

EV.-LUTH. LANDESKIRCHE HANNOVERS

DAS LANDESKIRCHENAMT

Hannover, den 17. Mai 2001
Rote Reihe 6 (PLZ für Pakete: 30169)
Telefon: 0511/1241-0 Durchwahl: 1241-250
Telefax: 0511/1241-769
E-Mail: Veronika.Stein@evlka.de
Auskunft erteilt: Frau Stein
Az.: GenA 3201-2 III 21 R. 230

Rundverfügung G10/2001

Hinweise zum Inkrafttreten des Änderungstarifvertrages Nr. 2 zum Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit

Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können ab sofort auch im Bereich der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers nach den Bestimmungen des Tarifvertrages zur Regelung der Altersteilzeitarbeit ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis eingehen, wenn auch nach Reduzierung der Arbeitszeit auf die Hälfte eine versicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt.

Sehr geehrte Damen und Herren,

der 2. Änderungstarifvertrag zum Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit ist nunmehr auch im Bereich der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers rückwirkend zum 01.07.2000 in Kraft getreten. Dadurch besteht nun auch für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die Möglichkeit, nach den Vorschriften des Tarifvertrages zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis einzugehen.

Wir möchten im folgenden einige wichtige Hinweise zu der Änderung des Tarifvertrages zur Regelung der Altersteilzeit geben:

1. Rückwirkendes Inkrafttreten

Für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter, die im Zeitraum vom 01.01.2000 bis zum endgültigen Inkrafttreten des Änderungstarifvertrages Nr. 2 schon ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis auf Grundlage des Altersteilzeitgesetzes (ATG) eingegangen sind, findet der Änderungstarifvertrag automatisch rückwirkend zum 01.07.2000 Anwendung.

2. Keine Rückdatierung von Altersteilzeitvereinbarungen

Eine Rückdatierung von Altersteilzeitvereinbarungen - selbst bei Vereinbarung des Blockmodells - ist gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 2 ATG i.V.m. § 7 Abs. 1a SGB IV nicht möglich. Das Ergebnis einer aktuellen schriftlichen Anfrage beim Landesarbeitsamt Niedersachsen-Bremen ist, dass auch eine Ausnahmeregelung aufgrund des späten In-Kraft-Tretens des Änderungstarifvertrages Nr. 2 im Bereich unserer Landeskirche nicht möglich ist. Wir bitten dies unbedingt zu beachten.

3. Geltungsdauer

Die Geltungsdauer des Tarifvertrages wurde bis zum 31.12.2009 verlängert. Dies hat zur Folge, dass bis einschließlich zum 31.12.2009 entsprechend dem TV ATZ Altersteilzeitarbeitsverhältnisse abgeschlossen werden können.

4. Versicherungspflichtige Beschäftigung

Für die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses mit Teilzeitbeschäftigten ist zu beachten, dass auch nach Reduzierung der Arbeitszeit auf die Hälfte kein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis vorliegen darf. Wenn ein Altersteilzeitmitarbeiter mit weniger als 15 Wochenstunden beschäftigt wird, aber eine höhere

Vergütung/Lohn als 630,- DM erhält, sollte er unbedingt darauf hingewiesen werden, dass er sich keinesfalls arbeitslos melden darf, damit keine Versicherungsfreiheit nach § 27 Abs. 5 SGB III eintritt. Eine Arbeitslosmeldung würde das Altersteilzeitarbeitsverhältnis in seinem Bestand ausheben.

5. Berechnung des Beschäftigungsumfanges während der Altersteilzeit

Der Beschäftigungsumfang während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die Hälfte der vor dem Übergang in die Altersteilzeit vereinbarten Arbeitszeit. Sollte aber die durchschnittlich in den letzten beiden Jahren vor Übergang in die Altersteilzeit vereinbarte Arbeitszeit geringer als die direkt vor Eintritt in die Altersteilzeit vereinbarte Arbeitszeit sein, ist der Durchschnitt der letzten beiden Jahre als bisherige Arbeitszeit zu Grunde zu legen. Die ermittelte durchschnittliche Arbeitszeit kann dann noch nach Belieben auf die nächste volle Stunde auf- oder abgerundet werden. Erst die auf diese Weise ermittelte bisherige Arbeitszeit ist dann zu halbieren.

Außerdem möchten wir noch auf eine wichtige Änderung des Altersteilzeitgesetzes hinweisen:

Mit Wirkung vom 01.07.2000 wurde die Förderungsdauer für Erstattungsleistungen durch die Bundesanstalt für Arbeit bei Altersteilzeit von bisher fünf auf sechs Jahre verlängert.

Als Anlagen fügen wir einen Mustervertrag zur Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses und ein Merkblatt zur Altersteilzeit, das an alle interessierten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen weitergegeben werden sollte, bei.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Dr. von Vietinghoff

2 Anlagen

**Merkblatt
zur Altersteilzeit
im Bereich der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers**

Mit der Vereinbarung von Altersteilzeitarbeit soll ein gleitender Übergang in den Ruhestand ermöglicht werden. Mit dem Abschluss einer Vereinbarung über Altersteilzeitarbeit ergeben sich rechtliche Auswirkungen unterschiedlichster Art. Das folgende Merkblatt soll einen ersten Überblick über die tariflichen Vorgaben zur Altersteilzeitarbeit und die damit im Zusammenhang stehenden rechtlichen Fragen geben.

1. Ab wann kann Altersteilzeit in Anspruch genommen werden?

Die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Altersteilzeitarbeit sind in § 2 Abs. 1 TV ATZ geregelt. Danach kann ein Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes nach dem Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) Altersteilzeit in Anspruch nehmen, wenn er

- 55. Lebensjahr vollendet hat,
- in den letzten fünf Jahren mindesten 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung im Sinne des SGB III gestanden hat,
- eine Beschäftigungszeit von fünf Jahren zurückgelegt hat.

Bei dem Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss es sich um ein versicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis im Sinne des SGB III (Arbeitsförderung) handeln. Es darf also keine geringfügige Beschäftigung vorliegen. Eine Beschäftigung ist dann geringfügig, wenn sie weniger als 15 Stunden wöchentlich ausgeübt wird und der Verdienst nicht mehr als 630 DM monatlich beträgt (§ 8 SGB IV).

Zu beachten ist, dass nach **§ 27 Abs. 5 SGB III** eine Versicherungsfreiheit auch in den Fällen besteht, in denen ein Arbeitnehmer zwar weniger als 15 Stunden wöchentlich arbeitet, jedoch mehr als 630 DM verdient und sich beim Arbeitsamt arbeitslos meldet. Mit dem Vorliegen einer versicherungsfreien Beschäftigung sind nachteilige arbeits-, sozialversicherungs- und zusatzversorgungsrechtliche Folgen (Nichtvorliegen von Altersteilzeit im Sinne des Gesetzes und des Tarifvertrages) verbunden.

2. Für welchen Zeitraum kann Altersteilzeit in Anspruch genommen werden?

Eine Altersteilzeitvereinbarung kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer für einen Zeitraum von bis zu zehn Jahren vereinbart werden. Altersteilzeit soll in der Regel mindestens für zwei Jahre vereinbart werden (vgl. § 2 Abs. 4 TV ATZ). Die Vereinbarung eines kürzeren Zeitraumes ist aber möglich. Die abgeschlossene Altersteilzeitvereinbarung muss sich zumindest auf die Zeit erstrecken, bis zu der eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 des Altersteilzeitgesetzes). Soll sich an die Altersteilzeitarbeit die Rente nach Altersteilzeitarbeit anschließen, so sind hierfür 24 Monate Altersteilzeitarbeit erforderlich (§ 237 Abs. 1 SGB VI).

3. Wann kann der Arbeitgeber eine Vereinbarung von Altersteilzeitarbeit ablehnen?

Ein Arbeitnehmer hat ab dem 55. Lebensjahr die Möglichkeit, Altersteilzeitarbeit zu vereinbaren. Ab dem 60. Lebensjahr ist ein Anspruch auf Altersteilzeitarbeit eingeräumt (vgl. § 2 Abs. 1 und 2 TV ATZ). Der Arbeitgeber kann die Altersteilzeitarbeit jedoch unter bestimmten Voraussetzungen auch ablehnen. Selbst einem Arbeitnehmer, der grundsätzlich einen Anspruch auf Vereinbarung von Altersteilzeitarbeit hat, kann Altersteilzeitarbeit versagt werden, wenn dringende dienstliche oder betriebliche Gründe der Altersteilzeit entgegen stehen (§ 2 Abs. 3 TV ATZ).

4. Wie kann die Arbeitszeit innerhalb des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses verteilt werden?

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit, die in § 3 Abs. 1 TV ATZ definiert ist¹⁾. Die Verteilung dieser Arbeitszeit auf den Gesamtzeitraum des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses kann in unterschiedlicher Form geschehen.

¹⁾ Für die Ermittlung der Arbeitszeit ist bei unterschiedlichem Arbeitszeitumfang innerhalb der letzten 24 Monate vor Beginn der Altersteilzeitarbeit eine gesonderte Berechnung erforderlich. Einzelheiten hierzu können bei der Personalstelle nachgefragt werden.

Nach dem so genannten **Blockmodell** (§ 3 Abs. 2 Buchst. a TV ATZ) arbeitet der Arbeitnehmer in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im bisherigen Umfang weiter (Arbeitsphase) und wird daraufhin in der zweiten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses (Freistellungsphase) von der Verpflichtung zur Erbringung von Arbeitsleistungen befreit.

Die Arbeitszeit kann auch im Rahmen eines **Teilzeitmodells** (§ 3 Abs. 2 Buchst. b TV ATZ) verteilt werden. Die Arbeitszeit wird dann während der gesamten Laufzeit des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses durchgehend in Höhe der Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit erbracht.

Auf ein bestimmtes Modell der Arbeitszeitverteilung besteht kein Anspruch des Arbeitnehmers (§ 3 Abs. 3 TV ATZ).

5. Welches Entgelt steht während der Altersteilzeit zu?

Das Entgelt für die Altersteilzeit setzt sich aus zwei Bestandteilen zusammen. Zum einen erhält ein Arbeitnehmer **Bezüge** (§ 4 TV ATZ), wie sie für entsprechende Teilzeitkräfte bezahlt würden, also grundsätzlich in hälftiger Höhe des bisherigen Entgelts. Andere tarifliche Leistungen (z.B. Beihilfe) werden ebenfalls grundsätzlich in hälftiger Höhe gezahlt. Nur bestimmte Bezügebestandteile (z.B. Erschwerniszuschläge oder Überstundenentgelte) werden in der Höhe ihres tatsächlichen Anfalls gezahlt (§ 4 Abs. 1 TV ATZ).

Erhöht werden die Bezüge um einen **Aufstockungsbetrag**, der sich in zwei Rechenschritten ermittelt.

Erster Rechenschritt:

Der Aufstockungsbetrag muss zu einer Aufstockung der Teilzeitbruttobezüge um 20 v. H. dieser Bezüge führen (§ 5 Abs. 1 TV ATZ).

Zweiter Rechenschritt:

Der im ersten Rechenschritt ermittelte Aufstockungsbetrag muss jedoch so hoch sein, dass der Arbeitnehmer insgesamt 83 v. H. eines **pauschalierten** Nettobetrages erhält, der sich aufgrund einer auf Basis der Mindestnettoetrags-Verordnung erstellten "83 v. H.-Tabelle" ergibt (§ 5 Abs. 2 TV ATZ). Es ist besonders darauf hinzuweisen, dass diese "83 v. H.-Tabelle" bestimmte Abzüge vom Bruttoentgelt nur in pauschalierter Form berücksichtigt. Der anhand dieser Tabelle errechnete pauschalierte "83 v. H.-Betrag" entspricht also in der Regel nicht 83 v. H. des jeweiligen individuellen Nettoentgelts des Arbeitnehmers. Das nachfolgende Beispiel gibt einen ersten Überblick zur Berechnung des Entgelts für die Altersteilzeitarbeit.

Beispiel - in vereinfachter Form -

(Basisjahr 2000, Steuerklasse III, Brutto-Vollzeitentgelt 5.000,00 DM)

Bruttoentgelt bei Altersteilzeit (Teilzeitbezüge)	2.500,00 DM
Nettoentgelt (individuell)	1.950,00 DM
Aufstockung + 20 % von Altersteilzeit-Brutto	500,00 DM
Zwischensumme	2.450,00 DM
Mindestnettoetragsbetrag nach der 83 %-Tabelle bei einer Bemessungsgrundlage von 5.000,00 DM = 2.881,17 DM	
Zusatzaufstockung auf mindestens 83 % des pauschalierten bisherigen Nettoentgelts	431,17 DM
Altersteilzeit - Nettoentgelt insgesamt	2.881,17 DM

(Aufstockungsbetrag insgesamt 931,17 DM)

Zu beachten ist, dass hinsichtlich bestimmter Entgeltbestandteile (z. B. Überstundenentgelte, Rufbereitschafts- oder Bereitschaftsvergütungen) Besonderheiten gelten. Soweit in diesem Zusammenhang weitere Fragen zu Einzelheiten der Entgeltberechnung bestehen, stehen die Personalstellen als Ansprechpartner zur Verfügung.

6. Wie werden die Aufstockungsbeträge steuerrechtlich behandelt?

Die Aufstockungsleistungen sind grundsätzlich steuer- und sozialversicherungsfrei. Nach den einkommenssteuerrechtlichen Regelungen besteht jedoch die Besonderheit, dass bei bestimmten Entgeltbestandteilen wie z. B. dem Krankengeld oder der Arbeitslosenhilfe, aber auch bei den Aufstockungsleistungen nach dem TV ATZ, der so genannte Progressionsvorbehalt zu beachten ist. Im Rahmen des so genannten steuerrechtlichen **Progressionsvorbehalts** wirken sich die Aufstockungsleistungen in der Weise aus, dass sie bei der Bestimmung des Steuertarifs mitberücksichtigt werden. Die etwaigen Auswirkungen werden von der Steuerverwaltung im Rahmen des Veranlagungsverfahrens berücksichtigt. In der Regel wird es aufgrund dieser steuerrechtlichen Regelung auch zu Steuernachforderungen kommen.

Zu den steuerrechtlichen Auswirkungen, die sich beim einzelnen Arbeitnehmer ergeben können, wird empfohlen, sich an einen Steuerberater, eine Beratungsstelle des Finanzamtes oder einen Lohnsteuerhilfeverein zu wenden.

7. Welche Besonderheiten sind bei einer längeren Erkrankung zu beachten?

Bei einer Erkrankung des Arbeitnehmers erhält er im Rahmen seiner Altersteilzeitbezüge zum einen eine Fortzahlung des Entgelts nach den allgemeinen tarifvertraglichen Vorschriften (z. B. §§ 37, 71 BAT).

Für den Zeitraum, in dem der Arbeitnehmer Entgeltfortzahlung im engeren Sinne bzw. Entgelt im engeren Sinne und daran anschließend einen Krankengeldzuschuss erhält (dies können längstens 26 Wochen sein), sind ihm auch Aufstockungsbeträge nach § 5 Abs. 1 und Abs. 2 TV ATZ (jedoch kein zusätzlicher Rentenbeitrag nach § 5 Abs. 4 TV ATZ) zu zahlen. Nach Ablauf dieser Fristen erhält ein Arbeitnehmer nur noch Krankengeld auf Basis der Altersteilzeitbezüge, es sei denn, dass die Bundesanstalt für Arbeit im Fall einer förderungsfähigen Wiederbesetzung noch für einen längeren Zeitraum Leistungen erbringt.

Wenn der Arbeitnehmer über die Entgeltfortzahlungsfristen im engeren Sinne (also ohne die Zeit, in der er nur noch einen Krankengeldzuschuss erhält) hinaus erkrankt ist, verschiebt sich beim Blockmodell der Endpunkt seiner Arbeitsphase um die Hälfte dieses Zeitraumes nach hinten (vgl. § 8 Abs. 2 TV ATZ). Diese Regelung dient dazu, sozialversicherungsrechtliche Nachteile für den Arbeitnehmer zu vermeiden.

8. Wie hoch ist der an die Rentenversicherung zu zahlende Zusatzbeitrag?

Über die Altersteilzeitbezüge und die Aufstockungsleistungen hinaus entrichtet der Arbeitgeber für die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses auch einen zusätzlichen Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung auf den Unterschiedsbetrag zwischen den zustehenden Bezügen und 90 % des bisherigen Arbeitsentgelts (vgl. § 5 Abs. 4 TV ATZ). Bei längerer Erkrankung gelten Besonderheiten (vgl. vorstehende Nr. 7 Abs. 2).

9. Wie wirkt sich Altersteilzeit in der Zusatzversorgung aus?

Ein Arbeitnehmer, der seine Arbeitszeit im Rahmen eines Altersteilzeitverhältnisses auf 50 v. H. der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit vermindert, wird in der Zusatzversorgung insoweit besser gestellt, als im Rahmen des für die Altersteilzeitarbeit anzusetzenden Beschäftigungsquotienten auf 90 v. H. des aufgrund der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit ermittelten Beschäftigungsquotienten abzustellen ist.

10. Welche Zusatzleistung wird bei vorzeitiger Inanspruchnahme einer Rente gewährt?

Arbeitnehmer, die nach Beendigung der Altersteilzeit eine Rentenkürzung in der gesetzlichen Rentenversicherung wegen vorzeitiger Inanspruchnahme einer Rente zu erwarten haben, erhalten hierfür eine gestaffelte Abfindung gemäß § 5 Abs. 7 TV ATZ von höchstens drei Monatsgehältern.

11. Welche Einschränkungen bestehen für die Ausübung von Nebentätigkeiten bzw. Mehrarbeit und Überstunden?

Während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses dürfen keine Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten ausgeübt werden, die den Umfang der geringfügigen Beschäftigung nach § 8 SGB IV (630 DM monatlich bzw. Beschäftigung von weniger als 15 Stunden wöchentlich) übersteigen (§ 5 Abs. 2 des Altersteilzeitgesetzes sowie § 8 Abs. 3 TV ATZ). Diese Einschränkung gilt dann nicht, wenn der Arbeitnehmer die Beschäftigung innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit

ständig ausgeübt hat. Die übrigen allgemeinen Voraussetzungen, die für die Aufnahme einer Nebentätigkeit bestehen (z.B. Genehmigung), sind zu beachten.

Solange der Arbeitnehmer eine wegen Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze unzulässige Nebentätigkeit ausübt, ruht der Anspruch auf Aufstockungsleistungen.

Der Anspruch auf Aufstockungsleistungen ruht auch dann, wenn der Arbeitnehmer über den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze hinaus Mehrarbeit und Überstunden leistet (§ 8 Abs. 3 TV ATZ).

12. Welche Mitwirkungspflichten sind zu beachten?

Änderungen, die für den Anspruch auf Aufstockungsleistungen erheblich sind, sind dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen (z. B. Ausübung einer Nebentätigkeit). Zu Unrecht gezahlte Leistungen müssen dem Arbeitgeber zurückerstattet werden, wenn die unrechtmäßige Zahlung auf einer Verletzung der Mitwirkungspflichten beruht (§ 10 TV ATZ).

13. Wann endet das Arbeitsverhältnis?

Das Arbeitsverhältnis des Altersteilzeitbeschäftigten endet gemäß § 9 TV ATZ

- zu dem in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Zeitpunkt,
- wenn eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder eine vergleichbare Leistung tatsächlich bezogen wird,
- wenn eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder eine vergleichbare Leistung ohne Abschläge in Anspruch genommen werden könnte (im Fall der Altersrente für Frauen kann jedoch ausnahmsweise auch hier unter bestimmten Voraussetzungen eine Vereinbarung von Altersteilzeit bis zum 63. Lebensjahr in Betracht kommen; vgl. Protokollerklärung zu § 9 TV ATZ),
- nach den allgemeinen tarifvertraglichen Voraussetzungen (vgl. z. B. §§ 53 bis 60 BAT/BAT-O).

Neben den in § 9 TV ATZ genannten Tatbestandsvoraussetzungen endet das Arbeitsverhältnis auch dann, wenn ein Fall einer nicht versicherungspflichtigen Beschäftigung gemäß § 27 Abs. 5 SGB III (Arbeitsförderung) vorliegt, d.h., wenn ein Arbeitnehmer zwar weniger als 15 Stunden wöchentlich arbeitet, jedoch mehr als 630 DM verdient und sich beim Arbeitsamt arbeitslos meldet. (vgl. in Bezug auf damit verbundene nachteilige Auswirkungen auch Ziffer 1 dieses Merkblatts).

14. Was ist vom Arbeitnehmer im einzelnen vor Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung zu tun?

Bevor ein Arbeitnehmer beim Arbeitgeber Altersteilzeit beantragt, um eine Altersteilzeitvereinbarung abzuschließen, sind folgende Punkte abzuklären:

- Bei dem zuständigen Rentenversicherungsträger (Bundesversicherungsanstalt für Angestellte oder Landesversicherungsanstalt) ist zu erfragen, ab welchem Zeitpunkt eine Rente ohne Abschläge bezogen werden kann und wie hoch voraussichtlich die Rentenleistung sein wird, bzw. wie hoch die Abschläge bei einer beabsichtigten vorzeitigen Inanspruchnahme einer Altersrente sein würden.
- Bei der Zusatzversorgungskasse ist zu erfragen, welche voraussichtliche Höhe die Leistungen der Zusatzversorgung haben werden.
- Mit der Krankenkasse ist abzuklären, ob sich Auswirkungen hinsichtlich der Versicherungspflicht ergeben.
- Mögliche steuerrechtliche Auswirkungen der Altersteilzeit sollten vorab mit einem Steuerberater, mit einer Beratungsstelle des Finanzamtes oder mit einem Lohnsteuerhilfeverein besprochen werden.

Von Seiten des Arbeitgebers können zu renten-, zusatzversorgungs-, sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Fragen keine verbindlichen Auskünfte gegeben werden.

Von diesem Merkblatt habe ich Kenntnis genommen. Eine Fotokopie des Merkblattes habe ich erhalten.

.....
(Datum, Ort)

.....
(Unterschrift des Arbeitnehmers)

Dienstvertrag für Altersteilzeitarbeit

Zwischen

vertreten durch (Anstellungsträger)

und

Herrn (im folgenden Mitarbeiter genannt),

geboren am in

wird auf der Grundlage

a) des Altersteilzeitgesetzes vom 23.07.1996 (BGBl. I S. 1078),

b) des Tarifvertrages zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 05.05.1998,

- in der jeweils geltenden Fassung -

zum Dienstvertrag vom folgender

Änderungsvertrag

geschlossen:

§ 1

Altersteilzeitarbeitsverhältnis

Das Dienstverhältnis wird nach Maßgabe der folgenden Vereinbarungen ab als Altersteilzeitarbeitsverhältnis fortgeführt.

§ 2

Arbeitszeit

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt Stunden (Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 3 Abs. 1 TV ATZ); sie wird geleistet

- im Blockmodell

Arbeitsphase vom bis

Freizeitphase vom..... bis.....

- im Teilzeitmodell.

§ 3

Arbeitsentgelt, Aufstockungsleistungen

(1) Der Mitarbeiter erhält für die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses Entgelt nach Maßgabe der reduzierten Arbeitszeit. Das Arbeitsentgelt ist unabhängig von der Verteilung der Arbeitszeit fortlaufend zu zahlen.

(2) Außerdem erhält der Mitarbeiter Aufstockungsleistungen nach Maßgabe des § 5 TV ATZ.

§ 4

Mitwirkungs- und Erstattungspflichten

(1) Der Mitarbeiter hat Änderungen der ihn betreffenden Verhältnisse, die für die Altersteilzeitleistungen erheblich sind, dem Anstellungsträger unverzüglich mitzuteilen (§ 11 Abs. 1 des Altersteilzeitgesetzes).

(2) Zu Unrecht erbrachte Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit an den Anstellungsträger hat der Mitarbeiter gemäß § 11 Abs. 2 des Altersteilzeitgesetzes der Bundesanstalt für Arbeit zu erstatten.

(3) Der Mitarbeiter hat dem Anstellungsträger zu Unrecht gezahlte Leistungen, die die im Altersteilzeitgesetz

Erstellt am: 09.02.02

vorgesehenen Leistungen übersteigen, zu erstatten, wenn er die unrechtmäßige Zahlung dadurch bewirkt hat, dass er Mitwirkungspflichten nach Absatz 1 verletzt hat.

§ 5
Ende des Dienstverhältnisses

Das Dienstverhältnis endet, unbeschadet des § 9 Abs. 2 TV ATZ, am

.....
(Ort, Datum)

.....
(Ort, Datum)

Der Anstellungsträger:
(L.S.)

Der Mitarbeiter:

.....
(Unterschrift)

.....
(Unterschrift)

.....
(Unterschrift)