

Tarifeinigung vom 17. Februar 2017;

Hinweise zur Neufassung von § 47 Nr. 3 TV-L in der für Niedersachsen geltenden Fassung vom Juli 2017

Durch § 1 Nr. 13 des Änd.-TV Nr. 9 zum TV-L vom 17. Februar 2017 wurde § 47 Nr. 3 TV-L neu gefasst. Die Neufassung gilt ab 1. Januar 2017. Aufgrund der Übergangsregelung in § 4 Nr. 2 dieses Änderungstarifvertrages können Beschäftigte rentennaher Jahrgänge bis zum 31. Dezember 2017 beantragen, dass § 47 Nr. 3 TV-L in der bis zum 31. Dezember 2016 geltenden Fassung auf ihr Arbeitsverhältnis weiterhin Anwendung findet.

Im Einzelnen gebe ich zu der ab 1. Januar 2017 geltenden Neufassung von § 47 Nr. 3 TV-L folgende Hinweise:

1. Hintergrund und Grundzüge der Neufassung

In der Tarifrunde 2009 wurde erstmals vereinbart, Tarifgespräche zu § 47 Nr. 3 TV-L zu führen. Die Gewerkschaften forderten ursprünglich die Wiedereinführung einer echten Übergangsversorgung für bis zu 7 Jahre auf der Basis von 80 bis (übergangsweise) 85 v.H. des letzten Bruttoentgelts. Angesichts dieser Forderung führten die arbeitgeberseitig anfangs gemeinsam mit der VKA geführten Tarifgespräche nicht zu einem Ergebnis.

2015 hat die VKA ihre Übergangszahlung für die Beschäftigten im Einsatzdienst der Feuerwehr (§ 46 Nr. 4 TVöD-BT Verwaltung VKA) durch eine Übergangsversorgung ersetzt, bei der die Beschäftigten unter Zahlung von 70 v.H. des letzten Bruttoentgelts von der Arbeitsleistung freigestellt werden.

Die TdL hat die von den Gewerkschaften geforderte Übernahme der VKA-Regelung abgelehnt und sich mit den Gewerkschaften in der Tarifrunde 2017 auf Änderungen bei der Übergangszahlung verständigt. Die wesentlichen Änderungen sind:

- Die Beschäftigten müssen künftig keine kapitalbildende Versicherung mehr abschließen, um eine Übergangszahlung erhalten zu können; die bisherige Regelung hatte sich in der anhaltenden Niedrigzinsphase an den Kapitalmärkten als problematisch erwiesen.
- Das Arbeitsverhältnis endet nicht mehr zu dem Zeitpunkt, ab dem vergleichbare Beamtinnen und Beamte in den gesetzlichen Ruhestand treten, sondern frühestens drei Jahre vor dem Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer.
- Der Betrag der Übergangszahlung wurde erhöht.

2. Geltungsbereich (§ 47 Nr. 1 und Nr. 3 Abs. 1 Satz 1 TV-L)

Der Geltungsbereich wurde gegenüber der Vorgängerregelung **nicht verändert**. Die Regelung gilt für die Beschäftigten im Aufsichts-, Werk- oder Sanitätsdienst des Justizvollzugsdienstes oder im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr der Freien und Hansestadt Hamburg und des Landes Berlin. Durch die Formulierung wird klargestellt, dass feuerwehrtechnischer Dienst im Sinne der Regelung der feuerwehrtechnische „Einsatzdienst“ ist.

Im **Tarifgebiet Ost** findet die Regelung weiterhin keine Anwendung. Allerdings gelten für den Bereich des Landes Berlin ungeachtet des Arbeitsortes und des Ortes der Begründung des Arbeitsverhältnisses einheitlich die Regelungen für das Tarifgebiet West (§ 38 Abs. 1 Buchst. c TV-L).

3. Anspruchsvoraussetzungen für die Übergangszahlung / vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 47 Nr. 3 Abs. 1 und 4 TV-L)

Wie bei der Vorgängerregelung erfordert § 47 Nr. 3 TV-L das **schriftliche Verlangen** der/des Beschäftigten, dass das **Arbeitsverhältnis vorzeitig endet**.

Wie lange vor Erreichen der Regelaltersgrenze Beschäftigte nach § 47 Nr. 3 TV-L ausscheiden können, ist abhängig von der Dauer ihrer **Tätigkeit im** Aufsichts-, Werk- oder Sanitätsdienst des Justizvollzugsdienstes oder im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr bei ihrem Arbeitgeber.

Dabei bleiben Beschäftigungen in anderen Bereichen bei diesem Arbeitgeber und Zeiten bei anderen Arbeitgebern unberücksichtigt.

§ 47 Nr. 3 TV-L sieht keine Berücksichtigung bestimmter **Unterbrechungszeiten** vor.

Aus Sicht des Niedersächsischen Finanzministeriums bestehen jedoch keine Bedenken, § 17 Abs. 3 TV-L und die hierzu ergangenen Beschlüsse der Mitgliederversammlung der TdL entsprechend anzuwenden, soweit es sich um Unterbrechungen handelt, die während der Tätigkeit im Aufsichts-, Werk- oder Sanitätsdienst des Justizvollzugsdienstes oder im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr eingetreten sind.

Bei Beschäftigten, die hiernach **mindestens 36 Jahre** im Aufsichts-, Werk- oder Sanitätsdienst des Justizvollzugsdienstes oder im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr ihres Arbeitgebers tätig waren, endet das Arbeitsverhältnis auf ihr schriftliches Verlangen **36 Kalendermonate** vor dem Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze, jedoch nicht vor dem Zeitpunkt, zu dem vergleichbare Beamtinnen und Beamte des Arbeitgebers in den gesetzlichen Ruhestand treten.

Die/Der Beschäftigte kann für ihr/sein vorzeitiges Ausscheiden auch einen **späteren Zeitpunkt** bestimmen.

Bei Beschäftigten, die eine Altersrente für **schwerbehinderte Menschen** in Anspruch nehmen können, tritt an die Stelle der **Regelaltersgrenze** die Altersgrenze für die abschlagsfreie Inanspruchnahme der Altersrente für schwerbehinderte Menschen. Dagegen gilt die Einschränkung, nach der das Arbeitsverhältnis gemäß § 47 Nr. 3 TV-L nicht vor dem Zeitpunkt enden kann, zu dem vergleichbare Beamtinnen und Beamte des Arbeitgebers in den gesetzlichen Ruhestand treten, auch in den Fällen der Altersrente für schwerbehinderte Menschen.

War die/der Beschäftigte **weniger als 36 Jahre** im Aufsichts-, Werk- oder Sanitätsdienst des Justizvollzugsdienstes oder im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr des Arbeitgebers tätig, vermindert sich die **36-monatige Frist** für das vorzeitige Ende des Arbeitsverhältnisses um jeweils einen Monat für jedes fehlende volle Beschäftigungsjahr.

Beispiel:

Ein Beschäftigter, geb. 21.01.1958, ist seit 01.09.1990 ununterbrochen im Aufsichtsdienst tätig. Die reguläre Regelaltersgrenze würde er mit Vollendung des 66. Lebensjahres, mithin am 20.01.2024, erreichen. Das frühestmögliche Ausscheiden wäre zunächst also zum 31.01.2021 möglich. 36 Jahre im Aufsichtsdienst würden jedoch erst am 31.08.2026 erreicht werden, so dass aufgrund der Minderungsvorschrift der früheste Ausscheidenszeitpunkt der 30.04.2021 wäre.

Volles Beschäftigungsjahr: Vollendung	31. Beschäftigungsjahr:	31.08.2021
	32. „	31.08.2022
	33. „	31.08.2023
	34. „	31.08.2024

wird nicht erreicht, so dass bis zum Renteneintritt 3 volle Beschäftigungsjahre fehlen.

Das schriftlich erklärte Verlangen zur vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss gemäß § 47 Nr. 3 Abs. 1 Satz 4 TV-L mindestens **drei Monate** vor dem gewünschten Beendigungszeitpunkt beim Arbeitgeber eingehen, andernfalls verschiebt sich der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses entsprechend nach hinten.

Auf Beschäftigte, die (dem Grunde nach) Anspruch auf **Altersrente für besonders langjährig Versicherte** haben, finden die vorstehenden Regelungen keine Anwendung (§ 47 Nr. 3 Absatz 4 TV-L). Das Nichtbestehen eines solchen Anspruchs ist durch die Beschäftigten darzulegen z. B. durch eine entsprechende Auskunft des Rentenversicherungsträgers.

4. Höhe der Übergangszahlung und Auszahlung (§ 47 Nr. 3 Abs. 2 und 3 TV-L)

Die Übergangszahlung beträgt nach § 47 Nr. 3 Abs. 2 Satz 1 TV-L für jeden (vollen) Kalendermonat zwischen dem Ausscheiden und dem Erreichen der Altersgrenze (Regelaltersgrenze oder ggf. Altersgrenze für die abschlagsfreie Inanspruchnahme der Altersrente für schwerbehinderte Menschen) **65 v.H.** des monatlichen Tabellenentgelts der **EG 7** Stufe 6. Dies gilt auch für Beschäftigte, denen zum Ausscheidenszeitpunkt Entgelt nach der EG 6 bzw. nach Anlage C (KR-Entgeltgruppen) gezahlt wird.

Bei Beschäftigten, die zum Zeitpunkt des Ausscheidens in der EG 8 und höher oder in EG KR 9b oder höher eingruppiert sind, errechnet sich gemäß Satz 2 a. a. O. die Übergangszahlung davon abweichend aus dem monatlichen Tabellenentgelt der **EG 8** Stufe 6.

Für bestimmte Beschäftigte, die unter die bereits 2006 vereinbarten Übergangsregelungen fallen und für die am 31. Dezember 2016 noch § 47 Nr. 3 Abs. 4 Satz 1 Buchst. a oder b TV-L in der am 31. Dezember 2016 geltenden Fassung gegolten hat, wird gemäß § 47 Nr. 3 Abs. 3 TV-L der Bemessungssatz von 65 v.H. angehoben und zwar

- in den Fällen des Buchstaben a auf **75 v.H.** und
- in den Fällen des Buchstaben b auf **71 v.H.**

§ 24 Abs. 2 TV-L gilt entsprechend; maßgeblich ist der Beschäftigungsumfang bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Die Auszahlung der Übergangszahlung erfolgt in einer Summe **zum Ausscheidenszeitpunkt**.

Auf Wunsch der/des Beschäftigten **kann** die Übergangszahlung auch in **Teilbeträgen** ausgezahlt werden. So kann es für Beschäftigte z. B. aus steuerlichen Gründen sinnvoll sein, wenn das Arbeitsverhältnis in der zweiten Jahreshälfte endet und die Zahlung in zwei oder (aus anderen Gründen z. B. auch drei) Teilbeträge aufgeteilt wird. Der Arbeitgeber entscheidet über den Wunsch auf Teilbetragszahlung nach pflichtgemäßem **Ermessen**. Er kann die Zahlung von Teilbeträgen z. B. ablehnen, wenn sie zu einem unverhältnismäßigen Aufwand führen würde oder dem Sinn und Zweck der Regelung widerspräche. Letzteres wäre z. B. der Fall bei einem Wunsch nach monatlicher Ratenzahlung verteilt über den gesamten Zeitraum des vorzeitigen Ausscheidens; dies käme einer bezahlten Freistellung gleich, die in den Tarifverhandlungen seitens TdL ausdrücklich abgelehnt wurde.

5. Besitzstandwahrung für rentennahe Beschäftigte (§ 4 Nr. 2 des Änd.-TV Nr. 9 zum TV-L vom 17. Februar 2017)

Für **rentennahe Beschäftigte** wurde eine Übergangsregelung vorgesehen nach der diese wählen können, dass für sie weiterhin die bis 31. Dezember 2016 geltende Altregelung an Stelle der ab 1. Januar 2017 geltenden Neufassung von § 47 Nr. 3 TV-L zur Anwendung kommt.

Für NI bedeutet das, dass Beschäftigte dann mit 60 gehen müssen, da die Altersgrenze für beamtetes Personal gem. § 116 NBG mit der Vollendung des 60. Lebensjahres erreicht ist.

Hintergrund sind die unterschiedlichen Zeitpunkte für die mögliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses; rentennähere Beschäftigte haben hier ggf. bereits verfestigte Planungen getroffen, die durch die getroffene Übergangsregelung geschützt werden sollen. Auch für Beschäftigte, die eine Altersrente für **besonders langjährig Versicherte** beanspruchen könnten, kann die Anwendung des bisherigen Rechts sinnvoll sein, da sie von der Neuregelung ausgeschlossen sind (§ 47 Nr. 3 Abs. 4 TV-L).

Die Übergangsregelung gilt nur für **Beschäftigte**,

- die am 31. Dezember 2016 schon und am 1. Januar 2017 noch beim selben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis stehen und
- deren Arbeitsverhältnis bei Fortgeltung von § 47 Nr. 3 TV-L in der bis zum 31. Dezember 2016 geltenden Fassung innerhalb von acht Jahren nach dem 31. Dezember 2016 auf schriftliches Verlangen vorgezogen enden würde.

Das Arbeitsverhältnis würde also bis zum 31.12.2024 enden, d.h., dass die Regelung für bis 31.12.1964 Geborene Anwendung finden kann, die grds. die Regelaltersrente erst mit Vollendung des 67. Lebensjahres erhalten werden.

Aus der Systematik der Regelung ergibt sich, dass die Beschäftigten **an den beiden Stichtagen** (31. Dezember 2016 und 1. Januar 2017) **bereits im** Aufsichts-, Werk- oder Sanitätsdienst des Justizvollzugsdienstes oder im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr tätig gewesen sein müssen.

Der **schriftliche Antrag** der/des Beschäftigten muss **bis zum 31. Dezember 2017** beim Arbeitgeber eingehen.

Der Antrag **verdrängt endgültig** die Anwendung von § 47 Nr. 3 TV-L in der ab 1. Januar 2017 geltenden Fassung ungeachtet einer späteren Veränderung der Umstände, die für die Antragstellung entscheidend waren.

Grundsätzlich müssen sich die Beschäftigten selbst über ihre arbeitsvertraglichen Rechte und Pflichten informieren; der Arbeitgeber genügt evtl. **Informationspflichten** üblicherweise durch Aushang/Veröffentlichung der entsprechenden Tarifverträge.