

EVANGELISCHER OBERKIRCHENRAT

70012 STUTTGART, 2014-08-05

POSTFACH 10 13 42

Telefon 0711 2149-0

Sachbearbeiter/in - Durchwahl

Frau Rieger - 275

E-Mail: elke.rieger@elk-wue.de

AZ 25.00 Nr. 908/6

An die
Evang. Pfarrämter und Kirchenpflegen
über die Evang. Dekanatämter
- Dekaninnen und Dekane sowie
Schuldekaninnen und Schuldekane -
landeskirchlichen Dienststellen,
Kirchenbezirksrechnerinnen und -rechner
großen Kirchenpflegen sowie an die Vorsitzenden
der Mitarbeitervertretungen

Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungsgesetz); Altersteilzeitverhältnisse

Sehr geehrte Damen und Herren,

am 1. Juli 2014 ist das Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungsgesetz) in Kraft getreten.

Es enthält insbesondere die **Einführung einer abschlagsfreien Rente mit dem 63. Lebensjahr für besonders langjährige Versicherte gemäß § 236 b SGB VI.**

Voraussetzung ist die Erfüllung einer Wartezeit von 45 Jahren. Seither war der Bezug einer abschlagsfreien Rente bei erfüllter Wartezeit von 45 Jahren erst mit Vollendung des 65. Lebensjahres möglich. Die Neuregelung betrifft die Geburtsjahrgänge bis 1952. Für die Geburtsjahrgänge von 1953 bis 1963 erfolgt eine stufenweise Anhebung der Altersgrenze auf das 65. Lebensjahr.

Zudem enthält das Gesetz Verbesserungen beim Erwerbsminderungsschutz, §§ 59, 73 SGB VI und die sog. „Mütterrente“, d.h. die Ausweitung der anrechenbaren Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder, §§ 249, 307 d SGB VI.

Für Beschäftigungsverhältnisse nach der Kirchlichen Anstellungsordnung (KAO) sind in Bezug auf das RV-Leistungsverbesserungsgesetz folgende Punkte zu beachten:

1. Keine Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 33 Abs. 1 a) KAO

Gemäß § 33 Abs. 1 a) KAO endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat. **Bei der neuen abschlagsfreien Rente für besonders langjährig Versicherte handelt es sich nicht um die Regelaltersrente.** Anspruch auf die Regelaltersrente besteht – unter Berücksichtigung der Übergangsregelung gemäß § 235 Abs. 2 SGB VI mit Vollendung des 67.

Lebensjahres, § 35 SGB VI. Wollen Beschäftigte, die die neue abschlagsfreie Rente in Anspruch nehmen wollen, das Arbeitsverhältnis vorzeitig beenden, so müssen sie unter

Beachtung der Kündigungsfristen gemäß § 34 KAO kündigen oder einen Aufhebungsvertrag mit ihrem Arbeitgeber schließen.

2. Auswirkung des RV-Leistungsverbesserungsgesetzes auf Altersteilzeitverhältnisse

Gemäß Anlage 1.6.1 zur KAO in Verbindung mit § 9 Abs. 2 Buchst. b) TV ATZ und Anlage 1.6.2 zur KAO in Verbindung mit § 11 Abs. 2 Buchst. b) TV Flex AZ endet das Altersteilzeitarbeitsverhältnis, wenn Beschäftigte eine Rente wegen Alters tatsächlich beziehen. Das gilt auch für die neue abschlagsfreie Altersrente für besonders langjährig Versicherte.

Gemäß Anlage 1.6.1 zur KAO in Verbindung § 9 Abs. 2 Buchst. a) TV ATZ und Anlage 1.6.2 zur KAO in Verbindung mit § 11 Abs. 2 Buchst. a) TV Flex AZ endet das Altersteilzeitarbeitsverhältnis zudem bereits mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, für den Beschäftigte eine abschlagsfreie Rente wegen Alters beanspruchen können. Für diesen Beendigungstatbestand kommt es somit nur darauf an, dass die abschlagsfreie Rente beansprucht werden kann, nicht auf den tatsächlichen Rentenbezug. **Haben Beschäftigte, mit denen ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach dem TV ATZ oder dem TV Flex AZ vereinbart wurde, einen Anspruch auf vorzeitige abschlagsfreie Rente für besonders langjährig Versicherte, so sind die Beendigungstatbestände gemäß § 9 Abs. 2 Buchst. a) TV ATZ und § 11 Abs. 2 Buchst. a) TV Flex AZ so auszulegen, dass das Altersteilzeitarbeitsverhältnis nur dann vorzeitig beendet wird, wenn der/die Beschäftigte dies ausdrücklich vom Arbeitgeber verlangt.** Durch die vorzeitige Beendigung kommt es bei Altersteilzeit im Blockmodell zu einem Störfall, der entsprechend den tariflichen Regelungen abzuwickeln ist.

Wenn der/die Beschäftigte die vorzeitige Beendigung nicht wünscht, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, das Altersteilzeitarbeitsverhältnis bis zum ursprünglich vereinbarten Beendigungszeitpunkt fortzusetzen.

Die Aufstockungsbeträge sowie die zusätzlichen Rentenbeiträge bleiben auch bei Fortsetzung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses weiterhin steuer- und sozialversicherungsfrei. Auch ein ggf. bestehender Anspruch des Arbeitgebers auf Förderleistungen der Bundesagentur für Altersteilzeitfälle, die vor dem 1.1.2010 begonnen wurden, bleibt in diesem Fall bestehen.

Die ZGASSt wird über die Meldestellen alle Arbeitgeber, die Beschäftigte in Altersteilzeit haben, informieren und diesen ein Musterschreiben zur Verfügung stellen. Mit diesem Schreiben sollen die Beschäftigten in Altersteilzeit informiert und dokumentiert werden, ob in den Fällen, in denen eine abschlagsfreie Rente für besonders langjährig Versicherte in Anspruch genommen werden kann, die vorzeitige Beendigung der Altersteilzeit gewünscht wird oder nicht.

3. Weiterarbeit über die Regelaltersgrenze

Sollen Beschäftigte über die Regelaltersgrenze weiterbeschäftigt werden, so ist dies bislang durch Abschluss eines neuen schriftlichen Arbeitsvertrages gemäß § 33 Abs. 5 KAO möglich. Soll die Weiterbeschäftigung befristet erfolgen, so ist das Teilzeit- und Befristungsgesetz zu beachten.

Durch das RV-Leistungsverbesserungsgesetz wurde in § 41 Satz 3 SGB VI folgende neue Regelung aufgenommen: „Sieht eine Vereinbarung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vor, können die Arbeitsvertragsparteien durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt, gegebenenfalls auch mehrfach, hinausschieben.“

Neben der Möglichkeit, einen neuen Arbeitsvertrag zu schließen, kann somit künftig im bestehenden Arbeitsverhältnis nach der KAO vor Erreichen der Regelaltersgrenze der Beendigungszeitpunkt vertraglich hinausgeschoben werden. Da es sich dabei nicht um den Abschluss eines (neuen) befristeten Arbeitsverhältnisses handelt, ist dafür kein sachlicher Grund erforderlich. Die Arbeitsbedingungen (auch die Kündigungsfrist) bleiben in diesem Fall unverändert.

Mit freundlichen Grüßen

Hartmann
Oberkirchenrat