leistungen nach Absatz 3 werden längstens für die Dauer nach § 21 Absatz 1 KAVO-MP gezahlt.

Anmerkung zu Absatz 4:

Der Aufstockungsbetrag nach Absatz 2 wird für die Zeit der Zahlung des Krankengeldzuschusses (§ 21 Absatz 2 bis 4 KAVO-MP), 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) Sind Mitarbeiter 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. Die Dauer der Freistellungsphase verkürzt sich entsprechend.

(6) Mitarbeiter, die nach Inanspruchnahme der Altersteilzeit eine Rentenkürzung wegen einer vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente zu erwarten haben, erhalten für je 0,3 v. H. Rentenminderung eine Abfindung in Höhe von 5 v. H. des Entgelts (§ 15 KAVO-MP). Die Abfindung wird zum Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses gezahlt.

§ 6

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 oder der Mitarbeiter eine abschlagsfreie Rente wegen Alters beanspruchen kann, oder
- b) mit Beginn des Kalendermonats, für den die oder der Mitarbeiter eine Rente wegen Alters tatsächlich bezieht.

(3) Endet das Altersteilzeitarbeitsverhältnis bei Vereinbarung eines Blockmodells vorzeitig, so erhalten Mitarbeiter die etwaige Differenz zwischen dem nach § 5 Absatz 1 gezahlten tariflichen Entgelt einschließlich der Aufstockungsleistung nach § 5 Absatz 2 und dem Entgelt für den Zeitraum ihrer tatsächlichen Beschäftigung, das sie ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätten. Bei Tod steht der Anspruch den Erben zu.

§ 7

Nebentätigkeiten

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

(2) Der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen ruht während der Zeit, in der Mitarbeiter 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 SGB IV übersteigen. Hat der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen mindestens 150 Tage geruht, erlischt er; mehrere Ruhenszeiträume werden zusammengerechnet.

§ 8

Urlaub

Für Mitarbeiter, die Altersteilzeit im Blockmodell leisten, besteht kein Urlaubsanspruch für die Zeit der Freistellung von der Arbeit. Im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung haben die Mitarbeiter für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel ihres Jahresurlaubs.

§ 9
In-Kraft-Treten

Diese Arbeitsrechtliche Regelung tritt am 1. Januar 2013 in Kraft.

Schwerin, 22. November 2012

Die Arbeitsrechtliche Kommission

Martins
Vorsitzender