

Inhalt

⇒	Ergebnisse aus der MV	1
⇒	Das BEM-Team	2
⇒	Schwerbehindertenvertretung	2
⇒	Bewertung der neuen Entgeltordnung	3
⇒	Erreichbarkeit Personalverwaltung	4
⇒	Lohnerhöhung ReligionslehrerInnen	4
⇒	Stellenausschreibungen—keine Mail	4
⇒	Information Bewerbungsverfahren	4
⇒	Individuelle Lohnverhandlungen	6
⇒	Gehaltstabelle DVO ab 1.4.2019	6
⇒	Möglichkeiten der Altersteilzeit	7

Termin notieren!

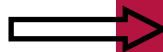


Die nächste
MitarbeiterInnenversammlung
ist am **Mittwoch, den 22.4.2020**

Onlineschematismus

Ein Onlineschematismus befindet sich auf der Startseite der Bistumshomepage—ganz unten.

Impressum
Datenschutz
Amtsblatt lesen
Bankverbindung
Kinder- und Jugendschutz
Zugang Intranet
Kontaktsuche in der Bistumsdatenbank ISIDOR
Korrektur melden



MitarbeiterInnenversammlung am 30.1.2019

Ergebnisse/Erkenntnisse aus dem Gespräch mit dem Dienstgeber

Protokoll der Pfarrerkonferenzen

Erzbischof Heße ist es ein wichtiges Anliegen, dass die Pfarrer die pastoralen MitarbeiterInnen über die Themen der Dienstkonferenz der Pfarrer informieren. Dies wurde auch mit den Pfarrern besprochen.

Um den Informationsfluss sicherzustellen, wird es zusätzlich ab der nächsten Pfarrerkonferenz ein Protokoll geben.



Fahrtkosten im pastoralen Raum

Von der Abteilung Pfarreien gibt es Informationsveranstaltungen für Kirchenvorstände, bei denen auch die Frage der Fahrtkostenabrechnung innerhalb des pastoralen Raumes besprochen wird.

Privater PKW für dienstliche Zwecke

Eine arbeitsvertragliche Verpflichtung, seinen privaten PKW für dienstliche Zwecke zur Verfügung zu stellen, besteht nicht.



Erhöhung der Kilometerpauschale von 0,30 €

Derzeit scheint es keine Aussichten zu geben, dass die Kilometerpauschale erhöht wird:

- Ein entsprechender Antrag der Mitarbeiterseite in der KODA Nord-Ost ist gescheitert.
- Eine anschließende Schlichtung ist zu keinem Ergebnis gekommen.
- Ziel des Dienstgebers ist es, die gesamte Reisekostenordnung zu überarbeiten, da die geltende Reisekostenordnung nicht mit dem geltenden Steuerrecht übereinstimmt.

Fragen des Datenschutzes—

wo gibt es Unterstützung?

Kontaktdaten von Herrn Dr. Ertel, Justitiar, Beauftragter für die Fläche, Tel.: 0421 / 69 66 32-324

Andreas Mündelein, Diözesandatenschutzbeauftragter des Erzbistums Hamburg

Tel.: 0421 / 16 30 19 25

a.muendelein@datenschutz-katholisch-nord.de

www.datenschutz-kirche.de

Aus Sicht der MAV: Im Zweifelsfall ist der Dienstvorgesetzte der zuständige Ansprechpartner

Vollkaskoversicherung für den privaten PKW

- Wird der private PKW für dienstliche Zwecke genutzt, so tritt im Schadensfall die Vollkaskoversicherung des Erzbistums ein.
- Diese Regelung gilt auch für Fahrten zum Arbeitsort und von dort nach Hause, soweit der private PKW am Arbeitsort dienstlich genutzt wird.



Schwerbehindertenvertreterin gewählt

Im Anschluss an die MitarbeiterInnenversammlung im Januar waren alle schwerbehinderten KollegInnen eingeladen, eine Schwerbehindertenvertretung zu wählen.

Die Schwerbehindertenvertretung ist die Interessenvertretung der schwerbehinderten KollegInnen. Ihre Rechte und Pflichten regelt das Sozialgesetzbuch. Die Mitarbeitervertretungsordnung regelt, dass die Schwerbehindertenvertretung an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung teilnimmt.



Als Schwerbehindertenvertretung wurde Maria Kettmann gewählt.

Wir als MAV freuen uns, dass Maria zukünftig die Interessen der schwerbehinderten KollegInnen in den Blick nehmen wird.

Verabredet ist, dass Maria an den MAV-Sitzungen teilnehmen wird. Wir begrüßen sie als Vertrauensperson unserer Schwerbehinderten.

Ihre Kontaktdaten:

Maria Kettmann

Vertrauensperson der schwerbehinderten MitarbeiterInnen und

Gemeindereferentin in Schleswig-Holstein

Pfarrei Hl. Martin

Fahltskamp 14

25421 Pinneberg

kettmann@erzbistum-hamburg.de

Tel. 01755604378

Aus Sozialgesetzbuch IX

§ 178 Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

(1) Die Schwerbehindertenvertretung fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle, vertritt ihre Interessen in dem Betrieb oder der Dienststelle und steht ihnen beratend und helfend zur Seite. Sie erfüllt ihre Aufgaben insbesondere dadurch, dass sie darüber wacht,

1. dass die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt, insbesondere auch die dem Arbeitgeber nach den §§ 154, 155 und 164 bis 167 obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden,
2. Maßnahmen, die den schwerbehinderten Menschen dienen, insbesondere auch präventive Maßnahmen, bei den zuständigen Stellen beantragt,
3. Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen entgegennimmt und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Arbeitgeber

Das BEM-Team des Erzbistums



Auf dem Foto (von links): Hubertus Lürbke, Uwe Möller, Andreas Griebel, Johannes Krefting, Karl Theißen, Sunna Hollmann, Sylvia Holtkamp, Markus Seeger, Dorothea Axtmann, Thomas Wagner, zum Team gehören noch: Dr. Thomas Willmann und Gerriet Stein

Mehr Informationen: MAV-Homepage/ABC/BEM

auf eine Erledigung hinwirkt; sie unterrichtet die schwerbehinderten Menschen über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen.

Die Schwerbehindertenvertretung unterstützt Beschäftigte auch bei Anträgen an die nach § 152 Absatz 1 zuständigen Behörden auf Feststellung einer Behinderung, ihres Grades und einer Schwerbehinderung sowie bei Anträgen auf Gleichstellung an die Agentur für Arbeit. In Betrieben und Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 beschäftigten schwerbehinderten Menschen kann sie nach Unterrichtung des Arbeitgebers das mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte Mitglied zu bestimmten Aufgaben heranziehen. Die Heranziehung zu bestimmten Aufgaben schließt die Abstimmung untereinander ein. [...]

Bewertungen der neuen Entgeltordnung

Eingruppierung „sonstiger“ pastoraler MitarbeiterInnen

Mit der neuen Entgeltordnung wurde die Eingruppierung der sonstigen pastoralen MitarbeiterInnen (häufig KollegInnen in der Jugendarbeit) neu geregelt.

Während die Jugendarbeiter bisher nach einer alten Regelung der KODA-Osnabrück/Vechta als „DekanatsjugendreferentInnen“ in die Entgeltgruppe 10 eingruppiert wurden, erfolgt jetzt—soweit es sich nicht um eine Stelle mit herausragender Bedeutung handelt—eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9b (soweit der Mitarbeiter über eine abgeschlossene pädagogische Hochschulbildung verfügt).

Damit hat der Kollege ein Anfangsgehalt in der Stufe 1 von **3020,16 €** (Stand 01.04.2019)

Vergleicht sich der Kollege mit einer ehemaligen Studienkollegin, die im öffentlichen Dienst als Sozialpädagogin oder Sozialarbeiterin ihre Arbeit begonnen hat, so stellt er fest, dass diese nach dem Tarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst bei einer Eingruppierung in die Entgeltgruppe S11b Stufe 1 auf ein Bruttogehalt von **3143,77** kommt.

Eine noch größere Unwucht bemerkt der Mitarbeiter im Erzbistum Hamburg, wenn er feststellt, dass

- er anders als seine Kollegin im öffentlichen Dienst für Nacharbeit (nach 21.00 Uhr) Sonn- und Feiertagsarbeit keine Zuschläge erhält.
- seine Stufenlaufzeit ausgesetzt bleibt, solange er keine theologische Zusatzqualifikation nachweisen kann, er also nach einem Jahr bei einem Bruttoeinkommen von 3020,16 € bleibt, während seine Kollegin inzwischen ein Bruttogehalt von **3395,24 €** hat.



Somit hat sich die Eingruppierung für die pastoralen MitarbeiterInnen, die nicht GR oder PR sind, massiv verschlechtert.

Begrifflichkeiten, ohne Klarheit, was dahinter steckt

In der neuen Entgeltordnung gibt es Begriffe, die in der bisherigen Anlage 1a zur DVO und auch im TvÖD nicht vorkommen.



- So wird in verschiedenen Entgeltgruppen von dem Mitarbeiter eine „theologische Zusatzqualifikation“ gefordert. Bisher gibt es weder eine Verständigung zwischen Dienstgeber und MAV noch eine Definition durch die KODA, wie diese Zusatzqualifikation erlangt werden kann. Ebenso gibt es für MitarbeiterInnen, die eine theologische Ausbildung besitzen, die Forderung nach einer „pädagogischen Zusatzqualifikation“. Auch hier ist nicht klar, welche Leistungen der neue Stelleninhaber / die neue Stelleninhaberin dafür erbringen muss.
- MitarbeiterInnen ohne 2. Dienstprüfung werden in die Entgeltgruppe 10 Ziffer 3 eingruppiert, soweit ihre Stelle eine herausragende Bedeutung hat. Was es bedeutet, dass eine Stelle eine herausragende Bedeutung hat, bleibt offen.
- GemeindereferentInnen werden in die Entgeltgruppe E11 Ziffer 1 eingruppiert, soweit es sich um eine Tätigkeit im überpfarrlichen Bereich handelt und diese Tätigkeit eine herausragende Bedeutung hat. Auch der Begriff „herausragende Bedeutung“ ist bisher nicht definiert, so dass nicht klar ist, was eine Stelle zu einer Stelle mit herausragender Bedeutung macht.
- Nach der bisherigen Auskunft des Dienstgebers werden GemeindereferentInnenstellen in der neuen Pfarrei nach Entgeltgruppe 11 Ziffer 2, Satz a) „Stellen mit besonderer Schwierigkeit oder besonderer Bedeutung [...] nach Erwerb einer Zusatzqualifikation“ bewertet.
Dies war bisher der Qualifizierungskurs bei Herrn Pfander. Da dieser Kurs nicht mehr angeboten wird, stellt sich die Frage, wie nun die Zusatzqualifikation erworben werden kann. Der Dienstgeber hat auf der MitarbeiterInnenversammlung erklärt, dass er an einem entsprechenden Konzept arbeitet.
- In der Entgeltgruppe 11 Ziffer 2 Satz b) wird auf „Tätigkeiten mit besonderer Verantwortung gemäß diözesaner Regelung“ verwiesen. Offen ist, was sich hinter der Formulierung „besondere Verantwortung“ verbirgt. Ebenfalls unklar ist der Bezug von Satz zwei auf die diözesane Regelung, da der Begriff „besondere Verantwortung“ dort nicht vorkommt. Stattdessen findet man hier die Formulierung „herausragende Verantwortung“.

Uns ist bewusst, dass die oben aufgezeigten Probleme eher „Insiderfragen“ sind. Trotzdem finden wir es wichtig, euch in die Überlegungen miteinzubeziehen, damit einzelne KollegInnen auch prüfen können, ob sie einen Antrag auf Höhergruppierung stellen können.

Bei all diesen oben aufgeführten Fragen sind Antworten des Dienstgebers notwendig, damit für betroffene KollegInnen klar ist, wie sie die entsprechenden Qualifikationen erwerben können.

Aus diesem Grund hat die MAV den Dienstgeber nun schriftlich aufgefordert, eine entsprechende Klärung herbeizuführen.

Erreichbarkeit der Personalverwaltung

Für die Personalverwaltung gibt es ab dem 01.01.2019 eine neue Regelung für die Erreichbarkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Hier die neuen Zeiten der Erreichbarkeit:

Montag 9:00 Uhr bis 12:30 Uhr
Dienstag 9:00 Uhr bis 12:30 Uhr
und 13:30 Uhr bis 16:00 Uhr
Mittwoch 9:00 Uhr bis 12:30 Uhr
Donnerstag 9:00 Uhr bis 12:30 Uhr
und 13:30 Uhr bis 16:00 Uhr
Freitag 9:00 Uhr bis 12:30 Uhr



Außerhalb dieser Zeiten werden Anrufe der ungestörten Arbeit wegen zum Empfang geleitet bzw. der Anruferbeantworter angestellt.

Lohnerhöhungen für ReligionslehrerInnen im Kirchendienst

In § 3 der Anlage 8,2. der DVO ist geregelt, dass sich die Eingruppierung von LehrerInnen jeweils nach den Regelungen des jeweiligen Landes richten. Anfang März waren die Verhandlungen zwischen Gewerkschaft und öffentlichem Arbeitgeber erfolgreich, mit folgendem Ergebnis:

Lohnerhöhung zum

- 01.01.2019: +3,20 %, mindestens aber + 100 €
- 01.01.2020: +3,20 %, mindestens + 90 €
- 01.01.2021: +1,40 %, mindestens + 50 €

DVO Anlage 8,2. § 3

Maßgabe zu §§ 12 und 13, §§ 15 bis 20 DVO Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

(1) Anstelle der §§ 12 und 13 und §§ 15 bis 20 DVO gelten die Bestimmungen, die in dem jeweiligen Bundesland für vergleichbare Mitarbeiter an staatlichen Schulen und deren Einrichtungen am Schulstandort Anwendung finden, in der jeweils geltenden Fassung.

Stellenausschreibungen nur noch auf der Homepage des Erzbistums

Den Sprecherinnen der GemeindereferentInnen wurde mitgeteilt, dass Stellenausschreibungen nur noch auf der Homepage des Erzbistums erscheinen.

Eine Zusendung neuer Stellenausschreibungen an alle KollegInnen erfolgt offensichtlich nicht mehr. Wer sich verändern will oder soll, muss also regelmäßig auf der Homepage nachsehen, ob es eine passende Stelle gibt.

https://erzbistum-hamburg.de/ebhh/Unterseiten/Jobs_Karriere/extern/

bzw. <https://.../intern/>



MAV-Einstieg in die Klausurtagung im Februar 2018

Informationen zum Bewerbungsverfahren

Das Bistum hatte entschieden, dass zukünftig offene Stellen ausgeschrieben werden und MitarbeiterInnen sich auf solche Stellen bewerben können. Da dies ein neues Verfahren ist und es in der Vergangenheit Unklarheiten gab, hatte die MAV im vergangenen Jahr mit dem Dienstgeber vereinbart, Informationen zum Bewerbungsverfahren zu geben.

Die MAV hatte dazu Fragen entwickelt, die vom Dienstgeber beantwortet wurden. Verabredet war, dass der Dienstgeber diese Antworten im November 2018 veröffentlicht.



Da dies bis heute nicht geschehen ist, veröffentlichen wir hier nun die Antworten:

Welche Stellen werden ausgeschrieben? Welche Stellen werden nicht ausgeschrieben?

In der Regel werden alle Stellen ab einem Umfang von 50% ausgeschrieben. Zusatzaufträge oder Ämter werden in der Regel nicht ausgeschrieben.

Welche Personen (Funktionen) nehmen an einem Bewerbungsgespräch teil?

Für Stellen in der Pfarrei nehmen der Pfarrer und die/der zuständige Einsatzreferent/in aus dem Referat Pastorales Personal, ggf. eine MA aus einem entsprechenden Referat der Pastorale Dienststelle teil. Für Stellen an der Kurie nehmen ein/e Vertreter/in des Referates Pastorales Personal und die jeweilige Führungskraft teil.

In welchen einzelnen Schritten verläuft ein Bewerbungsverfahren?

- Gibt es Unterschiede zwischen Bewerbungsverfahren im Territorium / in der Pfarrei und in der Kurie?
Nein. Die einzige Ausnahme sind Bewerbungsverfahren in der Krankenhausseelsorge. Hier nimmt auch ein Vertreter der Nordkirche an den Gesprächen teil. Diese Person hat jedoch keine Entscheidungsbefugnis. Sie gibt nur ein Votum ab. Diese Praxis findet ebenso bei Stellenausschreibungen der Nordkirche im Bereich der Krankenhausseelsorge statt. Im Bewerbungsverfahren besucht der/die Bewerberin auch das Krankenhaus und das ökumenische Team.
- Wie und wann erhalten MitarbeiterInnen Nachricht über den Ausgang ihres Bewerbungsverfahrens?
Nach Abschluss des Verfahrens erfolgt in der Regel eine mündliche Rückmeldung vor der Veröffentlichung im Amtsblatt. Dauert ein Bewerbungsverfahren sehr lange, werden Zwischenstandmeldungen gegeben.
- Kommt das Ergebnis des Bewerbungsverfahrens in die Personalakte bzw. was geschieht mit den Unterlagen des Bewerbungsverfahrens?
Nein.
- Erhalten die abgelehnten MitarbeiterInnen auf Wunsch eine Begründung für die abgelehnte Bewerbung?
Ja, bei internen Bewerbungen grundsätzlich, bei externen Bewerbungen nein (Arbeitsrecht).
- Wie lange dauert ein Bewerbungsverfahren (Spanne zwischen Eingang der Bewerbung und Bewerbungsgespräch – Spanne zwischen Bewerbungsgespräch und Mitteilung der Zu- bzw. Absage)?
Dies ist sehr unterschiedlich und hängt von der Stelle ab. Erfahrungswerte: Zur Besetzung von zwei 50% Stellen, bei denen es um Kombinationsmöglichkeiten geht, kann es bis zu drei Monate dauern, da sehr viele



Gespräche geführt werden müssen. Der kürzeste Fall benötigte bis jetzt zwei Wochen. Auch muss jedes Ergebnis eines Bewerbungsverfahrens in der Personalkonferenz vorgestellt und dort vom Bischof entschieden werden. Die Personalkonferenz tagt höchstens einmal im Monat. In der Personalkonferenz beraten der Weihbischof, der Generalvikar, der Personalreferent, die Abteilungsleitung Pastorale Dienststelle und die Abteilungsleitung Pfarreien sowie die Einsatzreferenten den Erzbischof, der dann eine Letztentscheidung trifft.

Nach der Entscheidung in der Personalkonferenz muss jede Personalmaßnahme der MAV vorgelegt werden. Mit der Bearbeitung des Formulars und der Rückmeldefrist der MAV dauert dies in der Regel ca. 2 Wochen. Im Anschluss erfolgt das Beauftragungsschreiben durch den Erzbischof, welches in Erstellung in der Regel 1 Woche benötigt.

- Was geschieht, wenn der/die BewerberIn an dem vorgesehenen Termin aus nachvollziehbaren Gründen nicht teilnehmen kann?
Dann wird ein neuer Termin gesucht. Um die Terminkoordination zu erleichtern und die Verfahren nicht unnötig zu verlängern, werden zum Teil Tage für Bewerbungsgespräche festgelegt und mit der Ausschreibung bereits kommuniziert.

Welche Unterlagen sind bei einer schriftlichen Bewerbung auf eine ausgeschriebene Stelle einzureichen?

Motivationsschreiben und Lebenslauf

- Was ist unter einem Motivationsschreiben zu verstehen?
Aus diesem Schreiben sollte hervorgehen, welche Beweggründe der Bewerber anführt, gerade diese Stelle besetzen zu wollen. Welche Kompetenzen und Fähigkeiten kann/möchte er hier einbringen und welche Erfahrungen hat er in dem Themenfeld bereits gemacht?
- Zeugnisse, Zwischenzeugnisse?
*Wenn, - auf Nachfrage
Zwischenzeugnisse von internen BewerberInnen liegen dem Personalreferat vor.*
- Nachweise über Fort- und Weiterbildungen?
Benennung im Lebenslauf, Nachweis auf Nachfrage

Wo sind die Kosten (Reisekosten) des Bewerbungsgesprächs abzurechnen?

Referat Pastorales Personal

Ist die für das Bewerbungsverfahren aufgewandte Zeit Dienstzeit?

Ja



An welcher Stelle des Bewerbungsverganges wird geklärt, wie der Stelleninhaber einzugruppieren ist? Gehört das schon in die Ausschreibung?

Grundsätzlich werden die Pastoral- und Gemeindereferent/innen nach Berufsgruppen entsprechend der DVO eingruppiert.

An welcher Stelle wird der Dienstsitz bzw. die erste Tätigkeitsstätte geklärt?

Die Frage des Dienstsitzes wird im Bewerbungsgespräch mit dem Bewerber besprochen.

Wann werden freiwerdende Stellen ausgeschrieben?

In der Regel nach Prüfung und Entscheidung zur Neubesetzung

Verhandlungen über individuellen Stufen- aufstieg möglich

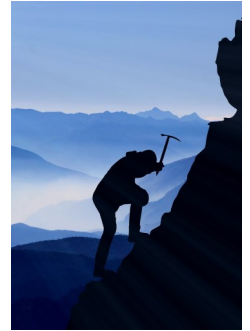
Der § 17 der DVO regelt in Abschnitt 2: „Bei Leistung des Mitarbeiters, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufe 4 bis 6 jeweils verkürzt werden ...“

Bisher wurde diese Regelung (soweit der MAV bekannt) vom Dienstgeber nicht angewandt.

Nun ist das in mindestens einem Fall geschehen. Die MAV geht also davon aus, dass—im Sinne der Gleichbehandlung—die Anwendung der Regelung auch für andere KollegInnen offen steht.

Wer also der Ansicht ist, dass die eigene Leistung über dem Durchschnitt liegt, könnte in entsprechende Verhandlungen mit dem Erzbistum eintreten.

Wir wünschen viel Erfolg!



Gehaltstabelle pastorale Mitarbeiter (DVO) vom 1.4.2019 — 29.1.2020

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	4.788,35	5.141,23	5.481,38	6.004,84	6.517,61	6.854,95
14	4.335,98	4.655,42	5.025,89	5.451,94	5.950,88	6.293,73
13	3.996,72	4.335,42	4.685,32	5.093,03	5.586,51	5.842,91
12	3.582,23	3.956,45	4.407,89	4.890,86	5.465,08	5.734,95
11	3.457,10	3.803,91	4.119,43	4.477,63	4.972,55	5.242,43
10	3.331,93	3.613,93	3.915,01	4.238,32	4.628,44	4.749,89
9c	3.233,21	3.480,40	3.750,80	4.026,57	4.337,53	4.545,92
9b	3.020,16	3.258,72	3.403,99	3.824,85	4.085,40	4.370,07
9a	2.926,82	3.133,75	3.324,85	3.748,35	3.843,43	4.086,04
8	2.769,15	2.971,27	3.102,32	3.231,30	3.370,30	3.439,92

Bilder:

pixabay

Möglichkeit der Altersteilzeit wurde verlängert

Die seit Juli 2012 geltende Regelung wurde zum 1.8.2018 verändert (verlängert).

Voraussetzungen, um in den Genuss der Altersteilzeitregelung zu kommen:

- Du musst mindestens 60 Jahre alt sein.
- Der Beginn deiner gesetzlichen Rente muss vor dem 31.12.2026 liegen.
- Du standest in den letzten drei Jahren in einem versicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis (also kein Minijob).
- Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des SGB III sein.
- Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss sich mindestens bis zum dem Zeitpunkt erstrecken, ab dem Du eine Rente wegen Alters beanspruchen kannst.

Dann kannst Du mindestens drei Monate vor dem geplanten Beginn eine solche Vereinbarung beantragen. Diese Vereinbarung darf nicht länger als 5 Jahre dauern. Dann gibt es zwei Möglichkeiten:

1. Du arbeitest über die gesamte Dauer der vereinbarten Zeit die Hälfte deiner bisherigen Arbeitszeit (Teilzeitmodell). Urlaub bekommst du so viel, wie jeder andere Teilzeitmitarbeiter auch. – Oder
2. Du arbeitest genau so viel wie bisher, hörst aber schon nach der Hälfte der vereinbarten Zeit auf zu arbeiten (Blockmodell). In der ersten Hälfte hast du genauso viel Urlaub wie bisher und in der Freizeitphase; wenn du nicht mehr arbeitest, besteht kein Anspruch auf Urlaub.

Während der gesamten vereinbarten Laufzeit bekommst du die Hälfte deines bisherigen Entgelts zuzüglich eines Aufstockungsbetrages.

Wo liegt nun der Vorteil gegenüber „normaler“ Teilzeitarbeit?

Das dir zustehende Entgelt (die Hälfte deines bisherigen Regelarbeitseingehalts) wird vom Dienstgeber um 20% aufgestockt und der Dienstgeber zahlt zusätzlich in die Rentenversicherung und Zusatzversorgung ein (Rentenaufstockung siehe § 3 Abs. 1 Nr 1 Buchstabe b AltTZG).

Während der ganzen Zeit darfst du keine Nebentätigkeiten über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus ausüben, die du nicht schon vorher auch ausgeübt hast.

Dein Arbeitsverhältnis mit dem Dienstgeber endet

- zu dem im Altersteilzeitvertrag vereinbarten Zeitpunkt;
- zum Ende des Monats, an dem Du eine abschlagsfreie Rente wegen Alters beanspruchen kannst oder
- mit Beginn des Kalendermonats für den Du eine Rente wegen Alters tatsächlich beziehst (z. B. Rente wegen Schwerbehinderung, Erwerbsunfähigkeit etc.);
- unbeschadet der sonstigen Beendigungstatbestände (§§ 30 bis 34 DVO).

Möglich ist die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses in Restrukturierungs- und Stellenabbau-bereichen und auf Antrag des Mitarbeiters.

Und was ist, wenn du dich noch fit fühlst und nicht unbedingt zum gesetzlich vorgesehenen Rentenbeginn in Ruhestand treten möchtest?

Dann gibt es **FALTER**, die flexible Altersteilzeitregelung: Zwei Jahre vor deinem eigentlichen Rentenbeginn arbeitest du nur noch die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit und kannst dafür zwei Jahre länger arbeiten. Vom Dienstgeber bekommst du auch nur die Hälfte des bisherigen Arbeitsentgelts von der Rentenversicherungsanstalt aber zusätzlich eine Teilrente in Höhe von 50% der abschlagsfreien Rente für die Dauer der flexiblen Altersteilzeitregelung. Erst danach kann die Vollrente bezogen werden. Auf die Vereinbarung von flexibler Altersarbeitszeit besteht kein Rechtsanspruch.

Diese Information enthält nicht alle Regelungen zur Altersteilzeit. Wenn du noch einmal alles juristisch einwandfrei nachlesen möchtest, dann schau in die Anlagen 5a und 5b der DVO.

Was ist noch zu beachten:

Die gezahlten Aufstockungsbeträge durch den Dienstgeber unterliegen dem Progressionsvorbehalt in der Einkommenssteuer.

Daher kann es dazu führen, dass es zu Steuernachzahlungen bei der Steuererklärung kommt.

