

Arbeitsrechtsregelung über die Altersteilzeitarbeit und den Vorruhestand (Altersteilzeit- und Vorruhestandsordnung – ATZVO)

**Vom 13. Mai 1998 (ABl. 1998 S. 198),
zuletzt geändert am 7. November 2001 (ABl. 2002 S. 62)**

§ 1. Grundsatz, Geltungsbereich.* (1) Altersteilzeitarbeit dient dem gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand und der damit verbundenen Ermöglichung der Einstellung einer oder eines Arbeitslosen. Der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 2 vom 30. Juni 2000 findet in der jeweils gültigen Fassung Anwendung, sofern im Nachfolgenden nichts anderes bestimmt ist.

(2) Altersteilzeitarbeit und der Vorruhestand stellen darüber hinaus ein Mittel zum sozialverträglichen Abbau von Stellen dar.

(3) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, ihre Kirchengemeinden und Dekanate sowie der sonstigen rechtlichen selbständigen Anstellungsträger im Bereich der EKHN, die in einer der Rentenversicherung der Angestellten oder der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegenden Beschäftigung tätig sind und als Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand ihre Arbeitszeit vermindern bzw. aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

§ 2. (1) In Abweichung von § 5 Abs. 2 des Tarifvertrages zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) erhält der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin 85% des Nettobetrages des bisherigen Arbeitsentgelts (Mindestnetto betrag).

(2) Entsteht aus Anlaß eines notwendigen Stellenabbaus (s. § 1 Abs. 2 der Ordnung) für den Einzelnen, die Einzelne durch die Inanspruchnahme der Rente ein individueller Rentennachteil (§ 41 SGB VI), so erfolgt ein Nachteilsausgleich durch Zahlung eines pauschalen Einmalbetrages, der sich bei einem monatlichen Gesamtversorgungsanspruch von bis zu 920,33 € aus 153,39 € pro 0,3% der zu erwartenden Rentenkürzung errechnet. Übersteigt der Gesamtversorgungsanspruch den Betrag von 920,33 €, wird für jeweils volle 102,26 € der Überschreitung der Nachteilsausgleich um 10% gekürzt. Die Zahlung erfolgt mit der letzten Vergütungszahlung. Die Rentenkürzung ist nachzuweisen. Teilzeitbeschäftigte erhalten den Nachteilsausgleich entsprechend ihres Beschäftigungsumfanges.

§ 3–6. aufgehoben

§ 7. Befristung der Regelung zur Altersteilzeit. (1) Für die Zeit ab 1. Januar 2010 sind die §§ 1–6 dieser Arbeitsrechtsregelung nur noch anzuwenden, wenn die Vereinbarung nach § 2 Abs. 2 vor diesem Zeitpunkt wirksam geworden ist und die Voraussetzungen des § 2 und des § 3 Abs. 1 Nr. 2 des Altersteilzeitgesetzes erstmals vor diesem Zeitpunkt vorgelegen haben.

(2) Die Ordnung verlängert sich, soweit die Geltungsdauer des Altersteilzeitgesetzes fortgeschrieben wird, entsprechend.

§ 8. Zielsetzung der Vorruhestandsregelung. Mit der Vorruhestandsregelung soll erreicht werden, daß Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter vorzeitig in den Ruhestand eintreten können und durch den Wegfall oder die Reduzierung der Stelle oder die Nichtbesetzung einer im Wege der Umsetzung dadurch frei gewordenen Stelle Kosten eingespart werden.

*) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt nur für Altersteilzeitverträge, die vor dem 1. Oktober 2005 abgeschlossen wurden, siehe § 8 Abs. 1 der Arbeitsrechtsregelung zur Gewährung von Altersteilzeit vom 20. Juli 2005 (Nr. 595).

§ 9. Voraussetzungen. (1) Die Vorruhestandsregelung können Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in Anspruch nehmen, die

1. mindestens 58 Jahre alt sind,
2. seit mindestens 5 Jahren ununterbrochen im kirchlichen oder diakonischen Dienst beschäftigt waren und
3. zum Zeitpunkt des Beginns des Vorruhestandes noch keinen Anspruch auf gesetzliche Altersrente haben.

(2) Die Laufzeit des Vorruhestandes muß mindestens 12 Monate und darf höchstens 24 Monate betragen. Laufzeit ist die Zeit vom Beginn des Vorruhestandes bis zu dem Zeitpunkt, ab dem frühestmöglich die Rentenleistungen aus der Rentenversicherung beansprucht werden können.

(3) Die Vorruhestandsregelung kann nur erfolgen, wenn die Stelle der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters wegfällt oder um mindestens 40 v. H. reduziert oder dadurch im Wege der Umsetzung eine andere freiwerdende Stelle nicht mehr besetzt wird.

(4) Ein Anspruch auf Abschluß einer Vereinbarung nach dieser Ordnung besteht nicht.

§ 10. Ausgleichsbetrag. (1) Die/der in den Vorruhestand tretende Mitarbeiterin/Mitarbeiter erhält einen Ausgleichsbetrag.

(2) Der Ausgleichsbetrag stellt eine Einkommensgarantie in Höhe von 85% des Nettoeinkommens nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen für die Dauer des Vorruhestandes dar.

(3) § 4 Abs. 5 dieser Arbeitsrechtsregelung gilt entsprechend.

§ 11. Berechnung des Ausgleichsbetrags. Der Ausgleichsbetrag berechnet sich nach folgenden Kriterien:

(1) Es sind die Bruttobezüge nach dem Stand bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zugrunde zu legen.

(2) Der in den Vorruhestand tretende Mitarbeiter hat nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gegenüber seinem bisherigen Arbeitgeber Anspruch auf ein monatlich zu zahlendes Vorruhestandsgeld. Dieses beträgt 85 v. H. des Bruttoarbeitsentgelts im Sinne des Abs 3.

(3) Bruttoarbeitsentgelt im Sinne des Abs. 1 ist das Arbeitsentgelt, das der ausgeschiedene Mitarbeiter in den letzten 12 Monaten vor Beginn des Vorruhestandes zuzüglich Sonderzuwendung durchschnittlich erzielt hat, soweit es die Beitragsbemessungsgrenze des § 134 Abs. 1 SGB III nicht überschreitet. Die §§134 ff. SGB III sind entsprechend anzuwenden.

(4) Das Vorruhestandsgeld ist monatlich zu zahlen.

(5) Der bisherige Arbeitgeber zahlt das Vorruhestandsgeld zu demselben Zeitpunkt und in gleicher Weise wie die Bezüge an die Beschäftigten.

(6) Der Betrag nach Abs. 2, vermindert um die Summe des Arbeitslosengeldes, errechnet auf der Grundlage des ersten Arbeitslosengeldbescheides, stellt den Ausgleichsbetrag dar. Eventuell später beim Arbeitslosengeld eintretende Änderungen werden nicht berücksichtigt.

(7) Für eine/einen auf Grundlage dieser Regelung ausgeschiedene Mitarbeiterin/Mitarbeiter, die/der während der Beschäftigungszeit freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert war und für die/den deshalb die Krankenversicherung während der ersten vier Wochen einer Sperrzeit nach § 144 SGB III nicht nachwirkt, erhöht sich

das Vorruhestandsgeld einmalig um einen Zuschuß zur Krankenversicherung in Höhe eines Monatsbeitrags. Entsprechendes gilt für eine/einen privat gegen Krankheit versicherte/n Mitarbeiterin/Mitarbeiter.

§ 12. Verfahren. (1) Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter stellt einen Antrag an den Anstellungsträger auf Abschluß einer Vereinbarung über den Eintritt in den Vorruhestand. Dem Antrag ist eine Auskunft des Rentenversicherungsträgers und der zuständigen Zusatzversorgungskasse über die Zahl der Versicherungsjahre und die voraussichtliche Rentenhöhe beizufügen.

(2) Der Anstellungsträger prüft die Voraussetzungen nach § 9 und führt mit der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter ein Informationsgespräch unter Hinweis auf die Auswirkungen in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie Zusatzversorgung.

(3) Sobald die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter nach Durchführung des Informationsgespräches die Zustimmung zum Abschluß einer Vereinbarung über den Eintritt in den vorzeitigen Ruhestand gegeben hat, prüft der Anstellungsträger, ob die Voraussetzungen nach § 9 Abs. 3 erfüllt werden können. Ggf. setzt der Anstellungsträger den vorläufigen Ausgleichsbetrag fest und bereitet den Auflösungsvertrag unter Verwendung des als Anlage beigefügten Modells vor.

§ 13. Mitwirkungspflichten. (1) Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter hat zum frühestmöglichen Zeitpunkt Altersrente wegen Arbeitslosigkeit aus der gesetzlichen Rentenversicherung zu beantragen, den Anstellungsträger über die Rentenbeantragung zu unterrichten und ihm den Rentenbescheid unverzüglich nach Erhalt vorzulegen.

(2) Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter, die/der der Verpflichtung zur rechtzeitigen Rentenantragstellung nicht nachkommt, hat dem Anstellungsträger die Erstattungsbeiträge zu ersetzen, die er an das Arbeitsamt im Zusammenhang mit einer durch den Arbeitnehmer bewirkten Verzögerung des Eintritts des Versicherungsfalles zahlen muß.

(3) Tritt während der Vorruhestandszeit eine mehr als 6 Wochen andauernde Erkrankung ein, hat die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter den Anstellungsträger darüber zu unterrichten, damit dieser im Hinblick auf § 128 Abs. 1 Satz 2 Arbeitsförderungsgesetz (AFG) gegenüber dem Arbeitsamt darauf hinweisen kann, daß möglicherweise die Voraussetzungen für eine der in § 142 SGB III genannten Leistungen (insbesondere Krankengeld, Rente wegen Erwerbsunfähigkeit, Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder für eine Rente wegen Berufsunfähigkeit) erfüllt sind.

(4) Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter hat sich darüber hinaus unverzüglich arbeitslos zu melden und Arbeitslosengeld zu beantragen sowie dem Anstellungsträger den Bescheid des Arbeitsamtes über das Arbeitslosengeld (bei freiwilliger Krankenversicherung zusätzlich den Bescheid der Krankenkasse über den freiwilligen Krankenversicherungsbeitrag während der ersten 4 Wochen der Sperrzeit) alsbald nach Erhalt vorzulegen.

§ 14. Inkrafttreten. Die Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Juli 1998 in Kraft.

