

Arbeitspapier **280**

280

Dietmar Röhricht | Hans Riegel

**Rentenzugangsmöglichkeiten
für hauptberufliche
Feuerwehrleute**

Arbeitspapier 280

Dietmar Röhrich | Hans Riegel

Rentenzugangsmöglichkeiten für hauptberufliche Feuerwehrleute

**Rechtsvergleichende Studie von verbeamteten
und angestellten Feuerwehrleuten**

Hans Riegel, M.Sc., hat Wirtschaftsingenieurwesen an der Beuth-Hochschule für Technik in Berlin studiert und arbeitet seit 2011 bei der FORBA-Partnerschaft als wirtschaftlicher Sachverständiger für Arbeitnehmerinteressenvertretungen.

Dietmar Röhricht, Dr., langjähriger Partner in der Forschungs- und Beratungsstelle für betriebliche Arbeitnehmerfragen (FORBA). Er berät seit vielen Jahren Arbeitnehmervertreter vorwiegend in wirtschaftlichen und organisatorischen Fragen. Davor wissenschaftliche Tätigkeiten am Institut für Betriebswirtschaftslehre an der Technischen Universität Berlin und an der Freien Universität Berlin sowie Lehrtätigkeiten an der Fachhochschule für Wirtschaft (Berlin). Studium der Betriebswirtschaft an der Johann Wolfgang Goethe Universität in Frankfurt (Main).

Impressum

Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung
Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon (02 11) 77 78-185
Fax (02 11) 77 78-4185
E-Mail: Hartmut-Klein-Schneider@boeckler.de

Redaktion: Hartmut Klein-Schneider, Leiter Referat Betriebl. Personal-
und Sozialwesen, Abteilung Mitbestimmungsförderung

Best.-Nr.: 11280

Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Düsseldorf, Juni 2013
€ 15,00

Vorwort

Feuerwehrleute, seien es die der kommunalen Berufsfeuerwehren oder die der Werkfeuerwehren großer Industrieunternehmen, sind zweifellos besonderen körperlichen und psychischen Belastungen ausgesetzt. Durch die hohen Anforderungen ihres Berufes stellt sich für diese Beschäftigtengruppe viel eher und deutlicher die Frage nach Alter und Bedingungen eines Ausstiegs aus dem aktiven Dienst.

Die Heraufsetzung des gesetzlichen Renteneintrittsalters hat diese Debatte deutlich verschärft. Bot in den vergangenen Jahren die Altersteilzeit vielen Feuerwehrleuten einen akzeptablen Weg, vor dem Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters mit sozial verträglichen Bedingungen aus dem Feuerwehrdienst auszusteigen, ist diese Möglichkeit nun verbaut, denn der Gesetzgeber hat die Förderung der Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit ersatzlos gestrichen. Es gilt daher, auf gesetzlicher und/oder tarifvertraglicher Ebene neue Wege zu finden, die gesundheitlich beeinträchtigten Feuerwehrleuten einen vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben ermöglichen.

In einem ersten Schritt hat die Hans-Böckler-Stiftung auf Initiative der IG BCE dazu eine rechtsvergleichende Studie in Auftrag gegeben. Ziel war es, die heutige Rechtslage und die von Bundesland zu Bundesland differierenden Möglichkeiten der kommunalen Berufsfeuerwehrleute, aus ihrem Dienst auszusteigen, darzustellen und mit den Möglichkeiten der Werkfeuerwehrleute zu vergleichen. Der Rechtsvergleich beschreibt die Lücken, in denen Feuerwehrleute unzureichend gegen ihre Berufsrisiken gesichert sind. Er zeigt zugleich Möglichkeiten eines vorzeitigen Renteneintritts auf, und gibt Anregungen, die Übertragbarkeit der vorhandenen Lösungen zu diskutieren. Damit bietet diese Studie eine gute Grundlage für die Diskussion in den Gewerkschaften, mit den Arbeitgeberverbänden und der Politik.

Dr. h. c. Nikolaus Simon
Sprecher der Geschäftsführung
Hans-Böckler-Stiftung

Edeltraud Glänzer
Mitglied im Geschäftsführenden Hauptvorstand
Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie

Achim Meerkamp
Mitglied des Bundesvorstands
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	3
Abkürzungsverzeichnis.....	7
Tabellenverzeichnis.....	9
1 Einleitung.....	11
1.1 Fragestellung und Ausgangssituation.....	11
1.2 Einsatzbereiche der Berufsfeuerwehr	11
1.3 Rechtliche Regelungen zur Feuerwehr.....	12
1.4 Gegenstand der Untersuchung und Vergleichskriterien	14
2 Feuerwehrleute im Beamtenverhältnis.....	17
2.1 Vorbemerkung.....	17
2.2 Regelaltersgrenze für Beamte allgemein	17
2.3 Regelaltersgrenze für Beamte im feuerwehrtechnischen Dienst.....	18
2.4 Übergang in den vorzeitigen Ruhestand auf Antrag.....	21
2.5 Ruhestandsregelung für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte	22
2.6 Übergang in den Ruhestand auf Grund von Dienstunfähigkeit	22
2.7 Regelungen zur Finanzierung einer Freistellungsphase vor dem regulären altersbedingten Ausscheiden.....	24
3 Feuerwehrleute in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen	27
3.1 Vorbemerkung.....	27
3.2 Regelaltersgrenze	28
3.3 Vorzeitige Inanspruchnahme der Altersrente (Altersrente für langjährig Versicherte)	29
3.4 Altersrente für schwerbehinderte Menschen	29
3.5 Altersrente für besonders langjährig Versicherte	30
3.6 Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit	30
3.7 Regelungen zur Finanzierung einer Freistellungsphase vor dem regulären altersbedingten Ausscheiden	31
3.8 Regelungen zur Entlastung älterer Arbeitnehmer und zu deren Gesundheitsschutz	35
3.9 Ausgewählte Regelungen von Werkfeuerwehren	36
4 Vergleichende Betrachtung – Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse	39
5 Quellenverzeichnis und Literatur.....	41

6	Anhang	43
6.1	Auszüge Regelaltersgrenzen für Beamte	43
6.2	Auszüge Altersgrenzen für den feuerwehrtechnischen Dienst.....	45
6.3	Auszüge Übergang in den Ruhestand auf Antrag	49
6.4	Auszüge zu Übergang in den Ruhestand aufgrund von Dienstunfähigkeit.....	53
6.5	Auszüge Altersteilzeit in den Beamtengesetzen	59
6.6	Auszüge Regelungen zum Hinausschieben der Regelaltersgrenze.....	69
6.7	Anlage Text § 46 Nr. 4 TVöD-BT-V (VKA)	74
6.8	Anlage TV Lebensarbeitszeit und Demografie	76
6.9	Anlage TV Werkfeuerwehr Fraport.....	91
	Über die Hans-Böckler-Stiftung	105

Abkürzungsverzeichnis

AG	Aktiengesellschaft
Anm. d. V.	Anmerkung des Verfassers
BayBG	Bayrisches Beamtengesetz
BBG	Bundesbeamtengesetz
BeamtSTG	Beamtenstatusgesetz
BremBG	Bremisches Beamten Gesetz
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
HBG	Hessisches Beamten Gesetz
IG BCE	Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie und Energie
IGM	Industriegewerkschaft der Metall- und Elektroindustrie
KAV	Kommunaler Arbeitgeberverband
LBeamtVGBW	Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg
LBG	Landesbeamtengesetz
LBG LSA	Landesbeamtengesetz Land Sachsen-Anhalt
Lj.	Lebensjahr
NBG	Niedersächsisches Beamtengesetz
SächsBG	Sächsisches Beamten Gesetz
SBG	Saarländisches Beamten Gesetz
SGB	Sozialgesetzbuch
ThürBG	Thüringisches Beamtengesetz
TV	Tarifvertrag
TVöD	Tarifvertrag öffentlicher Dienst
Ver.di	Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Übersicht über Ruhestandsregelungen in Niedersachsen	13
Tabelle 2:	Anhebung der Regelaltersgrenze nach § 235 SGB VI	15
Tabelle 3:	Regelaltersgrenze für Beamte	17
Tabelle 4:	Regelaltersgrenze für Beamte im feuerwehrtechnischen Dienst	18
Tabelle 5:	Allgemeine Altersgrenzen zur Inanspruchnahme von Altersteilzeit...25	
Tabelle 6:	Überblick über wichtige Rentenzugangsmöglichkeiten nach SGB VI	28
Tabelle 7:	Regelaltersgrenze nach SGB VI und „Besondere“ Altersgrenze nach § 46 TVöD-BT-V (VKA).....	34

1 Einleitung

1.1 Fragestellung und Ausgangssituation

Der demografische Wandel in Deutschland ist mit neuen Herausforderungen verbunden und wirft Fragen nach angemessenen Reaktionen auf. Er hat unter anderem zu einer allgemeinen Erhöhung des Renteneintrittsalters geführt. Dabei gibt es immer noch unterschiedliche Meinungen darüber, inwieweit es wünschenswert und zumutbar ist, ältere Menschen den damit verbundenen Belastungen auszusetzen. Diese Frage stellt sich verschärft bei Berufsgruppen, die besonderen Belastungen ausgesetzt sind oder besondere Verantwortung zu tragen haben und denen bei ihrer Tätigkeit eine volle Einsatzfähigkeit abverlangt wird. Hierzu zählen unter anderem Berufspiloten, Lokomotivführer, Feuerwehrleute und Polizeibeamte im Einsatzdienst.

Der Einsatz von hauptberuflichen Feuerwehrleuten ist geprägt von Schichtbetrieb mit Arbeitszeiten rund um die Uhr sowie erheblicher körperlicher und psychischer Belastung bei den Einsätzen. Ihre Tauglichkeit für die Einsätze wird in regelmäßigen Abständen überprüft, was für die Feuerwehrleute oft mit Unsicherheiten verbunden ist, welche Konsequenzen sich aus einer etwaigen festgestellten fehlenden Einsatzbereitschaft ergeben.

Auf ein gewisses Unverständnis stößt oft, dass hauptberuflich tätige Feuerwehrleute im öffentlichen Dienst – sofern sie verbeamtet sind – anderen Altersgrenzen unterliegen als ihre Kollegen in privatwirtschaftlichen Arbeitsverhältnissen.

Mit der vorliegenden Studie sollen diese Unterschiede bezüglich der Rentenzugangsmöglichkeiten von hauptberuflichen Feuerwehrleuten im feuerwehrtechnischen Dienst näher dargestellt werden.

1.2 Einsatzbereiche der Berufsfeuerwehr

Die Feuerwehr dient der öffentlichen Sicherheit. Unterschieden werden Berufsfeuerwehren, freiwillige Feuerwehren und Werkfeuerwehren. Die Berufsfeuerwehr wird durch die jeweilige Landesgesetzgebung in den Gemeinden gebildet. Größere Gemeinden sind verpflichtet, Berufsfeuerwehren einzurichten. Daneben bestehen in den Gemeinden freiwillige Feuerwehren, die aber im Folgenden nicht in die Untersuchung einbezogen werden. Die Werkfeuerwehren dienen überwiegend dem Brandschutz in Industriebetrieben. Sie werden durch das zuständige Regierungspräsidium angeordnet oder anerkannt und unterscheiden sich hierdurch von den Betriebsfeuerwehren. Werkfeuerwehren sind ausgerichtet auf die für sie typischen Einsätze. Dabei werden die mit der Tätigkeit ihres Unternehmens verbundenen Gefahren berücksichtigt.

Die Werkfeuerwehren können durch hauptberuflich tätige Feuerwehrleute gebildet werden – nur insoweit werden sie auch in die vorliegende Betrachtung einbezogen. Sie können aber auch aus nebenberuflich tätigen Feuerwehrleuten bestehen, die hauptberuflich einer anderen Tätigkeit im Unternehmen nachgehen und sind dann mit freiwilligen Feuerwehrleuten vergleichbar. Oft bestehen Werkfeuerwehren auch aus hauptberuflich tätigen Feuerwehrleuten, die im Bedarfsfall durch nebenberuflich tätige Feuerwehrleute unterstützt werden.

Der Einsatz von Werkfeuerwehren ist keineswegs immer auf das jeweilige Werk beschränkt. Beispielsweise sind Werkfeuerwehren der chemischen Industrie auch im Rahmen des „Transport-Unfall-Informations- und Hilfeleistungssystems“ (TUIS) tätig. Sie erfüllen – soweit es sich um hauptberuflich im feuerwehrtechnischen Dienst eingesetzte Mitarbeiter handelt – vergleichbare Aufgaben wie die Berufsfeuerwehren.

Hauptberufliche Feuerwehrleute sind sowohl bei den Gebietskörperschaften – insbesondere den Kommunen – beschäftigt, als auch in der Privatwirtschaft (Werkfeuerwehren und Betriebsfeuerwehren). Die unterschiedlichen Einsatzbereiche können unterschiedliche Belastungen mit sich bringen. Während z.B. Berufsfeuerwehren in Großstädten oft einen Dienst mit vielen Einsätzen zu versehen haben und oft auch im Rettungsdienst tätig werden, ist die Einsatzhäufigkeit in kleineren Gemeinden und bei manchen Werkfeuerwehren eher geringer. Dies schlägt sich auch in den jeweiligen Arbeitszeitmodellen nieder (bei geringerer Einsatzhäufigkeit finden sich z.B. auch 24 Stunden-Schichten). Unbestreitbar sind jedoch Einsätze mit hohen Belastungen und dementsprechend hohen Anforderungen an die Gesundheit und Einsatzfähigkeit der Feuerwehrleute verbunden.

1.3 Rechtliche Regelungen zur Feuerwehr

In Deutschland sind grundsätzlich die Bundesländer zuständig für die die Feuerwehr betreffende Gesetzgebung. Allgemeine Regelungen finden sich in Feuerwehrgesetzen, die z.T. in den Ländern auch anders bezeichnet werden (z.B. Brandschutzgesetz) und auch über den reinen Feuerschutz hinausgehende Aufgaben wie Katastrophenschutz und Rettungsdienst regeln. Die Gemeinden dürfen üblicherweise gemäß dem Landesfeuerwehrgesetz Details in Satzungen regeln.

Berufsfeuerwehrleute stehen zu einem großen Teil im Beamtenverhältnis. Für diese gelten die einschlägigen beamtenrechtlichen Regelungen. Dies sind für die Feuerwehrleute der Bundeswehr die entsprechenden Bundesregelungen (insbesondere das Bundesbeamtengesetz, das Beamtenversorgungsgesetz und das Beamtenstatusgesetz (BeamtStG)). Für die verbeamteten Berufsfeuerwehrleute der anderen Gebietskörperschaften – dies betrifft eine große Zahl der kommunalen Berufsfeuerwehrleute – gelten insbesondere die jeweiligen Landesbeamtengesetze, Landesbeamtenversorgungsgesetze sowie das Beamtenstatusgesetz (BeamtStG). Die einschlägigen Gesetze enthalten

neben den grundsätzlich für alle Beamten geltenden Vorschriften auch solche, die nur für abgegrenzte Gruppen – wie die Berufsfeuerwehrleute – gelten. Diese haben dann als speziellere Vorschrift Vorrang vor der allgemeinen Norm.

Die jeweiligen relevanten Regelungsinhalte sind nachfolgend am Beispiel des Landes Niedersachsen beschrieben.

Tabelle 1: Übersicht über Ruhestandsregelungen in Niedersachsen

	Nds. Beamten-gesetz (NBG)	Nds. Beamtenversorgungs-gesetz (NBeamtVG)	Beamtenstatusgesetz (BeamtStG)
Eintritt in den Ruhestand	grds.: §§ 35 ff. Feuerwehrdienst § 115		grds.: § 25 keine spezielle Rege- lung für den Feuerwehr- dienst
Verfahren zur Feststellung der Dienstunfähigkeit	§§ 43 ff.		§§ 26 ff.
Berechnung der ruhegehaltsfähi- gen Dienstzeit		grds.: §§ 4ff. zusätzliche Regelung für den Feuerwehrdienst: § 12 Abs. 2	
Zusätzliche Berechnung der ruhegehaltsfähi- gen Dienstzeit bei Dienstunfähigkeit		§ 15	
Vorübergehende Erhöhung des Ruhegehalts- satzes		§ 17	
Übergangsrege- lungen		§§ 81 ff. ggf. i.V.m. der bis zum 31.08.2006 geltenden Fassung des BeamtVG	

Stehen Berufsfeuerwehrleute dagegen in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis, sind für sie zunächst die allgemeinen Bestimmungen des Sozialgesetzbuches VI für den Renteneintritt gültig. Daneben kommen einschlägige Tarifvereinbarungen und ggf. betriebliche Vereinbarungen zur Anwendung.

Tarifvertragliche Regelungen mit einem speziellen Bezug zu den Rentenzugangsmög- lichkeiten von Feuerwehrleuten im Einsatzdienst gibt es nur wenige. Ein Ansatz findet sich im TVöD. Dessen Regelung im § 46 wird weiter unten noch näher dargestellt (vgl. auch Anlage 6.7). Deutlich mehr Tarifverträge gibt es, die sich allgemein mit den Ren- tenzugangsmöglichkeiten – und damit auch mit den Rentenzugangsmöglichkeiten von ihnen unterliegenden Feuerwehrleuten – befassen. Hierzu zählen neben Tarifverträgen zur Altersteilzeit auch die Demografietarifverträge, die sich mehr oder weniger um- fangreich mit den Folgen des demografischen Wandels auseinandersetzen. Von diesen

sei hier beispielhaft der im Bereich der IG BCE abgeschlossenen Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ hervorgehoben (vgl. Anlage 6.8). Er enthält nicht nur Ansätze mit einem direkten Bezug auf den Eintritt in den Ruhestand (z.B. Finanzierung eines vorzeitigen Ausscheidens über die Instrumente Langzeitkonten und Altersteilzeit) sondern darüber hinaus viele weitere Regelungen, mit denen dem demografischen Wandel begegnet werden kann (z.B. altersgerechte Arbeitszeitflexibilisierung, alters- und alternsgerechte Arbeitsgestaltung, Gesundheitsförderung). Einer seiner Eckpunkte ist die Schaffung eines „Demografiefonds“. Danach hat der Arbeitgeber jährlich pro Tarifarbeitnehmerin und -arbeitnehmer einen Betrag von 300 Euro (sog. Demografiefbetrag) zur Verfügung zu stellen, der für folgende Zwecke zu verwenden ist:

- Langzeitkonten
- Altersteilzeit
- Teilrente
- Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie
- Tarifliche Altersvorsorge

Der Demografiefbetrag erhöht sich jährlich um den jeweiligen Tarifierhöhungssatz des Vorjahres. Seine Verwendung wird durch freiwillige Betriebsvereinbarung festgelegt. Dabei können auch pauschalierte, auf bestimmte Arbeitnehmergruppen bezogene, Leistungen vorgesehen werden. Insoweit beinhaltet er mehrere Ansätze, die Auswirkungen auf den Rentenzugang von Feuerwehrleuten haben können. Hierauf wird im Folgenden (vgl. Abschnitt 3.7) noch näher eingegangen.

Betriebliche Vereinbarungen füllen die nach den gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen verbleibenden Spielräume in vielen Fällen aus. Zu den häufiger abgeschlossenen Vereinbarungen zählen Betriebsvereinbarungen zu den Themen Altersteilzeit und Lebensarbeitszeit (z. T. auch als Vereinbarungen über Langzeitkonten oder Zeitwertkonten bezeichnet).

1.4 Gegenstand der Untersuchung und Vergleichskriterien

Im Rahmen dieser Untersuchung werden bestehende Unterschiede in den Rentenzugangsmöglichkeiten von Berufsfeuerwehrleuten im Einsatzdienst (feuerwehrtechnischer Dienst) aufgezeigt. Ihr Dienst ist mit erheblichen Belastungen verbunden, die mit zunehmendem Alter immer schwerer zu bewältigen sind. Deshalb wird ein möglichst frühzeitiger Eintritt in den Ruhestand angestrebt. Ein Renteneintritt, der hinter der Regelaltersgrenze liegt, ist in Ausnahmefällen möglich, die in der Praxis kaum eine Rolle spielen. Auf diese Möglichkeit wird deshalb nur hingewiesen, sie wird hier im Weiteren nicht näher dargestellt.

Die Untersuchung befasst sich mit dem Standardfall des Übergangs in den Ruhestand und vergleicht die Unterschiede, die diesbezüglich bei Berufsfeuerwehrleuten bestehen.

Dabei werden Berufsfeuerwehrleute betrachtet, die entweder im öffentlichen Dienst oder in privatrechtlichen Unternehmen tätig sind. Verzichtet wird auch auf die Betrachtung früher geltender Regelungen bzw. noch bestehender Übergangsregelungen.

Allgemein wird das Alter für den Eintritt in den Ruhestand von 2012 bis 2029 schrittweise von 65 auf 67 Jahre erhöht. Von der Erhöhung der Altersgrenze sind grundsätzlich auch Feuerwehrleute betroffen, vorrangig in privatrechtlichen Anstellungsverhältnissen. Im Rahmen von Vertrauensschutzregelungen wurde ein Teil der älteren Jahrgänge von der Neuregelung völlig ausgenommen, für einen weiteren Teil von Jahrgängen gibt es Übergangsregelungen, die zu einem Renteneintritt zwischen der früher geltenden und der nunmehr geltenden Regelaltersgrenze liegen.

Tabelle 2: Anhebung der Regelaltersgrenze nach § 235 SGB VI

Geburtsjahr	Anhebung um Monate	auf Alter
Bis 1946	Keine Anhebung	65
1947	1	65 und 1 Monat
1948	2	65 und 2 Monate
1949	3	65 und 3 Monate
1950	4	65 und 4 Monate
1951	5	65 und 5 Monate
1952	6	65 und 6 Monate
1953	7	65 und 7 Monate
1954	8	65 und 8 Monate
1955	9	65 und 9 Monate
1956	10	65 und 10 Monate
1957	11	65 und 11 Monate
1958	12	66
1959	14	66 und 2 Monate
1960	16	66 und 4 Monate
1961	18	66 und 6 Monate
1962	20	66 und 8 Monate
1963	22	66 und 10 Monate
Ab 1964	24	67

Die Erhöhung der Regelaltersgrenze betrifft auch besondere Beschäftigtengruppen (z.B. schwerbehinderte Personen), für die – auch nach der neuen Rechtslage – ein früherer Rentenbeginn und/oder ein Renteneintritt mit günstigeren Bedingungen möglich sein kann. Nachfolgend werden grundsätzlich nur die neuen Regelungen dargestellt. Auf die Darstellung der Übergangsregelungen wird verzichtet.

2 Feuerwehrleute im Beamtenverhältnis

2.1 Vorbemerkung

Feuerwehrleute im Beamtenverhältnis unterliegen den allgemeinen beamtenrechtlichen Regelungen. Deshalb ist Ausgangspunkt der Betrachtung die allgemeine Regelaltersgrenze für Beamte. Daran anschließend wird untersucht, welche Regelungen für besondere Beamtengruppen, insbesondere die Feuerwehrleute im Beamtenverhältnis bestehen.

2.2 Regelaltersgrenze für Beamte allgemein

Die Festlegung der Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand obliegt dem jeweiligen Gesetzgeber. Für Beamtinnen und Beamte in Bundeseinrichtungen gilt das Bundesbeamtengesetz, für Beamtinnen und Beamte in Landes- und Kommunaleinrichtungen gelten die jeweiligen Landesbeamtengesetze. Die allgemeine Regelaltersgrenze bestimmt sich entsprechend aus dem jeweils geltenden Beamtengesetz.

Als Regelaltersgrenze wird das Alter der Beamtin oder des Beamten bezeichnet mit dessen Erreichen sie oder er gewöhnlich in den Ruhestand tritt. Neben dieser Regelaltersgrenze gibt es Ausnahmen (z.B. für Personen, die besondere Tätigkeiten verrichten) und Sonderregelungen (z.B. Möglichkeiten der vorzeitigen Inanspruchnahme). Für die vorliegende Untersuchung, soll die allgemeine Regelaltersgrenze als Bezugspunkt für die Altersgrenze für Beamtinnen und Beamte im feuerwehrtechnischen Dienst dienen.

Tabelle 3: Regelaltersgrenze für Beamte

	Regelaltersgrenze für Beamte
Bund	67
Baden-Württemberg	67
Bayern	67
Berlin	65
Brandenburg	65
Bremen	67
Hamburg	67
Hessen	67
Mecklenburg-Vorpommern	67
Niedersachsen	67
Nordrhein-Westfalen	67
Rheinland-Pfalz	65
Saarland	65
Sachsen	67
Sachsen-Anhalt	65
Schleswig-Holstein	67
Thüringen	65

Die überwiegende Zahl der Bundesländer sowie der Bund haben bereits eine Anhebung der Regelaltersgrenze für Beamtinnen und Beamte auf 67 Jahre beschlossen. Nur vier der 16 Bundesländer haben noch eine Regelaltersgrenze von 65 Jahren (Stand: September 2012). Dazu im Folgenden zwei exemplarische Auszüge aus den Landesbeamtengesetzen Baden-Württemberg und Berlin:

§ 36 Abs. 1 LBG Baden-Württemberg: „Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit erreichen die Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand kraft Gesetzes mit dem Ablauf des Monats, in dem sie das 67. Lebensjahr vollenden.“

§ 38 Abs. 1 Satz 1 LBG Berlin: „Für die Beamtinnen und Beamten bildet das 65. Lebensjahr die Altersgrenze.“

2.3 Regelaltersgrenze für Beamte im feuerwehrtechnischen Dienst

Die Bundesländer regeln die besonderen Altersgrenzen für Beamtinnen und Beamte im feuerwehrtechnischen Dienst zum Eintritt in den Ruhestand unterschiedlich. Im folgenden werden die einzelnen Altersgrenzen je Bundesland dargestellt.

Tabelle 4: Regelaltersgrenze für Beamte im feuerwehrtechnischen Dienst

	Regelaltersgrenze für Beamte im feuerwehrtechnischem Dienst
Bund	62
Baden-Württemberg	62
Bayern	62
Berlin	60
Brandenburg	60
Bremen	60
Hamburg	60
Hessen	62
Mecklenburg-Vorpommern	62
Niedersachsen	60
Nordrhein-Westfalen	60
Rheinland-Pfalz	60
Saarland	60
Sachsen	60
Sachsen-Anhalt	60
Schleswig-Holstein	60
Thüringen	60

Im Gegensatz zu der Regelaltersgrenze für Beamtinnen und Beamte haben es die meisten Bundesländer vermieden, die besonderen Altersgrenzen anzuheben. Diese gelten insbesondere für die Beamtinnen und Beamten im polizeilichen und feuerwehrtech-

nischen Einsatzdienst. In einigen Landesbeamtenengesetzen findet sich ein Verweis vom feuerwehrtechnischen auf den polizeilichen Einsatzdienst. Die besondere Altersgrenze für den feuerwehrtechnischen Dienst liegt je nach Regelung zwischen dem 60. und 62. Lebensjahr. In der Kommentierung zu den Beamtenengesetzen findet sich als Begründung dazu, dass die Beamtinnen und Beamte im Einsatzdienst besonderen gesundheitlichen Belastungen ausgesetzt sind (Battis, 2011, § 51 Rn. 8).

Folgende Auszüge aus den Landesbeamtenengesetzen Baden-Württemberg, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen sollen die gängigen Regelungen darstellen:

§ 36 Abs. 3 LBG BW: „Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit [...] des Einsatzdienstes der Feuerwehr erreichen abweichend von Absatz 1 die Altersgrenze mit dem Ablauf des Monats, in dem sie das 62. Lebensjahr vollenden.“

§ 115 Abs. 1 NBG: „Die Beamtinnen und Beamten in einer Laufbahn der Fachrichtung Feuerwehr, die im Brandbekämpfungs- und Hilfeleistungsdienst stehen (Beamtinnen und Beamte im Einsatzdienst), erreichen die Altersgrenze mit der Vollendung des 60. Lebensjahres.“

§ 117 Abs. 3 LBG NRW: „Die Beamten in den Feuerwehren treten mit dem Ende des Monats, in dem sie das sechzigste Lebensjahr vollenden, in den Ruhestand.“

Darüber hinaus finden sich auch differenziertere Regelungen. So wird zum Beispiel in Thüringen eine Unterscheidung nach Laufbahnen getroffen. Dabei gilt für den gehobenen Dienst die Altersgrenze 62 und für den höheren Dienst die Altersgrenze 64.

§ 118 Abs. 3 ThürBG: „Beamte des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes treten mit Vollendung des 60. Lebensjahres in den Ruhestand. Für die Beamten des gehobenen und höheren feuerwehrtechnischen Dienstes gilt § 117.“

§ 117 Abs. 1 ThürBG: „Polizeivollzugsbeamte

1. des mittleren und gehobenen Polizeivollzugsdienstes treten mit Vollendung des 62. Lebensjahres,
2. des höheren Polizeivollzugsdienstes treten mit Vollendung des 64. Lebensjahres in den Ruhestand.“

Die Regelung im Landesbeamtenengesetz Berlin sieht für Beamtinnen und Beamte im feuerwehrtechnischen Dienst eine Altersgrenze in Abhängigkeit von den geleisteten Dienstjahren vor. Dabei gilt die Altersgrenze 60 für den feuerwehrtechnischen Dienst nur bei einer Dienstzeit von mindestens 15 Dienstjahren im Einsatzdienst. Die Altersgrenze erhöht sich auf bis zu 65 Jahre, wobei sich die Altersgrenze um den Zeitraum erhöht, der bis zum Erreichen der Mindestdienstzeit von 15 Jahren fehlt (damit erhöht sich die Altersgrenze entsprechend um den Zeitraum der bei Eintritt in den Einsatz-

dienst das 45. Lebensjahr überschreitet). Dies wird in der folgenden Regelung abgebildet.

§ 106 Abs. 3 LBG Berlin: „Abweichend von § 38 Abs. 1 Satz 1 bildet im feuerwehrtechnischen Dienst, soweit mindestens 15 Jahre feuerwehrtechnischer Dienst geleistet worden sind, für Feuerwehrkräfte des mittleren Dienstes das vollendete 60. Lebensjahr, für Feuerwehrkräfte des gehobenen Dienstes das vollendete 61. Lebensjahr und für Feuerwehrkräfte des höheren Dienstes das vollendete 63. Lebensjahr die Altersgrenze. Soweit bei Erreichen der in Satz 1 genannten Altersgrenzen nicht mindestens 15 Jahre feuerwehrtechnischer Einsatzdienst geleistet worden sind, erreichen die Feuerwehrkräfte mit Beendigung des 15. Jahres Einsatzdienst die Altersgrenze, spätestens jedoch zu dem in § 38 Absatz 1 Satz 1 genannten Zeitpunkt. [...]“

Eine ähnliche Regelung wie im Landesbeamtenengesetz Berlin findet sich im Bundesbeamtenengesetz. Die für die Regelaltersgrenze mindestens notwendige Dienstzeit beträgt hier 22 Jahre. In der Kommentierung wird die Auffassung vertreten, dass eine geringere Dienstzeit nicht ausreicht um die besondere Altersgrenze anzuwenden (Kugele/Tegethoff, 2011, § 51 Rn. 15). Ob eine Staffelung entsprechend der Landesregelung in Berlin möglich ist, wird nicht weiter ausgeführt.

§ 51 Abs. 3 BBG: „Beamtinnen auf Lebenszeit und Beamte auf Lebenszeit im Feuerwehrdienst der Bundeswehr treten mit dem Ende des Monats in den Ruhestand, in dem sie das 62. Lebensjahr vollenden. Dies gilt auch für Beamtinnen auf Lebenszeit und Beamte auf Lebenszeit in den Laufbahnen des feuerwehrtechnischen Dienstes, die 22 Jahre im Feuerwehrdienst beschäftigt waren.“

Im Landesbeamtenengesetz Mecklenburg-Vorpommern findet sich eine alternative Regelung. Hiernach ist die Altersgrenze für Polizeivollzugsbeamte und – durch Verweis – auch die Altersgrenze für Beamtinnen und Beamte im feuerwehrtechnischen Dienst 62 Jahre. Diese Altersgrenze verringert sich um je einen Monat für je zwei vollendete Dienstjahre im Einsatzdienst, jedoch nur bis das 60. Lebensjahr erreicht ist (somit müssten mindestens 48 Dienstjahre im Einsatzdienst erreicht werden, um die Altersgrenze auf 60 Jahre abzusenken).

§ 114 LBG M-V in Verweis auf § 108 Abs. 4 LBG M-V: „Die Regelaltersgrenze verringert sich für Polizeivollzugsbeamte um einen Monat für jeweils zwei vollständig erbrachte Jahre im Wechselschichtdienst. Befindet sich der Polizeivollzugsbeamte in einem Amt nach Absatz 1 Nummer 1, ist eine Verringerung der Regelaltersgrenze auf einen Zeitpunkt vor der Vollendung des 60. Lebensjahres ausgeschlossen. Für Polizeivollzugsbeamte in einem Amt nach Absatz 1 Nummer 2 gilt Satz 1 nur, wenn der Beamte nach dem 31. Dezember 1958 geboren ist; eine Verringerung der Regelaltersgrenze auf einen Zeitpunkt vor der Vollendung des 62. Lebensjahres ist ausgeschlossen. Schichtdienste, die Polizeivollzugsbe-

amate bis zum 2. Oktober 1990 [...] geleistet und die dem Wechselschichtdienst nach Satz 1 entsprochen haben, sind entsprechend zu berücksichtigen, soweit der Beamte sie durch eigenverantwortliche Erklärung belegt. Dies gilt auch für entsprechende Schichtdienste, die Polizeivollzugsbeamte ab dem 3. Oktober 1990 vor der Ernennung im Angestelltenverhältnis erbracht haben. Der Beamte hat spätestens fünf Jahre vor Erreichen der in Absatz 1 genannten Regelaltersgrenze anzuzeigen, inwieweit er die in Satz 1 genannte Voraussetzung erfüllt.“

2.4 Übergang in den vorzeitigen Ruhestand auf Antrag

Vor Erreichen der Regelaltersgrenze können Beamtinnen und Beamte auf ihren Antrag hin in den Ruhestand versetzt werden. In der Regel ist diese Möglichkeit an die Erfüllung bestimmter Voraussetzungen geknüpft. Zu diesen Voraussetzungen gehört üblicherweise das Erreichen einer herabgesetzten Altersgrenze, ggf. auch weitere Kriterien wie z.B. eine vorliegende Schwerbehinderung oder dass für die Dienststelle ein besonderes Erfordernis besteht.

Eine ausführliche Beschreibung solcher Kriterien findet sich im Landesbeamtengesetz Baden-Württemberg. Dort werden zunächst allgemein für Beamte Regelungen aufgestellt und diese anschließend für Beamtinnen und Beamte im feuerwehrtechnischen Dienst spezifiziert. Diese können auf Antrag mit dem 60. Lebensjahr in den Ruhestand versetzt werden (damit 2 Jahre früher als nach der Regelaltersgrenze für Beamtinnen und Beamte im feuerwehrtechnischen Dienst). Wenn zudem eine Dienstzeit von 40 Jahren erfüllt ist, muss dem Antrag stattgegeben werden.

§ 40 LBG Baden Württemberg: „Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit können auf ihren Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie

1. das 63. Lebensjahr vollendet haben oder
2. schwerbehindert im Sinne des § 2 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch sind und das 62. Lebensjahr vollendet haben.

Für die in § 36 Abs. 3 genannten Beamtinnen und Beamten [Feuerwehrleute, Anmerkung des Verfassers] tritt das 60. Lebensjahr an die Stelle des 63. Lebensjahrs nach Satz 1 Nr. 1.

(2) Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit sind auf ihren Antrag in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie eine Dienstzeit von 45 Jahren erreicht und das 65. Lebensjahr vollendet haben. In diesem Fall gilt für Rechtsvorschriften, die auf die Altersgrenze nach § 36 Abs. 1 abheben, abweichend der Ablauf des Monats, in dem die Voraussetzungen nach Satz 1 erfüllt sind, als Altersgrenze [der Feuerwehrleute, Anmerkung des Verfassers]. Als Dienstzeit im Sinne des Satzes 1 gelten die ruhegehaltfähigen Dienstzeiten nach § 27 Abs. 3 Satz 2

bis 5 LBeamtVGBW. Für die in § 36 Abs. 3 genannten Beamtinnen und Beamten [Feuerwehrleute, Anmerkung des Verfassers] tritt das 60. Lebensjahr an die Stelle des 65. Lebensjahres nach Satz 1.“

Wie aus der Regelung des Landesbeamtengesetzes Berlin deutlich wird, ist im Zusammenhang mit dem Antrag auf Versetzung in den Ruhestand auch die bestehende Dienstfähigkeit von Bedeutung.

§ 39 Abs. 3 LBG Berlin: „Beamtinnen auf Lebenszeit und Beamten auf Lebenszeit können auch ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit auf ihren Antrag in Ruhestand versetzt werden, wenn sie

1. das 60. Lebensjahr vollendet haben und schwerbehindert im Sinne des § 2 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch sind oder
2. das 63. Lebensjahr vollendet haben.“

Da eine Versetzung in den Ruhestand auf Antrag in den Landesbeamtengesetzen in keinem Fall zu einem früheren Ausscheiden als mit 60 Jahren führt, spielen solche Anträge für Beamtinnen und Beamte im feuerwehrtechnischen Dienst in Hinblick auf deren ohnehin niedrigere besondere Altersgrenze keine große Rolle.

2.5 Ruhestandsregelung für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte

In den Beamtengesetzen finden sich Regelungen für den vorzeitigen Ruhestand für Personen mit Schwerbehinderung. Die hier definierten vorgezogenen Altersgrenzen beziehen sich auf die allgemeine Regelaltersgrenze für Beamtinnen und Beamte. Eine explizite Anwendung auf die Regelungen für besondere Beamtengruppen wird nicht vorgesehen. Auch hier gilt, wie bei dem vorzeitigen Ruhestand auf Antrag, dass die vorgezogene Altersgrenze für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte regelmäßig nicht unterhalb der Regelaltersgrenze für Beamtinnen und Beamte im feuerwehrtechnischen Dienst fällt.

Da darüber hinaus vor der Feststellung einer Schwerbehinderung bei den Feuerwehrleuten eher eine Feststellung der Dienstunfähigkeit liegen wird, ist ein Ausscheiden wegen Schwerbehinderung bei dem untersuchten Personenkreis ohne größere Bedeutung.

2.6 Übergang in den Ruhestand auf Grund von Dienstunfähigkeit

Die Dienstunfähigkeit ist neben der Regelaltersgrenze und der besonderen Altersgrenze ein weiterer möglicher Anlass für den Übergang in den Ruhestand. Dabei wird auf

den Gesundheitszustand der Beamtin oder des Beamten abgestellt. Die Dienstunfähigkeit wird bei Beamtinnen und Beamten im feuerwehrtechnischen Dienst in den Landesgesetzen besonders geregelt. Sie wird von der Mehrzahl der Landesregelungen unter Bezug auf das Beamtenstatusgesetz definiert.

§ 26 Abs. 1 Satz 1 BeamtStG: „Beamtinnen auf Lebenszeit und Beamte auf Lebenszeit sind in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie wegen ihres körperlichen Zustands oder aus gesundheitlichen Gründen zur Erfüllung ihrer Dienstpflichten dauernd unfähig (dienstunfähig) sind.“

Weiter sieht § 26 Abs. 1 BeamtStG vor:

„Als dienstunfähig kann auch angesehen werden, wer infolge Erkrankung innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten mehr als drei Monate keinen Dienst getan hat und keine Aussicht besteht, dass innerhalb einer Frist, deren Bestimmung dem Landesrecht vorbehalten bleibt, die Dienstfähigkeit wieder voll hergestellt ist. Von der Versetzung in den Ruhestand soll abgesehen werden, wenn eine anderweitige Verwendung möglich ist. Für Gruppen von Beamtinnen und Beamten können besondere Voraussetzungen für die Dienstunfähigkeit durch Landesrecht geregelt werden.“

In Bayern ist dies wie folgt geregelt:

Art. 65 Abs. 1 BayBG: „Als dienstunfähig nach § 26 Abs. 1 Satz 1 BeamtStG können Beamte und Beamtinnen auch dann angesehen werden, wenn sie infolge einer Erkrankung innerhalb von sechs Monaten mehr als drei Monate keinen Dienst geleistet haben und keine Aussicht besteht, dass sie innerhalb von weiteren sechs Monaten wieder voll dienstfähig werden.“

Auch in Thüringen und im Rahmen des Bundesbeamtengesetzes ist dieser Sachverhalt in ähnlicher Form geregelt.

§ 45 Abs. 1 ThürBG: „Die Frist nach § 26 Abs. 1 Satz 2 BeamtStG beträgt sechs Monate.“

§ 44 Abs. 1 Satz 2 BBG: „Als dienstunfähig kann auch angesehen werden, wer infolge Erkrankung innerhalb von sechs Monaten mehr als drei Monate keinen Dienst getan hat, wenn keine Aussicht besteht, dass innerhalb weiterer sechs Monate die Dienstfähigkeit wieder voll hergestellt ist.“

In anderen Bundesländern gelten als dienstunfähig nur Personen, bei denen keine Aussicht darauf besteht, dass innerhalb einer Frist von zwei Jahren ihre volle Dienstfähigkeit wiederhergestellt ist. Eine solche Regelung findet sich zum Beispiel im Landesbeamtengesetz Baden Württemberg.

§ 43 Abs. 2 LBG Baden Württemberg: „Beamtinnen und Beamte [...] des Einsatzdienstes der Feuerwehr sind dienstunfähig, wenn sie den besonderen gesundheitlichen Anforderungen für [...] den Einsatzdienst der Feuerwehr nicht mehr genügen und keine Aussicht besteht, dass innerhalb zweier Jahre die Verwendungsfähigkeit wieder voll hergestellt ist. Dies gilt nicht, wenn die von der Beamtin oder dem Beamten auszuübenden Funktionen die besonderen gesundheitlichen Anforderungen auf Dauer nicht mehr uneingeschränkt erfordern. Die Dienstunfähigkeit nach diesem Absatz wird amts- oder polizeiärztlich festgestellt.“

Die im oben genannten Auszug geforderte amtsärztliche Feststellung findet sich in allen Regelungen zur Feststellung der Dienstunfähigkeit wieder. Zum Teil können aber auch darüber hinausgehende Beweise erhoben werden, so zum Beispiel in Niedersachsen.

§ 43 Abs. 1 NBG: „Die Dienstunfähigkeit nach § 26 Abs. 1 BeamtStG ist aufgrund einer ärztlichen Untersuchung (§ 45) festzustellen; darüber hinaus können auch andere Beweise erhoben werden [...].“

Beamtinnen und Beamte, die wegen Dienstunfähigkeit vorzeitig ausscheiden, müssen Abschläge bei ihren Ruhestandsbezügen hinnehmen. Diese Abzüge sind auch abhängig von den bis zum Ausscheiden erbrachten ruhegehaltsfähigen Dienstjahren (vgl. Landesbeamtenversorgungsgesetze/Beamtenversorgungsgesetz).

2.7 Regelungen zur Finanzierung einer Freistellungsphase vor dem regulären altersbedingten Ausscheiden

Sieht man von einem freiwilligen privaten Ausscheiden aus dem Dienst ab, kommt für die verbeamteten Berufsfeuerwehrleute nur die Altersteilzeit in Betracht, um früher als sonst üblich aus dem Dienst auszusteigen. Ein früherer Eintritt in den Ruhestand kann sich dabei nur in Form der verblockten Altersteilzeit ergeben, deshalb ist nur diese für die weitere Betrachtung von Bedeutung.

Soweit Altersteilzeit im öffentlichen Bereich für Beamte angeboten wird, richtet sich dieses Angebot an alle Beamtinnen und Beamte. Sonderregelungen für Beamte im feuerwehrtechnischen Dienst gibt es nicht. Wegen der ohnehin abgesenkten Altersgrenze für die Beamten im feuerwehrtechnischen Dienst können die angebotenen Regelungen deshalb nur in begrenztem Umfang das Eintrittsalter in den Ruhestand weiter absenken. Zudem sieht eine Mehrheit der Landesregelungen vor, dass die Inanspruchnahme von Altersteilzeit nur in Betracht kommt, wenn auch zuvor schon Teilzeitarbeit geleistet wurde.

Für die Beamten finden sich die Regelungen zur Altersteilzeit in den jeweiligen Landesbeamtengesetzen. Ein Teil dieser Regelungen setzt die öffentliche Förderung der

Altersteilzeit gemäß § 4 Altersteilzeitgesetz voraus, die für Neuverträge nach dem 31.12.2009 nicht mehr in Betracht kommt. So wird zum Beispiel im § 93 Abs. 1 Nr. 3 BBG und § 111 Abs. 1 Nr. 3 LBG Berlin auf den Beginn der Altersteilzeit „Arbeitsphase“ mit Beginn vor dem 01. Januar 2010 abgestellt. Anträge auf Altersteilzeit mit Beginn nach diesem Stichtag werden demzufolge nicht mehr genehmigt. In Sachsen-Anhalt sind nur Altersteilzeitanträge mit dem Beginn der Altersteilzeit vor dem 01. Januar 2017 zulässig. Die Förderung durch die Agentur für Arbeit ist auch hier ausgelaufen.

In den meisten landesgesetzlichen Regelungen finden sich gleichberechtigt sowohl das echte Teilzeit- als auch das Blockmodell der Altersteilzeit. Im niedersächsischen Beamtengesetz besteht aber nur noch die Möglichkeit der Inanspruchnahme als echtes Teilzeitmodell (§ 63 NBG).

Die Inanspruchnahme von Altersteilzeit ist an eine Reihe von Voraussetzungen geknüpft. Sie setzt zunächst ein bestimmtes Alter voraus. Diese Altersgrenze ist in den einzelnen Beamtengesetzen unterschiedlich bestimmt und beginnt beim 50. Lebensjahr (z.B. § 66 Abs. 1 und 2 LBG Sachsen-Anhalt), geht über das Alter von 55 (z.B. § 133 LBG Brandenburg) bis hin zum 60. Lebensjahr (z.B. § 111 LBG Berlin). Für die Beamtinnen und Beamte mit einer Schwerbehinderung gemäß SGB IX gibt es besondere Altersgrenzen für den Zugang zur Altersteilzeit.

Tabelle 5: Allgemeine Altersgrenzen zur Inanspruchnahme von Altersteilzeit

	Altersgrenze für die Inanspruchnahme von Altersteilzeit	Altersgrenze für die Inanspruchnahme von Altersteilzeit bei Stellenabbau	Altersgrenze für die Inanspruchnahme von Altersteilzeit bei Schwerbehinderten Eigenschaft
Bund	60	55	
Baden-Württemberg			55
Bayern	60		58
Berlin	60		
Brandenburg	55		
Bremen	60		58
Hamburg	65		
Hessen	55		
Mecklenburg-Vorpommern	–	–	–
Niedersachsen	60		
Nordrhein-Westfalen	55		
Rheinland-Pfalz	55	55	
Saarland	–	–	–
Sachsen	55		
Sachsen-Anhalt	50		
Schleswig-Holstein	55		
Thüringen	55		

Als weitere Voraussetzung wird zusätzlich zu der Altersgrenze zur Bewilligung der Altersteilzeit in einigen Fällen verlangt, dass die Beamtin oder der Beamte vor dem Eintritt in die Altersteilzeit über einen gewissen Zeitraum beschäftigt war. So wird zum Beispiel in § 70 Abs. 1 Nr. 2 LBG Baden-Württemberg gefordert, dass

„2. sie oder er in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit insgesamt drei Jahre mindestens teilzeitbeschäftigt war“

Als weitere Bedingung findet sich in einigen Fällen, dass durch die Bewilligung von Altersteilzeit eine personelle Überhangsituation gemildert wird. Hierzu verlangt § 63 Abs. 1 Nr. 3 NBG des Landes Niedersachsen, dass

„3. die Altersteilzeit zum Abbau eines Personalüberhangs beiträgt“

Allgemein wird Altersteilzeit nur unter Berücksichtigung von dienstlichen Belangen gewährt. Dabei kann auch die finanzielle Mehrbelastung der Dienststelle als Belang in Betracht kommen. Gemäß § 111 Abs. 1 Nr. 4 und 5 LBG Berlin kann Altersteilzeit bewilligt werden, wenn

4. dienstliche Belange, insbesondere die Aufrechterhaltung einer geordneten Verwaltung und Rechtspflege, nicht entgegenstehen und
5. die Finanzierung eines durch die Altersteilzeitgewährung erforderlichen zusätzlichen Personalbedarfs gesichert ist.“

Auch kann zur Bewilligung der Altersteilzeit ein bestehender Stellenabbauplan vorausgesetzt werden (vgl. § 93 Abs. 1 Nr. 1c BfGl). Die Regelungen zeigen, dass die Altersteilzeit mitunter an sehr restriktive Bedingungen geknüpft wird.

3 Feuerwehrleute in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen

3.1 Vorbemerkung

Berufsfeuerwehrleute in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen unterliegen zunächst den allgemeinen Regelungen der gesetzlichen Rentenversicherung. Die einschlägigen Bestimmungen finden sich im Sozialgesetzbuch VI (SGB VI). Dort werden verschiedene Rentenarten voneinander unterschieden. Hierzu zählen Altersrenten und Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit.

Ausgangspunkt für die Altersrenten ist die Regelaltersrente. Nach der stufenweisen Anhebung der Regelaltersgrenze ist sie für Geburtsjahrgänge ab 1964 mit der Vollendung des 67. Lebensjahres vorgesehen (für davor liegende Geburtsjahrgänge vgl. Tabelle 2).

Ein früherer als bei der Regelaltersrente vorgesehener Rentenzugang kann bei Erfüllung der Voraussetzungen spezieller Altersrenten (u.a. Altersrente für besonders langjährig Versicherte, Altersrente für langjährig Versicherte und Altersrente für schwerbehinderte Menschen) in Betracht kommen. Für Versicherte, die bestimmte Tätigkeiten im Bergbau ausgeübt haben, sind besondere Renten vorgesehen.

Im Rahmen der Gleichstellung von Männern und Frauen wurden die bislang günstigeren Rentenzugangsmöglichkeiten der Frauen an diejenigen der Männer angepasst. Eine spezielle Altersrente für Frauen gibt es übergangsweise noch für Frauen, die vor dem 1. Januar 1952 geboren wurden. Für die danach geborenen Frauen gibt es sie nicht mehr. Auf ihre Darstellung wird verzichtet.

Auch auf die Darstellung der Altersrente nach Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit wird verzichtet. Sie gibt es nicht mehr für Versicherte, die nach 1951 geboren wurden.

Nachfolgend werden zunächst die einschlägigen Bestimmungen des SGB VI, denen auch die Berufsfeuerwehrleute im privatrechtlichen Bereich unterliegen, in einer Übersicht dargestellt. Dabei erfolgt eine Beschränkung auf die wichtigsten Rentenarten. Die in der Übersicht dargestellten Rentenzugangsmöglichkeiten werden in den folgenden Unterpunkten kurz beschrieben.

Tabelle 6: Überblick über wichtige Rentenzugangsmöglichkeiten nach SGB VI

	Eintrittsalter	Anspruchsvoraussetzungen
Regelaltersrente	Nach Vollendung des 67. Lj.	Wartezeit: 5 Jahre ¹
Altersrente für besonders langjährig Versicherte	Nach Vollendung des 65. Lj. abschlagsfrei	Wartezeit: 45 Jahre ¹
Vorzeitige Altersrente (mit Abschlägen) Altersrente für langjährig Versicherte	vorzeitige Inanspruchnahme nach Vollendung des 63. Lj. mgl.	Wartezeit: 35 Jahre ¹
Rente für Schwerbehinderte (Geburtsjahrgänge ab 1964; für Geburtsjahrgänge davor: günstigere Übergangsregelungen)	Nach Vollendung des 65. Lj. abschlagsfrei; vorzeitige Inanspruchnahme mit 62 mgl.	Anerkennung als Schwerbehinderter (Grad der Behinderung mind. 50 %) Wartezeit: 35 Jahre ¹
Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit	Nach Eintritt der vollständigen oder teilweisen Erwerbsminderung	<ul style="list-style-type: none"> • Erwerbsminderung, die durch Rehabilitationsmaßnahmen nicht beseitigt werden kann • Arbeitsfähigkeit beträgt weniger als 6 Stunden am Tag • Erfüllung einer Wartezeit von 5 Jahren²

Es ist zu beachten, dass neben dem SGB VI noch ergänzende Vorschriften - insbesondere in Form von Tarifverträgen und betriebliche Regelungen – gelten können. Diese können dann einen früheren Rentenzugang ermöglichen. Auf solche Regelungen wird in Abschnitt 3.7 eingegangen.

In Abschnitt 3.9 wird für ausgewählte Werkfeuerwehren aufgezeigt, zu welchen Ergebnissen dies für die Gruppe von Berufsfeuerwehrleuten führen kann.

3.2 Regelaltersgrenze

Die Regelaltersgrenze wird nach dem SGB VI für Geburtsjahrgänge ab 1964 mit Vollendung des 67. Lebensjahres erreicht.

Versicherte, die vor 1947 geboren sind, kommen noch in den Genuss der früher maßgeblichen Regelaltersgrenze von 65 Jahren. Für die Geburtsjahrgänge 1947 bis 1963 wurde die Altersgrenze schrittweise angehoben. Sie können die Regelaltersrente – je nach Geburtsdatum – zwischen dem 65. und dem 67. Lebensjahr beanspruchen (vgl. Tabelle 2).

¹ Hinweise: Da die Wartezeiten – je nach Rentenart – zum Teil unterschiedlich definiert sind, sollten vor einem Rentenanspruch jeweils entsprechende Auskünfte eingeholt werden.

Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Regelaltersrente ist die Erfüllung einer Wartezeit (Beitragszeit) von fünf Jahren. Für Versicherte, bei denen unklar ist, ob sie die erforderliche Wartezeit erfüllen, ist in jedem Falle die Einholung einer fachkundigen Auskunft ratsam, in deren Rahmen geklärt werden kann, welche der von dem Versicherten nachgewiesenen Zeiten auf die Wartezeit angerechnet werden kann. Dies gilt auch für Wartezeiten in Zusammenhang mit anderen Rentenarten.

Eine Vertrauensschutzregelung gilt für Versicherte, die vor dem 1.7. 2007 eine Altersteilzeitvereinbarung abgeschlossen haben und die vor 1955 geboren sind: bei ihnen liegt die Regelaltersgrenze weiterhin bei 65 Jahren. Solche Vertrauensschutzregelungen für Personen, die Altersteilzeitvereinbarungen abgeschlossen haben, gibt es auch bei den meisten anderen Rentenarten.

3.3 Vorzeitige Inanspruchnahme der Altersrente (Altersrente für langjährig Versicherte)

Ein gegenüber der Regelaltersgrenze früherer Renteneintritt ist für langjährig Versicherte möglich. Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer vorgezogenen Altersrente ist nach dem SGB die Erfüllung einer Wartezeit von 35 Jahren. Bei Erfüllung der Voraussetzungen kann diese Altersrente nach Vollendung des 63. Lebensjahres in Anspruch genommen werden. Sie ist mit einer Rentenkürzung von 0,3 % je Monat des vorzeitigen Rentenbezugs verbunden. Bei einem Renteneintritt mit 63 beträgt damit der Abschlag 14,4 Prozent.

Die Rentenabschläge stellen in vielen Fällen eine Hürde dar, die die vorzeitige Inanspruchnahme von Altersrente verhindern kann, wenn die dergestalt geminderte vorzeitige Altersrente nicht durch Eigenvorsorge oder eine betriebliche Altersvorsorge ergänzt werden kann. Insoweit haben die bestehenden kollektiven Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung nicht nur eine Bedeutung für die Höhe der späteren Altersversorgung, sondern auch einen nicht unerheblichen Einfluss auf die Frage, wann aus dem Arbeitsleben ausgeschieden werden kann.

3.4 Altersrente für schwerbehinderte Menschen

Schwerbehinderte Menschen haben gemäß § 37 SGB VI einen Anspruch auf abschlagsfreie Altersrente, wenn sie

- das 65 Lebensjahr vollendet haben,
- bei Beginn der Altersrente mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50% anerkannt sind und
- die Wartezeit 35 Jahre erfüllt haben.

Auch für sie besteht die Möglichkeit einer vorzeitigen Inanspruchnahme der Altersrente. Für ältere Jahrgänge (vor 1964) gibt es aus Vertrauensschutzgründen günstigere Regelungen.

Da ein Einsatz von schwerbehinderten Personen im feuerwehrtechnischen Dienst regelmäßig an der Prüfung der Einsatzfähigkeit scheitert, kann die Altersrente für schwerbehinderte Menschen im Rahmen der vorliegenden Studie vernachlässigt werden (vgl. auch Abschnitt 2.5).

3.5 Altersrente für besonders langjährig Versicherte

In Zusammenhang mit der Anhebung der Regelaltersgrenze von 65 auf 67 Jahre wurde eine neue Altersrente für besonders langjährig Versicherte geschaffen. Sie ermöglicht für langjährig Versicherte weiterhin eine abschlagsfreie Rente mit dem vollendeten 65. Lebensjahr. Ansprüche hierauf bestehen erstmalig ab dem Jahr 2012. Die Anspruchsvoraussetzungen für diese Rente sind

- Vollendung des 65. Lebensjahres
- Erfüllung einer Wartezeit von 45 Jahren. Zu berücksichtigen ist, dass zur Wartezeit hier nicht alle rentenrechtlichen Zeiten angerechnet werden. So werden z.B. Zeiten der Arbeitslosigkeit nicht angerechnet.

3.6 Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

Ein Eintritt in den Ruhestand kann sich auch infolge einer vollständigen oder teilweisen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsminderung ergeben. Personen, die wegen Krankheit, Unfall oder Invalidität dauerhaft nicht mehr in der Lage sind, ihren Beruf auszuüben, sind berufsunfähig (vgl. § 240 Abs. 2 SGB VI).

Eine Berufsunfähigkeit kann auch dann vorliegen, wenn die betroffene Person noch in der Lage wäre, eine andere Tätigkeit auszuüben, die aber weniger angesehen ist oder mit erheblichen Einkommenseinbußen verbunden wäre. Insoweit unterscheidet sich die Berufsunfähigkeit von der Erwerbsunfähigkeit.

Der in der gesetzlichen Rentenversicherung bis Anfang 2001 vorgesehene Schutz vor Berufsunfähigkeit ist durch einen Schutz vor Erwerbsunfähigkeit abgelöst worden. Lediglich vor dem 2. Januar 1961 geborene Personen genießen Bestandsschutz.

Als erwerbsgemindert gilt, wer nicht mehr oder nur noch eingeschränkt einer Arbeit nachgehen kann. Im Falle der Erwerbsminderung besteht bei Erfüllung der Voraussetzungen vor Erreichen der Altersgrenze Anspruch auf eine volle oder teilweise Erwerbsminderungsrente. Zu den Voraussetzungen gehören:

- Erwerbsminderung, die durch Rehabilitationsmaßnahmen nicht beseitigt werden kann
- Arbeitsfähigkeit beträgt weniger als 6 Stunden am Tag
- Erfüllung einer Wartezeit von 5 Jahren
- Entrichtung von Pflichtbeiträgen für mindestens 3 Jahre

Die Voraussetzungen sind in besonderen Fällen (Arbeitsunfall, Berufskrankheit, Erwerbsminderung innerhalb von 6 Monaten nach der Ausbildung) abgemildert.

Da die Erwerbsminderungsrenten in vielen Fällen nur sehr gering ausfallen, reichen sie zur Bestreitung des Lebensunterhaltes oft nicht aus. In solchen Fällen ist es vorteilhaft, wenn neben dem Anspruch auf eine gesetzliche Erwerbsminderungsrente noch eine ergänzende private Absicherung gegen den Fall der Erwerbsminderung besteht. Viele Arbeitnehmer haben solche ergänzenden Absicherungen abgeschlossen. Solche zusätzlichen Absicherungen sind auch in vielen Tarifverträgen vorgesehen.

3.7 Regelungen zur Finanzierung einer Freistellungsphase vor dem regulären altersbedingten Ausscheiden

Ein früherer als der gesetzlich vorgesehene Ruhestand scheidet für die meisten Beschäftigten aus finanziellen Gründen. Abgesehen von einer nur in seltenen Fällen in Betracht kommenden privaten Finanzierung können nur kollektive Regelungen (Tarifverträge oder Vereinbarungen der Betriebsparteien) einen solchen vorzeitigen Ruhestand ermöglichen. Dabei sind verschiedene Formen von Vereinbarungen zu unterscheiden:

- Altersteilzeit in Form des Blockmodells
- Formen von Lebensarbeitszeitkonten (auch als Langzeitkonten, Zeit-Wert-Konten oder Wertguthaben bezeichnet)
- Andere Vereinbarungen zur Finanzierung einer „Überbrückungszeit“

In all diesen Fällen geht es darum, ein vorzeitiges Ausscheiden zu ermöglichen, in dem eine Regelung zur Finanzierung einer Übergangszeit zwischen dem Ausscheiden aus dem Betrieb und dem regulären Rentenbeginn gefunden wird. Es ist davon auszugehen, dass ohne Beiträge des Arbeitgebers es vielen Beschäftigten schwer fallen wird, einen deutlich früheren als den gesetzlichen Ausscheidenszeitpunkt zu finanzieren.

Altersteilzeit in Form des Blockmodells

Altersteilzeit ist ein seit langem genutztes Instrument, um der zunehmenden Belastung im Alter gerecht zu werden und einen gleitenden Übergang von Arbeitnehmern in den Ruhestand zu vollziehen. Gegen Mitte der 90iger Jahre wurden die Rahmenbedingungen für Altersteilzeit deutlich verbessert und ergänzend zum klassischen Teil-

zeitmodell die Möglichkeit eingeführt, im Rahmen der Altersteilzeit zunächst noch in vollem Umfang weiter zu arbeiten und anschließend – bei fortlaufenden Bezügen bis zum Erreichen des gesetzlich vorgesehenen Rentenalters - aus dem Arbeitsleben auszuscheiden. Dieses sogenannte Blockmodell stellt eine Möglichkeit des vorzeitigen Ruhestandes dar und wurde vielfach gegenüber dem klassischen Teilzeitmodell bevorzugt.

Mit dem Ende der Förderung der Altersteilzeit Ende 2009 hat die Attraktivität von Altersteilzeitmodellen stark nachgelassen. Die Tarifvertragsparteien und die Betriebsparteien konnten jedoch durch einige Regelungen die entstandene Lücke in Teilbereichen ausfüllen. Tarifverträge wurden fast von allen namhaften Gewerkschaften abgeschlossen (z.B. von der IGM, verd.i, IGBCE). Auf der Grundlage des bereits erwähnten Demografietarifvertrages der IGBCE kann eine Altersteilzeit ab vollendetem 59. Lebensjahres in Betracht kommen und bei Inanspruchnahme des Blockmodells ein Ausscheiden aus dem Dienst vor Erreichen der gesetzlichen (Regel)altersgrenze erfolgen (vgl. Demografietarifvertrag der IGBCE, §§ 7,9).

Allerdings gibt es keinen generellen Anspruch auf Altersteilzeit oder auf ein vorzeitiges Ausscheiden auf der Grundlage eines Altersteilzeitvertrages. In den bestehenden Regelungen sind regelmäßig Obergrenzen für einen Anspruch auf Altersteilzeit festgelegt, die sich auf die im Betrieb Beschäftigten beziehen. Diese werden auch als Überlastquoten bezeichnet. Überschreitet danach die Zahl der Anträge auf Altersteilzeit die festgesetzte Quote – liegt sie zum Beispiel über den in einer kollektiven Regelung vorgegebenen 4 % – kann der Arbeitgeber die Altersteilzeit verweigern. In solchen Fällen stellt sich auch die Frage nach einer Auswahl unter den Antragstellern bzw. die Frage danach, welche Antragsteller Vorrang vor anderen haben sollen. Dies wird in den kollektiven Regelungen zumeist vereinbart, wobei tarifvertragliche Regelungen diese Abgrenzung oft auch den Betriebsparteien überlassen.

Lebensarbeitszeitkonten

Durch kollektive Vereinbarungen kann die Einrichtung von Lebensarbeitszeitkonten vereinbart werden. Für den Aufbau von solchen Konten werden – unter Berücksichtigung der tariflichen Rahmenbedingungen – neben Arbeitgeberbeiträgen z.B. auch geleistete Mehrarbeit, Mehrarbeitszuschläge, Zulagen und Zuschläge, Zeitguthaben aufgrund tariflicher Vorschriften, über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinaus gehende Urlaubsansprüche und manchmal auch ein Teil des Tarifentgelts genutzt. Die Konten können unter anderem – oder auch ausschließlich - für eine Freistellung vor der Altersrente vorgesehen werden.

Beispiele:

Ein Beispiel hierfür bietet wieder der Demografietarifvertrag der IG BCE in seinen §§ 7 f. Der in diesem Tarifvertrag vorgesehene Demografiebetrag wird – wenn nicht in einer Betriebsvereinbarung anders geregelt – in Betrieben ab 201 Arbeitnehmer in ein Langzeitkonto eingestellt und auf den Verwendungszweck „Freistellung vor Altersrente“ begrenzt.

Ein anderes Beispiel bietet der Landesbezirkstarifvertrag Nr. 32/2010 zwischen dem Kommunalen Arbeitgeberverband Hessen e.V. (KAV Hessen) und der ver.di (vertreten durch die Landesbezirksleitung Hessen) über „Sonderregelungen für die Beschäftigten im feuerwehrtechnischen Dienst der Fraport AG (TV Werkfeuerwehr Fraport, vgl. Anlage 6.9). Dort ist in § 13 ein Zeitwertkonto für die Beschäftigten im feuerwehrtechnischen Dienst der Fraport AG mit dem Zweck vereinbart, „eine bezahlte Freistellungsphase (mit vollständiger Freistellung von der Arbeitsleistung) vor dem altersbedingten Ausscheiden aus dem Unternehmen zu erreichen. Anderweitige Freistellungen (...) sind ausgeschlossen.“

Zur Finanzierung dieses Kontos leistet der Arbeitgeber ab 1. Oktober 2010 einen monatlichen Beitrag in Höhe von 60 Euro in das jeweilige Zeitwertkonto. Für davor erbrachte Beschäftigungszeiten sind zusätzliche Startgutschriften vorgesehen. Das Wertguthaben umfasst auch die auf diese Arbeitsentgelte entfallenden Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Das Zeitwertkonto kann gemäß § 14 des Tarifvertrages auch mit Arbeitnehmerbeiträgen aufgefüllt werden.

Andere Vereinbarungen zur Finanzierung einer „Überbrückungszeit“

Abgesehen von der bereits beschriebenen Altersteilzeit in Form des Blockmodells und den Lebensarbeitszeitkonten gibt es weitere Ansätze zur Bereitstellung von finanziellen Mitteln mit denen eine Überbrückungszeit zwischen dem Ausscheiden aus dem Betrieb und dem regulär vorgesehenen Rentenbeginn finanziert wird. Die Finanzierung kann dabei entweder allein durch den Arbeitgeber, oder allein durch den Arbeitnehmer oder im Wege der Mischfinanzierung (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) erfolgen. Bei den kollektiven Regelungen handelt es sich grundsätzlich um tarifvertragliche Regelungen oder aber um betriebliche Vereinbarungen.

Von den tarifvertraglichen Regelungen ist der TVöD –BT-V (VKA) hervorzuheben (vgl. den Textauszug in Anhang 6.7). Dort findet sich in § 46 eine spezielle Regelung für hauptamtlich Beschäftigte im kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst. Mit ihr soll erreicht werden, dass auch in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen stehende Beschäftigte im feuerwehrtechnischen Dienst auf Wunsch zu einem Zeitpunkt ausscheiden können, zu dem vergleichbare beamtete Feuerwehrleute in den gesetzlichen Ruhestand treten. Dieser Zeitpunkt wird auch als besondere Altersgrenze bezeichnet.

Die Finanzierung erfolgt zum Teil durch den Arbeitgeber: Gemäß § 46 Nr. 4 Abs. 2 TVöD-BT-V (VKA) erhalten Beschäftigte auf Antrag zu dem angegebenen Zeitpunkt „für jedes volle Beschäftigungsjahr im Einsatzdienst [...] eine Übergangszahlung in Höhe von 45 % des monatlichen Tabellenentgelts der Entgeltstufe 6 Stufe 6, höchstens das 35 fache dieses Betrages“. Die Übergangszahlung wird als Einmalzahlung geleistet.

Voraussetzung für die Übergangszahlung ist, dass der Beschäftigte eine Versicherung mit einer garantierten Ablaufleistung abschließt, die bei 35 Beitragsjahren in ihrer Höhe mindestens 30% des monatlichen Tabellenentgelts der Entgeltstufe 6 Stufe 6 multipliziert mit 35 entspricht und die hierfür erforderlichen Beiträge entrichtet. Für diese Versicherung hat die ver.di Service GmbH unter Mitwirkung der Fachgruppe Feuerwehr in der Gewerkschaft ver.di eine Versicherungslösung mit Sonderkonditionen erarbeitet.

Ergänzende Hinweise:

- Von der Entrichtung der Beiträge kann vorübergehend bei einer wirtschaftlichen Notlage der/des Beschäftigten abgesehen werden.
- Beschäftigte, die bei erstmaliger Tätigkeit im Einsatzdienst älter als 25 Jahre sind, können die angestrebte Ablaufleistung der Versicherung durch eine 35 jährige Beitragszahlung nicht erreichen. Für sie vermindert sich die geforderte garantierte Ablaufleistung um 1/35 für jedes das Eintrittsalter 25 übersteigende Jahr.
- Für Beschäftigte, die aufgrund ihres Alters bei Abschluss des Tarifvertrages nicht den geforderten vollen Versicherungsschutz aufbauen konnten, gibt es Übergangsregelungen.
- Da mit der Nutzung der besonderen Altersgrenze auch eine Reihe von Detailfragen (z.B. Beachtung von Fristen, steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Fragen) verbunden sind, empfiehlt es sich, den Eintritt in den Ruhestand sorgfältig zu planen und sich erforderlichenfalls individuell beraten zu lassen.

Der Standardfall eines Übergangs in den Ruhestand gem. § 46 TVöD-BT-V (VKA) stellt sich damit wie folgt dar:

Tabelle 7: Regelaltersgrenze nach SGB VI und „Besondere“ Altersgrenze nach § 46 TVöD-BT-V (VKA)

	Eintrittsalter	Anspruchsvoraussetzungen
Regelaltersrente	Nach Vollendung des 67. Lj.	Wartezeit: 5 Jahre
„Besondere“ Altersgrenze nach § 46 TVöD-BT-V (VKA)	Zeitpunkt, zu dem vergleichbare Beamte in den gesetzlichen Ruhestand treten. Dabei wird derzeit von dem vollendeten 60. Lj. ausgegangen	<ul style="list-style-type: none"> • Antrag mind. 3 Monate vor Erreichen der besonderen Altersgrenze. • Nachweis der abgeschlossenen Versicherung und der Beitragsentrichtung.

Die ebenfalls vielfach anzutreffenden Vereinbarungen über eine betriebliche Altersversorgung haben in der Regel keine unmittelbare Auswirkung auf den Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand. Eine indirekte Wirkung ergibt sich aber in soweit, als manche Beschäftigte sich die Inanspruchnahme der vorgezogenen gesetzlichen Rente (mit Abschlägen) nur erlauben können, weil ihnen zusätzlich zur gesetzlichen Rente noch eine Betriebsrente gezahlt wird. In diesen Fällen wird mit der Betriebsrente zwar keine Freistellungsphase vor Inanspruchnahme der gesetzlichen Rente finanziert, aber die Inanspruchnahme der vorgezogenen gesetzlichen Rente ermöglicht.

3.8 Regelungen zur Entlastung älterer Arbeitnehmer und zu deren Gesundheitsschutz

Die Arbeit der Berufsfeuerwehrleute im Einsatzdienst setzt eine gesundheitliche Eignung voraus. Diese wird in regelmäßigen Abständen überprüft. Insbesondere bei älteren Kollegen häufen sich die Fälle, in denen die gesundheitliche Eignung nicht mehr bescheinigt werden kann. Es ist zu erwarten, dass die Erhöhung des Renteneintrittsalters die Zahl dieser Fälle deutlich erhöhen wird. Die Suche nach alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten führt dann nicht in allen Fällen zu befriedigenden Ergebnissen. Sowohl bei den Tarifvertragsparteien als auch in vielen Betrieben gibt es deshalb das Bestreben, abgesehen von der Regelung des Rentenzugangsalters auch mit besonderen Ansätzen und Angeboten zu einer möglichst langen Erhaltung der Gesundheit beizutragen. Begleitend sind Schutzmechanismen gegen Entgeltminderungen vorzusehen. Es ist nicht Zielsetzung dieser Studie, neben den Rentenzugangsmöglichkeiten auch solche Regelungen zu untersuchen und darzustellen. Deshalb soll hier nur auf einige Ansätze beispielhaft hingewiesen werden.

- Anspruch auf kostenlosen Gesundheitscheck (vgl. z.B. Anlage 6.9; TV Fraport, § 11); diese Ansprüche können mit zunehmenden Lebensalter erweitert werden.
- Bei Feuerwehrdienstuntauglichkeit: Schutz vor Herabgruppierung und möglichst Entgelterhalt (vgl. z.B. Anlage 6.9, TV Fraport, § 12).
- Gewährung von zusätzlichen Stunden Altersfreizeit pro Woche für ältere Jahrgänge (vgl. Anlage 6.8, Manteltarifvertrag der Chemischen Industrie: ab dem 57. Lj. 2,5 Stunden).
- zusätzliche freie 24-Stunden-Schicht im Jahr plus weiteres Zeitguthaben (vgl. z.B. Anlage 6.9, TV Fraport, § 10).

3.9 Ausgewählte Regelungen von Werkfeuerwehren

Currenta GmbH & Co. OKG

Die Currenta GmbH & Co. OKG verfügt als Betreiber des CHEMPARK über eine Werkfeuerwehr. Für die Werkfeuerwehr gibt es bezogen auf das Renteneintrittsalter keine speziellen Regelungen. Vielmehr sind die Feuerwehrleute denselben Regelungen wie die anderen Beschäftigten im Unternehmen unterworfen. Für sie gelten demzufolge neben den Bestimmungen des SGB VI die Regelungen des zwischen dem Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. und der IG BCE abgeschlossenen Tarifvertrages „Lebensarbeitszeit und Demografie“. Der dort vorgesehene Demografiebetrag der Jahre 2010 bis 2015 wird bei der Currenta GmbH & Co. OKG für eine Altersteilzeit im Blockmodell verwendet: die Tarifmitarbeiter der Currenta des Jahrganges 1953 und 1954 können demzufolge zwei Jahre vor dem vorgesehenen gesetzlichen Renteneintritt in die Freistellungsphase eintreten. Der Arbeitgeber kann Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Teilnahme an diesem Modell verwehren, wenn und solange bereits 5 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Betriebes von einer Altersteilzeitregelung Gebrauch machen. Über die Verwendung der Demografiebeträge ab 2016 muss noch entschieden werden. Nach den uns erteilten Auskünften gibt es darüber hinaus keine Regelungen zu Zeitwert- oder Lebensarbeitszeitkonten.

Die Currenta GmbH & Co. OKG ist damit ein Beispiel dafür, dass der Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ in der Praxis für die Ermöglichung eines früheren Ruhestandes genutzt wird. Ein genereller Anspruch der Werkfeuerwehrleute auf einen früheren als den gesetzlichen Renteneintritt ergibt sich hieraus jedoch nicht.

ThyssenKrupp Steel Europe AG

Auch bei der ThyssenKrupp Steel Europe AG gibt es keine besonderen Rentenzugangsmöglichkeiten für die Mitglieder der Werksfeuerwehr. Durch eine nicht nur auf die Feuerwehrleute beschränkte Altersteilzeitregelung kann ein Ausscheiden aus dem Betrieb vor dem gesetzlich vorgesehen Zeitpunkt in Betracht kommen. Eine entsprechende Regelung ist im Tarifvertrag über Altersteilzeit vom 20. Juni 2000 in der Fassung vom 22. November 2011 vorgesehen. Allerdings ist ein Anspruch der Beschäftigten auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages gem. § 3 des Tarifvertrages ausgeschlossen, wenn und solange 4 % der Beschäftigten des Betriebes von der Altersteilzeitregelung Gebrauch machen. Ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis im Blockmodell darf grundsätzlich die Dauer von zwei Jahren nicht unterschreiten und die Dauer von sechs Jahren nicht überschreiten.

Vereinbarungen zu Zeitwertpapieren oder Lebensarbeitszeitkonten gibt es nach den uns erteilten Auskünften nicht.

Somit kommt für die Feuerwehrleute der ThyssenKrupp Steel Europe AG eine Vorverlagerung des Ausscheidens aus dem Unternehmen um drei Jahre vor dem gesetzlich vorgesehenen Rentenzugang in Betracht. In Hinblick auf die 4 %-Regelung ist jedoch nicht gewährleistet, dass dieser Anspruch auch durchsetzbar ist.

Fraport AG

Anders als bei vielen anderen Werkfeuerwehren bestehen für die Werkfeuerwehr der Fraport AG besondere Regelungen für Werkfeuerwehrleute, die ergänzend zu den gesetzlichen Regelungen und dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Besonderer Teil Flughäfen (TVöD-F) – hinzutreten. Diese sind enthalten im Landesbezirkstarifvertrag über „Sonderregelungen für die Beschäftigten im feuerwehrtechnischen Dienst der Fraport AG (TV Werkfeuerwehr Fraport)“.

Mit Wirkung vom 1. Oktober 2010 wurde ein Zeitwertkonto eingeführt. Dieses dient dem Zweck, eine bezahlte Freistellungsphase vor dem altersbedingten Ausscheiden zu finanzieren. Zu dem Starttermin erhalten die begünstigten Beschäftigten für dieses Zeitwertkonto eine Startgutschrift von 200 Euro – bei längerer Betriebszugehörigkeit sogar bis zu 500 Euro – je volles Jahr der bisherigen Betriebszugehörigkeit. Anschließend wird ab 1.10.2010 ein monatlicher Arbeitgeberbeitrag von 60 Euro gewährt. Das Wertguthaben umfasst neben den Arbeitsentgelten auch die auf diese Arbeitsentgelte entfallenden Arbeitgeberanteile. Seitens der Beschäftigten können gem. § 14 des Tarifvertrages in das Zeitwertkonto Arbeitnehmerbeiträge aus dem laufenden Entgelt sowie für im Tarifvertrag festgelegte weitere Ansprüche eingebracht werden.

Zur Finanzierung einer Übergangszeit vor dem Ausscheiden kommt daneben auch noch ein Lebensarbeitszeitkonto in Betracht, in dem bis zu 3000 Stunden angesammelt werden können.

Ausgehend von den nach dem Sozialgesetzbuch vorgesehen Altersgrenzen, kommt für die Feuerwehrleute der Fraport AG damit ein deutlich früheres Ausscheiden aus dem Betrieb in Betracht. Der Zeitpunkt dieses früheren Ausscheidens ist jedoch von einer Vielzahl von Faktoren (z.B. Umfang der eingebrachten Arbeitnehmerbeiträge, Erfolg der Mittelanlage) abhängig und kann deshalb hier nicht allgemeingültig angegeben werden.

4 Vergleichende Betrachtung – Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse

Die Bedingungen, unter denen Berufsfeuerwehrleute aus dem Arbeitsleben ausscheiden können, sind sehr unterschiedlich. Insbesondere bestehen Unterschiede zwischen den verbeamteten Feuerwehrleuten im öffentlichen Dienst und den in der Privatwirtschaft tätigen angestellten Feuerwehrleuten. Für die verbeamteten Feuerwehrleute gibt es von den allgemeinen beamtenrechtlichen Regelungen abweichende besondere Altersgrenzen. In der Regel können sie gemäß den, je nach Landesrecht, unterschiedlichen Regelungen eine Regelaltersgrenze von 60 oder 62 Jahren in Anspruch nehmen (Einzelheiten und Abweichungen vgl. Abschnitt 2.3). Zudem besteht die – in den meisten Bundesländern jedoch stark eingeschränkte – Möglichkeit der Inanspruchnahme von Altersteilzeit (vgl. Abschnitt 2.7 insbesondere Tabelle 5).

Dagegen gilt für die Feuerwehrleute im privatrechtlichen Bereich zunächst die Regelaltersgrenze des SGB VI von 67 Jahren ab dem Jahrgang 1964 (für Jahrgänge bis 1947 gilt die Regelaltersgrenze 65 und für die Jahrgänge 1948 bis 1963 eine entsprechende Regelaltersgrenze zwischen 65 und 67). Eine besondere Regelaltersgrenze mit Hinblick auf die besonderen Anforderungen, denen die Berufsfeuerwehrleute unterliegen, gibt es im privatrechtlichen Bereich grundsätzlich nicht. Sie können jedoch die vorgezogene Altersgrenze für langjährig Versicherte mit 63 Jahren in Anspruch nehmen, wenn sie Rentenabschläge von 0,3 % je vorgezogenem Monat des Rentenbezugs in Kauf nehmen und die entsprechenden Voraussetzungen (Wartezeit: 35 Jahre) erfüllen. Für besonders langjährig Versicherte (Wartezeit: 45 Jahre) besteht zudem die Möglichkeit, mit 65 Jahren in die ungekürzte Altersrente zu gehen.

Im privatrechtlichen Bereich bestehen daneben zahlreiche tarifvertragliche und/oder betriebliche Regelungen, die manchmal eine weitere Vorverlegung des Eintritts in den Ruhestand ermöglichen. Bei diesen Regelungen geht es insbesondere um

- Regelungen zur Altersteilzeit in Form des Blockmodells
- Formen von Lebensarbeitszeitkonten (auch als Langzeitkonten, Zeit-Wert-Konten oder Wertguthaben bezeichnet)
- andere Vereinbarungen zur Finanzierung einer „Überbrückungszeit“

Dabei haben die früher bedeutsamen Altersteilzeitregelungen durch die Ende 2009 verschlechterten gesetzlichen Rahmenbedingungen an Bedeutung verloren. Da Altersteilzeitregelungen üblicherweise mit einer Überlastquote versehen sind (der Arbeitgeber kann Anträge auf Altersteilzeit ablehnen, wenn durch die Annahme mehr als ein festgelegter Prozentsatz der Beschäftigten des Unternehmens in Altersteilzeit wäre), verbiefen sie keinen gesicherten Anspruch auf Altersteilzeit.

Parallel zur Abnahme der Bedeutung der Altersteilzeitvereinbarungen scheint die Bedeutung von Lebensarbeitszeitkonten, Zeitwertkonten und sonstigen Vereinbarungen zur Finanzierung einer „Überbrückungszeit“ gestiegen zu sein.

Ein vor der gesetzlichen Altersgrenze liegender Ausscheidenszeitpunkt ist für die Berufsfeuerwehrleute im privatrechtlichen Bereich jedoch in nahezu allen Fällen mit finanziellen Einbußen verbunden. Die Finanzierung einer Überbrückungszeit ist nur begrenzt durch Eigenmittel möglich. Eine nennenswerte Vorverlagerung des Ausscheidenszeitpunkts setzt daher regelmäßig einen Beitrag des Arbeitgebers zur Finanzierung der Überbrückungszeit voraus. Mangels generell gültiger Regelungen für die Werkfeuerwehren unterscheiden sich Ansätze und Förderung eines frühen Renteneintritts in der Privatwirtschaft erheblich, so dass diesbezüglich keine allgemein gültigen Aussagen getroffen werden können. Einen kleinen Eindruck von der Verschiedenartigkeit der bestehenden Regelungen gibt der Abschnitt 3.9, in dem beispielhaft die Regelungen von drei unterschiedlichen Werkfeuerwehren dargestellt werden. Bemerkenswert unter diesen Beispielen ist die Werkfeuerwehr Fraport. Sie ist das einzige uns bekannte Beispiel, wo mittels einer tarifvertraglichen Regelung speziell für die Werkfeuerwehrleute über ein Zeitwertkonto versucht wird, deren Renteneintrittsalter demjenigen von verbeamteten Feuerwehrleuten anzugleichen.

Generell lässt sich jedoch feststellen, dass die Erforderlichkeit eines frühen Renteneintritts für Berufsfeuerwehrleute in privatrechtlichen Betrieben – anders als bei den verbeamteten Feuerwehrleuten – nicht gleichermaßen anerkannt ist. Die Rentenzugangsmöglichkeiten sind bei ihnen deutlich erschwert und oft mit erheblichen finanziellen Einbußen verbunden.

5 Quellenverzeichnis und Literatur

Literatur

Battis, Ulrich, BBG-Kommentar, 2011, 4. Auflage, Beck-Verlag, München.

Bayrisches Staatsministerium der Finanzen, Grundzüge der Beamtenversorgung in Bayern, 2011, 2. Auflage, Stand Januar 2011, www.stmf.bayern.de

Katenkamp, Olaf; Martens, Helmut; Georg, Arno: Gestaltung des demografischen Wandels durch Tarifvertrag? In: WSI Mitteilungen 6/2012, S. 427 ff.

Kugele, Dieter (Hrsg.)/Tegethoff, Carsten, BBG-Kommentar, 2011, ZAP-Verlag, Münster.

Gesetze

Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge, vom 18.12.2008 mit Stand zum 1.12.2010.

Landesbeamtengesetz Baden-Württemberg, vom 9.11.2010 mit Stand zum 5.6.2012,.

Feuerwehrgesetz Baden-Württemberg, vom 2.3.2010 mit Stand zum 7.6.2012

Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg, vom 9.11.2010 mit Stand zum 16.4.2012.

Bayrisches Beamtengesetz, vom 29.7.2008 mit Stand zum 30.3.2012.

Landesbeamtengesetz Berlin, vom 19.3.2009 mit Stand zum 29.6.2011.

Landesbeamtengesetz Brandenburg, vom 3.4.2009 mit Stand zum 13.3.2012.

Bremischen Beamtengesetz, vom 17.4.2012.

Hamburgisches Beamtengesetz, vom 15.12.2009 mit Stand zum 11.5.2010.

Hessisches Beamten Gesetz, vom 11.1.1989 mit Stand zum 1.1.2011.

Landesbeamtengesetz Mecklenburg Vorpommern, vom 17.12.2009 mit Stand zum 16.12.2010.

Beamtengesetz für das Land Nordrhein Westfalen, vom 21.4.2009.

Landesbeamtengesetz Rheinland-Pfalz, vom 20.10.2010 mit Stand zum 4.6.2012.

Saarländisches Beamtengesetz, vom 11.7.1962 mit Stand zum 04.7.2007.

Beamtengesetz für den Freistaat Sachsen, vom 12.5.2009 mit Stand zum 27.1.2012.

Landesbeamtengesetz Schleswig-Holstein, vom 26.3.2009 mit Stand zum 07.6.2012.

Thüringer Beamtengesetz, vom 20.3.2009 mit Stand zum 25.10.2011.

Bundesbeamtengesetz, vom 5.2.2009 mit Stand zum 15.3.2012.

Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern, vom 17.8.2008 mit Stand zum 5.2.2009.

Tarifvertragliche Regelungen

§ 46 TVöD-BT-V (VKA)

Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V./Industriegewerkschaft Bergbau Chemie, Energie: TV „Lebensarbeitszeit und Demografie“, vom 27.9.2008

Landesbezirkstarifvertrag Nr. 32/2010 zwischen Kommunalen Arbeitgeberverband Hessen e.V. (KAV Hessen) und der ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, vertreten durch die Landesbezirksleitung Hessen, Frankfurt am Main: „Sonderregelungen für die Beschäftigten im feuerwehrtechnischen Dienst der Fraport AG (TV Werkfeuerwehr Fraport)“ vom 13.12.2010

Arbeitgeberverband Stahl e.V./ IG Metall Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen: TV über Altersteilzeit vom 20.06.2000 i.d.F. vom 22.11.2011

6 Anhang

6.1 Auszüge Regelaltersgrenzen für Beamte

Bundes Regelung

§ 51 Abs. 1 BBG: „Beamtinnen auf Lebenszeit und Beamte auf Lebenszeit treten mit dem Ende des Monats in den Ruhestand, in dem sie die für sie jeweils geltende Altersgrenze erreichen. Die Altersgrenze wird in der Regel mit Vollendung des 67. Lebensjahres erreicht (Regelaltersgrenze), soweit nicht gesetzlich eine andere Altersgrenze (besondere Altersgrenze) bestimmt ist.“

Baden-Württemberg

§ 36 Abs. 1 LBG Baden-Württemberg: „Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit erreichen die Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand kraft Gesetzes mit dem Ablauf des Monats, in dem sie das 67. Lebensjahr vollenden.“

Bayern

Art. 62 Satz 1 BayBG: „Altersgrenze für den gesetzlichen Ruhestandseintritt ist das Ende des Monats, in dem Beamte und Beamtinnen das 67. Lebensjahr vollenden.“

Berlin

§ 38 Abs. 1 Satz 1 LBG Berlin: „Für die Beamtinnen und Beamten bildet das 65. Lebensjahr die Altersgrenze.“

Brandenburg

§ 45 Abs. 1 Satz 1 LBG Brandenburg: „Für die Beamten ist das vollendete 65. Lebensjahr die Altersgrenze.“

Bremen

§ 35 Abs. 1 Satz 1 BremBG: „Für Beamtinnen und Beamte bildet die Vollendung des 67. Lebensjahres die Altersgrenze.“

Hamburg

§ 35 Abs. 1 Satz 1 HmbBG: „Für Beamtinnen und Beamte bildet die Vollendung des 67. Lebensjahres die Altersgrenze.“

Hessen

§ 50 Abs. 1 HBG: „Beamte auf Lebenszeit treten mit dem Ende des Monats in den Ruhestand, in dem sie die für sie jeweils geltende Altersgrenze erreichen. Die Altersgrenze wird in der Regel mit Vollendung des siebenundsechzigsten Lebensjahres erreicht (allgemeine Regelaltersgrenze), soweit nicht gesetzlich eine andere Altersgrenze (besondere Altersgrenze) bestimmt ist.“

Mecklenburg-Vorpommern

§ 35 Abs. 1 Satz 1 und 2 LBG M-V: „Der Beamte auf Lebenszeit tritt mit Ablauf des Monats in den Ruhestand, in dem er die Regelaltersgrenze erreicht. Soweit gesetzlich nichts Anderes bestimmt ist, bildet die Vollendung des 67. Lebensjahres die Regelaltersgrenze.“

Niedersachsen

§ 35 Abs. 1 Satz 1 NBG: „Soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, wird die Altersgrenze mit Vollendung des 67. Lebensjahres erreicht.“

Nordrhein Westfalen

§ 31 Abs. 1 Satz 1 und 2 LBG NRW: „Beamte auf Lebenszeit und auf Zeit treten mit dem Ende des Monats in den Ruhestand, in dem sie die für sie jeweils geltende Altersgrenze erreichen. Die Altersgrenze wird in der Regel mit Vollendung des siebenundsechzigsten Lebensjahres erreicht (Regelaltersgrenze), soweit nicht gesetzlich eine andere Altersgrenze (besondere Altersgrenze) bestimmt ist.“

Rheinland-Pfalz

§ 54 Abs. 1 LBG Rheinland-Pfalz: „Für die Beamten bildet das vollendete 65. Lebensjahr die Altersgrenze. Die Beamten auf Lebenszeit treten mit dem Ende des Monats, in dem sie die Altersgrenze erreichen, in den Ruhestand. Für Lehrkräfte gilt als Altersgrenze das Ende des Schuljahres, das dem Schuljahr vorangeht, in dem sie das 65. Lebensjahr vollenden. Für einzelne Beamtengruppen kann gesetzlich eine andere Altersgrenze bestimmt werden.“

Saarland

§ 51 Abs. 1 Satz 1 SBG: „Für den Beamten ist das vollendete fünfundsiebzigste Lebensjahr die Altersgrenze.“

Sachsen

§ 49 Abs. 1 SächsBG: „Beamte auf Lebenszeit treten mit dem Ablauf des Monats in den Ruhestand, in dem sie das 67. Lebensjahr vollenden, soweit nicht durch Gesetz eine andere Altersgrenze bestimmt ist.“

Sachsen Anhalt

§ 39 Abs. 1 Satz 1 LBG LSA: „Beamtinnen auf Lebenszeit und Beamte auf Lebenszeit erreichen mit Vollendung des 65. Lebensjahres die Altersgrenze, soweit durch Gesetz nichts anderes bestimmt ist.“

Schleswig-Holstein

§ 35 Abs. 1 Satz 1 LBG Schleswig-Holstein: „Für Beamtinnen und Beamte bildet die Vollendung des 67. Lebensjahres die Altersgrenze.“

Thüringen

§ 43 Abs. 1 ThürBG: „Beamte auf Lebenszeit treten mit dem Ende des Monats in den Ruhestand, in dem sie die für sie jeweils geltende Altersgrenze erreicht haben. Die Altersgrenze wird in der Regel mit Vollendung des 67. Lebensjahres erreicht. Für einzelne Beamtengruppen kann gesetzlich eine andere Altersgrenze bestimmt werden.“

6.2 Auszüge Altersgrenzen für den feuerwehrtechnischen Dienst

Bundes Regelung

§ 51 Abs. 3 BBG: „Beamtinnen auf Lebenszeit und Beamte auf Lebenszeit im Feuerwehrdienst der Bundeswehr treten mit dem Ende des Monats in den Ruhestand, in dem sie das 62. Lebensjahr vollenden. Dies gilt auch für Beamtinnen auf Lebenszeit und Beamte auf Lebenszeit in den Laufbahnen des feuerwehrtechnischen Dienstes, die 22 Jahre im Feuerwehrdienst beschäftigt waren.“

Battis, 2009, § 51 Rn. 8: „Absatz 3 Satz 2 bestimmt ein besonderes Beschäftigungserfordernis von 22 Jahren. Für Beamte die bei der Vollendung des 62. Lebensjahres nicht mehr im Feuerwehrdienst tätig sind, aber zuvor 22 Jahre den besonderen Anforderungen des Dienstes ausgesetzt waren, gilt aus Gründen der Gleichbehandlung ebenso Absatz 3 Satz 1.“

Kegele/Tegethoff, 2011, § 51 Rn. 15: Die besondere Altersgrenze ist nur anwendbar, wenn mindestens 22 Jahre im Einsatzdienst geleistet wurden.

Baden Württemberg

§ 36 Abs. 3 LBG BW: „Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit [...] des Einsatzdienstes der Feuerwehr erreichen abweichend von Absatz 1 die Altersgrenze mit dem Ablauf des Monats, in dem sie das 62. Lebensjahr vollenden.“

Bayern

Gemäß Art. 132 BayBG in Verweis auf Art. 129 Satz 1 BayBG gilt: Für Feuerwehrbeamte und Feuerwehrbeamtinnen auf Lebenszeit gilt als Altersgrenze das Ende des Monats, in dem sie das 62. Lebensjahr vollenden.“

Berlin

§ 106 Abs. 3 LBG Berlin: „Abweichend von § 38 Abs. 1 Satz 1 bildet im feuerwehrtechnischen Dienst, soweit mindestens 15 Jahre feuerwehrtechnischer Dienst geleistet worden sind, für Feuerwehrkräfte des mittleren Dienstes das vollendete 60. Lebensjahr, für Feuerwehrkräfte des gehobenen Dienstes das vollendete 61. Lebensjahr und für Feuerwehrkräfte des höheren Dienstes das vollendete 63. Lebensjahr die Altersgrenze. Soweit bei Erreichen der in Satz 1 genannten Altersgrenzen nicht mindestens 15 Jahre feuerwehrtechnischer Einsatzdienst geleistet worden sind, erreichen die Feuerwehrkräfte mit Beendigung des 15. Jahres Einsatzdienst die Altersgrenze, spätestens jedoch zu dem in § 38 Absatz 1 Satz 1 genannten Zeitpunkt.[...]“

Brandenburg

Gemäß § 117 LBG Brandenburg in Verweis auf § 110 LBG Brandenburg gilt: Der Feuerwehrmann oder die Feuerwehrfrau auf Lebenszeit tritt mit dem Ende des Monats in den Ruhestand, in dem er oder sie das 60. Lebensjahr vollendet. § 45 Abs. 3 gilt entsprechend.

Bremen

Gemäß § 113 Abs. 1 BremBG in Verweis auf § 108 Abs. 1 BremBG gilt: Die Altersgrenze für Beamtinnen und Beamte der Berufsfeuerwehr bildet die Vollendung des 62. Lebensjahres.

Hamburg

Gemäß § 114 HmbBG in Verweis auf § 108 HambBG gilt: Für die Feuerwehrbeamtinnen und Feuerwehrbeamten bildet das vollendete 60. Lebensjahr die Altersgrenze.

Hessen

Gemäß § 197 Abs.1 HBG im Verweis auf §194 Abs. 1 Satz 1 HBG gilt: Berufsfeuerwehrleute auf Lebenszeit treten mit dem Ende des Monats, in dem sie das zweiundsechzigste Lebensjahr vollendet haben (besondere Altersgrenze), in den Ruhestand. Sie können auf ihren Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das sechzigste Lebensjahr vollendet haben.

Mecklenburg Vorpommern

Gemäß § 114 LBG M-V gilt der nachfolgende § 108 Abs. 1 und 4 LBG M-V auch für Feuerwehrleute: „(1) Die Regelaltersgrenze erreichen Polizeivollzugsbeamte, die sich in einem Amt der Laufbahngruppe 1 oder in einem Amt der Laufbahngruppe 2 bis zum 2. Einstiegsamt befinden, mit Vollendung des 62. Lebensjahres, die sich in einem Amt der Laufbahngruppe 2 oberhalb des 2. Einstiegsamtes befinden, mit Vollendung des 64. Lebensjahres.

[..]

(4) Die Regelaltersgrenze verringert sich für Polizeivollzugsbeamte um einen Monat für jeweils zwei vollständig erbrachte Jahre im Wechselschichtdienst. Befindet sich der Polizeivollzugsbeamte in einem Amt nach Absatz 1 Nummer 1, ist eine Verringerung der Regelaltersgrenze auf einen Zeitpunkt vor der Vollendung des 60. Lebensjahres ausgeschlossen. Für Polizeivollzugsbeamte in einem Amt nach Absatz 1 Nummer 2 gilt Satz 1 nur, wenn der Beamte nach dem 31. Dezember 1958 geboren ist; eine Verringerung der Regelaltersgrenze auf einen Zeitpunkt vor der Vollendung des 62. Lebensjahres ist ausgeschlossen. Schichtdienste, die Polizeivollzugsbeamte bis zum 2. Oktober 1990 in der Deutschen Volkspolizei geleistet und die dem Wechselschichtdienst nach Satz 1 entsprochen haben, sind entsprechend zu berücksichtigen, soweit der Beamte sie durch eigenverantwortliche Erklärung belegt. Dies gilt auch für entsprechende Schichtdienste, die Polizeivollzugsbedienstete ab dem 3. Oktober 1990 vor der Ernennung im Angestelltenverhältnis erbracht haben. Der Beamte hat spätestens fünf Jahre vor Erreichen der in Absatz 1 genannten Regelaltersgrenze anzuzeigen, inwieweit er die in Satz 1 genannte Voraussetzung erfüllt.“

Niedersachsen

§ 115 Abs. 1 NBG: „Die Beamtinnen und Beamten in einer Laufbahn der Fachrichtung Feuerwehr, die im Brandbekämpfungs- und Hilfeleistungsdienst stehen (Beamtinnen und Beamte im Einsatzdienst), erreichen die Altersgrenze mit der Vollendung des 60. Lebensjahres.“

Nordrhein Westfalen

§ 117 Abs. 3 LBG NRW: „Die Beamten in den Feuerwehren treten mit dem Ende des Monats, in dem sie das sechzigste Lebensjahr vollenden, in den Ruhestand.“

Rheinland Pfalz

§ 216 LBG Rheinland-Pfalz: „Für Beamte des feuerwehrtechnischen Dienstes in der Feuerwehr und für Beamte des feuerwehrtechnischen Dienstes in Leitstellen bildet das vollendete 60. Lebensjahr die Altersgrenze. § 210 findet auf Beamte des feuerwehrtechnischen Dienstes in der Feuerwehr entsprechende Anwendung.“

Saarland

§ 148 Abs. 2 SBG in Verweis auf § 139 Abs. 1 SBG: „Für den Polizeivollzugsbeamten bildet das vollendete sechzigste Lebensjahr die Altersgrenze.“

Sachsen

§ 156 Abs. 1 SächsBG: „Für die Beamten des Einsatzdienstes der Feuerwehr und andere Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes, die 25 Jahre im Einsatzdienst der Feuerwehr beschäftigt waren, gelten §§ 147, 148 Abs. 1 und § 150 entsprechend. Beamte auf Lebenszeit im Sinne des Satzes 1 treten mit Ablauf des Monats in den Ruhestand, in dem sie das 60. Lebensjahr vollenden.“

Sachsen Anhalt

§ 114 Abs. 1 LBG LSA in Verweis auf § 106 LBG LSA: „Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte treten mit Ablauf des Monats in den Ruhestand, in dem sie das 60. Lebensjahr vollendet haben. § 39 Abs. 2 gilt entsprechend.“

Schleswig-Holstein

§ 113 Abs. 1 LBG Schleswig-Holstein: „Für die Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes, die im Brandbekämpfungs- und Hilfeleistungsdienst (Einsatzdienst) stehen, bildet die Vollendung des 60. Lebensjahres die Altersgrenze. Zum Einsatzdienst kann auch der Einsatz im Rettungsdienst gehören.“

Thüringen

§ 118 Abs. 3 ThürBG: „Beamte des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes treten mit Vollendung des 60. Lebensjahres in den Ruhestand. Für die Beamten des gehobenen und höheren feuerwehrtechnischen Dienstes gilt § 117.“

§ 117 Abs. 1, 4 und 5 ThürBG: „(1) Polizeivollzugsbeamte

1. des mittleren und gehobenen Polizeivollzugsdienstes treten mit Vollendung des 62. Lebensjahres,
2. des höheren Polizeivollzugsdienstes treten mit Vollendung des 64. Lebensjahres in den Ruhestand.

(4) Polizeivollzugsbeamte, die sich am 1. Januar 2012

1. in einem Sabbatjahr nach § 3 Abs. 1 Satz 2 ThürPolAzVO,
2. in einer Beurlaubung nach § 73 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2, die sich bis zum Eintritt in den Ruhestand erstreckt,
3. in einer Beurlaubung nach § 74 Abs. 1 Nr. 2 oder
4. in einer Altersteilzeit nach § 75

befinden, treten mit Vollendung des 60. Lebensjahres in den Ruhestand.

(5) Polizeivollzugsbeamte können auf ihren Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das 60. Lebensjahr vollendet haben.“

6.3 Auszüge Übergang in den Ruhestand auf Antrag

Bundes Regelung

§ 52 Abs. 1 und 2 BBG: „Beamtinnen auf Lebenszeit und Beamte auf Lebenszeit können auf ihren Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn

1. sie das 62. Lebensjahr vollendet haben und
2. schwerbehindert im Sinne des § 2 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch sind.

Beamtinnen auf Lebenszeit und Beamte auf Lebenszeit, die schwerbehindert im Sinne des § 2 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch sind und vor dem 1. Januar 1952 geboren sind, können auf ihren Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das 60. Lebensjahr vollendet haben.“

Baden Württemberg

§ 40 LBG Baden Württemberg: „Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit können auf ihren Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie

1. das 63. Lebensjahr vollendet haben oder
2. schwerbehindert im Sinne des § 2 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch sind und das 62. Lebensjahr vollendet haben.

Für die in § 36 Abs. 3 genannten Beamtinnen und Beamten [Feuerwehrleute, Anm. d. V.] tritt das 60. Lebensjahr an die Stelle des 63. Lebensjahrs nach Satz 1 Nr. 1.

(2) Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit sind auf ihren Antrag in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie eine Dienstzeit von 45 Jahren erreicht und das 65. Lebensjahr vollendet haben. In diesem Fall gilt für Rechtsvorschriften, die auf die Altersgrenze nach § 36 Abs. 1 abheben, abweichend der Ablauf des Monats, in dem die Voraussetzungen nach Satz 1 erfüllt sind, als Altersgrenze [der Feuerwehrleute, Anm. d. V.]. Als Dienstzeit im Sinne des Satzes 1 gelten die ruhegehaltfähigen Dienstzeiten nach § 27 Abs. 3 Satz 2 bis 5 LBeamtVGBW. Für die in § 36 Abs. 3 genannten Beamtinnen und Beamten [Feuerwehrleute, Anm. d. V.] tritt das 60. Lebensjahr an die Stelle des 65. Lebensjahres nach Satz 1.“

Bayern

Art. 132 BayBG in Verweis auf Art. 129 Satz 2 BayBG: „Beamte und Beamtinnen im Sinne des Satzes 1 können auf Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das 60. Lebensjahr vollendet haben.“

Berlin

§ 39 Abs. 3 LBG Berlin: „Beamtinnen auf Lebenszeit und Beamten auf Lebenszeit können auch ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit auf ihren Antrag in Ruhestand versetzt werden, wenn sie

1. das 60. Lebensjahr vollendet haben und schwerbehindert im Sinne des § 2 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch sind oder
2. das 63. Lebensjahr vollendet haben.“

Brandenburg

§ 46 Abs. 1 LBG Brandenburg: „Beamte auf Lebenszeit können auf ihren Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das 63. Lebensjahr vollendet haben. Abwei-

chend von Satz 1 können Beamte auf Lebenszeit, die schwerbehindert im Sinne des § 2 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch sind, auf ihren Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das 60. Lebensjahr vollendet haben.“

Bremen

§ 36 Abs. 2 BremBG: „Beamtinnen auf Lebenszeit und Beamte auf Lebenszeit, die schwerbehindert im Sinne des § 2 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch sind, können auf Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das 60. Lebensjahr vollendet haben.“

Hamburg

§ 36 Abs. 1 HmbBG: „Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit können auf Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie

1. schwerbehindert im Sinne des § 2 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch vom 19. Juni 2001 (BGBl. I S. 1046, 1047), zuletzt geändert am 22. Dezember 2008 (BGBl. I S. 2959, 2960), sind und das 62. Lebensjahr vollendet haben oder
2. das 63. Lebensjahr vollendet haben.“

Hessen

Gemäß § 197 Abs.1 HBG mit Verweis auf §194 Abs. 1 Satz 2 HBG gilt: Berufsfeuerwehrleute können auf ihren Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das sechzigste Lebensjahr vollendet haben.

Mecklenburg Vorpommern

§ 114 LBG M-V in Verweis auf §108 Abs. 4 LBG M-V: „Polizeivollzugsbeamte können auf ihren Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das 60. Lebensjahr vollendet haben.“

Niedersachsen

§ 37 Abs. 2 und 3 NBG: „(2) Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit können auf Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das 63. Lebensjahr vollendet haben.“

(3) Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit, die schwer behindert im Sinne des § 2 Abs. 2 des Neunten Buchs des Sozialgesetzbuchs (SGB IX) sind, können auf Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das 60. Lebensjahr vollendet haben.“

Nordrhein Westfalen

§ 33 Abs. 3 LBG NRW: „Ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit kann ein Beamter auf Lebenszeit oder auf Zeit auf seinen Antrag in den Ruhestand versetzt werden

1. frühestens mit Vollendung des dreiundsechzigsten Lebensjahres,
2. als schwerbehinderter Mensch im Sinne von § 2 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch frühestens mit Vollendung des sechzigsten Lebensjahres. [...].“

Rheinland-Pfalz

§ 57 Abs. 1 LBG Rheinland-Pfalz: „Beantragt der Beamte, ihn nach § 56 Abs. 1 in den Ruhestand zu versetzen, so wird seine Dienstunfähigkeit dadurch festgestellt, dass sein unmittelbarer Dienstvorgesetzter aufgrund eines ärztlichen (§ 61 a) Gutachtens über den Gesundheitszustand erklärt, er halte ihn nach pflichtmäßigem Ermessen für dauernd unfähig, seine Amtspflichten zu erfüllen.“

Saarland

§ 52 Abs. 4 SBG: „Ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit kann ein Beamter auf Lebenszeit auf seinen Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn er

1. das dreiundsechzigste Lebensjahr vollendet hat oder
2. als schwer behinderter Mensch im Sinne des § 2 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch das sechzigste Lebensjahr vollendet hat.“

Sachsen

§ 53 Abs. 1 SächsBG: „Beantragt der Beamte, ihn nach § 26 Abs. 1 BeamStG in den Ruhestand zu versetzen, so wird seine Dienstunfähigkeit dadurch festgestellt, dass sein unmittelbarer Dienstvorgesetzter, soweit erforderlich nach Einholung eines amtsärztlichen Gutachtens über den Gesundheitszustand, erklärt, er halte ihn nach pflichtgemäßem Ermessen für dauernd unfähig, seine Dienstpflichten zu erfüllen.“

Sachsen Anhalt

§ 40 LBG LSA: „Beamtinnen auf Lebenszeit und Beamte auf Lebenszeit können auf Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das 63. Lebensjahr vollendet haben. Abweichend von Satz 1 können bis zum 31. Dezember 2013 Beamtinnen auf Lebenszeit und Beamte auf Lebenszeit auf Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das 60. Lebensjahr vollendet haben. § 39 Abs. 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(2) Beamtinnen auf Lebenszeit und Beamte auf Lebenszeit, die schwerbehindert im Sinne des § 2 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch sind, können auf Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das 60. Lebensjahr vollendet haben.“

Schleswig-Holstein

§ 36 Abs. 1 und 2 LBG Schleswig-Holstein: „(1) Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit oder auf Zeit können auf Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das 63. Lebensjahr vollendet haben. § 35 Abs. 1 Satz 4 gilt entsprechend.

(2) Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit oder auf Zeit, die schwerbehindert im Sinne des § 2 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch vom 19. Juni 2001 (BGBl. I S. 1046), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 22. Dezember 2008 (BGBl. I S. 2959), sind, können auf Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das 62. Lebensjahr vollendet haben.“

Thüringen

§ 44 Abs. 1 und Abs. 2 Satz 1 ThürBG: „(1) Beamte auf Lebenszeit können auf ihren Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das 62. Lebensjahr vollendet haben.

(2) Beamte auf Lebenszeit, die schwerbehindert im Sinne des § 2 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch und vor dem 1. Januar 1952 geboren sind, können auf ihren Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das 60. Lebensjahr vollendet haben.“

6.4 Auszüge zu Übergang in den Ruhestand aufgrund von Dienstunfähigkeit

Bundes Regelung

§ 44 Abs. 1 und 2 BBG: „(1) Die Beamtin auf Lebenszeit oder der Beamte auf Lebenszeit ist in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie oder er wegen des körperlichen Zu-

standes oder aus gesundheitlichen Gründen zur Erfüllung der Dienstpflichten dauernd unfähig (dienstunfähig) ist. Als dienstunfähig kann auch angesehen werden, wer infolge Erkrankung innerhalb von sechs Monaten mehr als drei Monate keinen Dienst getan hat, wenn keine Aussicht besteht, dass innerhalb weiterer sechs Monate die Dienstfähigkeit wieder voll hergestellt ist. In den Ruhestand wird nicht versetzt, wer anderweitig verwendbar ist.

(2) Eine anderweitige Verwendung ist möglich, wenn ein anderes Amt, auch einer anderen Laufbahn, übertragen werden kann. Die Übertragung eines anderen Amtes ohne Zustimmung ist zulässig, wenn das neue Amt zum Bereich desselben Dienstherrn gehört, es mit mindestens demselben Endgrundgehalt verbunden ist wie das bisherige Amt und zu erwarten ist, dass die Beamtin oder der Beamte den gesundheitlichen Anforderungen des neuen Amtes genügt.“

Baden Württemberg

§ 43 Abs. 2 LBG Baden Württemberg: „Beamtinnen und Beamte des Polizeivollzugsdienstes, auch wenn sie in Planstellen des Landesamts für Verfassungsschutz eingewiesen sind, sowie des Einsatzdienstes der Feuerwehr sind dienstunfähig, wenn sie den besonderen gesundheitlichen Anforderungen für den Polizeivollzugsdienst oder den Einsatzdienst der Feuerwehr nicht mehr genügen und keine Aussicht besteht, dass innerhalb zweier Jahre die Verwendungsfähigkeit wieder voll hergestellt ist. Dies gilt nicht, wenn die von der Beamtin oder dem Beamten auszuübenden Funktionen die besonderen gesundheitlichen Anforderungen auf Dauer nicht mehr uneingeschränkt erfordern. Die Dienstunfähigkeit nach diesem Absatz wird amts- oder polizeiärztlich festgestellt.“

§ 44 Abs. 1 LBG Baden Württemberg: „Liegen Anhaltspunkte dafür vor, dass Beamtinnen oder Beamte dienstunfähig oder begrenzt dienstfähig sind und scheiden Verwendungen nach § 26 Abs. 2 oder 3 oder § 27 BeamtStG aus, ist ihnen bekannt zu geben, dass die Versetzung in den Ruhestand oder die Verwendung in begrenzter Dienstfähigkeit beabsichtigt ist. Dabei sind die Gründe für die beabsichtigte Maßnahme anzugeben. Die Beamtin oder der Beamte kann innerhalb eines Monats Einwendungen erheben.“

Bayern

Art. 65 Abs. 1 BayBG: „Als dienstunfähig nach § 26 Abs. 1 Satz 1 BeamtStG können Beamte und Beamtinnen auch dann angesehen werden, wenn sie infolge einer Erkrankung innerhalb von sechs Monaten mehr als drei Monate keinen Dienst geleistet haben und keine Aussicht besteht, dass sie innerhalb von weiteren sechs Monaten wieder voll dienstfähig werden.“

Berlin

§ 40 Abs. 1 LBG Berlin: „Beantragt die Beamtin oder der Beamte die Versetzung in den Ruhestand, so wird die Dienstunfähigkeit dadurch festgestellt, dass die oder der unmittelbare Dienstvorgesetzte auf Grund eines ärztlichen Gutachtens über den Gesundheitszustand, das durch eine oder einen von der Dienstbehörde bestimmte Ärztin oder bestimmten Arzt erstellt wurde, erklärt, sie oder er halte die Beamtin oder den Beamten nach pflichtgemäßem Ermessen für dauernd unfähig, die Amtspflichten zu erfüllen.“

Brandenburg

Gemäß § 117 LBG Brandenburg mit Verweis auf § 116 LBG Brandenburg gilt: „Der Feuerwehrmann ist dienstunfähig, wenn er den besonderen gesundheitlichen Anforderungen für den Feuerwehrdienst nicht mehr genügt und nicht zu erwarten ist, dass er seine volle Verwendungsfähigkeit innerhalb von zwei Jahren wiedererlangt (Feuerwehrdienstunfähigkeit), es sei denn, die auszuübende Funktion erfordert bei Beamten auf Lebenszeit diese besonderen gesundheitlichen Anforderungen auf Dauer nicht mehr uneingeschränkt.“

Bremen

Gemäß § 113 Abs. 1 BremBG mit Verweis auf § 109 BremBG gilt: „Die Feuerwehrbeamtin oder der Feuerwehrbeamte ist dienstunfähig, wenn sie oder er den besonderen gesundheitlichen Anforderungen des Feuerwehrdienstes nicht mehr genügt und nicht zu erwarten ist, dass sie ihre oder er seine volle Verwendungsfähigkeit innerhalb von zwei Jahren wiedererlangt (Feuerwehrdienstunfähigkeit), es sei denn, die auszuübende Funktion erfordert bei Beamtinnen oder Beamten auf Lebenszeit diese besonderen gesundheitlichen Anforderungen auf Dauer nicht mehr uneingeschränkt.“

Hamburg

Gemäß § 114 HmbBG mit Verweis auf § 109 HmbBG gilt: „Die Feuerwehrbeamtin oder der Feuerwehrbeamte ist dienstunfähig, wenn sie oder er den besonderen gesundheitlichen Anforderungen des Feuerwehrdienstes nicht mehr genügt und nicht zu erwarten ist, dass sie oder er seine volle Verwendungsfähigkeit innerhalb von zwei Jahren wiedererlangt (Feuerwehrdienstunfähigkeit), es sei denn, die auszuübende Funktion erfordert bei Beamtinnen oder Beamten auf Lebenszeit diese besonderen gesundheitlichen Anforderungen auf Dauer nicht mehr uneingeschränkt.“

Hessen

Gemäß § 197 HBG mit Verweis auf § 193 HBG gilt: „Der Feuerwehrbeamte ist dienstunfähig (§ 26 Abs. 1 des Beamtenstatusgesetzes), wenn er nach amtsärztlichem Gutachten den besonderen gesundheitlichen Anforderungen für den Feuerwehrdienst nicht mehr genügt und nicht zu erwarten ist, dass er seine volle Verwendungsfähigkeit innerhalb von zwei Jahren wiedererlangt (Feuerwehrdienstunfähigkeit), es sei denn, die auszuübende Funktion erfordert bei Beamten auf Lebenszeit diese besonderen gesundheitlichen Anforderungen auf Dauer nicht mehr uneingeschränkt.

Der polizeidienstunfähige Polizeivollzugsbeamte kann in ein Amt einer anderen Laufbahn versetzt werden, wenn er persönlich die Eignung für die Laufbahn besitzt. Ohne seine Zustimmung ist die Versetzung nur zulässig, wenn das neue Amt mit mindestens demselben Endgrundgehalt wie das bisherige Amt verbunden ist; Stellenzulagen gelten hierbei nicht als Bestandteile des Grundgehalts. Bei einem Laufbahnwechsel nach dem fünfzigsten Lebensjahr gilt die besondere Altersgrenze nach § 194. Im Übrigen ist § 26 Abs. 2 und 3 des Beamtenstatusgesetzes anzuwenden.“

Mecklenburg-Vorpommern

Gemäß § 114 LBG M-V mit Verweis auf § 109 LBG M-V gilt: „Im Rahmen der gesundheitlichen Vorsorge ist der Polizeivollzugsbeamte zum Erhalt der Polizeidienstfähigkeit verpflichtet, sich regelmäßig ärztlich untersuchen zu lassen. Im Rahmen der Reihenvorsorgeuntersuchung bleibt die ärztliche Schweigepflicht unberührt.

Der Polizeivollzugsbeamte ist dienstunfähig, wenn er den besonderen gesundheitlichen Anforderungen des Polizeivollzugsdienstes nicht mehr genügt und nicht zu erwarten ist, dass er seine volle Verwendungsfähigkeit innerhalb von zwei Jahren wiedererlangt (Polizeidienstunfähigkeit). Für Beamte auf Lebenszeit gilt dies nicht, wenn aufgrund der auszuübenden Funktion die besonderen gesundheitlichen Anforderungen auf Dauer nicht mehr uneingeschränkt erforderlich sind.“

Niedersachsen

§ 43 NBG: „Die Dienstunfähigkeit nach § 26 Abs. 1 BeamtStG ist aufgrund einer ärztlichen Untersuchung (§ 45) festzustellen; darüber hinaus können auch andere Beweise erhoben werden[...].

(2) Unter den Voraussetzungen des § 26 Abs. 1 Satz 2 BeamtStG kann eine Beamtin oder ein Beamter als dienstunfähig angesehen werden, wenn keine Aussicht besteht, dass innerhalb einer Frist von sechs Monaten die Dienstfähigkeit wieder voll hergestellt ist.

(3) Hält die oder der Dienstvorgesetzte die Dienstunfähigkeit einer Beamtin oder eines Beamten für gegeben, so schlägt sie oder er der für die Entscheidung zuständigen Stelle die Versetzung in den Ruhestand vor. Diese ist an den Vorschlag der oder des Dienstvorgesetzten nicht gebunden; sie kann weitere Ermittlungen durchführen.

(4) Ab dem auf die Zustellung der Verfügung der Versetzung in den Ruhestand folgenden Monat werden die Dienstbezüge einbehalten, die das Ruhegehalt übersteigen. Wird die Versetzung in den Ruhestand aufgehoben, so sind die einbehaltenen Bezüge nachzuzahlen.

(5) Die Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit nach § 27 Abs. 1 BeamtStG wird, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, von der Stelle getroffen, die für die Versetzung in den Ruhestand zuständig wäre. Für das Verfahren zur Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit gelten die Vorschriften über die Feststellung der Dienstunfähigkeit entsprechend.“

Nordrhein Westfalen

§ 33 Abs. 2 LBG NRW: „Beantragt der Beamte, ihn nach § 26 Abs. 1 Satz 1 BeamtStG in den Ruhestand zu versetzen, so hat die dienstvorgesetzte Stelle nach Einholung eines amtlichen Gutachtens der unteren Gesundheitsbehörde zu erklären, ob sie ihn nach pflichtgemäßem Ermessen für dauernd unfähig hält, seine Amtspflichten zu erfüllen; die nach § 36 Abs. 1 zuständige Stelle ist an die Erklärung der dienstvorgesetzten Stelle nicht gebunden; sie kann auch andere Beweise erheben. Die ärztliche Untersuchung erfolgt durch einen Arzt der unteren Gesundheitsbehörde und einen als Gutachter beauftragten Arzt. Das Nähere zur Ausführung von Satz 2 regelt das Innenministerium im Einvernehmen mit dem Finanzministerium und dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales.“

Rheinland Pfalz

Durch den Verweis in § 216 LBG Rheinland-Pfalz gilt der nachfolgende § 210 Abs. 1 LBG Rheinland-Pfalz auch für Feuerwehrleute: „Der Polizeibeamte ist dienstunfähig (§ 56 Abs. 1), wenn er den besonderen gesundheitlichen Anforderungen für den Polizeidienst nicht mehr genügt und nicht zu erwarten ist, dass er seine volle Verwendungsfähigkeit innerhalb zweier Jahre wiedererlangt (Polizeidienstunfähigkeit), es sei denn, die auszuübende Funktion erfordert bei Beamten auf Lebenszeit diese gesundheitlichen Anforderungen auf Dauer nicht mehr uneingeschränkt.“

Saarland

§ 148 Abs. 1 SBG: „Der Beamte des Einsatzdienstes der Berufsfeuerwehr ist dienstunfähig, wenn er auf Grund des Gutachtens eines Amtsarztes oder beamteten Arztes den besonderen gesundheitlichen Anforderungen für den Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr nicht mehr genügt und nicht zu erwarten ist, dass er seine volle Verwendungsfähigkeit innerhalb zweier Jahre wiedererlangt.“

Sachsen

Durch den Verweis in § 156 Abs. 1 SächsBG gilt nachfolgender § 150 Abs. 1 SächsBG auch für Feuerwehrleute: „Der Beamte des Polizeivollzugsdienstes ist dienstunfähig, wenn er den besonderen gesundheitlichen Anforderungen für den Polizeivollzugsdienst nicht mehr genügt und nicht zu erwarten ist, dass er seine volle Dienstfähigkeit innerhalb zweier Jahre wiedererlangt (Polizeidienstunfähigkeit), es sei denn, die ausübende Funktion erfordert bei Beamten auf Lebenszeit diese besonderen gesundheitlichen Anforderungen auf Dauer nicht mehr uneingeschränkt.“

Sachsen Anhalt

Durch den Verweis in § 114 Abs. 1 LBG LSA gilt nachfolgender § 107 LBG LSA auch für Feuerwehrleute: „Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte sind dienstunfähig, wenn sie den besonderen gesundheitlichen Anforderungen für den Polizeivollzugsdienst nicht mehr genügen und nicht zu erwarten ist, dass sie ihre volle Verwendungsfähigkeit innerhalb von zwei Jahren wiedererlangen (Polizeidienstunfähigkeit), es sei denn, die ausübende Funktion erfordert bei Beamtinnen auf Lebenszeit oder Beamten auf Lebenszeit diese besonderen gesundheitlichen Anforderungen auf Dauer nicht mehr uneingeschränkt.“

Schleswig-Holstein

§ 113 Abs. 2 LBG Schleswig-Holstein: „Die Beamtinnen und Beamten nach Absatz 1 werden hinsichtlich der Dienstunfähigkeit (Feuerwehrdienstunfähigkeit) den Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten gleichgestellt. § 109 findet entsprechende Anwendung.“

§ 109 LBG Schleswig-Holstein: „Die Polizeivollzugsbeamtin oder der Polizeivollzugsbeamte ist dienstunfähig, wenn sie oder er den besonderen gesundheitlichen Anforderungen des Polizeivollzugsdienstes nicht mehr genügt und nicht zu erwarten ist, dass sie oder er seine volle Verwendungsfähigkeit innerhalb von zwei Jahren wiedererlangt (Polizeidienstunfähigkeit), es sei denn, die ausübende Funktion erfordert bei Beam-

tinnen oder Beamten auf Lebenszeit diese besonderen gesundheitlichen Anforderungen auf Dauer nicht mehr uneingeschränkt.“

Thüringen

§ 45 Abs. 1 ThürBG: „Die Frist nach § 26 Abs. 1 Satz 2 BeamtStG beträgt sechs Monate. Bestehen Zweifel über die Dienstunfähigkeit des Beamten, so ist er verpflichtet, sich nach Weisung der Behörde ärztlich untersuchen und, falls ein Amtsarzt dies für erforderlich hält, auch beobachten zu lassen. Entzieht sich der Beamte trotz wiederholter schriftlicher Aufforderung ohne hinreichenden Grund der Verpflichtung, sich nach Weisung des Dienstvorgesetzten untersuchen oder beobachten zu lassen, so kann er so behandelt werden, wie wenn seine Dienstunfähigkeit amtsärztlich festgestellt worden wäre.“

§ 118 Abs. 1 ThürBG: „Auf die Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes des Landes, der Landkreise und Gemeinden finden die für die Beamten allgemein geltenden Bestimmungen dieses Gesetzes Anwendung, soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist.“

6.5 Auszüge Altersteilzeit in den Beamtengesetzen

Bundes Regelung

§ 93 Abs. 1 BBG: „Beamtinnen und Beamten, die Anspruch auf Besoldung haben, kann auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestands erstrecken muss, Teilzeitbeschäftigung als Altersteilzeit mit der Hälfte der bisherigen Arbeitszeit, höchstens der Hälfte der in den letzten zwei Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich zu leistenden Arbeitszeit, bewilligt werden, wenn

1.
 - a. sie das 60. Lebensjahr vollendet haben,
 - b. das 55. Lebensjahr vollendet haben und zum Zeitpunkt der Antragstellung schwerbehindert im Sinne des § 2 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch sind oder
 - c. das 55. Lebensjahr vollendet haben und in einem besonders festgelegten Stellenabbaubereich beschäftigt sind

und

2. sie in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit drei Jahre mindestens teilzeitbeschäftigt waren,
3. die Altersteilzeit vor dem 1. Januar 2010 beginnt und
4. dringende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.“

Baden Württemberg

§ 70 LBG Baden Württemberg: „(1) Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen, bei denen zum Zeitpunkt der Antragstellung die Schwerbehinderteneigenschaft im Sinne des § 2 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch festgestellt ist, kann auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestands erstrecken muss, Teilzeitbeschäftigung als Altersteilzeit mit 60 Prozent der bisherigen Arbeitszeit, höchstens jedoch 60 Prozent der in den letzten zwei Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit, bewilligt werden, wenn

1. die Beamtin oder der Beamte das 55. Lebensjahr vollendet hat,
2. sie oder er in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit insgesamt drei Jahre mindestens teilzeitbeschäftigt war und
3. dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) Altersteilzeit kann in der Weise bewilligt werden, dass

1. während des gesamten Bewilligungszeitraums Teilzeitarbeit durchgehend im nach Absatz 1 festgesetzten Umfang geleistet wird (Teilzeitmodell) oder
2. während der ersten drei Fünftel des Bewilligungszeitraums die tatsächliche Arbeitszeit auf die bisherige Arbeitszeit, höchstens die in den letzten zwei Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich zu leistende Arbeitszeit erhöht wird und diese Arbeitszeiterhöhung in den restlichen zwei Fünfteln des Bewilligungszeitraums durch eine volle Freistellung vom Dienst ausgeglichen wird (Blockmodell).

Altersteilzeit mit weniger als 60 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit kann nur bewilligt werden, wenn vor der vollen Freistellung von der Arbeit mindestens im Umfang der bisherigen Teilzeitbeschäftigung Dienst geleistet wird; dabei bleiben geringfügige Unterschreitungen des notwendigen Umfangs der Arbeitszeit außer Betracht. Bei Beantragung der Altersteilzeit im Blockmodell müssen Beamtinnen und Beamte unwiderruflich erklären, ob sie bei Bewilligung der Altersteilzeit mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze in den Ruhestand treten oder ob sie einen Antrag nach § 40 stellen werden.“

Bayern

Art. 91 BayBG: „(1) Beamten und Beamtinnen mit Dienstbezügen, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, kann auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestands erstrecken muss, eine Teilzeitbeschäftigung mit 60 v. H. der in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit bewilligt werden, wenn dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen; bei schwerbehinderten Beamten und Beamtinnen im Sinn des § 2 Abs. 2 SGB IX tritt an die Stelle des 60. das 58. Lebensjahr. 2 Für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen gilt als Altersgrenze der Beginn des Schuljahres, in dem diese das nach Satz 1 maßgebliche Lebensjahr vollenden. 3 Bei Altersteilzeit im Blockmodell (Abs. 2 Satz 1 Nr. 2) gilt als Beginn des Ruhestands der Zeitpunkt, der für den Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze oder nach Art. 64 Nr. 2 maßgebend ist, soweit nicht besonders schwerwiegende Gründe im Sinn des Art. 64 Nr. 1 vorliegen. 4 Altersteilzeit nach Satz 1 muss einen Mindestbewilligungszeitraum von einem Jahr umfassen.

(2) Entsprechend den dienstlichen Erfordernissen kann die während der Gesamtdauer der Altersteilzeit zu leistende Arbeit so eingebracht werden, dass sie

1. während des gesamten Bewilligungszeitraums durchgehend im nach Abs. 1 Satz 1 festgesetzten Umfang geleistet wird (Teilzeitmodell) oder
2. zunächst im Umfang der in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich festgesetzten Arbeitszeit oder im Umfang der vor Beginn der Altersteilzeit zuletzt festgesetzten Arbeitszeit geleistet wird und der Beamte oder die Beamtin anschließend vollständig vom Dienst freigestellt wird (Blockmodell).“

Berlin

§ 111 LBG Berlin: „Einer Beamtin oder einem Beamten mit Dienstbezügen kann vorbehaltlich einer Entscheidung der obersten Dienstbehörde nach Absatz 4 auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestandes erstrecken muss, Teilzeitbeschäftigung als Altersteilzeit mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt werden, wenn

1. sie oder er das 60. Lebensjahr vollendet hat,
2. sie oder er in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeitbeschäftigung drei Jahre mindestens teilzeitbeschäftigt war,
3. die Altersteilzeit vor dem 1. Januar 2010 beginnt,
4. dienstliche Belange, insbesondere die Aufrechterhaltung einer geordneten Verwaltung und Rechtspflege, nicht entgegenstehen und

5. die Finanzierung eines durch die Altersteilzeit Gewährung erforderlichen zusätzlichen Personalbedarfs gesichert ist.“

Brandenburg

§ 133 LBG Brandenburg: „Beamten mit Dienstbezügen kann auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestandes erstrecken muss, Teilzeitbeschäftigung als Altersteilzeit mit der Hälfte der bisherigen Arbeitszeit, höchstens der Hälfte der in den letzten zwei Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich zu leistenden Arbeitszeit, bewilligt werden, wenn

1. sie das 55. Lebensjahr vollendet haben,
2. sie in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit drei Jahre mindestens teilzeitbeschäftigt waren,
3. die Teilzeitbeschäftigung vor dem 1. Januar 2010 beginnt und
4. dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Altersteilzeit mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit kann nur bewilligt werden, wenn die Zeiten der Freistellung von der Arbeit in der Weise zusammengefasst werden, dass der Beamte zuvor mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, im Fall des § 80 Abs. 2 oder des § 1 Abs. 4 Satz 1 der Elternzeitverordnung mindestens im Umfang der bisherigen Teilzeitbeschäftigung Dienst leistet; dabei bleiben geringfügige Unterschreitungen des notwendigen Umfangs der Arbeitszeit außer Betracht. Beamten, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, ist Altersteilzeit nach Maßgabe des Satzes 1 zu bewilligen. § 78 Abs. 2 und 5 gilt entsprechend.“

Bremen

§ 63 BremBG: „(1) Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen kann auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestands erstrecken muss, Teilzeitbeschäftigung als Altersteilzeit mit 60 vom Hundert der bisherigen Arbeitszeit, höchstens 60 vom Hundert der in den letzten zwei Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich zu leistenden Arbeitszeit, bewilligt werden, wenn

1. sie das 60. Lebensjahr vollendet haben,
2. sie in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit drei Jahre mindestens teilzeitbeschäftigt waren und
3. dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten im Sinne von § 2 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch kann abweichend von Nummer 1 Altersteilzeit schon ab Vollendung des 58. Lebensjahres bewilligt werden.

(2) Die Gewährung von Altersteilzeit dient allein öffentlichen Interessen.

(3) Altersteilzeit kann auch in der Weise bewilligt werden, dass Beamtinnen und Beamte die bis zum Beginn des Ruhestandes zu erbringende Dienstleistung vollständig vorab leisten und anschließend voll vom Dienst freigestellt werden (Blockmodell). Die oberste Dienstbehörde kann allgemein oder für bestimmte Verwaltungsbereiche oder Beamtengruppen vorschreiben, dass Altersteilzeit nur im Blockmodell bewilligt werden darf. Altersteilzeit mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit soll nur im Blockmodell bewilligt werden; dabei müssen die Beamtinnen und Beamten in der Phase der vorab zu erbringenden Dienstleistung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit Dienst leisten, dabei bleiben geringfügige Unterschreitungen des notwendigen Umfangs der Arbeitszeit außer Betracht.“

Hamburg

§ 35 Abs. 3 Satz 1 HmbBG: „Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit mit einer Altersteilzeitbeschäftigung erreichen die Altersgrenze mit Vollendung des 65. Lebensjahres.“

Hinweis: Die Altersteilzeitbedingungen sind nicht im HmbBG, sondern in Dienstvereinbarungen geregelt.

Hessen

§ 85b HBG: „(1) Beamten mit Dienstbezügen kann auf Antrag, der sich bis zum Beginn des Ruhestands erstrecken muss, Teilzeitbeschäftigung bewilligt werden, bei teilzeitbeschäftigten und begrenzt dienstfähigen Beamten (§ 51a) mit der Hälfte der zuletzt festgesetzten Arbeitszeit, sonst mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, höchstens jedoch mit der Hälfte der durchschnittlichen Arbeitszeit der letzten drei Jahre, wenn

1. sie das fünfundfünfzigste Lebensjahr vollendet haben,
2. die Teilzeitbeschäftigung vor dem 1. Januar 2010 beginnt und
3. dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen

(Altersteilzeit).

(2) Auf Bewilligung von Altersteilzeit nach Abs. 1 besteht kein Anspruch. Der Dienstherr kann von der Anwendung der Regelung absehen oder sie auf bestimmte Verwaltungsbereiche beschränken. Im Bereich der Landesverwaltung kann von der Regelung

erst Gebrauch gemacht werden, nachdem die Landesregierung dazu nähere Bestimmungen getroffen hat.

(3) Die Altersteilzeit nach Abs. 1 kann in der Weise bewilligt werden, dass

1. durchgehend Teilzeitarbeit mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit geleistet wird (Teilzeitmodell) oder
2. die zu erbringende Arbeitsleistung vollständig in der ersten Hälfte des Bewilligungszeitraums geleistet wird und der Beamte anschließend vom Dienst freigestellt wird (Blockmodell).“

Mecklenburg-Vorpommern

§ 122 Abs. 1 LBG M-V: „Für einen Beamten auf Lebenszeit mit einer Altersteilzeitbeschäftigung gelten für den Ruhestand die Altersgrenzen nach Maßgabe des Landesbeamtengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. Juli 1998 (GVOBl. M-V S. 708, 910), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. Juli 2006 (GVOBl. M-V S 576). Auf seinen Antrag kann bei einem Beamten, der neben der Versorgung auch einen Anspruch auf Zahlung einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung hat, die Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand und die Versetzung in den Ruhestand nach § 36 Absatz 2 nach Maßgabe dieses Gesetzes festgelegt werden, wenn dringende dienstliche Gründe nicht dagegen stehen; ist dem Beamten Altersteilzeit im Rahmen des Blockmodells bewilligt worden, gilt dies nur, solange er noch nicht vom Dienst freigestellt ist.“

Niedersachsen

§ 63 NBG: „(1) Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen kann auf Antrag für einen Zeitraum, der sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestands erstrecken muss, eine altersabhängige Teilzeitbeschäftigung (Altersteilzeit) bewilligt werden, wenn sie das 60. Lebensjahr vollendet haben und dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Der Umfang der Arbeitszeit während der Altersteilzeit beträgt

1. bei teilzeitbeschäftigten und begrenzt dienstfähigen Beamtinnen und Beamten (§ 27 BeamtStG) 60 vom Hundert der zuletzt festgesetzten Arbeitszeit und
2. im Übrigen 60 vom Hundert der regelmäßigen Arbeitszeit,

höchstens jedoch 60 vom Hundert der durchschnittlichen Arbeitszeit der letzten drei Jahre. Die Altersteilzeit darf frühestens am 1. Januar 2012 beginnen. Eine Beendigung der Altersteilzeit soll zugelassen werden, wenn der Beamtin oder dem Beamten die

Altersteilzeit nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) Die Landesregierung wird ermächtigt, im Interesse der Unterrichtsversorgung und der Unterrichtsorganisation durch Verordnung für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen Vorschriften zu erlassen, die

den Umfang, den Beginn und die Dauer der Altersteilzeit abweichend von Absatz 1 festlegen und

die Bewilligung der Altersteilzeit mit einer im Laufe des Bewilligungszeitraums sinkenden Arbeitszeit regeln, die mit höchstens 90 vom Hundert der nach Absatz 1 Satz 2 für den Umfang der Altersteilzeit maßgeblichen Arbeitszeit beginnt und mit mindestens 30 vom Hundert dieser Arbeitszeit endet; dabei muss die durchschnittliche Arbeitszeit dem in Absatz 1 Satz 2 festgelegten Umfang entsprechen.

(3) Solange es im Interesse der Unterrichtsversorgung und der Unterrichtsorganisation erforderlich ist, kann die oberste Dienstbehörde einzelne Gruppen von Lehrkräften an öffentlichen Schulen von der Altersteilzeit ausnehmen.

(4) § 61 Abs. 2 gilt entsprechend.“

Nordrhein Westfalen

§ 65 LBG NRW: „(1) Beamten mit Dienstbezügen kann auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestandes erstrecken muss, Teilzeitbeschäftigung als Altersteilzeit mit der Hälfte der in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich zu leistenden Arbeitszeit bewilligt werden, wenn

1. der Beamte das fünfundfünfzigste Lebensjahr vollendet hat,
2. die Altersteilzeitbeschäftigung vor dem 31. Dezember 2012 beginnt und
3. dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Ergeben sich bei der Ermittlung des zeitlichen Umfangs der Altersteilzeitbeschäftigung Stundenbruchteile, können diese auf volle Stunden aufgerundet werden, sofern personalwirtschaftliche Belange dies erfordern. § 63 Abs. 2 und 3 gilt entsprechend.

(2) Altersteilzeit kann auch in der Weise bewilligt werden, dass der Beamte die bis zum Beginn des Ruhestandes zu erbringende Dienstleistung vollständig vorab leistet und anschließend voll vom Dienst freigestellt wird (Blockmodell). Altersteilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit soll nur im Blockmodell bewilligt werden; dabei muss der Beamte in der Phase der vorab zu erbringenden Dienstleistung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, im Fall des § 67 im Umfang der bisherigen Teilzeitbeschäftigung, Dienst leisten.

(3) Die oberste Dienstbehörde kann von der Anwendung der Vorschrift ganz absehen oder sie auf bestimmte Verwaltungsbereiche oder Beamtengruppen beschränken. Die oberste Dienstbehörde kann auch allgemein oder für bestimmte Verwaltungsbereiche oder Beamtengruppen vorschreiben, dass

1. Altersteilzeit nur im Blockmodell bewilligt werden darf oder
2. die Altersteilzeitbeschäftigung mit bis zu 60 vom Hundert der nach Absatz 1 maßgeblichen bisherigen Arbeitszeit zu leisten ist, sofern personalwirtschaftliche Belange dies erfordern.

(4) Während der Zeit einer unterhältigen Altersteilzeitbeschäftigung besteht Anspruch auf Leistungen der Krankenfürsorge in entsprechender Anwendung der Beihilferegelungen für Beamte mit Dienstbezügen.“

Rheinland-Pfalz

§ 80e LBG Rheinland-Pfalz: „Beamten mit Dienstbezügen kann im Rahmen der für Altersteilzeit zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze (§ 54) erstrecken muss, Teilzeitbeschäftigung als Altersteilzeit mit der Hälfte der bisherigen Arbeitszeit, höchstens der Hälfte der in den letzten zwei Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich zu leistenden Arbeitszeit, bewilligt werden, wenn

1. sie das 55. Lebensjahr vollendet haben,
2. sie in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit drei Jahre mindestens teilzeitbeschäftigt waren,
3. die Altersteilzeit vor dem 1. Januar 2012 beginnt und
4. dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Abweichend von Satz 1 kann sich bei schwerbehinderten Beamten im Sinne des § 2 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch der Antrag auch auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestandes nach Vollendung des 63. Lebensjahres erstrecken. Altersteilzeit kann auch in der Weise bewilligt werden, dass der Beamte die für den Gesamtzeitraum der Altersteilzeit zu erbringende Arbeitszeit vollständig vorab erbringt und anschließend bis zum Beginn des Ruhestandes vom Dienst freigestellt wird (Blockmodell).“

Saarland

Keine gesetzliche Regelung im SBG.

Sachsen

§ 143a Abs. 1 bis 3 SächsBG: „Beamten mit Dienstbezügen kann auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestandes erstrecken muss, Teilzeitbeschäftigung mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt werden, wenn

1. der Beamte das 55. Lebensjahr vollendet hat,
2. er in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Teilzeitbeschäftigung insgesamt mindestens drei Jahre vollzeitbeschäftigt war,
3. die Teilzeitbeschäftigung vor dem 1. Januar 2010 beginnt und
4. dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen (Altersteilzeit).

Bei Satz 1 Nr. 2 bleiben Teilzeitbeschäftigungen mit geringfügig verringerter Arbeitszeit außer Betracht.

(2) Der Dienstherr kann von der Anwendung der Regelung über die Altersteilzeit absehen oder sie auf bestimmte Verwaltungsbereiche beschränken.

(3) Die Altersteilzeit kann in der Weise bewilligt werden, dass

a) durchgehend Teilzeitarbeit mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit geleistet wird (Grundmodell) oder

b) die zu erbringende Arbeitszeit in dem ersten Teil des Bewilligungszeitraumes geleistet wird und der Beamte anschließend vom Dienst frei gestellt wird (Blockmodell). Der Beamte muss dabei bereits bei Antritt der Altersteilzeit erklären, ob er mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze in den Ruhestand treten wird oder ob er einen Antrag nach § 51 Satz 1 Nr. 1 oder 2 stellen will.“

Sachsen Anhalt

§ 66 Abs. 1 und 2 LBG LSA: „Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen kann auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestandes erstrecken muss, Teilzeitbeschäftigung als Altersteilzeit mit der Hälfte der bisherigen Arbeitszeit, höchstens der Hälfte der in den letzten zwei Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich zu leistenden Arbeitszeit, bewilligt werden, wenn

1. sie das 50. Lebensjahr vollendet haben,
2. sie in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeitbeschäftigung drei Jahre mindestens teilzeitbeschäftigt waren,
3. die Altersteilzeitbeschäftigung vor dem 1. Januar 2017 beginnt und

4. dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Dringende dienstliche Belange stehen einer Bewilligung insbesondere dann entgegen, wenn im Falle der Durchführung der Altersteilzeitbeschäftigung im Blockmodell die Notwendigkeit der Wiederbesetzung der Planstelle während der Freistellungsphase nicht ausgeschlossen werden kann. Altersteilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 63 Abs. 1 Satz 1 kann nur im Blockmodell bewilligt werden; die Beamtinnen und Beamten haben während der Ansparphase mit mindestens der Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 63 Abs. 1 Satz 1 Dienst zu leisten. Im Fall des § 65 Abs. 1 Nr. 1 oder einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit müssen die Beamtinnen und Beamten mindestens im Umfang der bisherigen Teilzeitbeschäftigung Dienst leisten; geringfügige Unterschreitungen des notwendigen Umfangs der Arbeitszeit bleiben außer Betracht.

Beamtinnen und Beamten, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, ist Altersteilzeit nach Maßgabe des Absatzes 1 zu bewilligen.“

Schleswig Holstein

§ 63 Abs. 1 LBG Schleswig-Holstein: „Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen kann auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestandes erstrecken muss, Teilzeitbeschäftigung mit 60 % der bisherigen Arbeitszeit bewilligt werden, wenn die Beamtin oder der Beamte das fünfundfünfzigste Lebensjahr vollendet hat und zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen (Altersteilzeit). Ist der Durchschnitt der Arbeitszeit der letzten zwei Jahre vor Beginn der Altersteilzeit geringer als die bisherige Arbeitszeit, ist dieser zugrunde zu legen. Bei begrenzt dienstfähigen Beamtinnen und Beamten (§ 27 BeamStG) ist die herabgesetzte Arbeitszeit zugrunde zu legen. Die ermäßigte Arbeitszeit kann auch nach § 61 Abs. 1 Satz 2 abgeleistet werden; der Bewilligungszeitraum darf dabei zwölf Jahre nicht überschreiten. Die oberste Dienstbehörde kann von der Anwendung des Satzes 1 ganz oder für bestimmte Verwaltungsbereiche und Beamtengruppen absehen, die Altersteilzeit auf bestimmte Verwaltungsbereiche und Beamtengruppen beschränken und abweichend von Satz 1 Nr. 1 eine höhere Altersgrenze festlegen. Sie kann bestimmen, dass die ermäßigte Arbeitszeit nur nach Satz 4 abgeleistet werden darf. Die Entscheidungen nach den Sätzen 5 und 6 unterliegen der Mitbestimmung nach dem Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein vom 11. Dezember 1990 (GVOBl. Schl.-H. S. 577), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 26. März 2009 (GVOBl. Schl.-H. S. 131).“

Thüringen

§ 75 Abs. 1 ThürBG: „Beamten mit Dienstbezügen kann auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestands erstrecken muss, Teilzeitbeschäftigung mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, höchstens der Hälfte der in den letzten zwei Jah-

ren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich zu leistenden Arbeitszeit, bewilligt werden, wenn

1. der Beamte das 55. Lebensjahr vollendet hat,
2. er in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Teilzeitbeschäftigung insgesamt drei Jahre mindestens teilzeitbeschäftigt war,
3. die Teilzeitbeschäftigung vor dem 1. Januar 2010 beginnt und
4. dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Altersteilzeit mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit kann nur bewilligt werden, wenn die Zeiten der Freistellung von der Arbeit in der Weise zusammengefasst werden, dass der Beamte zuvor mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, im Fall einer der Altersteilzeit vorangegangenen Teilzeitbeschäftigung nach § 73 Abs. 5 dieses Gesetzes oder § 14 Abs. 4 der Thüringer Urlaubsverordnung (ThürUrlV) vom 30. September 1994 (GVBl. S. 1095) in der jeweils geltenden Fassung mindestens im Umfang der bisherigen Teilzeitbeschäftigung, Dienst leistet; dabei bleiben geringfügige Unterschreitungen des notwendigen Umfangs der Arbeitszeit außer Betracht.“

6.6 Auszüge Regelungen zum Hinausschieben der Regelaltersgrenze

Baden-Württemberg

§ 39 LBG BW: „Der Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze kann auf Antrag

1. der Beamtinnen und Beamten auf Lebenszeit,
2. der Beamtinnen und Beamten auf Probe nach § 8

bis zu einem Jahr, jedoch nicht länger als bis zu dem Ablauf des Monats, in dem die Beamtin oder der Beamte das 68. Lebensjahr vollendet, hinausgeschoben werden, wenn dies im dienstlichen Interesse liegt. Der Antrag ist spätestens sechs Monate vor dem Erreichen der Altersgrenze zu stellen. Für die in § 36 Abs. 3 genannten Beamtinnen und Beamten [Feuerwehrleute, Anm. d. V.] tritt das 63. Lebensjahr an die Stelle des 68. Lebensjahres.“

Bayern

Art. 63 BayBG: „(1) Wenn zwingende dienstliche Rücksichten im Einzelfall die Fortführung der Dienstgeschäfte durch einen bestimmten Beamten oder eine bestimmte

Beamtin erfordern, kann der Eintritt in den Ruhestand über die gesetzlich festgesetzte Altersgrenze für eine bestimmte Frist, die jeweils ein Jahr nicht übersteigen darf, hinausgeschoben werden, höchstens jedoch um insgesamt drei Jahre. Die Entscheidung trifft bei den Beamten und Beamtinnen der Staatskanzlei und der Staatsministerien von der Besoldungsgruppe A 16 an und den in der Besoldungsordnung B aufgeführten Vorständen der den Staatsministerien unmittelbar nachgeordneten Behörden die Staatsregierung, bei den übrigen Beamten und Beamtinnen die oberste Dienstbehörde.

(2) Wenn die Fortführung der Dienstgeschäfte im dienstlichen Interesse liegt, kann der Eintritt in den Ruhestand auf Antrag über die gesetzlich festgesetzte Altersgrenze für eine bestimmte Frist, die jeweils ein Jahr nicht übersteigen darf, hinausgeschoben werden, höchstens jedoch um drei Jahre oder bei sonst gesetzlich festgesetzten Altersgrenzen höchstens bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres; der Antrag soll spätestens sechs Monate vor Erreichen der gesetzlich festgelegten Altersgrenze gestellt werden. Die Entscheidung trifft die Behörde, die für die Ruhestandsversetzung zuständig ist.“

Berlin

Keine Regelung zum Hinausschieben des Ruhestandes im LBG vorgesehen.

Brandenburg

Keine Regelung zum Hinausschieben des Ruhestandes im LBG vorgesehen.

Bremen

§ 35 Abs. 4 BremBG: „Die oberste Dienstbehörde kann den Eintritt in den Ruhestand um bis zu drei Jahre hinausschieben

1. aus dienstlichen Gründen mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten; die Beamtin oder der Beamte kann jederzeit verlangen, unter Einhaltung einer Frist von sechs Wochen zum Ende eines Kalendervierteljahres in den Ruhestand versetzt zu werden,
2. auf Antrag der Beamtin oder des Beamten, wenn dienstliche Interessen nicht entgegenstehen; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor dem Eintritt in den Ruhestand, weitere Anträge spätestens sechs Monate vor Ablauf des beantragten Zeitraums zu stellen.

Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend.“

Bundesrepublik Deutschland

§ 53 BBG: „(1) Auf Antrag der Beamtin oder des Beamten kann der Eintritt in den Ruhestand bis zu drei Jahre hinausgeschoben werden, wenn dies im dienstlichen Interesse liegt. Unter den gleichen Voraussetzungen kann der Eintritt in den Ruhestand bei einer besonderen Altersgrenze um bis zu drei Jahre hinausgeschoben werden. Der Antrag ist spätestens sechs Monate vor dem Eintritt in den Ruhestand zu stellen.

(2) Die oberste Dienstbehörde kann im Einzelfall den Eintritt in den Ruhestand bis zu drei Jahre hinausschieben, wenn die Fortführung der Dienstgeschäfte durch eine bestimmte Beamtin oder einen bestimmten Beamten dies erfordert. Das Gleiche gilt bei einer besonderen Altersgrenze.

[...]“

Hamburg

§ 35 Abs. 4 und 5 LBG Hamburg: „(4) Der Senat kann den Eintritt in den Ruhestand um bis zu drei Jahre hinausschieben

1. aus dienstlichen Gründen mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten; die Beamtin oder der Beamte kann jederzeit verlangen, unter Einhaltung einer Frist von sechs Wochen zum Schluss eines Kalenderhalbjahres in den Ruhestand versetzt zu werden,
2. auf Antrag der Beamtin oder des Beamten, wenn dienstliche Interessen nicht entgegenstehen; der Antrag soll spätestens sechs Monate vor dem Eintritt in den Ruhestand gestellt werden.

(5) In den Fällen des Absatzes 4 Nummer 2 ist dem Antrag zu entsprechen, wenn zwingende dienstliche Interessen nicht entgegenstehen,

1. bis zur Dauer von einem Jahr,
2. bis zur Dauer von drei Jahren, wenn die Beamtin oder der Beamte in dem entsprechenden Umfang nach § 63 Absatz 1 beurlaubt oder teilzeitbeschäftigt war.“

Hessen

§ 194 Abs. 6 HBG: „Wenn es im dienstlichen Interesse liegt, kann der Eintritt in den Ruhestand auf Antrag oder mit Zustimmung des Polizeivollzugsbeamten über die Altersgrenze hinaus um eine bestimmte Frist, die jeweils ein Jahr nicht übersteigen darf, hinausgeschoben werden, jedoch nicht länger als bis zum vollendeten vierundsech-

zigsten Lebensjahr. Die Entscheidung trifft die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Behörde. Der Antrag nach Satz 1 ist spätestens sechs Monate vor Eintritt in den Ruhestand zu stellen.“

Mecklenburg-Vorpommern

§ 35 Abs. 3 LBG M-V: „Die oberste Dienstbehörde kann den Eintritt in den Ruhestand um bis zu drei Jahre hinausschieben

1. aus dienstlichen Gründen mit Zustimmung des Beamten oder
2. auf Antrag des Beamten, wenn dies im dienstlichen Interesse liegt.

Der Antrag nach Satz 1 Nummer 2 soll spätestens sechs Monate vor Erreichen der Regelaltersgrenze gestellt werden. Nach Überschreiten der Regelaltersgrenze kann der Beamte unter Einhaltung einer Frist von sechs Wochen zum Schluss eines Kalender- vierteljahres verlangen, in den Ruhestand versetzt zu werden.“

Niedersachsen

§ 115 Abs. 1 Satz 2 NBG: „Sie können mit ihrer Zustimmung zu dem Zeitpunkt, mit dem sie wegen Erreichens der Altersgrenze in den Ruhestand treten würden, in ein Amt einer anderen Laufbahn versetzt werden, für die sie die Befähigung besitzen.“

Nordrhein-Westfalen

§ 32 LBG NRW: „(1) Der Eintritt in den Ruhestand kann auf Antrag des Beamten um bis zu drei Jahre, jedoch nicht über das vollendete siebzigste Lebensjahr hinaus, hinausgeschoben werden, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Eintritt in den Ruhestand zu stellen. Im Verlängerungs- zeitraum ist der Beamte auf seinen Antrag hin jederzeit in den Ruhestand zu versetzen; die beantragte Versetzung kann aus zwingenden dienstlichen Gründen um bis zu drei Monate hinausgeschoben werden.

(2) Wenn dienstliche Gründe im Einzelfall die Fortführung der Dienstgeschäfte erfor- dern, kann die für die Versetzung in den Ruhestand zuständige Stelle mit Zustimmung der obersten Dienstbehörde und des Beamten den Eintritt in den Ruhestand für eine bestimmte Dauer, die jeweils ein Jahr und insgesamt drei Jahre nicht übersteigen darf, hinausschieben. Bei Wahlbeamten bedarf diese Entscheidung einer Zweidrittelmehr- heit der gesetzlichen Mitgliederzahl des betreffenden Wahlgremiums.

(3) Absätze 1 und 2 gelten bei einer gesetzlich bestimmten besonderen Altersgrenze entsprechend.“

Rheinland-Pfalz

§ 55 Abs. 1 LBG Rheinland-Pfalz: „Wenn es im dienstlichen Interesse liegt, kann die oberste Dienstbehörde mit Zustimmung des Beamten oder auf dessen Antrag den Eintritt in den Ruhestand über das vollendete 65. Lebensjahr hinaus um eine bestimmte Frist, die jeweils ein Jahr nicht übersteigen darf, hinausschieben, jedoch nicht länger als bis zum Ablauf des Monats der Vollendung des 68. Lebensjahres. Unter den gleichen Voraussetzungen kann der Eintritt in den Ruhestand bei einer nach § 54 Abs. 1 Satz 4 festgelegten früheren Altersgrenze um bis zu drei Jahre hinausgeschoben werden.“

Saarland

§ 139 Abs. 2 SBG durch Verweis aus § 148 SBG: „Der Eintritt in den Ruhestand kann auf Antrag des Polizeivollzugsbeamten, wenn es im dienstlichen Interesse liegt, über das vollendete sechzigste Lebensjahr hinaus um bis zu drei Jahre hinausgeschoben werden.“

Sachsen

§ 50 SachsBG: „Wenn ein dringendes dienstliches Bedürfnis dies erfordert, kann die Stelle, die für die Ernennung zuständig wäre, den Eintritt in den Ruhestand mit Zustimmung des Beamten für eine bestimmte Frist, die jeweils ein Jahr und insgesamt drei Jahre nicht übersteigen darf, hinausschieben. Bei Beamten, für deren Ernennung der Ministerpräsident zuständig wäre, trifft die Entscheidung über die Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand die oberste Dienstbehörde.“

Sachsen-Anhalt

§ 39 Abs. 2 LBG LSA: „Die für die Versetzung der Beamtin oder des Beamten in den Ruhestand zuständige Behörde kann mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten oder auf Antrag der Beamtin oder des Beamten im dienstlichen Interesse den Eintritt in den Ruhestand um bis zu drei Jahre hinausschieben; die Beamtin oder der Beamte kann jederzeit verlangen, unter Einhaltung einer Frist von sechs Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres in den Ruhestand versetzt zu werden. Der Antrag nach Satz 1 kann nur bis spätestens sechs Monate vor dem Eintritt in den Ruhestand gestellt werden.“

Schleswig-Holstein

§ 35 Abs. 4 LBG Schleswig-Holstein: „Die oberste Dienstbehörde kann den Eintritt in den Ruhestand um bis zu drei Jahre über die Altersgrenze hinausschieben

1. aus dienstlichen Gründen mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten oder
2. auf Antrag der Beamtin oder des Beamten, wenn dienstliche Interessen nicht entgegenstehen.

Das für Hochschulen zuständige Ministerium kann seine Befugnis nach Satz 1 auf die Hochschulen übertragen.“

Thüringen

§ 43 Abs. 5 und 6 ThürBG: „Wenn dringende dienstliche Belange im Einzelfall die Fortführung der Dienstgeschäfte durch einen bestimmten Beamten erfordern, kann mit dessen Zustimmung der Eintritt in den Ruhestand über die gesetzlich festgesetzte Altersgrenze hinaus für eine bestimmte Frist, die jeweils ein Jahr nicht übersteigen darf, hinausgeschoben werden, höchstens jedoch um insgesamt drei Jahre. Die Entscheidung trifft die oberste Dienstbehörde. Der Beamte kann unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten jederzeit verlangen, in den Ruhestand versetzt zu werden.

(6) Wenn dienstliche Interessen nicht entgegenstehen, kann der Eintritt in den Ruhestand auf Antrag über die gesetzlich festgesetzte Altersgrenze für eine bestimmte Frist, die jeweils ein Jahr nicht übersteigen darf, hinausgeschoben werden, höchstens jedoch um drei Jahre. Der Antrag soll spätestens sechs Monate vor Erreichen der gesetzlich festgelegten Altersgrenze gestellt werden. Die Entscheidung trifft die Behörde, die für die Ruhestandsversetzung zuständig ist.“

6.7 Anlage Text § 46 Nr. 4 TVöD-BT-V (VKA)

§ 46 Beschäftigte im kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst

Zu Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

Nr. 1 zu § 1 Abs. 1 – Geltungsbereich –

Diese Sonderregelungen gelten für Beschäftigte, die hauptamtlich im kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst beschäftigt sind.

Zu Abschnitt II Arbeitszeit und zu Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

Nr. 4 Übergangsversorgung für Beschäftigte im Einsatzdienst

(1) Das Arbeitsverhältnis von Beschäftigten im Einsatzdienst endet auf schriftliches Verlangen vor Vollendung des 65. Lebensjahres zu dem Zeitpunkt, zu dem vergleich-

bare Beamtinnen und Beamte im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr in den gesetzlichen Ruhestand treten. Die/Der Beschäftigte hat das Verlangen mindestens drei Monate vor Erreichen dieses Zeitpunktes zu erklären.

(2) Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 geendet hat, erhalten für jedes volle Beschäftigungsjahr im Einsatzdienst bei demselben Arbeitgeber oder bei einem anderen Arbeitgeber, der einem Mitgliedsverband der VKA angehört, eine Übergangszahlung von 45 v.H. des monatlichen Tabellenentgelts der Entgeltgruppe 6 Stufe 6, höchstens das 35-fache dieses Betrages. Die Übergangszahlung erfolgt in einer Summe mit dem Ausscheiden der/des Beschäftigten.

(3) Der Anspruch auf Übergangszahlung besteht nur dann, wenn Beschäftigte den Abschluss einer auf eine Kapitalleistung gerichtete Versicherung und die Einrichtung [gemeint ist offenbar Entrichtung, Anm. d. V.] der Beträge mit einer garantierten Ablaufleistung zum voraussichtlichen Zeitpunkt der Beendigungsmöglichkeit des Arbeitsverhältnisses nach Absatz 1, mindestens in Höhe von 30 v.H. des monatlichen Tabellenentgelts der Entgeltgruppe 6 Stufe 6, multipliziert mit 35 nachweisen. Ist die/die Beschäftigte bei erstmaliger Tätigkeit im Einsatzdienst älter als 25 Jahre verringert sich die garantierte Ablaufleistung, auf die die Versicherung nach Satz 1 mindestens abzuschließen ist, um 1/35 für jedes übersteigende Jahr. Von der Entrichtung der Beiträge kann vorübergehend bei einer wirtschaftlichen Notlage der/des Beschäftigten abgesehen werden.

(4) Beschäftigte, die am 30. September 2005 schon und am 1. Oktober noch im Einsatzdienst beschäftigt sind, erhalten

a) eine Übergangszahlung in Höhe von 100 v.H., wenn sie am Stichtag das 55. Lebensjahr vollendet haben,

b) eine Übergangszahlung in Höhe von 95 v.H., wenn sie am Stichtag das 50. Lebensjahr vollendet haben,

c) eine Übergangszahlung in Höhe von 87,5 v.H., wenn sie am Stichtag das 45. Lebensjahr vollendet haben,

d) eine Übergangszahlung in Höhe von 77,5 v.H., wenn sie am Stichtag das 40. Lebensjahr vollendet haben,

e) eine Übergangszahlung in Höhe von 62,55 v.H., wenn sie am Stichtag das 37. Lebensjahr vollendet haben,

des 26,3-fachen monatlichen Tabellenentgelts der Entgeltgruppe 6 Stufe 6, wenn sie zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Absatz 1 mindestens 35 Jahre im Einsatzdienst bei demselben Arbeitgeber oder einem anderen Arbeitgeber, der einem Mitgliedsverband der VKA angehört, tätig waren. Bei einer kürzeren Beschäftigung im Einsatzdienst verringert sich die Übergangszahlung um 1/35 für jedes

fehlende Jahr. In den Fällen der Buchstaben c bis e besteht der Anspruch auf Übergangszahlung nur dann, wenn Beschäftigte den Abschluss einer auf eine Kapitalleistung gerichteten Versicherung und die Entrichtung der Beiträge mit einer garantierten Ablaufleistung zum voraussichtlichen Zeitpunkt der Beendigungsmöglichkeit des Arbeitsverhältnisses nach Absatz 1 mindestens in Höhe der Differenz zu einer Übergangszahlung in Höhe von 100 v.H. nachweisen (siehe VKA RS 414/2006, Anlage 1).

(5) Einem Antrag von Beschäftigten im Einsatzdienst auf Vereinbarung von Altersteilzeitarbeit nach dem Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) soll auch schon vor Vollendung des 60. Lebensjahres entsprochen werden. § 5 Absatz 7 TV ATZ gilt in diesen Fällen mit der Maßgabe, dass an die Stelle des Vomhundertsatzes von 5 v.H. ein Vomhundertsatz von 8,33 v.H. tritt.

(6) Im Tarifgebiet Ost findet abweichend von den Absätzen 2 bis 4 bis zum 31. Dezember 2009 die Nr. 5 SR 2x BAT-O weiterhin Anwendung. Ab dem 1. Januar 2010 findet Absatz 4 mit der Maßgabe Anwendung, dass für die Altersgrenze nach Abs. 4 Satz 1 Buchst. a bis e die Vollendung des Lebensjahres am 1. Januar 2010 maßgebend ist.

6.8 Anlage TV Lebensarbeitszeit und Demografie

(i.d.F. vom 27.9.2008; Hinweis: durch Verhandlungsergebnis vom 24.Mai 2012 wurde § 7 ergänzt und die §§ 13 und 14 ersetzt. Die Veränderungen beziehen sich insbesondere auf eine Vertiefung der „lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung“. Sie sind für die vorliegende Untersuchung nicht von grundlegender Bedeutung.)

Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V.,
Abraham-Lincoln-Strasse 24, 65189 Wiesbaden,
und
Industriegewerkschaft Bergbau Chemie, Energie,
Hauptvorstand, Königsworther Platz 6, 30167 Hannover

vereinbaren den folgenden Tarifvertrag

„Lebensarbeitszeit und Demografie“

Präambel

Der demografische Wandel in Deutschland wird in den kommenden Jahren als neue Einflussgröße auf den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen und die Beschäftigungssituation der Arbeitnehmer Auswirkungen haben. Indem sich die geburtenstarken Jahrgänge dem Rentenalter nähern, nimmt die Zahl der älteren Beschäftigten zu. Gleichzeitig wird sich die Anzahl junger Nachwuchskräfte allmählich verringern – eine Folge der gesunkenen Geburtenziffer.

Die Auswirkungen des demografischen Wandels müssen gestaltet werden. Gemeinsame Intention und Aufgabe der Sozialpartner der chemischen Industrie ist es, durch zukunftsfähige Rahmenregelungen eine nachhaltige und vorausschauende Personalpolitik zu ermöglichen. Diese berücksichtigt zum einen die Bedürfnisse der Unternehmen nach veränderten Personalstrukturen sowie die Interessen der Beschäftigten nach alters- und leistungsgerechten Arbeitsbedingungen sowie flexiblen Übergangsformen in den Ruhestand. Bedarfsgerechte betriebliche Lösungen tragen dazu bei, unter den sich weiter wandelnden globalen Rahmenbedingungen einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und damit der Arbeitsplätze zu leisten. Im Rahmen des gesamten Arbeitslebens des Arbeitnehmers soll dies durch verschiedene Instrumente ermöglicht werden.

Zur Förderung einer nachhaltigen und vorausschauenden Personalpolitik in den Unternehmen der chemischen Industrie sind die Tarifvertragsparteien deshalb übereingekommen, die anstehenden Herausforderungen aufzugreifen, um dadurch einen Beitrag zur langfristigen Wettbewerbssicherung zu leisten. Dabei beabsichtigen sie, durch diesen Tarifvertrag Anreize für eine längere Beschäftigung zu setzen. Die Elemente dieser „Chemieformel zum demografischen Wandel“ sind im Wesentlichen:

- Durchführung einer Demografieanalyse (Alters- und Qualifikationsstrukturen)
- Maßnahmen zur alters- und gesundheitsgerechten Gestaltung des Arbeitsprozesses mit dem Ziel der Verbesserung der Beschäftigungs- und Leistungsfähigkeit
- Maßnahmen zur Qualifizierung während des gesamten Arbeitslebens
- Maßnahmen der (Eigen-)Vorsorge und Nutzung verschiedener Instrumente für gleitende Übergänge zwischen Bildungs-, Arbeits- und Ruhestandsphase.

§ 1 Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt

1. **r ä u m l i c h:**

für die Bundesrepublik Deutschland,

2. **p e r s ö n l i c h:**

für die den Tarifvertragsparteien angehörenden Mitglieder, nämlich Arbeitgeber und in deren Betrieben tätige Arbeitnehmer, nicht aber für Arbeitnehmer, deren Aufgabengebiet höhere Anforderungen stellt als die höchste tarifliche Beschäftigungsgruppe verlangt und deren Entgelt und allgemeine Arbeitsbedingungen im Ganzen gesehen die tariflichen Mindestbestimmungen überschreiten, wenn sie durch Einzelvertrag aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrages unter Mitbestimmung des Betriebsrates gemäß §§ 99 ff. BetrVG herausgenommen worden sind,

3. f a c h l i c h:

für den jeweiligen manteltarifvertraglichen Geltungsbereich.

§ 2 Demografieanalyse

Die demografiebedingten Herausforderungen für Unternehmen und Beschäftigte können je nach Geschäftsfeldern, technologischer Entwicklung, regionalem Umfeld sowie der gegenwärtigen Zusammensetzung der Belegschaft unterschiedlich sein. Die Demografieanalyse umfasst die Klärung der personalpolitischen Ausgangssituation im Unternehmen und die Ist-Analyse der Altersstruktur unter Berücksichtigung der vorhandenen Qualifikations- und Funktionsstruktur. Je nach Unternehmensgröße und Organisationsstruktur empfiehlt es sich, verschiedene Betrachtungsebenen heranzuziehen (z.B. Standorte, Unternehmens- oder Funktionsbereiche, Abteilungen usw.).

Die Demografieanalyse ist spätestens bis zum 31. Dezember 2009 unter Berücksichtigung der Beteiligungsrechte des Betriebsrates zu erstellen, es sei denn, es liegt bereits eine Demografieanalyse im Sinne des Tarifvertrages vor. Eine Fortschreibung der Analyse soll in Abstimmung zwischen den Betriebsparteien vorgenommen werden.

§ 3 Handlungsfelder und Maßnahmen

Auf der Grundlage der im Rahmen der Demografieanalyse ermittelten Daten berät der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat, in welchem Ausmaß und zu welchem Zeitpunkt personalpolitischer Handlungsbedarf besteht und welche Maßnahmen ergriffen werden sollen.

Dazu können insbesondere gehören:

- Information der Arbeitnehmer über die demografiebedingten Herausforderungen im Unternehmen
- Etablierung einer alters- und altersgerechten Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation
- Förderung der altersgerechten Arbeitszeitflexibilität durch Weiterentwicklung der betrieblichen Arbeitszeitmodelle
- Stärkung der betrieblichen Gesundheitsförderung und des gesundheitsgerechten Verhaltens der Beschäftigten
- Förderung und Forderung einer kontinuierlichen beruflichen Qualifizierung, um die Fähigkeiten und Kompetenzen der Arbeitnehmer zu erhalten und zu aktualisieren
- Sicherung des Erfahrungs- und Wissenstransfers im Unternehmen
- Fortentwicklung von Instrumenten zur Nachwuchssicherung und Bindung der Arbeitnehmer und Ausgebildeten an das Unternehmen
- Umsetzung einer familienbewussten Personalpolitik zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

§ 4 Arbeitsorganisation

1. Arbeitgeber und Betriebsrat haben unter Beachtung der einschlägigen Schutzgesetze darauf zu achten, dass die Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen eingerichtet werden. Dies soll insbesondere mit Blick auf die Schaffung von günstigen und gesundheitsgerechten Rahmenbedingungen für eine verlängerte Lebensarbeitszeit geschehen.
2. Bei der Schichtplangestaltung sollten, unter Beachtung der unternehmensindividuellen Besonderheiten, alternsgerechte Aspekte besonders berücksichtigt werden.
3. Arbeitgeber und Betriebsrat sollten nach Möglichkeit auf die Gestaltung alternsgerechter Arbeitszeitmodelle hinwirken, bei denen es insbesondere möglich ist die Arbeitszeit in allen Erwerbsphasen belastungsgerecht zu gestalten und ggf. gegen Ende des Arbeitslebens im Bedarfsfall zu reduzieren und so die Übergänge gleitend auszugestalten. Dabei könnten sich Teilzeitmodelle bzw. an den Bedürfnissen älterer Arbeitnehmer ausgerichtete Arbeitszeitgestaltungen anbieten. Maßgeschneiderte Lösungen können dabei nur auf betrieblicher Ebene gefunden werden.

§ 5 Betriebliche Gesundheitsförderung

1. Arbeitgeber und Betriebsrat haben unter Beachtung der einschlägigen Gesetze im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz darauf zu achten, dass Arbeitsräume, Arbeitsplätze, Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe so eingerichtet werden, dass Unfall- und Gesundheitsgefahren soweit wie möglich ausgeschlossen sind.
2. Die Tarifvertragsparteien empfehlen, durch gezielte betriebliche Maßnahmen das Gesundheitsbewusstsein der Arbeitnehmer zu schärfen und Hilfestellungen zu bieten. Sie sind sich der Tatsache bewusst, dass in den Unternehmen der chemischen Industrie bereits viele, den Arbeitsschutz ergänzende, funktionierende Systeme des betrieblichen Gesundheitsmanagements bestehen.
3. Die Tarifvertragsparteien sind sich dabei darüber einig, dass der Arbeitgeber dem Einzelnen nicht die Verantwortung für den Erhalt oder die Verbesserung seiner Gesundheit und Leistungsfähigkeit abnehmen kann. Es können durch die Arbeitgeber die Verhältnisprävention ergänzende Maßnahmen der Verhaltensprävention angeboten werden: dies sind z.B. Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsbewusstseins, zur Erhaltung der körperlichen Fitness, zur Vorbeugung etwa gegen Zivilisationskrankheiten oder zur Früherkennung chronischer Erkrankungen. Die einzelnen Ansätze können dabei nach Kenntnis der Handlungsfelder und nach den betrieblichen Möglichkeiten innerhalb der eigenen Belegschaft unternehmensindividuell auch in Kooperation z.B. mit Krankenkassen und Berufsgenossenschaften festgelegt werden.
4. Ein betriebliches Eingliederungsmanagement kann frühzeitig unterstützen, unter welchen Bedingungen und ggf. mit welchen Hilfen arbeitsunfähige Arbeitnehmer ihre

Tätigkeit wieder aufnehmen können. Die Betriebsparteien können dabei auch präventive Maßnahmen, die der Überwindung und Vermeidung von Arbeitsunfähigkeit einschließlich einer gesundheitsgerechten Arbeitsplatzgestaltung dienen, erörtern.

§ 6 Qualifizierung

I. Grundsätze

Ein hohes Qualifikationsniveau liegt im gemeinsamen Interesse von Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Qualifizierung dient der Sicherung und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und dem Erhalt und der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer. Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, das von den Betriebsparteien durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. Weitergehende Mitbestimmungsrechte nach BetrVG werden dadurch nicht berührt.

II. Tarifliche Qualifizierung

Als Qualifizierung im Sinne dieses Tarifvertrages gelten alle betriebsbezogenen und individuellen beruflichen Fortbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen, mit Ausnahme arbeitsplatzbezogener Einweisungen oder Schulungen aufgrund gesetzlicher Verpflichtung für Arbeitnehmer mit besonderer Funktion. Tarifliche Qualifizierung ist unabhängig vom Lernort oder der Lernmethode (z. B. auch Lernen im Prozess der Arbeit).

III. Qualifizierungsplanung und Qualifizierungsmaßnahmen

1. Zur betrieblichen Qualifizierungsplanung gehören die Feststellung der bestehenden Qualifikationen und des künftigen Qualifizierungsbedarfs im Hinblick auf die Qualifikationsanforderungen der jeweiligen Tätigkeiten. Auf dieser Grundlage können Qualifizierungsziele und geeignete Qualifizierungsmaßnahmen entwickelt werden.

2. Die Qualifizierungsplanung erfolgt anhand der betrieblichen Erfordernisse und der Anforderungen an die Erhaltung und Weiterentwicklung der beruflichen Kompetenzen der Arbeitnehmer. Bei der Qualifizierungsplanung und den auf dieser Grundlage entwickelten Qualifizierungszielen und Qualifizierungsmaßnahmen sollen die Belange der Beschäftigten einschließlich der Belange besonderer Arbeitnehmergruppen wie z.B. älterer Arbeitnehmer, Arbeitnehmer in Wechselschicht oder Beschäftigten nach und während Elternzeit berücksichtigt werden.

3. Betrieblich soll ein geeignetes Vorgehen für die Qualifizierungsplanung vorgesehen werden, das auch Mitarbeiter- bzw. Gruppengespräche miteinbeziehen kann.

4. Die im Betrieb angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen können vom Arbeitnehmer gemäß der betrieblichen und individuellen Bedürfnisse, den Qualifizierungszielen und

den Teilnahme Kriterien der Maßnahme wahrgenommen werden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer treffen dazu eine entsprechende Qualifizierungsvereinbarung.

5. In der Qualifizierungsvereinbarung werden die Kostentragung des Arbeitgebers und der Eigenbeitrag des Arbeitnehmers angemessen festgelegt. Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln.

6. Der Eigenbeitrag des Arbeitnehmers wird in der Regel in Zeit erbracht. Der Arbeitnehmer kann den Zeiteanteil durch Zeitguthaben, auch über ein Langzeitkonto gemäß den manteltariflichen Bestimmungen sowie durch Reduzierung der vereinbarten individuellen regelmäßigen Arbeitszeit für die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme erbringen.

7. Kommt im Einzelfall eine Vereinbarung über eine tarifliche Qualifizierungsmaßnahme nicht zustande, so kann der Arbeitnehmer allein Freistellung für eine außerbetriebliche Qualifizierungsmaßnahme verlangen, wenn er dafür Zeit aus einem betrieblich für Qualifizierungszwecke nutzbaren Zeitwertkonto oder Zeitguthaben verwendet. Die Festlegung des Freistellungszeitraums erfolgt unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange.

IV. Qualifizierungsberatung

Zu Fragen der tariflichen Qualifizierung werden die Tarifvertragsparteien unter Einbeziehung der Weiterbildungs-Stiftung (WBS) ein Beratungsangebot aufbauen. Sie sorgen für regionale Kontakte zu einem Netzwerk aus bewährten Bildungsanbietern (z. B. Bildungseinrichtungen der IG BCE, der Chemie-Arbeitgeberverbände und Mitgliedsunternehmen).

V. Bestehende Vorschriften

Bestehende betriebliche und einzelarbeitsvertragliche Regelungen bleiben unberührt. Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die betriebliche Qualifizierungsplanung einbezogen werden.

§ 7 Demografiefonds

Der Arbeitgeber stellt einen jährlichen Demografiebetrag in Höhe von 300 Euro pro Tarif-arbeitnehmer des jeweiligen Betriebs zur Verfügung. Dieser Betrag erhöht sich jeweils zum 1. Januar eines Kalenderjahres, erstmals zum 1. Januar 2011 um den jeweiligen prozentualen Tarifierhöhungssatz des Vorjahres. Die Verwendung des Demografiebetrages kann im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung nur für einen oder mehrere der folgenden Zwecke erfolgen:

- Langzeitkonten, § 8
- Altersteilzeit, § 9

- Teilrente, § 10
- Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie (BUC), § 11
- Tarifliche Altersvorsorge, § 12.

Der Demografiebetrag wird erstmals für das Jahr 2010 zur Verfügung gestellt. Für die Bemessung und Feststellung der Anzahl der zu berücksichtigenden Tarifarbeitnehmer des Betriebes sind die Verhältnisse zum 1.1. des jeweiligen Kalenderjahres maßgeblich. Arbeitnehmer in Teilzeit sind anteilig im Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit zu berücksichtigen. Die Verwendung des Demografiebetrags wird durch freiwillige Betriebsvereinbarung festgelegt. Darin können auch pauschalierte, auf bestimmte Arbeitnehmergruppen bezogene oder Festbetragsleistungen vorgesehen werden. Der für ein Kalenderjahr vorgesehene Demografiebetrag kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung auf folgende Kalenderjahre übertragen werden. Durch Gesamt- oder Konzernbetriebsvereinbarung kann der Demografiebetrag für mehrere Betriebe zusammengefasst und seine Verwendung geregelt werden. Die Betriebsparteien unterrichten die Tarifvertragsparteien über die Verwendung des Demografiebetrages.

Erfolgt zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bis zum 31. Dezember 2009 keine Einigung über die Verwendung der Demografiebeträge, hat der Arbeitgeber

- in Betrieben mit bis zu 200 Arbeitnehmern den Demografiebetrag für die tarifliche Altersvorsorge
- in Betrieben ab 201 Arbeitnehmern den Demografiebetrag in Form eines Langzeitkontos

zur Verfügung zu stellen.

In betriebsratslosen Betrieben haben die Arbeitnehmer Anspruch auf die Verwendung des auf sie entfallenden Demografiebetrages inklusive der Chemietarifförderung gem. § 19 Ziffer 2 TEA bzw. § 18 TEA Ost als Entgeltumwandlungsbetrag, es sei denn, es wird mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien ein anderer obengenannter Verwendungszweck festgelegt. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, wenn dies von einer der Parteien gewünscht wird, die Erweiterung der Verwendungszwecke zu prüfen.

§ 8 Langzeitkonten

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann die Bildung von Langzeitkonten unter Beachtung der nachfolgenden Grundsätze vereinbart werden:

1. Als Langzeitkonten gelten Arbeitszeitkonten, die einen Verteilzeitraum von über 12 Monaten sowie eine Zweckbestimmung im Sinne dieser Vorschrift vorsehen, ohne die Möglichkeit der unterjährigen Entnahme auszuschließen. Sie setzen eine Regelung zur Insolvenzsicherung voraus, die entweder betrieblich oder in einer ausfinanzierten überbetrieblichen Einrichtung erfolgt.

2. Die Betriebsvereinbarung regelt, aus welchen tariflichen Ansprüchen Langzeitkonten gebildet werden können. Hierfür stehen Zeitguthaben gemäß der tariflichen Vorschriften, Altersfreizeiten, Mehrarbeit, die über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgehenden Urlaubsansprüche, Mehrarbeitszuschläge, Zulagen und Zuschläge zur Verfügung sowie bis zu 10 % des kalenderjährigen Tarifentgelts.
3. Der Arbeitnehmer entscheidet nach Maßgabe der Betriebsvereinbarung über die Einbringung. Fällige Ansprüche können nicht eingebracht werden.
4. Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist über die Freistellung eine Vereinbarung zu treffen. Für diese Zeit kann durch Betriebsvereinbarung ein um bis zu 25 % abweichendes Arbeitsentgelt geregelt werden.
5. Langzeitkonten sind selbständig unter Festlegung der Nutzungszwecke zu bilden.
6. Die freiwillige Betriebsvereinbarung kann unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen neben Qualifizierung und Freistellung vor Altersrente auch andere Nutzungszwecke, wie z. B. Teilzeit, Pflege- und Elternzeiten vorsehen.
7. Der Arbeitgeber teilt den Arbeitnehmern schriftlich die zur Insolvenzsicherung der Langzeitkonten getroffenen Maßnahmen mit.
8. Bei einem Wechsel des Arbeitgebers kann das Langzeitkonto übertragen werden, soweit der neue Arbeitgeber der Übertragung zustimmt.
9. Soweit Leistungen von der Höhe der laufenden Monatsbezüge abhängen, sind diese so zu bemessen, als sei eine Einbringung in das Langzeitkonto nicht erfolgt.
10. Insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen haben die Tarifvertragsparteien in Abstimmung mit den von Ihnen ausgewählten Anbietern ein Standardmodell für die Einführung und Führung von Langzeitkonten vorgesehen.
11. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Regelungen.

§ 9 Altersteilzeit

Diese Regelung gilt für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die ab dem 1. Januar 2010 beginnen. Wird der Demografiebetrag gemäß § 7 für Altersteilzeit verwendet, ist sicherzustellen, dass die Verwendung des Demografiebetrages nicht zur Finanzierung von Personalreduzierungen erfolgt.

1. Verwendungsvoraussetzungen

Eine Verwendung des Demografiebetrages zur Gestaltung von Altersteilzeitmodellen ist unter der Voraussetzung möglich, dass lediglich Arbeitnehmer, die das 59. Lebensjahr vollendet haben, eine Teilzeitbeschäftigung (Altersteilzeitarbeitsverhältnis) von bis zu sechs Jahren Dauer durchführen können.

2. Belastungsgrenzen

Die freiwillige Betriebsvereinbarung muss gewährleisten, dass der Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages ausgeschlossen werden kann, wenn und solange 5 % der Arbeitnehmer des Betriebes von einer Altersteilzeitregelung Gebrauch machen oder diese Grenze durch den Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages überschritten würde. Für die Berechnung der Zahl der Arbeitnehmer ist § 7 Altersteilzeitgesetz maßgeblich.

3. Arbeitszeit

Die wöchentliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers in Altersteilzeitarbeit beträgt die Hälfte seiner bisherigen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Soweit vor Beginn der Alters-teilzeitarbeit die Arbeitszeit nach § 2 I Ziffer 3 MTV geregelt war, beträgt die wöchentliche Arbeitszeit die Hälfte der vereinbarten Arbeitszeit. Zugrunde zu legen ist höchstens die Arbeitszeit, die im Durchschnitt der letzten 24 Monate vor dem Übergang in die Altersteilzeit vereinbart war. Für Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit sich nach § 5 I MTV richtet, ist die regelmäßige wöchentliche Gesamtarbeitszeit so festzulegen, dass sie der Hälfte der Gesamtarbeitszeit vergleichbarer Arbeitnehmer in Vollzeitarbeit entspricht. Für Arbeitnehmer, deren höchstens 24-stündige Anwesenheitszeiten im Betrieb sich unterteilen in Arbeit, Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsruhe, halbiert sich die Zahl der jährlich nach § 5 II Ziffer 1 Abs. 2 MTV vorgesehenen Anwesenheitszeiten. Die manteltarifvertraglichen Vorschriften über Altersfreizeiten finden keine Anwendung.

Durch Betriebsvereinbarung können alle Formen eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses vereinbart werden, die den Bestimmungen des Altersteilzeitgesetzes entsprechen. Durch Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglich kann vereinbart werden, dass die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses von bis zu sechs Jahren anfallende Arbeitszeit so verteilt wird, dass die Arbeitszeit in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeits-verhältnisses geleistet wird und der Arbeitnehmer anschließend entsprechend der von ihm erworbenen Zeitguthaben von der Arbeit freigestellt wird (Altersteilzeitarbeitsmodell II).

Altersteilzeitvereinbarungen nach diesem Tarifvertrag sind gemäß § 8 a Altersteilzeitgesetz gegen das Risiko der Insolvenz abzusichern.

4. Tätigkeit und Eingruppierung

Beim Übergang in ein Teilzeitarbeitsverhältnis soll die Art der Tätigkeit auf dem Teilzeit-arbeitsplatz so wenig wie möglich verändert werden. Bei einer notwendig werdenden Um-setzung hat der Arbeitgeber vorher den Arbeitnehmer über den Arbeitsplatz und über die Art der Tätigkeit zu unterrichten. Der neue Arbeitsplatz soll den Kenntnissen und Fähigkeiten des Arbeitnehmers entsprechen. Die bisherige tarifliche Eingruppierung bleibt gewährleistet.

5. Vergütung

Der Arbeitnehmer erhält für die Dauer des Teilzeitarbeitsverhältnisses das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit sowie die Aufstockungszahlung nach Ziffer 6. Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge für Arbeitnehmer in vollkontinuierlicher und teilkontinuierlicher Wechselschichtarbeit berechnen sich nach dem tatsächlichen Umfang der geleisteten Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit. Sie sind, soweit sie steuerfrei sind, nicht in die Aufstockungszahlung einzubeziehen. Für Arbeitnehmer in vollkontinuierlicher Wechselschicht sind beim Altersteilzeitarbeitsmodell II steuerpflichtige Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge in der Arbeitsphase zur Hälfte Teil des Arbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit und insoweit in die Bemessungsgrundlage für die Aufstockungszahlung einzubeziehen. In der Freistellungsphase wird zur pauschalen Abgeltung der steuerpflichtigen Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit um 5 % erhöht.

6. Aufstockungszahlung

Für den durch den Übergang auf die Altersteilzeitbeschäftigung ausfallenden Teil seiner bisherigen regelmäßigen Arbeitszeit erhält der Arbeitnehmer bei einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis bis zu sechs Jahren Dauer eine Aufstockungszahlung in Höhe von 40 % des Arbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit. Das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit ist dabei auf mindestens 85 %, höchstens jedoch auf 100 % des um die gesetzlichen Abzüge, die bei Arbeitnehmern gewöhnlich anfallen, verminderten Arbeitsentgelts, das der Arbeitnehmer ohne Eintritt in die Altersteilzeitarbeit erzielt hätte, aufzustocken.

Liegen die Voraussetzungen des § 9 III oder IV Manteltarifvertrag vor, erhält der Arbeitnehmer eine Aufstockungszahlung in Höhe des tariflichen Zuschusses bzw. der tariflichen Zuwendung. Bezieht ein Arbeitnehmer Kranken- oder Krankentagegeld von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen, zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Dauer des Kranken- oder Krankentagegeldbezuges eine Aufstockungsleistung in Höhe von 30 % des Arbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit. Insoweit tritt der Arbeitgeber für etwaige Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit nach § 10 Absatz 2 Altersteilzeitgesetz in Vorlage. Etwaige Ansprüche des Arbeitnehmers gegen die Bundesagentur gehen damit auf den Arbeitgeber über.

7. Beiträge zur Rentenversicherung

Neben den vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen für das Altersteilzeitarbeitsverhältnis entrichtet der Arbeitgeber bei einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis bis zu sechs Jahre für den Arbeitnehmer gemäß § 3 Ziffer 1b des Altersteilzeitgesetzes Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe von 80 % des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit, gemäß § 6 Absatz 1 Altersteilzeitgesetz, begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 % der monatlichen Beitragsbe-

messungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze.

8. Mehrarbeitsverbot

Wird für den Teilzeitbeschäftigten über den in Ziffer 3 festgelegten Umfang der Teilzeitarbeit hinaus notwendige zusätzliche Arbeit angeordnet, ist diese innerhalb einer Frist von drei Monaten durch entsprechende Freizeit auszugleichen. Kann der Zeitausgleich wegen Krankheit, Urlaub oder aus ähnlichen Gründen nicht erfolgen, ist er in den darauffolgenden drei Monaten vorzunehmen.

9. Nebenbeschäftigungsverbot

Der Arbeitnehmer darf neben seiner Altersteilzeitarbeit keine Beschäftigungen oder selbstständige Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 des vierten Buches des Sozialgesetzbuches überschreiten oder für die er aufgrund einer solchen Beschäftigung eine Lohnersatzleistung erhält. Bei einem Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze entfällt der Anspruch auf die Aufstockungszahlung nach Ziffer 6. Unberücksichtigt bleiben Tätigkeiten, die der Arbeitnehmer schon innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Teilzeitarbeit ständig ausgeübt hat.

10. Urlaub

Für die Arbeitnehmer, die im Altersteilzeitarbeitsmodell II beschäftigt werden, besteht kein Urlaubsanspruch für die Zeit der Freistellung von der Arbeit. Im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung hat der Arbeitnehmer für jeden angefangenen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

11. Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis endet spätestens, sobald einer der in § 5 Abs. 1 des Altersteilzeitgesetzes in der Fassung vom 20. Dezember 2007 beschriebenen Tatbestände vorliegt. Endet ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach dem Altersteilzeitarbeitsmodell II vorzeitig, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen der erhaltenen Vergütung und dem Entgelt für den Zeitraum seiner tatsächlichen Beschäftigung, das er ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte. Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge bleiben hierbei außer Betracht. Bei Tod des Arbeitnehmers steht dieser Anspruch seinen Erben zu.

12. Gesetzliche Regelungen

Im Übrigen gelten die Vorschriften des Altersteilzeitgesetzes.

13. Abweichende Vereinbarung

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann aufgrund betrieblicher Notwendigkeiten mit der Altersteilzeit zu einem früheren Zeitpunkt als der Vollendung des 59. Lebens-

jahres begonnen werden. Unabhängig von der Verwendung des Demografiebetrages kann Altersteilzeit auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes auch mit einer Dauer von bis zu sechs oder mehr Jahren vereinbart werden. Auf eine solche Vereinbarung sind die vorstehenden Regelungen entsprechend anzuwenden.

§ 10 Teilrente

Der Demografiebetrag kann auch im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten für Teilrente nach § 42 SGB VI verwendet werden.

§ 11 Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie (BUC)

1. Der Demografiebetrag gemäß § 7 kann zur Finanzierung einer Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie verwendet werden. Die Umsetzung erfolgt über die rückgedeckte Gruppenunterstützungskasse für die Chemische Industrie e.V. beim Chemie Pensionsfonds als Zusage im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung.

2. Die Tarifvertragsparteien haben einen Spezialtarif für die chemische Industrie vereinbart. Dieser besteht aus einer Prämie, die unabhängig von Geschlecht und Berufsgruppe gilt. Hierdurch erhalten die Arbeitnehmer eine Absicherung für den Fall, dass sie aus gesundheitlichen Gründen nicht bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres ihre zuletzt ausgeübte Tätigkeit verrichten können.

3. Die Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie wird ohne Gesundheitsprüfung abgeschlossen. Sie setzt voraus, dass alle Tarifarbeitnehmer eines Betriebes versichert werden. In den ersten Jahren erfolgt ein linearer Aufbau des Versicherungsschutzes. Mitarbeiter, die bereits berufsunfähig sind, sind nicht versicherbar.

4. Der versicherte Arbeitnehmer erhält die Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage gem. § 1 Abs. 2 Nr. 1 Betriebsrentengesetz (BetrAVG). Neben der monatlichen Rente wird eine Todesfallleistung gewährt. Endet das Arbeitsverhältnis vor Erreichen des 65. Lebensjahres, ohne dass ein Versorgungsfall eingetreten ist, erfolgt eine Abfindung der erworbenen Anwartschaft durch den Arbeitgeber im Rahmen des § 3 Betriebsrentengesetz (BetrAVG). Die Höhe der unverfallbaren Leistungen beschränkt sich auf das für die Todesfallabsicherung angesammelte Deckungskapital.

5. Wird im Versorgungsfall neben den Leistungen der Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie auch eine Versichertenrente oder ein Abfindung einer Versichertenrente durch die Berufsgenossenschaft Chemie gewährt, werden diese auf die Leistungen der Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie angerechnet. Erkennt die Berufsgenossenschaft ihre Leistungspflicht erst zu einem späteren Zeitpunkt an, erfolgt eine Anrechnung rückwirkend. Andere Berufsunfähigkeitsversicherungen des Arbeitnehmers werden auf die Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie nicht angerechnet.

6. Durch Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers kann der für die Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie verwendete Demografiebeitrag auf 540 Euro aufgestockt werden. Unabhängig davon kann zu einem gesonderten Tarif auch eine fakultative Entgeltumwandlung zur Absicherung der Berufsunfähigkeit angeboten werden. Für beide Fälle gilt Ziffer 4 entsprechend.

7. Die Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie steht auch unabhängig von der Verwendung im Rahmen des Demografiebeitrages den Unternehmen der chemischen Industrie zur Verfügung.

§ 12 Tarifliche Altersvorsorge

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann der Demografiebeitrag gemäß § 16 Tarifvertrag über Einmalzahlung und Altersvorsorge (TEA) bzw. § 15 TEA (Ost) verwendet werden.

§ 13 Unterstützung durch die Tarifvertragsparteien

Zur Unterstützung der Umsetzung dieses Tarifvertrages werden die Tarifvertragsparteien unter Einbeziehung gemeinsamer Einrichtungen ein Beratungsangebot aufbauen.

§ 14 Schlussbestimmungen

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Mai 2008 in Kraft. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten erstmals zum Jahresende 2015 gekündigt werden.

Lahnstein, den 16. April 2008/27. September 2008

Protokollnotizen

I. Die bisherigen gemeinsamen Auslegungen und Interpretationen zu Langzeitkonten werden auch zu § 8 Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ übernommen.

II. Für Arbeitnehmer, die bis zum 31. Dezember 2009 in Altersteilzeitarbeit eintreten, findet der Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit vom 17. Juli 1996 in der Fassung vom 14. Mai 2004 weiter Anwendung.

Durchführungsbestimmungen für den Fall der Nichteinigung gemäß § 7 Abs. 6 TV „Lebensarbeitszeit und Demografie“ (Auffangregelung) in Betrieben mit bis zu 200 Arbeitnehmern

In Ausgestaltung von § 7 Abs. 6 Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ vom 16. April 2008 vereinbarten Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. und IG Bergbau, Chemie, Energie folgende Durchführungsbestimmungen für den Fall der Nichteinigung in Betrieben mit bis zu 200 Arbeitnehmern:

Vorbemerkung

Die Tarifvertragsparteien haben in § 7 TV „Lebensarbeitszeit und Demografie“ festgelegt, dass der Demografiebeitrag im Falle einer Nichteinigung auf betrieblicher Ebene in Betrieben mit bis zu 200 Arbeitnehmern zwingend für die tarifliche Altersvorsorge zu verwenden ist. Diese Durchführungsbestimmungen sind Bestandteil der tariflichen Vereinbarung, ohne dass es einer Betriebsvereinbarung bedarf.

Geltungsbereich

Die Auffangregelung gilt für alle Tarifarbeitnehmer des Betriebes, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Sie gilt nicht für Auszubildende.

Grundsätze

Die Durchführung der tariflichen Altersvorsorge orientiert sich an den Vorschriften der Tarifverträge über Einmalzahlungen und Altersvorsorge (West) bzw. (Ost). Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern die erforderlichen Antragsformulare zur Verfügung zu stellen. Die Höhe der Beiträge entspricht dem für den einzelnen Arbeitnehmer jeweils anzusetzenden Demografiebeitrag zuzüglich der Chemietarifförderung gemäß § 19 Ziffer 2 TEA (§ 18 TEA Ost).

Durchführungsbestimmungen für den Fall der Nichteinigung gemäß § 7 Abs. 6 TV „Lebensarbeitszeit und Demografie“ (Auffangregelung) in Betrieben mit mehr als 200 Arbeitnehmern

In Ausgestaltung von § 7 Abs. 6 Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ vom 16. April 2008 vereinbarten Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. und IG Bergbau, Chemie, Energie folgende Durchführungsbestimmungen für den Fall der Nichteinigung in Betrieben mit mehr als 200 Arbeitnehmern:

Vorbemerkung

Die Tarifvertragsparteien haben in § 7 TV „Lebensarbeitszeit und Demografie“ festgelegt, dass der Demografiebeitrag im Falle einer Nichteinigung auf betrieblicher Ebene in Betrieben mit mehr als 200 Arbeitnehmern zwingend für die Einrichtung von Langzeitkonten zu verwenden ist. Diese Durchführungsbestimmungen sind Bestandteil der tariflichen Vereinbarung, ohne dass es einer Betriebsvereinbarung bedarf. Die Auffangregelung kann jederzeit durch eine einvernehmliche freiwillige Betriebsvereinbarung ersetzt werden.

1. Geltungsbereich

Die Auffangregelung gilt für alle Tarifarbeitnehmer des Betriebes, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Sie gilt nicht für Auszubildende.

2. Grundsätze

Der Arbeitgeber richtet für jeden Arbeitnehmer ein individuelles Langzeitkonto ein, auf das er jährlich den Demografiebeitrag nach § 7 TV „Lebensarbeitszeit und Demografie“ einstellt. Der Arbeitnehmer erhält einmal jährlich eine schriftliche Mitteilung über den Stand

des Langzeitkontos. Der mögliche Umfang der Freistellungsphase bemisst sich nach dem jeweiligen Wertguthaben zum Zeitpunkt der Entnahme. Maßgeblich für die Rechtstellung sind die Verhältnisse am Stichtag 1. Januar eines jeden Jahres.

3. Art des Langzeitkontos

Das betriebliche Langzeitkonto wird mit der Höchster Pensions Benefits Services GmbH (HPBS) oder mit der Pension Consult GmbH umgesetzt und in Geld geführt. Der Arbeitgeber entscheidet sich für einen der beiden Anbieter. Die Durchführung erfolgt vom Anbieter im Rahmen eines von den Tarifvertragsparteien festgelegten Konzepts für die Auffangregelung.

4. Nutzungswerk

Die Wertguthaben auf dem Langzeitkonto können ausschließlich zum Zwecke der Freistellung vor Bezug der Altersrente genutzt werden.

5. Insolvenzversicherung

In Erfüllung der tarifvertraglichen Vorschriften des § 8 Ziffer 1 TV „Lebensarbeitszeit und Demografie“ wird über den Anbieter die Insolvenzversicherung ab der ersten Einbringung in Form einer doppelten Treuhand sichergestellt. Der Arbeitgeber teilt den Arbeitnehmern die zur Insolvenzversicherung getroffenen Maßnahmen in geeigneter Form mit.

6. Einbringung

In das Langzeitkonto bringt der Arbeitgeber jährlich zum 31. Januar den Demografiebeitrag für das jeweilige Kalenderjahr gemäß § 7 TV „Lebensarbeitszeit und Demografie“ ein. Für den in das Langzeitkonto eingebrachten Demografiebeitrag sind die jeweiligen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen zum Zeitpunkt der Entnahme maßgeblich, d.h. die Einbringungen werden als Bruttobeträge zuzüglich der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung (Pauschalierungen sind zulässig) gutgeschrieben und unterliegen erst bei einer späteren Verfügung dem Lohnsteuerabzug und der Beitragspflicht zur Sozialversicherung.

7. Anlage und Verwaltung des Guthabens im Langzeitkonto

Die Verwaltung der Konten erfolgt durch die Höchster Pensions Benefits Services GmbH (HPBS) oder durch die Pension Consult GmbH. Die Anlage der eingebrachten

Geldbeträge erfolgt im Rahmen eines mit den Tarifvertragsparteien abgestimmten Kapitalanlagekonzepts. Die Wertentwicklung richtet sich nach der Rendite, welche vom Gesamtbetrag des zugunsten des Arbeitnehmers am Kapitalmarkt angelegten Vermögens erwirtschaftet wird. Die Chancen und Risiken der jeweiligen Kapitalanlage, insbesondere von Kursgewinnen und Kursverlusten, trägt der Arbeitnehmer. Die Kosten für die Einrichtung des Kontos trägt der Arbeitgeber, die Kosten für die Kapitalanlage der Arbeitnehmer.

8. Freistellung, Entnahme von Guthaben

Der Arbeitnehmer hat in Höhe des auf dem Langzeitkonto vorhandenen Wertguthabens Anspruch auf Freistellung von der Arbeit vor Beginn der Altersrente. Die Freistellung aus dem Langzeitkonto erfolgt spätestens dann, wenn mit dem Guthaben der Zeitraum bis zum individuellen Rentenbeginn des Mitarbeiters finanziert werden kann.

9. Vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Störfall)

Wenn und soweit das Wertguthaben im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr für eine bezahlte Freistellung vor Beginn der Altersrente verwendet werden kann, ist es nach den gesetzlichen Vorschriften spätestens im siebten Monat nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers auszuzahlen. Bei Auszahlung des Wertguthabens behält der Arbeitgeber nach den zu diesem Zeitpunkt jeweils geltenden gesetzlichen Vorschriften die Lohnsteuer und die Beiträge zur Sozialversicherung ein und führt diese ab.

Im Todesfall wird das Wertguthaben des Arbeitnehmers vollständig unter Einhaltung der jeweiligen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften an den oder die Erben ausgezahlt. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage eines Erbescheines zu verlangen. Mehrere Erben gelten als Gesamtläubiger.

6.9 Anlage TV Werkfeuerwehr Fraport

Landesbezirkstarifvertrag Nr. 32/2010

zwischen dem

Kommunalen Arbeitgeberverband Hessen e.V. (KAV Hessen)

und der

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, vertreten durch die Landesbezirksleitung Hessen, Frankfurt am Main

über Sonderregelungen für die Beschäftigten im feuerwehrtechnischen Dienst der Fraport AG (TV Werkfeuerwehr Fraport)

Präambel

Um den Auswirkungen des demografischen Wandels und den sich durch den Flughafenbau erhöhenden Anforderungen an die Werkfeuerwehr Rechnung zu tragen, werden die bisher nur für die Beschäftigten im operativen feuerwehrtechnischen Dienst der Fraport AG (Landesbezirkstarifvertrag Nr. 19/2006 vom 5. Oktober 2006) geltenden Sonderregelungen mit Wirkung vom 1. Oktober 2010 wie folgt weiterentwickelt:

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Sonderregelungen gelten für die Beschäftigten im feuerwehrtechnischen Dienst der Fraport AG

- im Feuerwehr-Einsatzdienst (Funktionsgruppe I)
- im Feuerwehr-Fachdienst (Funktionsgruppe II)
- im Feuerwehr-Werkstatt-/Brandsicherheitsdienst (Funktionsgruppe III).

Sie gelten nicht für Auszubildende mit dem Ausbildungsberuf Werkfeuerwehrmann/-frau nach dem Berufsbildungsgesetz. Sie gelten – soweit nachstehend nicht ausdrücklich eine Regelung für diesen Personenkreis getroffen wird – ebenfalls nicht für Beschäftigte in der Verwaltung der Werkfeuerwehr.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

Detaillierte Beschreibungen der Funktionsgruppen I bis III enthält die Anlage 1.

(2) Die in diesem Tarifvertrag verwendeten Bezeichnungen für Beschäftigte, Funktionsbezeichnungen usw. umfassen männliche und weibliche Personen.

§ 5 Zusätzliche Pauschalvergütung, Feuerwehruzulage

(1) Beschäftigte im feuerwehrtechnischen Dienst erhalten, wenn sie im Schichtdienst beschäftigt sind, neben ihrem Entgelt monatlich als zusätzliche Pauschalvergütung

- bei Arbeit in 24-Stunden-Schichten eine Zulage in Höhe des 30-fachen,
- bei Arbeit in 16-Stunden-Schichten eine Zulage in Höhe des 7,5-fachen,
- bei Arbeit in 15-Stunden-Schichten eine Zulage in Höhe des 11,8-fachen,
- bei Arbeit in 14-Stunden-Schichten eine Zulage in Höhe des 16,8-fachen

Betrages des jeweiligen Überstundenentgelts (§ 4 Abs. 7 Unterabs. 2 Nr. 2).

(2) Die Beschäftigten erhalten eine Feuerwehruzulage. Diese beträgt

- in den Funktionsgruppen I und II 100,00 Euro in den Entgeltgruppen Fw 1 bis Fw 4
160,00 Euro in den Entgeltgruppen ab Fw 5
- in der Funktionsgruppe III 50,00 Euro in allen Entgeltgruppen.

(3) ...

(4) Mit der zusätzlichen Pauschalvergütung nach Absatz 1 und den Zulagen nach den Absätzen 2 und 3 sind alle mit der Tätigkeit im feuerwehrtechnischen Dienst zusammenhängenden Besonderheiten abgegolten; dies gilt insbesondere für die Unregelmäßigkeiten des Dienstes.

Neben dem Entgelt werden Zeitzuschläge nur für die reine Arbeitszeit gezahlt.

(5) Die zusätzliche Pauschalvergütung nach Absatz 1 und die Zulagen nach den Absätzen 2 und 3 entfallen mit Ablauf des Monats, von dem an Beschäftigte nicht mehr im feuerwehrtechnischen Dienstes tätig sind.

(6) Der Feuerwehrdienst gilt nicht als Schicht- oder Wechselschichtarbeit im Sinne des § 7 Abs. 1 und 2 TVöD.

§ 10 Regelungen zum Gesundheitsschutz

(1) Zur Sicherstellung des Gesundheitsschutzes gelten für Beschäftigte, die mit ihrer Einwilligung im Rahmen von § 7 ausschließlich im 24-Stunden-Dienst eingesetzt werden, folgende Regelungen:

- a) Der Arbeitgeber stellt Räumlichkeiten mit Entspannungs- und Ruhemöglichkeiten zur Verfügung.
- b) Der Arbeitgeber stellt Einrichtungen zur Erhaltung der Fitness / Gesundheit zur Verfügung.
- c) In jedem Kalenderjahr, in dem ein durchgehender Einsatz im 24-Stunden-Dienst erfolgt, wird den Beschäftigten
 - eine zusätzliche freie 24-Stunden-Schicht gewährt und
 - ein Zeitguthaben in Höhe eines einer halben 24-Stunden-Schicht entsprechenden Arbeitszeitvolumens (8,529 Stunden) gutgeschrieben und in Freizeit ausgeglichen. Für eine volle Freischicht im 24-Stunden-Dienst ist ein Arbeitszeitguthaben in Höhe von 17,057 Stunden einzubringen.

Zeiten der vorübergehenden Beschäftigung außerhalb des 24-Stunden-Dienstes sind unschädlich, wenn diese aus betrieblichen Gründen notwendig sind (z.B. Schulungen).

(2) Die Leistungen nach Absatz 1 stehen grundsätzlich allen Beschäftigten zu, die im 24- Stunden-Dienst eingesetzt werden; dies gilt auch in dem Kalenderjahr, in dem erstmals ein Einsatz im 24-Stunden-Dienst erfolgt. Anspruch auf die zusätzliche freie 24- Stunden-Schicht besteht nur, wenn mindestens sechs Monate im jeweiligen Kalenderjahr im 24-Stunden-Dienst geleistet werden.

§ 11 Gesundheitscheck

Zur Förderung der Gesunderhaltung haben Beschäftigte den Anspruch auf regelmäßige Untersuchungen bei der Arbeitsmedizin der Fraport AG bzw. bei einem durch die Arbeitsmedizin beauftragten Facharzt (Gesundheitscheck). Art und Umfang der Untersuchungen werden durch die Arbeitsmedizin der Fraport AG festgelegt. Diese Untersuchungen beinhalten internistische/ kardiologische, urologische, augenärztliche und hautärztliche Untersuchungen, insbesondere zur Krebsvorsorge.

Die Untersuchung bei der Arbeitsmedizin erfolgt nach Abstimmung mit der jeweiligen Führungskraft während der Arbeitszeit. Etwaige Untersuchungen bei externen Fachärzten erfolgen außerhalb der Arbeitszeit.

Die erforderlichen Kosten des Gesundheitschecks trägt der Arbeitgeber.

§ 12 Sonderregelungen

(1) Für Beschäftigte in den Funktionsgruppen I und II, die aus Gründen, die sie nicht zu vertreten haben, feuerwehrdienstuntauglich werden, gilt Folgendes:

1. Beschäftigte, die mindestens 10 Jahre im feuerwehrtechnischen Dienst der Fraport AG beschäftigt waren, sollen nicht herabgruppiert werden, sondern in ihrer bisherigen Entgeltgruppe verbleiben. Sie sind jedoch verpflichtet, jede ihnen übertragene – nach ihren Fähigkeiten mögliche – Tätigkeit auszuüben.

Die nach § 5 Abs. 1 zustehende zusätzliche Pauschalvergütung und die Feuerwehruzulage nach § 5 Abs. 2 werden diesen Beschäftigten mit folgender Maßgabe vorübergehend weiter gewährt:

Mit Beginn des auf den Eintritt der Feuerwehrdienstuntauglichkeit folgenden Monats wird die Summe aus zusätzlicher Pauschalvergütung und Feuerwehruzulage um 25 v.H. vermindert. Nach Ablauf von 12 Monaten vermindert sich diese Zahlung um weitere 25 v.H., bezogen auf die bei Eintritt der Feuerwehrdienstuntauglichkeit zustehende Summe aus zusätzlicher Pauschalvergütung und Feuerwehruzulage, und jeweils weiterhin nach 12 Monaten in gleichen Raten. Sind Beschäftigte weiterhin im feuerwehrtechnischen Dienst tätig und nehmen sie lediglich nicht am 24-Stunden-Dienst teil, vermindert sich nach der vorstehenden Regelung nur die zusätzliche Pauschalvergütung.

2. Beschäftigte, die mindestens 15 Jahre im feuerwehrtechnischen Dienst der Fraport AG beschäftigt waren, behalten bei Durchführung des ratenweisen Abbaus der

zusätzlichen Pauschalvergütung und der Feuerwehruzulage gemäß Nr. 1 Unterabs. 2 und 3 – ggf. unter entsprechender Verminderung der letzten Rate – folgende Anteile der ursprünglichen Summe aus zusätzlicher Pauschalvergütung und Feuerwehruzulage (Besitzstandsgarantie):

25 v.H. bei mindestens 15-jähriger Beschäftigung

50 v.H. bei mindestens 20-jähriger Beschäftigung

75 v.H. bei mindestens 25-jähriger Beschäftigung

100 v.H. bei mindestens 30-jähriger Beschäftigung.

3. Beruht die Feuerwehrdienstuntauglichkeit auf einem anerkannten Arbeitsunfall im Sinne des § 8 SGB VII, findet auf Beschäftigte, die mindestens ein Jahr im feuerwehrtechnischen Dienst der Fraport AG beschäftigt waren, Nr. 1 Unterabs. 1 Anwendung.

Waren diese Beschäftigten mindestens fünf Jahre im feuerwehrtechnischen Dienst der Fraport AG beschäftigt, finden auf sie auch Nr. 1 Unterabs. 2 und 3 Anwendung.

4. Auf die nach Nrn. 1 bis 3 vorübergehend weiter zu gewährende bzw. erhaltene Summe aus zusätzlicher Pauschalvergütung und Feuerwehruzulage wird bei

a) einer Höhergruppierung der Höhergruppierungsgewinn,

b) Gewährung einer Wechselschicht- oder Schichtzulage diese Zulage

in voller Höhe angerechnet.

(2) Die nach Absatz 1 zustehenden Beträge gelten als Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt im Sinne des ATV-K.

Protokollerklärung zu § 12:

Soweit Beschäftigte im feuerwehrtechnischen Dienst dauerhaft feuerwehrdienstuntauglich werden sollten, verpflichtet sich der Arbeitgeber, in jedem Einzelfall individuell und vorrangig alle Beschäftigungsmöglichkeiten zu prüfen, die im Rahmen der jeweiligen Bedarfssituation einen Verbleib der betroffenen Beschäftigten bei der Werkfeuerwehr ermöglichen.

§ 13 Zeitwertkonto

(1) Die bisherigen Regelungen zur Beendigung der Tätigkeit auf Antrag, zur zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung sowie zur Übergangsvorsorgung (§§ 8 und 9 des Landesbezirkstarifvertrages Nr. 19/2006 vom 5. Oktober 2006) werden durch die nachstehenden Regelungen zur Einführung eines Zeitwertkontos ersetzt.

(2) Mit Wirkung vom 1. Oktober 2010 wird für die unbefristet Beschäftigten der Funktionsgruppen I, II und III ein Zeitwertkonto eingeführt. Beschäftigte in einem Alters-
teilzeitarbeitsverhältnis sind von den Regelungen zum Zeitwertkonto ausgenommen.

Das Zeitwertkonto dient dem Zweck, im Rahmen der gesetzlichen Grenzen und in Abhängigkeit von der Dauer und Höhe der Einzahlung, der Höhe des individuellen Entgelts sowie der Verzinsung des Guthabens, mit einem erwirtschafteten Guthaben eine bezahlte Freistellungsphase (mit vollständiger Freistellung von der Arbeitsleistung) vor dem altersbedingten Ausscheiden aus dem Unternehmen zu erreichen. Anderweitige Freistellungen als die in Satz 1 zugelassenen sind ausgeschlossen.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Das Zeitwertkonto hat nicht das Ziel der flexiblen Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder des Ausgleichs betrieblicher Produktions- und Arbeitszyklen.

(3) Beschäftigte der Funktionsgruppen I und II erhalten ab Oktober 2010 bis zur Freistellungsphase einen monatlichen Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 60,00 Euro in das jeweilige Zeitwertkonto. Teilzeitkräfte erhalten einen monatlichen Betrag entsprechend ihrem Beschäftigungsprozentsatz. Für Zeiten, in denen im gesamten Kalendermonat kein Anspruch auf Entgelt besteht, besteht auch kein Anspruch auf den Arbeitgeberbeitrag; Krankengeldzuschuss, Einmal- und Sonderzahlungen zählen nicht als Entgelt im Sinne dieser Regelung.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Unterabs. 1 (für Altersteilzeit):

Beschäftigte der Funktionsgruppen I und II, die sich am 1. Oktober 2010 in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis (Blockmodell) befinden, erhalten neben dem Teilzeit-Tabellenentgelt bis einschließlich des letzten Monats, der der Freistellungsphase der Altersteilzeit vorausgeht, eine monatliche Brutto-Ausgleichszahlung in Höhe von 60,00 Euro. Unterabsatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.

Beschäftigte, die am 1. Oktober 2010 den Funktionsgruppen I und II angehörten, erhalten für jedes volle Jahr der individuellen Betriebszugehörigkeit einen Betrag in Höhe von 200,00 Euro als Startgutschrift in das Zeitwertkonto als weiteren Arbeitgeberbeitrag. Anstelle des Betrags von 200,00 Euro treten bei Erreichen höherer Betriebszugehörigkeiten die nachstehenden Beträge:

Betriebszugehörigkeit ab 5 Jahren: 300,00 Euro

Betriebszugehörigkeit ab 15 Jahren: 400,00 Euro

Betriebszugehörigkeit ab 25 Jahren: 500,00 Euro.

Stichtag für die Berechnung der Startgutschrift (Betriebszugehörigkeit) ist der 1. Oktober 2010.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Unterabs. 2 (für Altersteilzeit):

Beschäftigte, die am 1. Oktober 2010 den Funktionsgruppen I und II angehörten und am 1. Oktober 2010 in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis (Blockmodell) standen, erhalten zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 33 TVöD-F neben einer eventuellen Abfindung gemäß § 5 Abs. 7 TV ATZ eine weitere Brutto-Abfindung in Höhe der Startgutschrift. Stichtag für die Berechnung der Startgutschrift (Betriebszugehörigkeit) ist auch hier der 1. Oktober 2010.

(4) Das Wertguthaben umfasst neben den Arbeitsentgelten auch die auf diese Arbeitsentgelte entfallenden Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag (§ 7d Abs. 1 SGB IV). Darüber hinaus bringt der Arbeitgeber die zum Zeitpunkt der Einbringung jeweils geltenden Arbeitgeberanteile an den Aufwendungen zur betrieblichen Altersvorsorge (derzeit 5,7 v.H. Arbeitgeberanteil an der Umlage zur Zusatzversorgungskasse Wiesbaden) mit in das Zeitwertkonto ein. Dem Zeitwertkonto der Beschäftigten werden die Arbeitgeberbeiträge nach Absatz 3 und die Arbeitnehmerbeiträge nach § 14 gutgeschrieben (Arbeitsentgeltguthaben i.S.d. § 7d Abs. 1 SGB IV).

Zum Zwecke der Insolvenzsicherung gemäß § 7e Abs. 1 SGB IV zahlt der Arbeitgeber die auf die Arbeitgeberbeiträge nach Absatz 3 und die Arbeitnehmerbeiträge nach § 14 entfallenden Arbeitgeberanteile zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag mittels eines pauschalen Satzes in Höhe von 19,725 v.H. in die Zeitwertkonten der Beschäftigten ein.

Die Arbeitgeberanteile zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag werden gesondert verwaltet bzw. angelegt. Bemessungsgrundlage für den pauschalen Satz in Höhe von 19,725 v.H. sind die Arbeitgeberbeiträge nach Absatz 3 und die Arbeitnehmerbeiträge nach § 14 ohne Beachtung der Beitragsbemessungsgrenzen in den einzelnen Sozialversicherungszweigen. Der Arbeitgeber behält sich ein einseitiges Änderungsrecht hinsichtlich des pauschalen Satzes in Höhe von 19,725 v. H. vor, z.B. insbesondere für den Fall, dass die kumulierten Beitragssätze in den Sozialversicherungszweigen sinken.

Sollten sich die Beitragssätze in den einzelnen Sozialversicherungszweigen bis zur Auszahlung (Störfall oder Freistellung) ändern und kumuliert über den pauschalen Satz hinaus steigen, werden die gesondert geführten bzw. angelegten Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag bei bzw. zu Beginn der Auszahlung an die veränderten Sätze angepasst, soweit sich gesetzlich nichts anderes ergibt.

Soweit die Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag nicht benötigt werden, verbleiben sie beim Arbeitgeber. Dies gilt auch im Falle einer einvernehmlichen Übertragung des Wertguthabens auf einen Folgearbeitgeber bzw. auf die Deutsche Rentenversicherung Bund nach § 7f Abs. 1 SGB IV. Im Falle dieser Übertragung wird der Arbeitgeber lediglich die Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungs-

beitrag mit übertragen, die gemäß einer zum Zeitpunkt der Übertragung vorgenommenen „Störfallabrechnung“ nach § 23b SGB IV fällig geworden wären.

Die Regelungen zu den Arbeitgeberanteilen am Gesamtsozialversicherungsbeitrag gelten analog für die zum Zeitpunkt der Einbringung jeweils geltenden Arbeitgeberanteile an den Aufwendungen zur betrieblichen Altersversorgung (derzeit 5,7 v. H. Arbeitgeberanteil an der Umlage zur Zusatzversorgungskasse Wiesbaden). Dies gilt nicht im Falle einer einvernehmlichen Übertragung des Wertguthabens auf einen Folgearbeitgeber bzw. auf die Deutsche Rentenversicherung Bund nach § 7f Abs. 1 SGB IV. In diesem Fall verbleiben die Arbeitgeberanteile an den Aufwendungen zur betrieblichen Altersversorgung beim Arbeitgeber.

Das Arbeitsentgeltguthaben gemäß Unterabsatz 1 sowie die darauf entfallenden Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag sowie an der betrieblichen Altersversorgung bilden gemeinsam das Wertguthaben der Beschäftigten i.S.d. § 7d Abs. 1 SGB IV, wobei die Bestandteile des Wertguthabens getrennt geführt bzw. verwaltet und angelegt werden.

(5) Das Wertguthaben wird nach den Vorgaben des § 7e SGB IV in geeigneter Weise über ein Treuhandmodell gegen Insolvenz gesichert. Es wird in Geld geführt und extern mittels einer geeigneten Kapitalanlage rückgedeckt („Kapitalanlagestrategie“).

Die Beschäftigten wählen im Rahmen des Angebots des Kooperationspartners des Arbeitgebers (z.B. Bank) eine ihrem Anlageverhalten entsprechende Kapitalanlagestrategie. Wird seitens der Beschäftigten keine Wahl getroffen, erfolgt die Anlage in der sicherheitsorientiertesten Kapitalanlagestrategie. Arbeitgeberbeiträge nach Absatz 3 und die Arbeitnehmerbeiträge nach § 14 werden zeitnah zur Fälligkeit in die externe Kapitalanlage eingebracht, die der jeweiligen Kapitalanlagestrategie entspricht.

Das Arbeitsentgeltguthaben der Beschäftigten auf dem Zeitwertkonto bemisst sich am Wert der externen Kapitalanlage/n, die zur Rückdeckung des Arbeitsentgeltguthabens gemäß der gewählten Kapitalanlagestrategie erworben wurde/n (inklusive Erträge der Kapitalanlage wie z.B. Kursgewinne und/oder Zinsen).

Die Beschäftigten haben keine Rechte an der für sie zur Rückdeckung ihrer Arbeitsentgeltguthaben eingerichteten externen Kapitalanlage. Einzig Arbeitgeber bzw. Treuhänder sind dazu berechtigt, über die externe Kapitalanlage zu verfügen. Die externe Kapitalanlage gemäß gewählter Kapitalanlagestrategie dient in Bezug auf die Beschäftigten lediglich der Bemessung des Arbeitsentgeltguthabens, d.h. des Anspruchs der Beschäftigten gegen den Arbeitgeber („Partizipationsmodell“).

Der Arbeitgeber trägt die Kosten der Verwaltung sowie der Insolvenzsicherung. Kosten der externen Kapitalanlage gehen zu Lasten des Arbeitsentgeltguthabens der Beschäftigten.

Etwaige Ausschüttungen, die der Arbeitgeber von der externen Kapitalanlage erhält, und abgeflossene Quellensteuern (Zinsabschlagsteuern, Kapitalertragssteuern bzw. vergleichbare Steuern) wird der Arbeitgeber den Arbeitsentgeltguthaben gutschreiben und wiederum in die betreffende zur Rückdeckung erworbene externe Kapitalanlage anlegen. Dies gilt jedoch nur, soweit dies technisch und organisatorisch ohne unverhältnismäßigen finanziellen Aufwand möglich ist und der Arbeitgeber sich die abgeführte Quellensteuer steuerlich anrechnen lassen kann. Für die Beschäftigten werden keine Erträge ausgeschüttet und keine Jahressteuerbescheinigungen erstellt.

Der Arbeitgeber garantiert zum Zeitpunkt und während der Inanspruchnahme des Arbeitsentgeltguthabens für eine Freistellung, dass die Höhe des Arbeitsentgeltguthabens mindestens der Summe der bis dahin eingezahlten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge vor evtl. angefallenen Kosten der externen Kapitalanlage bzw. abzüglich evtl. bereits geleisteter Auszahlungen entspricht (Werterhaltungsgarantie vor Kosten).

(6) Der Arbeitgeber informiert die Beschäftigten regelmäßig (mindestens einmal jährlich) über Kontenstände der Arbeitsentgeltguthaben und entsprechende Mindest-Freistellungszeiträume. Sobald absehbar ist, dass das Wertguthaben – unter Beachtung der Werterhaltungsgarantie – ausreicht, um mit dem nach Absatz 8 mindestens zustehenden Arbeitsentgelt für die Zeit bis zum frühestmöglichen Eintritt in eine Altersrente freigestellt zu werden, fordert der Arbeitgeber die Beschäftigten mit einem Vorlauf von drei bis sechs Monaten auf, sich innerhalb einer Frist von einem Monat über das Datum ihres Eintritts in Altersrente verbindlich zu erklären.

Ausgehend von der schriftlichen Erklärung der Beschäftigten wird das Ende des Arbeitsverhältnisses verbindlich vereinbart. Geben Beschäftigte keine oder keine fristgerechte Erklärung im Sinne von Unterabsatz 1 Satz 2 ab, gilt der frühestmögliche Eintritt in Altersrente als vereinbart. Über die Folgen verspäteter oder unterlassener Erklärung über den Eintritt in Altersrente informiert der Arbeitgeber die Beschäftigten gleichzeitig mit ihrer Aufforderung nach Unterabsatz 1. Unbeschadet der sonstigen tariflichen Beendigungstatbestände endet das Arbeitsverhältnis mit dem Ende der Freistellung.

Auf Basis des nach Unterabsatz 2 festgelegten Zeitpunkts wird abschließend ein Freistellungszeitraum errechnet und die Beschäftigten werden über den Beginn der Freistellung informiert.

Ein bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus Altersgründen eventuell noch vorhandenes Arbeitsentgeltguthaben wird in Form einer Einmalauszahlung an die Beschäftigten zu deren letztmöglichen Entgeltabrechnungstermin nach Abzug von Steuern und evtl. anfallenden Sozialversicherungsbeiträgen ausgezahlt.

(7) Die Beschäftigten sind unabhängig von Absatz 6 verpflichtet, den Arbeitgeber spätestens bei Vollendung des 60. Lebensjahres über das Datum ihres Eintritts in eine Altersrente in Kenntnis zu setzen.

(8) Während der Freistellungsphase besteht keine Arbeitspflicht.

Aus dem angesammelten Wertguthaben erhalten die Beschäftigten ein angemessenes Arbeitsentgelt gemäß § 7 Abs. 1a Nr. 2 SGB IV und den hierzu jeweils geltenden Ausführungsbestimmungen der Sozialversicherungsträger. Die Zahlung erfolgt in zwölf gleichbleibenden monatlichen Zahlungen. Grundsätzlich wird in der Freistellungsphase ein gleichbleibendes monatliches Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsentgeltguthaben in Höhe von 70 v. H. des durchschnittlich gezahlten Arbeitsentgelts der unmittelbar vorangegangenen (abgerechneten) 12 Kalendermonate der Arbeitsphase i.S.d. § 7 Abs. 1a Satz 1 Nr. 2 SGB IV und den hierzu jeweils geltenden Ausführungsbestimmungen der Sozialversicherungsträger zu Grunde gelegt. Die Mindest-Freistellungszeiträume nach Absatz 6 berechnen sich auf Basis von 70 v. H. des durchschnittlich gezahlten Arbeitsentgelts.

Vereinbarungsgemäß kann jedoch auch ein höheres monatliches Arbeitsentgelt zu Grunde gelegt werden (derzeit mindestens 70 v. H. und maximal 130 v. H. des durchschnittlich gezahlten Arbeitsentgelts der unmittelbar vorausgegangenen abgerechneten 12 Kalendermonate der Arbeitsphase i.S.d. § 7 Abs. 1a Satz 1 Nr. 2 SGB IV und den hierzu jeweils geltenden Ausführungsbestimmungen der Sozialversicherungsträger). Eine über 100 v.H. liegende Auszahlung ist jedoch nur möglich, wenn hierdurch keine Beitragsbemessungsgrenzen in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung überschritten werden. Eine unter 100 v. H. liegende Auszahlung ist nur möglich, wenn hierdurch nicht die Grenze zur geringfügigen Beschäftigung unterschritten wird.

Alle während einer Freistellungsphase geleisteten Zahlungen werden – vorbehaltlich der Werterhaltungsgarantie nach Absatz 5 – aus dem Arbeitsentgeltguthaben entnommen. Eine Freistellung ist nur so lange möglich, wie das Arbeitsentgeltguthaben Entnahmen ermöglicht. Etwaige Tarifierhöhungen wirken sich weder auf das Arbeitsentgeltguthaben aus, noch werden sie vom Arbeitgeber zusätzlich geleistet.

Weitere Umwandlungen nach § 14 zu Gunsten des Zeitwertkontos sind in einer Freistellungsphase nicht mehr möglich.

Etwaige laufende Entgeltumwandlungen zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung können weiterlaufen, soweit der Beschäftigte und der Arbeitgeber nichts anderes vereinbaren und durch die Entgeltumwandlung die Angemessenheitsgrenzen des § 7 Abs. 1a Satz 1 Nr. 2 SGB IV nicht verletzt werden.

Protokollerklärung zu Absatz 8:

Auf dieser Grundlage errechnet sich der jeweilige Freistellungszeitraum nach der Höhe der eingezahlten Arbeitsentgeltbeträge des der Werterhaltungsgarantie unterliegenden Anteils des Wertguthabens.

(9) Für die Zeit der Freistellung besteht kein Urlaubsanspruch. Im Jahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung besteht für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des tariflichen Urlaubsanspruchs.

Auch bei einer Erkrankung während der Freistellungsphase wird das Guthaben weiter abgebaut.

Für die Zeit der Freistellung erfolgen keine weiteren Arbeitgeberleistungen zum Aufbau des Zeitwertkontos nach Absatz 3.

(10) Ein Anspruch auf Auszahlung des Arbeitsentgeltguthabens auf dem Zeitwertkonto außerhalb einer Freistellung oder der sonstigen ausdrücklich benannten Auszahlungsfälle besteht grundsätzlich nicht. Sonderregelung für den Fall des Ausscheidens:

Scheiden Beschäftigte vor dem Eintritt in die Freistellungsphase nach Absatz 2 aus dem Arbeitsverhältnis aus, verfällt das arbeitgeberfinanzierte Arbeitsentgeltguthaben des Zeitwertkontos. Guthaben, die nach § 14 durch Arbeitnehmerbeiträge eingebracht werden, verfallen nicht und werden zur Finanzierung einer Freistellungsphase bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses verwendet, mit der Maßgabe, dass während dieser Freistellung ein Arbeitsentgelt in Höhe von 100 v. H. des durchschnittlich gezahlten Arbeitsentgelts der unmittelbar vorangegangenen (abgerechneten) 12 Kalendermonate vor Freistellung zugrunde gelegt wird. Arbeitgeber und Beschäftigte können einvernehmlich vereinbaren, dass nicht automatisch eine Freistellung erfolgt. Ein etwaiges Arbeitsentgeltguthaben, das bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses nicht abgebaut ist, wird mit der letzten Abrechnung ausgezahlt.

Sonderregelung bei internem Wechsel des Arbeitsplatzes:

Wird Beschäftigten, die nicht mindestens 5 Jahre im feuerwehrtechnischen Dienst eingesetzt waren, eine andere Tätigkeit innerhalb des Unternehmens übertragen, verfällt das arbeitgeberfinanzierte Arbeitsentgeltguthaben des Zeitwertkontos. Guthaben, die nach § 14 durch Arbeitnehmerbeiträge eingebracht werden, verfallen nicht und werden zur Finanzierung einer Freistellungsphase nach den Regelungen der Absätze 8 und 9 verwendet. Wird Beschäftigten, die mindestens 5 Jahre im feuerwehrtechnischen Dienst eingesetzt waren, eine andere Tätigkeit innerhalb des Unternehmens übertragen, bleibt das Arbeitsentgeltguthaben erhalten und wird nach den Regelungen der Absätze 8 und 9 verwendet. Beschäftigten, denen eine andere Tätigkeit im Unternehmen übertragen wird, steht auch nach dem Ausscheiden aus dem feuerwehrtechnischen Dienst die Möglichkeit offen, analog der Regelung in § 14 zugunsten von Beiträgen in das Zeitwertkonto auf Teile ihres tariflichen Entgelts zu verzichten.

Sonderregelung anerkannter Arbeitsunfall/Erwerbsunfähigkeit:

Im Falle der vorstehenden Sonderregelungen nach Unterabsatz 2 (Ausscheiden) und Unterabsatz 3 (Wechsel des Arbeitsplatzes) verfällt das arbeitgeberfinanzierte Arbeits-

entgeltguthaben des Zeitwertkontos entgegen der dort getroffenen Festlegungen dann nicht, wenn die Ursache für das Ausscheiden oder den Wechsel des Arbeitsplatzes auf einem anerkannten Arbeitsunfall oder einer nachweislich durch die Feuerwehrtätigkeit verursachten dauerhaften Erwerbsminderung beruht.

Sonderregelung im Todesfall:

Im Todesfall werden alle noch vorhandenen Arbeitsentgeltguthaben (arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanziert) in dem zum Todeszeitpunkt verbliebenen Umfang an eine von dem Beschäftigten zuvor bestimmte begünstigte Person ausgezahlt. Ist keine Person benannt, fällt das Guthaben ins Erbe.

(11) In begründeten Einzelfällen kann der Arbeitgeber die Regelungen der Absätze 1 bis 10 und in § 14 aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarung auch auf Beschäftigte der Flughafenfeuerwehr anwenden, die von § 1 nicht erfasst werden.

§ 14 Arbeitnehmerbeitrag zum Zeitwertkonto

(1) Beschäftigte der Funktionsgruppen I, II und III können im Rahmen der gesetzlichen Grenzen zugunsten von Beiträgen in das Zeitwertkonto auf Anteile ihres tariflichen Entgelts verzichten (Arbeitnehmerbeitrag).

Die Beschäftigten können im letzten Quartal eines Kalenderjahres auch tarifliche, den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigende Urlaubsansprüche, Übergabezeiten (§ 7 Abs. 2 Unterabs. 5) und Ansprüche auf Freizeitausgleich (§ 7 Abs. 3 Unterabs. 1 Satz 2 und § 10 Abs. 1 Buchst. c 1. Alt.) in Entgelt umwandeln, um zum Zwecke der Einbringung in ein Zeitwertkonto auf dieses Entgelt zu verzichten (jährlicher Sonderbeitrag).

Ein Verzicht muss vor Fälligkeit des jeweils umzuwandelnden tariflichen Entgelts erfolgen.

(2) Eine Umwandlung von tariflichem Entgelt ist ausgeschlossen, wenn das jeweilige tarifliche Entgelt aufgrund einer Vereinbarung oder gesetzlichen Regelung anderweitig verwendet werden muss (z.B. bei bereits laufender Lohnpfändung i.S.d. §§ 850 ff. ZPO oder bei gesetzlichem Mindesturlaub gemäß BUrlG). Erfolgt eine Lohnpfändung erst nach Abschluss einer Umwandlungsvereinbarung, darf der Arbeitnehmerbeitrag während der Laufzeit der Lohnpfändung nach entsprechender Vereinbarung allenfalls abgesenkt, nicht aber erhöht werden.

Bei der Umwandlung von Teilen des tariflichen Entgelts zu Gunsten des Zeitwertkontos ist ferner zu berücksichtigen, dass das sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt nach der Umwandlung im jeweiligen Kalendermonat die Grenze zur geringfügigen Beschäftigung nach § 8 SGB IV übersteigen muss (derzeit 400,00 Euro).

(3) Soweit tarifliche Leistungen von der Höhe der laufenden Monatsbezüge abhängen, sind diese so zu bemessen, als sei eine arbeitnehmerseitige Einbringung in das Zeit-

wertkonto nicht erfolgt. Verminderungen des steuerpflichtigen Entgelts aufgrund von Arbeitnehmerbeiträgen führen zu keiner Verminderung des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts.

(4) Über die Höhe eines Arbeitnehmerbeitrags entscheiden die Beschäftigten durch schriftliche Vereinbarung mit dem Arbeitgeber (Umwandlungsvereinbarung). Die Umwandlungsvereinbarung ist mit einem Vorlauf von mindestens einem Monat vor Fälligkeitstermin des umzuwandelnden Entgeltbestandteils beim Arbeitgeber abzugeben. Grundsätzlich sind die Beschäftigten an die Umwandlungsvereinbarung mindestens für den Zeitraum eines Jahres gebunden. Sie kann durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber nur für die Zukunft gekündigt werden; eine Kündigung gilt zum nächstmöglichen Zeitpunkt des Wechsels der Kapitalanlagestrategie (§ 13 Abs. 5 Unterabs. 2).

Ein Sonderbeitrag nach Absatz 1 Unterabs. 2 kann pro Kalenderjahr neu vereinbart werden.

§ 16 Inkrafttreten und Laufzeit

(1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Oktober 2010 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres, frühestens zum 31. Dezember 2013, schriftlich gekündigt werden, soweit in Absatz 2 nichts Abweichendes geregelt ist.

(2) Die Regelungen in §§ 7 bis 10 sind mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres kündbar, wenn nach Abschluss dieses Tarifvertrages das Arbeitszeitgesetz in der Weise geändert wird, dass die Durchführung des 24-Stunden-Dienstes in dem in diesem Tarifvertrag vereinbarten zeitlichen Umfang auch ohne die Bestimmungen in §§ 7 bis 10 rechtlich zulässig ist (§ 7 Abs. 2a ArbZG, opt-out-Regelung).

(3) Dieser Tarifvertrag ersetzt den Landesbezirkstarifvertrag Nr. 19/2006 vom 5. Oktober 2006.

Frankfurt am Main, den 13. Dezember 2010

Kommunaler Arbeitgeberverband Hessen e.V. (KAV Hessen)

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, vertreten durch

die Landesbezirksleitung Hessen

Fraport AG

Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen, zu Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßig Konjunkturprognosen vor.

Forschungsförderung

Die Forschungsförderung finanziert und koordiniert wissenschaftliche Vorhaben zu sechs Themenschwerpunkten: Erwerbsarbeit im Wandel, Strukturwandel – Innovationen und Beschäftigung, Mitbestimmung im Wandel, Zukunft des Sozialstaates/Sozialpolitik, Bildung für und in der Arbeitswelt sowie Geschichte der Gewerkschaften.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14tägig erscheinenden Infodienst „Böckler Impuls“ begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin „Mitbestimmung“ und die „WSI-Mitteilungen“ informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft.

Mit der Homepage www.boeckler.de bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf

Telefon: 02 11/77 78-0
Telefax: 02 11/77 78-225

