

An die
Mitglieder des VKDA

Geschäftsstelle

Datum

3. Dezember 2013

Aktenzeichen

050

Rundschreiben 8/2013

- I. TV Altersteilzeit (Anlage)**
 - II. Erhöhung der Werte für die Bewertung der Unterkünfte**
 - III. Berichtigungen aus Rundschreiben 06 und 07/2013**
-

I. Tarifvertrag Altersteilzeit (TV ATZ) vom 8. August 2013 (Anlage)

Die Tarifvertragsparteien haben im letzten Jahr einen neuen Tarifvertrag zur Altersteilzeit verhandelt und abgeschlossen. Er wird am 1. Januar 2014 in Kraft treten. Nachdem der alte Tarifvertrag zum Thema „Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ)“ hieß, ist nunmehr die Bezeichnung „Tarifvertrag Altersteilzeit (TV ATZ)“ gewählt worden.

Zu § 1

Im Geltungsbereich beschränkt sich der Tarifvertrag auf den Geltungsbereich des Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrages (KAT).

Zu § 2

Absatz 1

Für ab dem 1. Januar 2014 abzuschließende Altersteilzeitarbeitsverhältnisse wird grundsätzlich das Altersteilzeitgesetz (AltTZG) in seiner jeweils geltenden Fassung zugrunde gelegt. Damit ist sichergestellt, dass bei Altersteilzeit im Blockmodell auch während der Freistellungsphase die Sozialversicherungspflicht besteht und die Aufstockungsleistung des Anstellungsträgers nach § 3 Nr. 28 des Einkommensteuergesetzes (EStG) steuerfrei und damit auch beitragsfrei in der Sozialversicherung bleiben. Künftige gesetzliche Änderungen gelten damit unmittelbar und bedürfen keiner weiteren tarifvertraglichen Umsetzung.

Absatz 2

Auf Altersteilzeit im Sinne des AltTZG besteht in keinem Fall ein Anspruch. Der Anstellungsträger kann bei dienstlichem Bedarf Altersteilzeitverhältnisse vereinbaren. Neue (ab 1. Januar 2014) individuelle Vereinbarungen von Altersteilzeit, die nicht diesem Tarifvertrag entsprechen, sind im Rahmen der kirchenrechtlichen Bindung nicht zulässig.

Zu § 3

Absatz 1

Mit Arbeitnehmerinnen kann Altersteilzeit vereinbart werden, wenn sie das 60. Lebensjahr vollendet haben und vor Inanspruchnahme der Altersteilzeit innerhalb der letzten fünf Jahre mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung im Sinne des SGB III gestanden haben.

Absatz 2

Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss sich mindestens auf den Zeitraum erstrecken, bis eine Rente wegen Alters in Anspruch genommen werden kann. Diese Voraussetzung ist auch erfüllt, wenn die Rente mit Abschlägen in Anspruch genommen werden kann.

Absatz 3

Hier werden die Fristen und die Form für die Beantragung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geregelt. Wenn beide Arbeitsvertragspartner damit einverstanden sind, kann von den Fristen abgewichen werden.

Zu § 4

Absatz 1

Teilzeitbeschäftigte müssen eine versicherungspflichtige Beschäftigung im Sinne des SGB III ausüben. Um versicherungspflichtig in diesem Sinne zu sein, muss die Beschäftigung mehr als geringfügig im Sinne des § 8 SGB IV sein. Damit wird gewährleistet, dass im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Altersteilzeit (sog. Störfall) der Schutz der Arbeitslosenversicherung gegeben ist. Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis darf die Höchstdauer von fünf Jahren nicht überschreiten. Eine bestimmte Mindestdauer für die Vereinbarung von Altersteilzeit ist nicht vorgesehen. Wird ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis antragsgemäß so vereinbart, dass es vor Beginn einer abschlagsfreien Rente wegen Alters endet, hat die Arbeitnehmerin entsprechende Rentenabschläge in Kauf zu nehmen.

Absatz 2

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während der Altersteilzeit beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit. Nach § 6 Absatz 2 Satz 1 AltTZG ist die bisherige wöchentliche Arbeitszeit zunächst die zuletzt vertraglich vereinbarte Arbeitszeit, jedoch keine höhere als die im Durchschnitt der letzten 24 Monate vor Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbarte Arbeitszeit (§ 6 Absatz 2 Satz 2 AltTZG). Ist die zuletzt vereinbarte Arbeitszeit niedriger als der errechnete Durchschnittswert der letzten 24 Monate, ist die zuletzt vereinbarte Arbeitszeit Basis für die Berechnung der Arbeitszeit. Denn die Regelung zur Errechnung des Durchschnittswerts der letzten 24 Monate gibt lediglich eine Höchstgrenze vor, die sich nicht erhöhend auswirkt. Überstunden bleiben bei der Berechnung außer Betracht.

Absatz 3

Absatz 3 nennt ausdrücklich die beiden möglichen Modelle der Verteilung der Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses, das Teilzeit- und das Blockmodell.

Ein Rechtsanspruch auf die Vereinbarung eines bestimmten der beiden Modelle haben die Arbeitnehmerinnen nicht. Dies folgt aus Unterabsatz 2, der lediglich einen Erörterungsanspruch gegenüber dem Anstellungsträger über den Wunsch nach einer bestimmten Arbeitszeitverteilung vorsieht.

Zu § 5

Absatz 1

Während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses erhalten Arbeitnehmerinnen neben den ihnen nach § 5 zustehenden (Teilzeit-) Entgelten vom Anstellungsträger zusätzliche Aufstockungsleistungen. Die Entgeltaufstockung regelt Absatz 2 bzw. Absatz 3. Die zusätzlichen Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung sind in Absatz 4 geregelt.

Altersteilzeitbeschäftigte erhalten regelmäßig zeitanteilig nach § 14 Absatz 7 KAT die sich für entsprechende Teilzeitbeschäftigte mit der Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit ergebenden Beträge (sog. Halbierungsgrundsatz). Zu dem zeitanteilig zu zahlenden Entgelt gehören das Tabellenentgelt und die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile.

Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile (sog. unständige Entgeltbestandteile) werden entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit berücksichtigt. Dies sind in der Regel Entgeltbestandteile, die bei der Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung in die Berechnung des Tagesdurchschnitts einfließen.

Z. B.:

- Überstundenentgelte
- Zeitzuschläge
- Entgelte für Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienste
- Zulagen für nicht ständige Wechselschicht/Schichtarbeit

Diese Ausnahme ist bei Altersteilzeitarbeit in Form des Blockmodells von Bedeutung, weil hier die gesamte, während der Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu leistende Arbeit schon in der ersten Hälfte erbracht wird und anschließend in der zweiten Hälfte eine bezahlte Freistellung erfolgt. Demzufolge werden diese Entgeltbestandteile bei Altersteilzeitarbeitsverhältnissen im Blockmodell nicht halbiert sondern in der Arbeitsphase in der vollen, erarbeiteten Höhe ausgezahlt; für die Freistellungsphase bleibt folglich kein derartiger Zahlbetrag mehr übrig.

In den Absätzen 2 und 3 ist die Entgeltaufstockung nach dem Vorbild des Tarifvertrages zur Regelung der Altersteilzeitarbeit vom 2. November 1998 geregelt. Insoweit kann auf die bekannten Auslegungen und Erläuterungen hierzu verwiesen werden.

Absatz 4

Der Anstellungsträger hat für Altersteilzeitbeschäftigte zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge gemäß § 3 Absatz 1 Buchstabe b AltTZG zu entrichten. Nach dieser Regelung hat der Anstellungsträger für 90 % des Regelarbeitsentgelts die vollen Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zu zahlen. Dabei dürfen die 90 % des Regelarbeitsentgelts nicht höher sein als die Differenz von 90 % der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung und dem Regelarbeitsentgelt. Diesen zusätzlichen Betrag trägt der Anstellungsträger allein (§ 168 Absatz 1 Nr. 6 SGB VI).

Sind Altersteilzeitbeschäftigte von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit, werden entsprechende Zahlungen zur vergleichbaren Aufwendung der Altersteilzeitbeschäftigten bei ihren Versorgungseinrichtungen gewährt.

Absatz 5

Bei Altersteilzeitarbeit ist im Falle von Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit bei der Zahlungsdauer zwischen den Aufstockungsleistungen und dem zusätzlichen Rentenversicherungsbeitrag zu unterscheiden.

Die Aufstockungsleistung auf das Regelarbeitsentgelt wird für die Zeit der Zahlung des Krankengeldzuschusses gezahlt. Die Leistungen nach Absatz 4 nur bis zum Ablauf der Entgeltfortzahlungsfrist.

Absatz 6

An dieser Stelle wurde die Abfindungszahlung aus dem Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit vom 2. November 1998 übernommen.

Zu § 6

Nach § 6 besteht bei Altersteilzeitarbeit im Blockmodell während der Freistellungsphase kein Anspruch auf Urlaub, d. h. für jeden vollen Kalendermonat in der Arbeitsphase steht 1/12 des Urlaubsanspruchs zu. § 13 Absatz 1 Satz 1 Bundesurlaubsgesetz steht dem nicht entgegen. § 6 regelt nicht den Urlaubsanspruch, sondern die Urlaubsverteilung. Sinn und Zweck der tarifvertraglichen Regelung ist, dass der Urlaub proportional auf die Arbeits- und Freistellungsphase zu verteilen ist.

Zu § 7

Absatz 1

Paragraf 7 verpflichtet die Arbeitnehmerin während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses auf die Ausübung von weiteren Beschäftigungen (im Rahmen einer Nebentätigkeit) oder selbstständigen Tätigkeiten zu verzichten, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten, es sei denn, diese Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit ist bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ständig ausgeübt worden. Dies gilt bei Altersteilzeit im Blockmodell auch für die Freistellungsphase.

Absatz 2

Nach Absatz 2 ruht der Anspruch auf die Aufstockungsleistung während der Zeit, in der die Arbeitnehmerin eine unzulässige Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit im Sinne des Absatzes 1 ausübt. Der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen ruht ferner während der Zeit, in der die Arbeitnehmerin zusätzliche Arbeit oder Überstunden leistet, die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV übersteigt. Die Geringfügigkeitsgrenze gilt jeweils gesondert für Nebentätigkeiten sowie für Überstunden und zusätzliche Arbeit. Sofern der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen insgesamt mindestens 150 Tage ruht, erlischt er für die Zukunft vollständig. Mehrere Ruhenszeiträume werden zusammengerechnet.

Zu § 8

Die Arbeitsphase im Blockmodell verlängert sich bei einer über den 6-Wochen-Zeitraum nach § 15 Absatz 2 KAT hinaus andauernden Arbeitsunfähigkeit um die Hälfte des den Entgeltfortzahlungszeitraum übersteigenden Zeitraums. In diesem Umfang verkürzt sich die anschließende Freistellungsphase.

Zu § 9

Nach Absatz 1 endet das Arbeitsverhältnis zu dem von den Arbeitsvertragsparteien in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Zeitpunkt.

Darüber hinaus endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, von dem an die Arbeitnehmerin eine abschlagsfreie Rente wegen Alters beanspruchen kann. Unbedingt sollte, soweit sie nicht bereits vorliegt, eine Auskunft des Rentenversicherungsträgers über den im Einzelfall maßgebenden Zeitpunkt, von dem ab eine Altersrente ohne Rentenabschläge beansprucht werden kann, eingeholt werden.

Ferner endet das Arbeitsverhältnis mit Beginn des Kalendermonats, für den die Arbeitnehmerin eine Rente wegen Alters tatsächlich bezieht. Absatz 3 enthält die Störfallregelung für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis einer Arbeitnehmerin, die im Rahmen der Altersteilzeit nach dem Blockmodell beschäftigt wird, vorzeitig endet. Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den erhaltenen Entgelten und dem Entgelt, welches sie ohne Altersteilzeit erzielt hätte, vermindert um alle vom Anstellungsträger gezahlten Aufstockungsleistungen. Beim Eintritt des Todesfalles steht dieser Anspruch den Erben zu.

Zu § 10

Paragraf 10 enthält die Möglichkeiten im Rahmen einer Dienstvereinbarung von § 3 Absatz 1 Buchstabe a und § 4 Absatz 1 abzuweichen.

Zum einen kann also ein anderes Mindestalter festgelegt werden und zum anderen kann die Höchstdauer von fünf Jahren erweitert werden.

Zu § 11

In den Übergangsvorschriften wird eindeutig klargestellt, dass die bis zum In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages vereinbarten Altersteilzeitverhältnisse nicht unter die Bestimmungen dieses Tarifvertrages fallen. Dies gilt insbesondere für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die auf der Grundlage von Sozialplänen bzw. Dienstvereinbarungen geschlossen wurden.

Der Tarifvertrag hat in weiten Passagen den „Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ)“ vom 27. Februar 2010 zwischen der VKA und ver.di als Vorlage gehabt. Nach Prüfung der entsprechenden Textpassagen kann daher u. U. auf die entsprechenden Durchführungshinweise zurückgegriffen werden.

II. Erhöhung der Werte für die Bewertung der Unterkünfte

Nach § 3 des Tarifvertrages über die Bewertung der Unterkünfte für Arbeitnehmerinnen vom 26. Februar 2008 sind die einzelnen Werte zu demselben Zeitpunkt und um denselben Vomhundertsatz zu erhöhen oder zu vermindern, um den der aufgrund der Verordnung zur Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) als Arbeitsentgelt allgemein festgesetzte Wert für Wohnungen mit Heizung und Beleuchtung erhöht oder vermindert wird. Der Entwurf der entsprechenden Änderungsverordnung liegt vor.

Mit der Erhöhung des Wertes für freie Unterkunft in der SvEV ändert sich § 2 des Tarifvertrages über die Bewertung der Unterkünfte für Arbeitnehmerinnen ab dem 1. Januar 2014 wie folgt:

1. Absatz 1 Unterabsatz 1 erhält folgende Fassung:

„§ 2 Bewertung der Unterkünfte

- (1) Der Wert der Unterkünfte wird wie folgt festgelegt:

Unterkünfte	je qm Nutzfläche monatlich
ohne ausreichende Gemeinschaftseinrichtungen	7,42 €
mit ausreichenden Gemeinschaftseinrichtungen	8,23 €
mit eigenem Bad oder Dusche	9,41 €
mit eigener Toilette und Bad oder Dusche	10,46 €
mit eigener Kochnische, Toilette und Bad oder Dusche	11,15 €

2. In Absatz 4 Unterabsatz 3 wird der Betrag von „4,35 €“ ersetzt durch den Betrag von „4,45 €“.

III. Berichtigungen aus Rundschreiben 06 und 07/2013

In den Rundschreiben 06/2013 und 07/2013 haben sich bedauerlicherweise Fehler eingeschlichen, die wir hier richtigstellen möchten.

Zu Rundschreiben 06/2013

In diesem wurde auf Seite 5 unter „Ziffer 10“ und „Zu Buchstabe d“ im ersten Satz die Worte „.... halbe Entgeltstufe höher“ abgedruckt. Korrekt muss es heißen „.... halbe Entgeltgruppe höher...“.

Zu Rundschreiben 07/2013

Auf Seite 2 wurde in der Entgeltgruppe K 5 berichtet, dass das Fallbeispiel der Diabetesassistentin gestrichen wurde. Richtig muss es heißen, dass das Fallbeispiel mit aufgenommen wurde.

Ferner wurde auf der letzten Seite im vorletzten Absatz der § 19 des TV Praktikum erwähnt. Hier handelt es sich korrekter Weise um den § 9.

Auf unserer Internetseite wurde das Rundschreiben bereits in der korrekten Fassung veröffentlicht.



Kunst
Geschäftsführer

**Tarifvertrag Altersteilzeit
(TV ATZ)**

vom 8. August 2013

Zwischen

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

- einerseits -

und

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

der **Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
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 Arbeitnehmerinnen tarifvertrages (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 Kalendarstage 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 20 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.

(3) Der Aufstockungsbetrag muss so hoch sein, dass die Arbeitnehmerin 83 v. H. des Nettobetrag des bisherigen Arbeitsentgelts erhält (Mindestnettobetrag). Als bisheriges Arbeitsentgelt ist anzusetzen das gesamte, dem Grunde nach beitragspflichtige Arbeitsentgelt, das die Arbeitnehmerin für eine Arbeitsleistung bei bisheriger wöchentlicher Arbeitszeit zu beanspruchen hätte; der sozialversicherungspflichtige Teil der vom Anstellungsträger zu tragenden Umlage/Beitrag zu einer Zusatzversorgung bleibt unberücksichtigt.

Haben der Arbeitnehmerin, die die Altersteilzeitarbeit im Blockmodell leistet, seit mindestens zwei Jahren vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ununterbrochen Pauschalen für Überstunden (§ 12 Abs. 3 KAT) zugestanden, werden diese der Bemessungsgrundlage nach Unterabsatz 1 Satz 2 in der Höhe zugerechnet, die ohne die Reduzierung der Arbeitszeit maßgebend gewesen wäre; in diesem Fall sind in der Arbeitsphase die tatsächlich zustehenden Pauschalen in die Berechnung des aufzustockenden Nettobetrag einzubeziehen.

(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 bzw. § 4 Abs. 5 des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten in den Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (TVÜ-KAT). Die Leistungen nach Absatz 4 werden längstens für die Dauer nach § 15 Abs. 2 KAT gezahlt.

(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 Ruhezeiträume 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.

(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