

Tarifvertrag Altersteilzeit (TV ATZ)

vom 8. August 2013

in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 2 vom 21. April 2015*

Zwischen

dem **Verband kirchlicher und diakonischer
Anstellungsträger in Norddeutschland (VKDA)**

- einerseits -

und

der **Gewerkschaft Kirche und Diakonie - VKM-NE**

der **Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirke Hamburg und Nord**

- andererseits -

wird auf der Grundlage der Tarifverträge vom 5. November 1979 Folgendes vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen, die unter den Geltungsbereich des Kirchlichen Arbeitnehmerinnentarifvertrages (KAT) fallen.

§ 2 Inanspruchnahme

(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) Altersteilzeit im Sinne des AltTZG kann, ohne dass darauf ein Rechtsanspruch besteht, bei dienstlichem Bedarf vereinbart werden, wenn die persönlichen Voraussetzungen nach § 3 vorliegen.

§ 3 Persönliche Voraussetzungen

(1) Altersteilzeit nach diesem Tarifvertrag setzt voraus, dass die Arbeitnehmerin

a) das 60. Lebensjahr vollendet hat und

- b) innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1.080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach SGB III gestanden hat.

(2) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss sich zumindest bis zu dem Zeitpunkt erstrecken, ab dem eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann.

(3) Die Vereinbarung von Altersteilzeit ist spätestens drei Monate vor dem geplanten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses schriftlich zu beantragen. Der Antrag kann frühestens ein Jahr vor Erfüllung der Voraussetzung nach Absatz 1 gestellt werden. Von den Fristen in Satz 1 und 2 kann einvernehmlich abgewichen werden.

§ 4

Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

(1) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des SGB III sein und darf die Dauer von fünf Jahren nicht überschreiten.

(2) Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit. Für die Berechnung der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit gilt § 6 Abs. 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) durchgehend erbracht wird (Teilzeitmodell) oder
b) in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet und die Arbeitnehmerin anschließend von der Arbeit unter Fortzahlung der Leistungen nach Maßgabe des § 7 freigestellt wird (Blockmodell).

Die Arbeitnehmerin kann vom Anstellungsträger verlangen, dass ihr Wunsch nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung erörtert wird.

§ 5

Leistungen des Anstellungsträgers

(1) Die Arbeitnehmerin erhält während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in Höhe der sich für entsprechende Teilzeitbeschäftigte nach § 14 Abs. 7 KAT ergebenden Beträge mit der Maßgabe, dass die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile (§ 19 Abs. 2 KAT) entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit berücksichtigt werden. Maßgebend ist die nach § 4 Abs. 2 vereinbarte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit.

(2) Die der Arbeitnehmerin nach Absatz 1 zustehenden Entgelte zuzüglich des darauf entfallenden sozialversicherungspflichtigen Teils des vom Anstellungsträger zu tragenden

Beitrags zur Zusatzversorgung (Regelarbeitsentgelt) werden um 30 v. H. aufgestockt. Steuerfreie Entgeltbestandteile und Entgelte, die einmalig (z. B. Jahressonderentgelt nach § 17 KAT) 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.

Übergangsbestimmungen gem. § 2 des Änderungstarifvertrages Nr. 2 vom 21.04.2015:

Bei der Anwendung der Änderungen dieses Tarifvertrages auf Altersteilzeitverhältnisse, die vor dem 1. Juli 2015 begonnen haben, ist der Aufstockungsbetrag nach § 5 Absatz 2 TV ATZ entsprechend zu erhöhen, wenn er weniger als 83 % des Nettobetrages nach § 5 Absatz 3 TV ATZ vom 8. August 2013 in der Fassung des 1. Änderungstarifvertrages vom 23. September 2014 beträgt. Maßgeblich für den Vergleich ist der jeweilige Auszahlungsbetrag für den letzten Monat vor Beginn des Altersteilzeitverhältnisses.

(3) aufgehoben

(4) Neben den vom Anstellungsträger zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen für die nach Absatz 1 zustehenden Entgelte entrichtet der Anstellungsträger für die Arbeitnehmerin 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 Abs. 1 Nr. 1 b i. V. m. § 6 Abs. 1 AltTZG). Für die von der Versicherungspflicht befreite Arbeitnehmerin im Sinne von § 4 Abs. 2 AltTZG gilt Satz 1 entsprechend.

(5) In Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht ein Anspruch auf Leistungen nach Absatz 2 bzw. 3 längstens in den Grenzen des § 15 KAT oder § 3 Abs. 5 des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten in den Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (TVÜ-KAT) bzw. § 2 Abs. 10 TVÜ-KAT ELLM/PEK. Die Leistungen nach Absatz 4 werden längstens für die Dauer nach § 15 Abs. 2 KAT gezahlt.

Protokollnotiz zu Absatz 5:

Der Aufstockungsbetrag nach Absatz 2 wird für die Zeit der Zahlung des Krankengeldzuschusses, 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.

(6) Die Arbeitnehmerin, die nach Inanspruchnahme der Altersteilzeit eine Rentenkürzung wegen einer vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente zu erwarten hat, erhält für je 0,3 v. H. Rentenminderung eine Abfindung in Höhe von 5 v. H. des Entgelts (§ 14 KAT). Die Abfindung wird zum Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses gezahlt.

§ 6

Verteilung des Urlaubs im Blockmodell

Für die Arbeitnehmerin, die im Rahmen der Altersteilzeit im Blockmodell beschäftigt wird, besteht kein Urlaubsanspruch für die Zeit der Freistellung von der Arbeit. Im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung hat die Arbeitnehmerin für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

§ 7 Nebentätigkeit

(1) Die Arbeitnehmerin darf 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 fünf Jahre vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ständig ausgeübt worden.

(2) Der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen ruht während der Zeit, in der die Arbeitnehmerin eine unzulässige Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit im Sinne des Absatzes 1 ausübt oder über die Altersteilzeitarbeit hinaus Mehrarbeit oder Überstunden leistet, die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 des SGB IV übersteigen.

Hat der Anspruch auf die Aufstockungsleistung mindestens 150 Tage geruht, erlischt er; mehrere Ruhenszeiträume werden zusammengerechnet.

§ 8 Verlängerung der Arbeitsphase im Blockmodell bei Krankheit

Ist die Arbeitnehmerin bei Altersteilzeitarbeit 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; in dem gleichen Umfang verkürzt sich die Freistellungsphase.

§ 9 Ende des Arbeitsverhältnisses

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

(2) Das Arbeitsverhältnis endet unbeschadet der sonstigen tariflichen Beendigungstatbestände

- a) mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, von dem an die Arbeitnehmerin eine abschlagsfreie Rente wegen Alters beanspruchen kann oder
- b) mit Beginn des Kalendermonats, für den die Arbeitnehmerin eine Rente wegen Alters tatsächlich bezieht.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Buchstabe a:

Der durch das Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung vom 23.06.2014 (BGBl. I S. 787) eingeführte Anspruch der Arbeitnehmerin auf eine abschlagsfreie Altersrente nach den Bestimmungen des § 236 b SGB VI löst in der am 1. Juli 2014 geltenden Fassung den Beendigungstatbestand des § 9 Absatz 2 Buchstabe a) bei am 1. Juli 2014 bereits bestehenden Altersteilzeitarbeitsverhältnissen nicht aus.

(3) Endet bei einer Arbeitnehmerin, die im Rahmen der Altersteilzeit nach dem Blockmodell beschäftigt wird, das Arbeitsverhältnis vorzeitig, hat sie Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den erhaltenen Entgelten und dem Entgelt für den Zeitraum ihrer

tatsächlichen Beschäftigung, die sie ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte, vermindert um die vom Anstellungsträger gezahlten Aufstockungsleistungen. Bei Tod der Arbeitnehmerin steht dieser Anspruch den Erben zu.

§ 10 Öffnungsklausel

In einer Dienstvereinbarung können von § 3 Abs. 1 Buchstabe a und § 4 Abs. 1 abweichende Regelungen vereinbart werden und sind nur zulässig, soweit die gesetzlichen Mindestvoraussetzungen für Altersteilzeit nach dem AltTZG nicht unterschritten werden. Ein Anspruch auf Abschluss einer Dienstvereinbarung besteht nicht.

§ 11 Übergangsvorschriften

Auf Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2010 begonnen haben oder die aufgrund von Sozialplänen bzw. Dienstvereinbarungen im Zusammenhang mit Fusionen öffentlich-rechtlicher Körperschaften der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland geschlossen wurden oder werden, findet dieser Tarifvertrag keine Anwendung.

§ 12 Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2014 in Kraft.

Kiel, den 8. August 2013

Für den Verband
kirchlicher und diakonischer
Anstellungsträger in Norddeutschland
(VKDA)

gez. Unterschriften

Für die
Gewerkschaften

gez. Unterschriften

* abgeschlossen mit „ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft“ (ver.di)
Landesbezirksleitungen Nord und Hamburg