

An die  
Diakonischen Werke der Gliedkirchen  
der Evangelischen Kirche in Deutschland

---

Der Präsident

**Telefon (Durchwahl):**  
0711/2159-0  
**Fax:**  
0711/2159-163  
**E-Mail:**

16.09.02

## **Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR)**

- Hier:
- I. Veröffentlichung der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission gemäß der Ordnung vom 07. Juni 2001**
  - II. Erläuterungen**

- I. Die Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werkes der EKD hat folgende Änderungen und Ergänzungen der AVR beschlossen:**

- 1. § 5 AVR - Einstellung**

In § 5 Abs. 5 Unterabs. 2 werden nach den Worten „Abs. 2“ die Worte „und Abs. 3“ eingefügt.

Datum des Inkrafttretens: 1. Oktober 2002

- 2. § 27b AVR - Entgeltumwandlung**

In die AVR wird ein neuer § 27b „Entgeltumwandlung“ aufgenommen:

**„§ 27b Entgeltumwandlung**

(1) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter kann verlangen, dass von seinen bzw. ihren zukünftigen Vergütungsansprüchen bis zu 4% der jeweiligen jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung für die betriebliche Altersversorgung verwendet werden, soweit dieser Höchstbetrag nicht bereits durch Beiträge für die Pflichtversicherung ausgeschöpft ist. Bei der Entgeltumwandlung darf 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV nicht unterschritten werden. Durch Vereinbarung zwischen der Mitarbei-



terin bzw. dem Mitarbeiter und dem Dienstgeber bzw. der Dienstgeberin kann die Grenze von 4% der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze überschritten werden.

(2) Die rentenversicherungspflichtige Mitarbeiterin bzw. der rentenversicherungspflichtige Mitarbeiter kann verlangen, dass die Voraussetzungen für eine Förderung nach den §§ 10a, 82 Abs. 2 des EStG erfüllt werden, wenn die betriebliche Altersversorgung über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt wird.

(3) Umgewandelt werden können zukünftige Ansprüche auf

- a) die Grundvergütung,
- b) die Zuwendung nach Anlage 14,
- c) das Urlaubsgeld nach Anlage 13,
- d) die vermögenswirksamen Leistungen nach Anlage 12.

Zwischen der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber und der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter können andere zulässige Arten der Entgeltumwandlung vereinbart werden.

(4) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter muss Art und Umfang der Entgeltumwandlung mindestens einen Monat vorher schriftlich geltend machen.

(5) Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber bietet einen Durchführungsweg an. Weitere zulässige Durchführungswege für die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung können in einer Dienstvereinbarung festgelegt werden.

Datum des Inkrafttretens: 1. Oktober 2002

### **3. § 28 AVR - Erholungsurlaub**

1. Absatz 7 Satz 2 wird wie folgt geändert:

Nach den Worten „betrieblichen Gründen“ wird das Komma durch das Wort „oder“ ersetzt. Die Worte „wegen der Schutzfristen aus dem Mutterschutzgesetz“ werden gestrichen.

2. Die Anmerkung zu Abs. 7 erhält folgende Fassung:

„Gemäß § 17 Abs. 2 Satz 2 MuSchG kann die Dienstnehmerin nach Ablauf der mutterschutzrechtlichen Schutzfristen einen noch bestehenden Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen. Zudem hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber gemäß § 17 Abs. 2 BErzGG bei Inanspruchnahme der Elternzeit einen noch bestehenden Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren.“

Inkrafttreten: 1. Juni 2002

#### **4. EGP 71 A AVR - Krankenschwestern und Krankenpfleger, Kinderkrankenschwestern und Kinderkrankenpfleger (B/L) und (K)**

In EGP 71 wird in Vergütungsgruppe Kr 6 Fallgruppe 32.a geändert und erhält folgende Fassung:

„32a. Krankenschwestern und Krankenpfleger mit erfolgreich abgeschlossener Zusatzausbildung für den Operationsdienst, Endoskopiedienst bzw. für den Anästhesiedienst oder für den Nephrologiedienst, die

- a) als Operationsschwestern und Operationspfleger oder
- b) als Anästhesieschwestern und Anästhesiepfleger oder
- c) als Endoskopieschwestern und Endoskopiepfleger oder
- d) als Nephrologieschwestern und Nephrologiepfleger

tätig sind (Anm. 9).“

Datum des Inkrafttretens: 1. Oktober 2002

#### **5. Anlage 10a B/L und -K AVR - Ausbildungsvergütungen**

##### **1. Anlage 10a B/L und -K - Fassung West -**

An die Anlage 10a wird folgende Übergangsregelung angehängt:

„Für Ärzte und Ärztinnen und Ärzte und Ärztinnen im Praktikum, die am 1. September 2002 beschäftigt sind, gilt folgende Übergangsregelung:

Ärzte und Ärztinnen im Praktikum, die am 31. März 2001 in einem Ausbildungsverhältnis standen, das am 1. April 2001 zu demselben Ausbildungsträger fortbesteht und einen Zuschlag für Verheiratete oder Alleinerziehende erhalten haben, erhalten eine persönliche Zulage in Höhe der Differenz zwischen der nach Anlage 10a zustehenden Ausbildungsvergütung und der am 31. März 2001 insgesamt erhaltenen Ausbildungsvergütung (Entgelt und Zuschlag für Verheiratete oder Alleinerziehende).“

##### **2. Anlage 10a B/L und -K - Fassung Ost –**

An die Anlage 10a wird folgende Übergangsregelung angehängt:

„Für Ärzte und Ärztinnen und Ärzte und Ärztinnen im Praktikum, die am 1. September 2002 beschäftigt sind, gilt folgende Übergangsregelung:

Ärzte und Ärztinnen im Praktikum, die am 31. März 2001 in einem Ausbildungsverhältnis standen, das am 1. April 2001 zu demselben Ausbildungsträger fortbesteht und einen Zuschlag für Verheiratete oder Alleinerziehende erhalten haben, erhalten eine persönliche Zulage in Höhe der

Differenz zwischen der nach Anlage 10a zustehenden Ausbildungsvergütung und der am 31. März 2001 insgesamt erhaltenen Ausbildungsvergütung (Entgelt und Zuschlag für Verheiratete oder Alleinerziehende).“

Datum des Inkrafttretens: 1. September 2002

## **6. Sicherungsordnung**

§ 9 - Persönliche Anspruchsvoraussetzungen:

§ 9 Abs. 1 Unterabs. 2 wird gestrichen.

Datum des Inkrafttretens: 1. Oktober 2002

## **7. Altersteilzeitordnung (ATZO)**

§ 9 - Ende des Dienstverhältnisses:

§ 9 Abs. 2 Unterabs. 2 wird gestrichen.

Datum des Inkrafttretens: 1. Oktober 2002

  
Gohde

## II. Erläuterungen:

### 1. § 5 AVR - Einstellung

Durch diesen Verweis in § 5 AVR auf § 14 Abs. 3 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes wird ermöglicht, dass grundsätzlich Personen, die das 58. Lebensjahr beendet haben, befristet eingestellt werden können, ohne dass für die Befristung ein sachlicher Grund vorliegen muss.

### 2. § 27b AVR - Entgeltumwandlung

Es wird eine Regelung für die Entgeltumwandlung in die AVR aufgenommen:

#### Allgemeines zur Altersversorgung:

Mit der Rentenreform soll das zukünftige geringere Rentenniveau durch private Altersvorsorge ausgeglichen werden. Die eigene Altersvorsorge wird durch Zulagen oder Sonderausgabenabzug staatlich gefördert, wenn Arbeitnehmer eigene Beiträge an zertifizierte Altersvorsorgeversicherungen einzahlen („Riester-Rente“).

Da die „Riester-Rente“ das sinkende Rentenniveau ausgleichen sollte, sind - per Gesetz - Arbeitnehmer in Gesamtversorgungssystemen ausgeschlossen. Mit der Umstellung der Zusatzversorgung auf das Punkte-Modell ist die „Riester-Rente“ jetzt auch für Arbeitnehmer möglich, die bei öffentlichen und kirchlichen Zusatzversorgungskassen durch ihren Arbeitgeber versichert sind.

Die sog. „Riester-Rente“ bedeutet, dass Arbeitnehmer, die einen bestimmten jährlichen, im Gesetz festgeschriebenen, Mindestbeitrag für eine zusätzliche zertifizierte Altersvorsorgeversicherung aufbringen, vom Staat eine nach Familienstand abhängige staatliche Zulage oder einen Sonderausgabenabzug erhalten. Welche Möglichkeit günstiger ist, prüft das Finanzamt von Amts wegen, ähnlich wie beim Kindergeld. Grundvoraussetzung für diese Förderung ist, dass die Sparbeiträge des Einzelnen aus **seinem individuell versteuerten und verbeitragten Nettoeinkommen** erfolgen. Für diese Art der Förderung ist keine arbeitsrechtliche Regelung notwendig.

Eine andere Möglichkeit zur Altersvorsorge ist durch Änderung des Betriebsrentengesetzes geschaffen worden, indem die Vorteile der Entgeltumwandlung für eine betriebliche Altersversorgung genutzt werden. Jeder Arbeitnehmer hat nach den gesetzlichen Vorschriften Anspruch auf eine freiwillige Entgeltumwandlung zum Zwecke des Aufbaus oder des Aufstockens der betrieblichen Altersversorgung. Auch für diese Beiträge des Arbeitnehmers für eine betriebliche Altersversorgung können gem. § 10a EStG die staatlichen Zulagen oder die Steuerermäßigung durch Sonderausgabenabzug in Anspruch genommen werden, **wenn die Beträge aus der Entgeltumwandlung zuvor der Steuer oder Sozialversicherung unterworfen** worden sind (§ 82 Abs. 2 EStG).

Zusätzlich wird die betriebliche Altersversorgung durch eine Lohnsteuerbefreiung bzw. nach Ausschöpfen der Freibeträge durch die Möglichkeit der Pauschalversteuerung und bis Ende 2008 durch Sozialversicherungsfreiheit gefördert.

Die Beiträge des Arbeitgebers aus dem ersten Dienstverhältnis (Das erste Dienstverhältnis ist eine Beschäftigung, für das die Lohnsteuer nicht nach der Lohnsteuerklasse VI zu erheben ist.) an eine Pensionskasse (als eine solche gilt die Zusatzversorgung nach der Neuregelung) sind bis zur Höhe von 4% der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung gem. § 3 Ziff. 63 EStG steuerfrei. Führt der Arbeitgeber Beiträge aus der Entgeltumwandlung an die Zusatzversorgungskasse oder eine andere Pensionskasse ab, sind auch diese Beiträge des Mitarbeiters bis zu der genannten Grenze lohnsteuerfrei.

Sofern für die Arbeitnehmer ein Tarifvertrag - oder eine kirchliche Regelung - gilt, ist es notwendig, in den Arbeitsvertragsgrundlagen die Möglichkeit der Entgeltumwandlung zu schaffen (Tarifvorbehalt des § 17 Abs. 5 BetrAVG).

#### Entgeltumwandlung:

Die Entgeltumwandlung ist freiwillig. Der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin braucht sie nicht in Anspruch zu nehmen.

Bei der Entgeltumwandlung verzichtet der Mitarbeiter auf die Auszahlung eines Teils seines ihm in Zukunft zustehenden Gehaltes und ermächtigt den Dienstgeber, diesen Teil in ein betriebliches Altersvorsorgesystem einzuzahlen.

Die Entgeltumwandlung an eine Pensionskasse (Zusatzversorgungskasse) bietet sowohl für den Dienstgeber als auch für den Mitarbeiter Vorteile. Der Teil des Gehaltes, auf den der Arbeitnehmer verzichtet, unterliegt nicht der Einkommensteuer. Hierdurch verringert sich die individuelle Steuerlast. Auch der Dienstgeber muss diesen Teil nicht - auch nicht pauschal - versteuern. Bis zum Ende des Jahres 2008 unterliegen umgewandelte Entgeltanteile auch nicht den Beiträgen zur Sozialversicherung.

Bezieht der Mitarbeiter nach dem Eintritt des Versicherungsfalles aus diesem Anteil der betrieblichen Altersversorgung die monatlichen Zahlungen, so unterliegen sie der Versteuerung und den Beiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung. Da für gewöhnlich das Einkommen im Ruhestand niedriger ist als die Einkünfte aus der aktiven Zeit, ergeben sich insgesamt, auch auf die Lebenszeit gerechnet, niedrigere Steuern. Ebenso können besondere Versorgungsfreibeträge und Werbungskosten aus Einkünften aus nicht selbständiger Arbeit geltend gemacht werden.

#### Zu Abs. 1:

Abs. 1 wiederholt die gesetzliche in § 1a Abs. 1 BetrAVG enthaltene Regelung, in der festgestellt wird, dass der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung hat. Im Gesetz sind die Mindeststum-

me im Jahr 2002 176,00 € (1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1) sowie die Höchstsumme im Jahr 2002 2.160,00 € (4% der jeweiligen allgemeinen Beitragsbemessungsgrundlage) festgelegt. Dieser Gesetzeswortlaut ist in Abs. 1 wiedergegeben. In diesem Umfang (Beiträge des Dienstgebers und Beiträge des Mitarbeiters zusammengerechnet) sind die Beiträge steuerfrei. Die steuerfreien Entgeltumwandlungsbeträge sind bis Ende 2008 sozialversicherungsfrei.

Durch den letzten Satz wird den Mitarbeitern durch Vereinbarung mit dem Dienstgeber ohne Rechtsanspruch die Möglichkeit geboten, die Höchstgrenze von 4% der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze zu überschreiten. Dies ist insbesondere für Mitarbeitende, deren Jahresentgelt nahe der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung liegt, interessant. Für die Beiträge, die über die Beitragsbemessungsgrenze hinausgehen, können bis zu 1.752,00 € der Pauschalversteuerung unterworfen werden (§ 40b EStG). Die Pauschalsteuer kann auf den Mitarbeiter abgewälzt werden. Die pauschalversteuerten Entgeltumwandlungsbeträge sind nur sozialversicherungsfrei, wenn sie aus Sonderzuwendungen (also aus Anlage 13 und 14) gezahlt werden, sonst sind sie individuell zu versteuern.

#### Zu Abs. 2:

Abs. 2 nimmt den Text von § 1a Abs. 3 des Betriebsrentengesetzes auf. Verlangt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, dass die Förderungsvoraussetzungen der „Riester-Rente“ erfüllt werden, sind seine umgewandelten Entgeltbestandteile individuell zu versteuern und die Sozialversicherungsbeiträge abzuführen.

#### Zu Abs. 3:

Gesetzlich können alle Bestandteile des zukünftigen Entgeltes umgewandelt werden. Voraussetzung ist lediglich, dass die Vergütungsbestandteile noch nicht fällig geworden sind.

Der Anspruch auf die umzuwandelnden Entgeltbestandteile wird auf praktikable Fallkonstellationen beschränkt. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter kann bestimmen, dass Teile der Grundvergütung (also monatliche Zahlungen oder Einmalzahlungen), die Zuwendung, das Urlaubsgeld oder die vermögenswirksamen Leistungen umgewandelt werden. Sollte die Umwandlung anderer Bezügebestandteile für Mitarbeiter und Dienstgeber sinnvoll sein, kann dies zwischen beiden vereinbart werden.

#### Zu Abs. 4:

Hier werden in Abs. 3 nur die notwendigsten Teile geregelt, also eine Frist, zu der die Entgeltumwandlung zu beantragen ist (einen Monat) und eine Festlegung auf die Art (monatlich oder einmalig) und die Höhe (Umfang). Zur verwaltungsmäßigen Durchführung ist es notwendig, dass Art und Umfang der Entgeltumwandlung nur nach entsprechender Vorankündigungsfrist geändert werden.

### Zu Abs. 5:

In Abs. 5 wird die gesetzliche Regelung aufgenommen, nach der der Dienstgeber entscheidet, welche betriebliche Altersversorgung er den Mitarbeitenden durch Entgeltumwandlung anbietet. Realistischerweise kann dieses von den 5 Durchführungswegen wohl nur die Pensionskasse, also die bisherige Zusatzversorgungskasse oder eine Direktversicherung sein. Die verwaltungsmäßig leichte Durchführung der Entgeltumwandlung ist um die bereits bestehende Altersversorgung aufzustocken (betriebliche Altersversorgung aus einer Hand). Eine Direktversicherung ist eine Lebensversicherung auf das Leben des Arbeitnehmers, die durch den Arbeitgeber bei einem Versicherungsunternehmen beschlossen worden ist und bei der der Arbeitnehmer oder seine Hinterbliebenen hinsichtlich der Versorgungsleistung des Versicherers ganz oder teilweise bezugsberechtigt sind. Die Steuerbefreiung nach § 3 Ziff. 63 EStG gilt nur für Pensionskassen oder Pensionsfonds, nicht jedoch für die Direktversicherung. Die Direktversicherung ist nur insofern steuerlich begünstigt, als dass die Beiträge für die Direktversicherung nach § 40b EStG pauschal versteuert werden können, wenn sie zusätzlich zum Arbeitsentgelt gezahlt werden oder ausschließlich aus Sonderzuwendungen (Weihnachts- und Urlaubsgeld) geleistet werden. Auch nur diese Zahlungen aus den Sonderzuwendungen sind dann bis zum 31.12.2008 sozialversicherungsfrei. Beiträge der Entgeltumwandlung aus dem laufenden Arbeitsentgelt (also aus der Grundvergütung) sind bei einer Direktversicherung individuell zu versteuern und sozialversicherungspflichtig

Weitere Durchführungswege können durch Dienstvereinbarung den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angeboten werden. Lediglich wenn durch die Ausnahmemöglichkeit des § 27 Abs. 1 keine die steuerliche Förderung ermöglichende Versicherung besteht, ist der Dienstgeber verpflichtet, eine weitere Möglichkeit der Durchführung der betrieblichen Altersversorgung aufgrund der Entgeltumwandlung anzubieten.

### **3. § 28 AVR - Erholungsurlaub**

Am 20. Juni ist das Zweite Gesetz zur Änderung des Mutterschutzgesetzes in Kraft getreten. Dieses Gesetz schreibt in § 6 Abs. 1 die Dauer der Schutzfristen auf 14 Wochen festgeschrieben. Die bisherige Differenzierung zwischen den einzelnen Fällen einer Frühgeburt entfällt damit. Zudem ist ein neuer § 17 in das Mutterschutzgesetz eingefügt worden. Diese Neuregelung gleicht das Mutterschutzgesetz an die Regelung des Erholungsurlaubs in § 17 Abs. 2 Bundeserziehungsgeldgesetz an. Nach beiden Regelungen ist es nun möglich, einen Resturlaub, der vor Beginn der zwingenden Beschäftigungsverbote bzw. vor Antritt der Elternzeit noch nicht in Anspruch genommen worden war, im Anschluss an diese familienbedingten „Auszeiten“ noch wahrzunehmen.

Die Änderung des § 28 Abs. 7 AVR und der darauf bezogenen Anmerkung trägt diesen Neuregelungen Rechnung. Da die in Abs. 7 Satz 2 vorgesehene äußerste Frist für die Inanspruchnahme eines Resterholungsurlaubs kürzer ist als die nunmehr durch § 6 Abs. 1 Mutterschutzgesetz auf 14 Wochen festgeschrie-

bene Schutzfrist nach dem Mutterschutzgesetz, ist der besondere Verhinderungsgrund „Geltung der Schutzfristen“ aus Satz 2 zu streichen.

Entsprechend ist die Anmerkung zu Abs. 7 um den Hinweis auf die Neuregelung im Mutterschutzgesetz zu ergänzen. Die Anmerkung stellt damit klar, dass weder durch das zwingende Beschäftigungsverbot aus dem Mutterschutzgesetz noch durch die Inanspruchnahme der gesetzlich vorgesehenen Elternzeit der Erholungsurlaub verfällt und somit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr genommen werden kann.

#### **4. EGP 71A AVR - Krankenschwestern und Krankenpfleger, Kinderkrankenschwestern und Kinderkrankenpfleger (B/L und (K))**

Krankenschwestern und Krankenpfleger mit einer erfolgreich abgeschlossenen Weiterbildung erhalten gem. den Fallgruppen 32.a bis 33. beim Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen, d.h. unter anderem bei entsprechender Tätigkeit, eine Honorierung der Weiterbildung in Form einer höheren Vergütungsgruppe.

Die mit der DKG-Empfehlung von 1995 zur Weiterbildung für Krankenpflegepersonen in der Nephrologie anerkannte Weiterbildung für den Nephrologiedienst genügt den Anforderungen, die Anmerkung 9 zu EGP 71A an eine Weiterbildung stellt. Damit entspricht die Weiterbildung in der Nephrologie von ihren Anforderungen her auch den bislang in den Fallgruppen 32.a bis 33. des EGP 71 A AVR besonders anerkannten Weiterbildungen.

Aus Gleichbehandlungsgründen wird daher die Weiterbildung in der Nephrologie in den Katalog der Fallgruppe 32.a aufgenommen.

#### **5. Anlage 10a B/L und -K AVR - Ausbildungsvergütungen**

Diese Übergangsregelung entspricht der Übergangsregelung zu § 19 AVR zur „alten“ Ortszuschlagsregelung bei Abschaffung der Ortszuschlagsstufe 2. Inhaltlich erfasst diese Übergangsregelung verheiratete, kinderlose Ärzte und Ärztinnen im Praktikum, „die am 31. März 2001 einen Verheiratenzuschlag“ erhalten und sich im September dieses Jahres im Dienst befinden. Diese Differenzzulage ist rückwirkend zu zahlen.

#### **6. Sicherungsordnung**

##### **§ 9 - Persönliche Anspruchsvoraussetzungen**

Die Sicherungsordnung schließt in § 9 Abs. 1 Unterabs. 1 Mitarbeiter von Leistungsansprüchen nach der Sicherungsordnung aus, die im Sinne von § 43 SGB VI ganz oder teilweise erwerbsunfähig sind oder die vor Vollendung des 65. Lebensjahres die Voraussetzungen für den Bezug einer Altersrente erfüllen. Unterabs. 2 enthält eine Unterausnahme für Mitarbeiterinnen, die die Voraussetzung einer Altersrente nach § 237a SGB VI erfüllen: sie können die Ansprüche aus der Sicherungsordnung geltend machen, solange ihre Versorgungsrente aus

der Zusatzversorgung ruht. In diesem Fall erhielten sie nämlich nicht die volle Gesamtversorgung erhalten und wären dadurch schlechter gestellt.

Mit Wegfall von § 55 Abs. 6 der Satzung der KZVK Darmstadt bzw. von § 65 Abs. 7 der VBL-Satzung ist jedoch der Anlass für diese Unterausnahme entfallen, die damit zu streichen ist.

## 7. Altersteilzeitordnung

Unterabs. 2 des § 9 ATZO sieht vor, dass das Dienstverhältnis einer Mitarbeiterin nicht endet, solange die Inanspruchnahme einer Leistung i. S. d. Abs. 2 Buchst. a) zum Ruhen der Versorgungsrente nach § 55 Abs. 6 der Satzung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt oder einer entsprechenden Zusatzversorgungsvorschrift führen würde. Mit Wegfall dieser Satzungsvorschrift ist auch der Unterabs. 2 zu streichen.

Bereits abgeschlossene Altersteilzeitvereinbarungen, bei denen die Altersteilzeitarbeit noch nicht begonnen hat, sind an die neue Rechtslage anzupassen.

Der Wegfall des Unterabs. 2 hat grundsätzlich auch bei bereits abgeschlossenen und noch nicht ausgelaufenen Altersteilzeitvereinbarungen zur Folge, dass das Arbeitsverhältnis mit der Bezugsmöglichkeit einer abschlagfreien Altersrente endet. Für die Abwicklung solcher Fälle gilt das Folgende:

1. Die Notwendigkeit zur Überprüfung des bestehenden Altersteilzeitverhältnisses ergibt sich nur bei Mitarbeiterinnen, die bis zum 1. Dezember 1942 geboren sind; für die nach diesem Stichtag geborene Mitarbeiterinnen, die nach § 237a SGB VI eine abschlagfreie Altersrente ohnehin nicht vor der Vollendung des 63. Lebensjahres beziehen können, war Unterabs. 2 auch bisher schon nicht einschlägig.
2. Wird bei einer Mitarbeiterin, die bis zum 1. Dezember 1942 geboren ist (s. 1.), das Altersteilzeitarbeitsverhältnis **im Teilzeitmodell** durchgeführt, wird sein Ende grundsätzlich auf den Zeitpunkt des abschlagfreien Rentenbeginns vorgezogen werden.

Liegt der Zeitpunkt des abschlagfreien Rentenbeginns bereits in der Vergangenheit, sollte das Altersteilzeitarbeitsverhältnis unter Einräumung einer angemessenen Auslauffrist beendet werden.

In beiden Fällen sollte eine einvernehmliche Regelung mit der Mitarbeiterinnen angestrebt werden.

3. Wird bei einer Mitarbeiterin, die bis zum 1. Dezember 1942 geboren ist (s. 1.), das Altersteilzeitarbeitsverhältnis **im Blockmodell** durchgeführt, ist danach zu differenzieren, in welcher Phase der Altersteilzeit sie sich befindet:
  - a) Befindet sich die Mitarbeiterin bereits in der Freistellungsphase, sollte diese wie vorgesehen zu Ende geführt werden. Andernfalls käme es zu ei-

nem Störfall mit den entsprechenden Konsequenzen (Ermittlung eines Differenzbetrages und Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen).

- b) Befindet sich die Mitarbeiterin noch in der Arbeitsphase, sollte ein Neuzuschnitt von Arbeits- und Freistellungsphase geprüft werden; ggf. könnte die Arbeitsphase mit einer Auslaufrist beendet und eine gleichlange Freizeitphase angeschlossen werden.

Die Herbeiführung eines Störfalls ist auch hier nicht ausgeschlossen. Eine einvernehmliche Regelung mit der Mitarbeiterin ist aber auch hier anzustreben.



Adamek