

# Regelung Nr. 9 der Arbeitsrechtlichen Kommission

## Ordnung zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand (Altersteilzeitordnung – ATZO)

Vom 13. November 2000 (ABl. 2001 S. A 2)

### Änderungsübersicht

Lfd. Nr.	geänderte Paragraphen	Art der Änderung	Änderung durch	Datum	Fundstelle
1.	2, 4, 5, 6, 9, 10	geändert	Arbeitsrechtsregelung zur 1. Änderung der Arbeitsrechtsregelung Nr. 9 - Altersteilzeitordnung	22.05.2008	ABl. 2008 S. A 92

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens hat aufgrund von § 5 Abs. 2 Landeskirchliches Mitarbeitergesetz (LMG) vom 26. März 1991 (ABl. S. A 35) folgenden Beschluss gefasst:

### Inhaltsübersicht<sup>\*</sup>

§ 1	Geltungsbereich .....	2
§ 2	Vereinbarung über die Reduzierung der Arbeitszeit .....	2
§ 3	Reduzierung und Verteilung der Arbeitszeit .....	2
§ 4	Höhe des Arbeitsentgeltes .....	3
§ 5	Aufstockungsleistungen .....	4
§ 6	Erlöschen und Ruhen des Anspruches auf Aufstockungsleistungen .....	5
§ 7	Nebentätigkeiten .....	6
§ 8	Urlaub .....	6
§ 9	Ende des Dienstverhältnisses .....	6
§ 10	Mitwirkungs- und Erstattungspflicht .....	7
§ 11	Befristung der Regelung .....	7
§ 12	In- Kraft-Treten, Übergangsregelung .....	8

---

\* nichtamtlich

## **3.5.6 AltersteilzeitO ARK**

---

### **§ 1**

#### **Geltungsbereich**

- (1) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich der Kirchlichen Dienstvertragsordnung (KDVO) vom 16. Juli 1992 (ABl. S. A 81) in der jeweils geltenden Fassung fallen.
- (2) Die in dieser Regelung verwendeten Personenbezeichnungen gelten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

### **§ 2**

#### **Vereinbarung über die Reduzierung der Arbeitszeit**

- (1) Der Anstellungsträger kann mit Mitarbeitern, die das 55. Lebensjahr und eine Beschäftigungszeit (§ 30 Abs. 3 und § 44 Abs. 1 KDVO) von fünf Jahren vollendet haben und in den letzten fünf Jahren an mindestens 1080 Kalendertagen in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch gestanden haben, die Änderung des Dienstverhältnisses in ein Altersteilzeitdienstverhältnis auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes vom 23. Juli 1996 (BGBl. I S. 1078) in der jeweils geltenden Fassung vereinbaren.
- (2) Das Altersteilzeitdienstverhältnis soll mindestens für die Dauer von zwei Jahren vereinbart werden und darf nicht länger als sechs Jahre dauern. Es muss vor dem 1. Januar 2010 beginnen und sich zumindest auf die Zeit erstrecken, bis eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann.
- (3) Die Vereinbarung zwischen dem Mitarbeiter und dem Anstellungsträger bedarf der Schriftform.
- (4) In der Vereinbarung ist der Termin festzulegen, von dem an die Verkürzung der Arbeitszeit wirksam werden soll. Als dieser Termin darf frühestens der Tag nach Vollendung des 55. Lebensjahres bestimmt werden. Der Termin, von dem an die Verkürzung der Arbeitszeit wirksam werden soll, darf nicht rückwirkend vereinbart werden.
- (5) In der Vereinbarung ist festzulegen, wann das Dienstverhältnis endet.

### **§ 3**

#### **Reduzierung und Verteilung der Arbeitszeit**

- (1) Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitdienstverhältnisses beträgt die Hälfte der bisherigen Wochenarbeitszeit, wobei

der Mitarbeiter im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch versicherungspflichtig beschäftigt bleiben muss. 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 Ermittlung der durchschnittlichen Arbeitszeit nach Satz 3 bleiben Arbeitszeiten, die die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten haben, außer Betracht. Die ermittelte durchschnittliche Arbeitszeit kann auf die nächste volle Stunde gerundet werden.

(2) Sieht die Vereinbarung über die Altersteilzeitarbeit unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten oder eine unterschiedliche Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit vor, ist die Voraussetzung nach Absatz 1 auch erfüllt, wenn

1. die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines Zeitraumes von bis zu sechs Jahren die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschreitet, der Mitarbeiter versicherungspflichtig beschäftigt im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch ist und
2. das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit sowie der Aufstockungsbetrag nach § 5 Abs. 1 fortlaufend gezahlt werden.

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

- a) in der ersten Hälfte des Altersteilzeitdienstverhältnisses geleistet und der Mitarbeiter anschließend von der Arbeit unter Fortzahlung der Bezüge nach Maßgabe der §§ 4 und 5 freigestellt wird (Blockmodell) oder
- b) durchgehend geleistet wird (Teilzeitmodell).

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

### § 4

#### Höhe des Arbeitsentgeltes

(1) Der Mitarbeiter erhält als Arbeitsentgelt die sich für entsprechende Teilzeitkräfte bei Anwendung der tariflichen Vorschriften (insbesondere § 22 Abs. 2 KDVO) ergebenden Beträge mit der Maßgabe, dass die Arbeitsentgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie Wechsel- und Schichtzulagen entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleis-

### **3.5.6 Altersteilzeit O ARK**

---

teten Tätigkeit berücksichtigt werden. Das Arbeitsentgelt und die Aufstockungsleistungen nach § 5 sind unabhängig von der Verteilung der Arbeitszeit fortlaufend zu zahlen.

(2) Als Arbeitsentgelt im Sinne des Abs. 1 gelten auch Einmalzahlungen, deren Höhe vom Beschäftigungsumfang abhängt (insbesondere Jahressonderzahlung) und vermögenswirksame Leistungen.

#### **§ 5**

#### **Aufstockungsleistungen**

(1) Der Mitarbeiter erhält für die Altersteilzeitarbeit einen Aufstockungsbetrag in Höhe von 20 vom Hundert des Arbeitsentgeltes nach § 4, jedoch mindestens 83 vom Hundert des um die gesetzlichen Abzüge verminderten bisherigen Arbeitsentgeltes (Mindestnettobetrag). Als bisheriges Arbeitsentgelt ist anzusetzen das gesamte, dem Grunde nach beitragspflichtige Arbeitsentgelt, das der Mitarbeiter für eine Arbeitsleistung bei bisheriger wöchentlicher Arbeitszeit ( § 3 Abs. 1) zu beanspruchen hätte. Die Höhe des Mindestnettobetrages errechnet sich nach der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales erlassenen Verordnung über die Mindestnettobeträge nach dem Altersteilzeitgesetz in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Der Anstellungsträger ist verpflichtet, für den Mitarbeiter Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe des Betrages zu entrichten, der auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 vom Hundert des bisherigen Arbeitsentgeltes und dem Arbeitsentgelt nach § 4 entfällt, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze.

(3) Hinsichtlich der zusatzversorgungsrechtlichen Bewertung der Zeit einer Altersteilzeitarbeit finden die Satzungsvorschriften der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt Anwendung. Hinsichtlich der Bewertung der Zeit einer Altersteilzeitarbeit für die Kirchliche Altersversorgung findet die Ordnung über die Kirchliche Altersversorgung (KAV) vom 26. November 1996 (ABl. S. A 270) in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.

(4) Mitarbeiter, die nach Inanspruchnahme der Altersteilzeit eine Rentenkürzung wegen einer vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente zu erwarten haben, erhalten für je 0,3 vom Hundert Rentenminderung eine Abfindung in Höhe von 5 vom Hundert des Tabellenentgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, die der Mitarbeiter im letzten Monat vor dem Ende des Altersteilzeitdienstverhältnisses erhalten hätte, wenn er mit der bisherigen wöchent-

lichen Arbeitszeit beschäftigt gewesen wäre. Die Abfindung wird zum Ende des Altersteilzeitdienstverhältnisses gezahlt.

### § 6

#### **Erlöschen und Ruhen des Anspruches auf Aufstockungsleistungen**

(1) In den Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen gemäß § 5 Absätze 1 und 2 (Arbeitsentgeltaufstockung und Rentenbeitragsaufstockung) längstens für die Dauer der Entgeltfortzahlung (§ 20 Abs. 1 KDVO), der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen nach § 5 Abs. 1 Satz 1 (Arbeitsentgeltaufstockung) darüber hinaus längstens bis zum Ablauf der Fristen für die Zahlung von Krankenbezügen (Entgeltfortzahlung und anschließend Krankengeldzuschuss). Für die Zeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlung wird der Aufstockungsbetrag in Höhe des kalendertäglichen Durchschnitts des nach § 5 Abs. 1 Satz 1 in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten maßgebenden Aufstockungsbetrages gezahlt; Einmalzahlungen bleiben unberücksichtigt.

(2) Im Falle des Bezuges von Krankengeld, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld (§§ 44 ff. SGB V, §§ 16 ff. BVG, §§ 45 ff. SGB VII) oder Krankentagegeld von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen tritt der Mitarbeiter für den nach Absatz 1 maßgebenden Zeitraum seine gegen die Bundesagentur für Arbeit bestehenden Ansprüche auf Altersteilzeitleistungen gemäß § 10 Abs. 2 Altersteilzeitgesetz in Verbindung mit § 3 Abs. 1 Nummer 1 Buchstabe a Altersteilzeitgesetz (Arbeitsentgeltaufstockung) an den Anstellungsträger ab.

(3) Ist der Mitarbeiter, der die Altersteilzeit im Blockmodell ableistet, während der Arbeitsphase über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung (§ 20 Abs. 1 KDVO) hinaus arbeitsunfähig krank, verlängert sich die Arbeitsphase um die Hälfte des den Entgeltfortzahlungszeitraum übersteigenden Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit; in dem gleichen Umfang verkürzt sich die Freistellungsphase.

(4) Der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen ruht während der Zeit, in der der Mitarbeiter neben seiner Altersteilzeitarbeit Beschäftigungen oder selbständige Tätigkeiten ausübt, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch überschreiten oder auf Grund solcher Beschäftigungen eine Entgeltersatzleistung erhält. Der Anspruch auf die Leistungen erlischt, wenn er mindestens 150 Kalendertage geruht hat. Mehrere Ruhenszeiträume sind zusammenzurechnen. Beschäftigungen oder selbständige

### **3.5.6 AltersteilzeitO ARK**

---

Tätigkeiten bleiben unberücksichtigt, soweit der altersteilzeitarbeitende Mitarbeiter sie bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit ständig ausgeübt hat.

(5) Der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen ruht während der Zeit, in der der Mitarbeiter über die Altersteilzeitarbeit hinaus Mehrarbeit oder Überstunden leistet, die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch überschreitet. Absatz 4 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

#### **§ 7**

#### **Nebentätigkeiten**

Der Mitarbeiter darf während des Altersteilzeitdienstverhältnisses 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 Altersteilzeitdienstverhältnisses ständig ausgeübt worden. Bestehende Arbeitsrechtsregelungen über Nebentätigkeiten bleiben unberührt.

#### **§ 8**

#### **Urlaub**

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

#### **§ 9**

#### **Ende des Dienstverhältnisses**

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

(2) Das Dienstverhältnis endet unbeschadet der sonstigen Beendigungstatbestände (insbesondere §§ 29 bis 31 KDVO)

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 Kalendermonates, für den der Mitarbeiter eine Rente wegen Alters, eine Knappschaftsausgleichsleistung oder eine ähnliche Leistung öffentlich-rechtlicher Art bezieht.

(3) Endet bei einem Mitarbeiter, der im Rahmen der Altersteilzeit nach dem Blockmodell (§ 3 Abs. 3 Buchstabe a) beschäftigt wird, das Dienstverhältnis vorzeitig, hat er Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den nach §§ 4 und 5 erhaltenen Bezügen und Aufstockungsleistungen und den Bezügen für den Zeitraum seiner tatsächlichen Beschäftigung, die er ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte.

### § 10

#### Mitwirkungs- und Erstattungspflicht

(1) Der Mitarbeiter hat dem Anstellungsträger Änderungen der ihn betreffenden Verhältnisse, soweit sie den Anspruch auf den Aufstockungsbetrag und die Höherversicherung nach § 5 Abs. 1 und 2 und die Leistungen der Bundesagentur für Arbeit nach § 4 des Altersteilzeitgesetzes betreffen, unverzüglich mitzuteilen.

(2) Zu Unrecht erfolgte Zahlungen des Aufstockungsbetrages und des Höherversicherungsbeitrages sind dem Arbeitgeber zu erstatten, wenn diese Zahlungen dadurch bewirkt wurden, dass der Mitarbeiter vorsätzlich oder grob fahrlässig

1. Angaben gemacht hat, die unrichtig oder unvollständig sind, oder
2. der Mitteilungspflicht nach Absatz 1 nicht nachgekommen ist.

Im Falle des § 11 Abs. 2 des Altersteilzeitgesetzes vermindert sich die Erstattungspflicht nach Satz 1 um die von dem Mitarbeiter der Bundesagentur für Arbeit erstatteten oder zu erstattenden Leistungen.

### § 11

#### Befristung der Regelung

Für die Zeit ab dem 1. Januar 2010 ist diese Arbeitsrechtsregelung nur noch anzuwenden, wenn der Mitarbeiter seine Arbeitszeit spätestens ab 31. Dezember 2009 vermindert und die Voraussetzungen der §§ 2 und 3 Abs. 1 Nr. 2 des Altersteilzeitgesetzes erstmals vor dem 1. Januar 2010 vorgelegen haben.

#### § 12

#### **In- Kraft-Treten, Übergangsregelung**

- (1) Diese Arbeitsrechtsregelung tritt mit Wirkung vom 1. Februar 2001 in Kraft.
  - (2) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für Altersteilzeitdienstverhältnisse, die vor In-Kraft-Treten dieser Regelung vereinbart wurden nur, soweit der Mitarbeiter die Geltung beantragt hat.
-