

Merkblatt zur Altersteilzeitarbeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Mit der Vereinbarung von Altersteilzeitarbeit soll ein gleitender Übergang in den Ruhestand ermöglicht werden. Mit dem Abschluss einer Vereinbarung über Altersteilzeitarbeit ergeben sich rechtliche Auswirkungen unterschiedlichster Art. Das folgende Merkblatt soll einen ersten Überblick über die tariflichen Vorgaben zur Altersteilzeitarbeit und die damit im Zusammenhang stehenden rechtlichen Fragen geben.

1. Ab wann kann Altersteilzeit in Anspruch genommen werden?

Die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Altersteilzeitarbeit sind in § 2 Abs. 1 des Tarifvertrages zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) festgelegt. Danach kann ein/e Arbeitnehmer/in des öffentlichen Dienstes Altersteilzeit in Anspruch nehmen, wenn er/sie

- das 55. Lebensjahr vollendet hat,
- innerhalb der letzten fünf Jahre mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung im Sinne des SGB III gestanden hat,
- eine Beschäftigungszeit von fünf Jahren zurückgelegt hat.

Mit Rundschreiben vom 8. Januar 2003, Az: 25 – P 2171 – 017 – 52 823/02, und 14. August 2003, Az: 25 – P 2171 – 017 – 30 261/03, wurde die Inanspruchnahme von Altersteilzeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter 60 Jahren – soweit die sonstigen Voraussetzungen erfüllt sind – präzisiert.

Einem Antrag auf Altersteilzeit unter 60 Jahren ist nur in folgenden Fällen stattzugeben:

- bei schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ab dem 58. Lebensjahr
- in Bereichen mit Personalüberhang, wenn durch die Altersteilzeit der Abbau des Überhangs beschleunigt werden kann
- bei Ersatzeinstellung und Erhalt von Förderleistungen durch die Bundesagentur für Arbeit für die Dauer der gesetzlichen Förderung nach dem Altersteilzeitgesetz (= maximal 6 Jahre) – nur im Teilzeitmodell - .

Der Arbeitgeber hat jedoch bei seiner Entscheidung über den Antrag billiges Ermessen nach § 315 des Bürgerlichen Gesetzbuches zu wahren.

Bei dem Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss es sich um ein versicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis im Sinne des SGB III (Arbeitsförderung) handeln. Es darf also keine geringfügige Beschäftigung vorliegen. Eine Beschäftigung ist dann geringfügig, wenn der Verdienst nicht mehr als 400 Euro monatlich beträgt (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV).

Zu beachten ist, dass nach **§ 27 Abs. 5 SGB III** eine Versicherungsfreiheit auch in den Fällen besteht, in denen ein/e Arbeitnehmer/in ein Anspruch auf Arbeitslosengeld hat **und** sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos meldet. Mit dem Vorliegen einer versicherungsfreien Beschäftigung sind nachteilige arbeits-, sozialversicherungs- und zusatzversorgungsrechtliche Folgen (Nichtvorliegen von Altersteilzeit im Sinne des Gesetzes und des Tarifvertrages) verbunden.

2. Für welchen Zeitraum kann Altersteilzeit in Anspruch genommen werden?

Eine Altersteilzeitvereinbarung kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in grundsätzlich für einen Zeitraum von bis zu zehn Jahren vereinbart werden. Altersteilzeit soll in der Regel mindestens für zwei Jahre vereinbart werden (§ 2 Abs. 4 TV ATZ). Die Vereinbarung eines kürzeren Zeitraumes ist aber möglich. Die abgeschlossene Altersteilzeitvereinbarung muss sich zumindest auf die Zeit erstrecken, bis zu der eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 des Altersteilzeitgesetzes). Soll sich an die Altersteilzeitarbeit die Rente nach Altersteilzeitarbeit (nur noch möglich bis Jahrgang 1951) anschließen, so sind hierfür 24 Monate Altersteilzeitarbeit erforderlich (§ 237 Abs. 1 SGB VI). Eine Vereinbarung von Altersteilzeit für bereits zurückliegende Zeiträume ist nicht möglich.

3. Wo ist die Altersteilzeit zu beantragen?

Die Altersteilzeit ist bei der zuständigen Personalstelle zu beantragen, die entscheidet, ob Altersteilzeitarbeit vereinbart werden kann.

4. Wie kann die Arbeitszeit innerhalb des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses verteilt werden?

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit, die in § 3 Abs. 1 TV ATZ definiert ist¹. Die Verteilung dieser Arbeitszeit auf den Gesamtzeitraum des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses kann in unterschiedlicher Form geschehen.

Nach dem sogenannten **Blockmodell** (§ 3 Abs. 2 Buchst. a TV ATZ) arbeitet der/die Arbeitnehmer/in in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im bisherigen Umfang weiter (Arbeitsphase) und wird daraufhin in der zweiten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses (Freistellungsphase) von der Verpflichtung zur Erbringung von Arbeitsleistungen befreit.

¹ Für die Ermittlung der Arbeitszeit ist bei unterschiedlichem Arbeitszeitumfang innerhalb der letzten 24 Monate vor Beginn der Altersteilzeitarbeit eine gesonderte Berechnung erforderlich. Einzelheiten hierzu können bei der Personalstelle nachgefragt werden.

Die Arbeitszeit kann auch im Rahmen eines **Teilzeitmodells** (§ 3 Abs. 2 Buchst. b TV ATZ) verteilt werden. Die Arbeitszeit wird dann während der gesamten Laufzeit des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses durchgehend in Höhe der Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit erbracht.

Auf ein bestimmtes Modell der Arbeitszeitverteilung besteht kein Anspruch des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin (§ 3 Abs. 3 TV ATZ).

5. Welches Entgelt steht während der Altersteilzeit zu?

Das Entgelt für die Altersteilzeitarbeit setzt sich aus zwei Bestandteilen zusammen.

- a) Zum einen erhält ein/e Arbeitnehmer/in **Entgelt** (§ 4 TV ATZ), wie sie für entsprechende Teilzeitkräfte bezahlt würden, also grundsätzlich in hälftiger Höhe des bisherigen Entgelts. Andere tarifliche Leistungen werden ebenfalls grundsätzlich in hälftiger Höhe gezahlt. Nur bestimmte Bezügebestandteile (z.B. Erschwerniszuschläge oder Überstundenentgelte) werden in der Höhe ihres tatsächlichen Anfalls gezahlt (§ 4 Abs. 1 TV ATZ).
- b) Erhöht werden die Bezüge um einen **Aufstockungsbetrag**, der sich in zwei Rechenschritten ermittelt.

Erster Rechenschritt:

Der Aufstockungsbetrag muss zu einer Aufstockung der Altersteilzeitbruttobezüge um 20 v.H. dieser Bezüge führen (§ 5 Abs. 1 TV ATZ).

Zweiter Rechenschritt²:

Der im ersten Rechenschritt ermittelte Aufstockungsbetrag muss jedoch so hoch sein, dass der/die Arbeitnehmer/in insgesamt 83 v.H. eines **pauschalierten** Nettobetrages erhält, der sich aufgrund einer auf Basis der Mindestnettoetrags-Verordnung erstellten „83 v.H.-Tabelle“ ergibt (§ 5 Abs. 2 TV ATZ). Es ist besonders darauf hinzuweisen, dass diese „83 v.H.-Tabelle“ bestimmte Abzüge vom Bruttoentgelt nur in pauschalierter Form berücksichtigt. Der anhand dieser Tabelle errechnete pauschalierte „83 v.H.-Betrag“ entspricht also **in der Regel nicht 83 v.H. des jeweiligen individuellen Nettoentgelts** des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin. Das nachfolgende Beispiel gibt einen ersten Überblick zur Berechnung des Entgelts für die Altersteilzeitarbeit.

Beispiel - in vereinfachter Form -

(Basisjahr 2006, Steuerklasse III, Brutto-Vollzeitentgelt 2.600,00 Euro)

Bruttoentgelt bei Altersteilzeit (Teilzeitbezüge)	1.300,00 Euro
Nettoentgelt (individuell)	1.020,00 Euro
Aufstockung + 20 v. H. von Altersteilzeit-Brutto	260,00 Euro
Zwischensumme	1.280,00 Euro
Mindestnettoetrags nach der 83 v. H.-Tabelle bei einer Bemessungsgrundlage von 2.600 Euro =	1.572,99 Euro

² Für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die ab dem 01.11.2006 bis längstens 31.10.2008 beginnen, wird der 83 v.H. Mindestnettoetrags auf Grundlage eines gekürzten bisherigen Arbeitsentgeltes ermittelt (siehe auch Ausführungen hierzu im FMS vom 27.10.2006, Az.: 25 – P 2171 – 017 – 39 935/07). Einzelheiten hierzu können bei der Personalstelle nachgefragt werden.

Zusatzaufstockung auf mindestens 83 v. H. des pauschal-	
lierten bisherigen Nettoentgelts	292,99 Euro
Altersteilzeit-Nettoentgelt insgesamt	1.572,99 Euro
(Aufstockungsbetrag insgesamt 552,99 Euro)	

Zu beachten ist, dass der Zuschuss zur Krankenversicherung nach § 257 SGB V bzw. zur Pflegeversicherung nach § 61 SGB XI nicht aufgestockt wird.

Ferner gelten für bestimmte Entgeltbestandteile (z.B. Überstundenentgelte, Rufbereitschafts- oder Bereitschaftsentgelte) Besonderheiten.

Soweit in diesem Zusammenhang weitere Fragen zu Einzelheiten der Entgeltberechnung bestehen, stehen die Bezügestellen als Ansprechpartner zur Verfügung.

6. Wie werden die Aufstockungsbeträge steuerrechtlich behandelt?

Die Aufstockungsleistungen sind grundsätzlich steuer- und sozialversicherungsfrei. Nach den einkommensteuerrechtlichen Regelungen besteht jedoch die Besonderheit, dass bei bestimmten Entgeltbestandteilen wie z.B. dem Krankengeld, aber auch bei den Aufstockungsleistungen nach dem TV ATZ, der sogenannte Progressionsvorbehalt zu beachten ist. Im Rahmen des sogenannten steuerrechtlichen **Progressionsvorbehalts** wirken sich die Aufstockungsleistungen in der Weise aus, dass sie bei der Bestimmung des Steuertarifs mitberücksichtigt werden. Die etwaigen Auswirkungen werden von der Steuerverwaltung im Rahmen des Veranlagungsverfahrens berücksichtigt. In der Regel wird es aufgrund dieser steuerrechtlichen Regelung auch zu Steuernachforderungen kommen. Zu den steuerrechtlichen Auswirkungen, die sich beim einzelnen Arbeitnehmer bzw. der einzelnen Arbeitnehmerin ergeben können, wird empfohlen, sich an eine für Steuerfragen sachkundige Stelle zu wenden.

7. Welche Besonderheiten sind bei einer längeren Erkrankung zu beachten?

Bei einer Erkrankung erhält der/die Arbeitnehmer/in im Rahmen seines/ihres Altersteilzeitentgelts zum einen eine Fortzahlung des Entgelts nach den allgemeinen tarifvertraglichen Vorschriften (§ 22 TV-L/TV-Ärzte).

Für den Zeitraum, in dem der/die Arbeitnehmer/in Entgeltfortzahlung im engeren Sinne und daran anschließend einen Krankengeldzuschuss erhält (dies können längstens 39 Wochen sein), sind ihm/ihr auch Aufstockungsbeträge nach § 5 Abs. 1 und Abs. 2 TV ATZ (jedoch kein zusätzlicher Rentenbeitrag nach § 5 Abs. 4 TV ATZ) zu zahlen. Nach Ablauf dieser Fristen erhält ein/e **Arbeitnehmer/in nur noch Krankengeld auf Basis des Altersteilzeitentgelts**, es sei denn, dass die Bundesagentur für Arbeit im Fall einer förderungsfähigen Wiederbesetzung noch für einen längeren Zeitraum Leistungen in gesetzlicher Höhe erbringt.

Wenn der/die Arbeitnehmer/in über die Entgeltfortzahlungsfristen im engeren Sinne (also ohne die Zeit, in der er/sie nur noch einen Krankengeldzuschuss erhält) hinaus erkrankt ist, verschiebt sich beim Blockmodell der Endpunkt seiner/ihrer Arbeitsphase um die Hälfte

dieses Zeitraumes nach hinten (§ 8 Abs. 2 TV ATZ). Diese Regelung dient dazu, sozialversicherungsrechtliche Nachteile für den/die Arbeitnehmer/in zu vermeiden.

8. Wie hoch ist der an die Rentenversicherung zu zahlende Zusatzbeitrag?

Über das Altersteilzeitentgelt und die Aufstockungsleistungen hinaus entrichtet der Arbeitgeber für die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses auch einen zusätzlichen Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung auf den Unterschiedsbetrag zwischen dem zustehenden Entgelt und 90 v. H. des bisherigen Arbeitsentgelts (§ 5 Abs. 4 TV ATZ). Bei längerer Erkrankung gelten Besonderheiten (vgl. vorstehende Nr. 7 Abs. 2).

Ferner ist zu berücksichtigen, dass die Berechnung des zusätzlichen Rentenversicherungsbeitrags 80 v.H. des Regelarbeitsentgelts nicht unterschreiten darf (vgl. § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b des Altersteilzeitgesetzes i.V.m. § 3 Nr. 28 EStG, § 1 SvEV).

Aus beitragsrechtlichen Gründen ist eine Rentenversicherungsaufstockung von Einmalzahlungen (z.B. Jahressonderzahlung) nicht möglich.

9. Wie wirkt sich Altersteilzeit in der Zusatzversorgung aus?

Ein/e Arbeitnehmer/in, der/die seine/ihre Arbeitszeit im Rahmen eines Altersteilzeitverhältnisses auf 50 v.H. der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit vermindert, wird für die Dauer des Altersteilzeitverhältnisses so gestellt, als ob er/sie mit 90 v.H. seiner/ihrer bisherigen Arbeitszeit (§ 3 Abs. 1 UA 2 TV-ATZ) weitergearbeitet hätte. Als Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt wird das 1,8-fache des Entgelts für die Altersteilzeitarbeit zugrunde gelegt, soweit Entgeltbestandteile nicht in voller Höhe zustehen. Dies führt zu entsprechend höheren Aufwendungen (Umlagen/Beiträgen) und höheren Versorgungspunkten; diese werden auf der Basis eines Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts von (50 x 1,8 =) 90 v.H. des bisherigen Arbeitsentgelts erworben.

10. Welche Zusatzleistung wird bei vorzeitiger Inanspruchnahme einer Rente gewährt?

Arbeitnehmer/innen, die nach Beendigung der Altersteilzeit eine Rentenkürzung in der gesetzlichen Rentenversicherung wegen vorzeitiger Inanspruchnahme einer Rente zu erwarten haben, erhalten hierfür eine gestaffelte Abfindung gemäß § 5 Abs. 7 TV ATZ von höchstens drei Monatsgehältern.

11. Welche Einschränkungen bestehen für die Ausübung von Nebentätigkeiten bzw. Mehrarbeit und Überstunden?

Während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses dürfen keine Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten ausgeübt werden, die den Umfang der geringfügigen Beschäftigung nach § 8 SGB IV (400 Euro monatlich) übersteigen (§ 8 Abs. 3 TV ATZ). Diese Einschränkung gilt dann nicht, wenn der/die Arbeitnehmer/in die Beschäftigung innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit ständig ausgeübt hat. Die übrigen allgemeinen Voraussetzungen, die für die Aufnahme einer Nebentätigkeit bestehen (z.B. Anzeigepflicht nach § 3 Abs. 4 Satz 1 TV-L; § 5 TV-Ärzte), sind zu beachten.

Solange der/die Arbeitnehmer/in eine wegen Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze unzulässige Nebentätigkeit ausübt, ruht der Anspruch auf Aufstockungsleistungen.

Der Anspruch auf Aufstockungsleistungen ruht auch dann, wenn der/die Arbeitnehmer/in über den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze hinaus Mehrarbeit und Überstunden leistet (§ 8 Abs. 3 TV ATZ).

12. Welche Mitwirkungspflichten sind zu beachten?

Änderungen, die für den Anspruch auf Aufstockungsleistungen erheblich sind, sind dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen (z.B. Ausübung einer Nebentätigkeit). Zu Unrecht gezahlte Leistungen müssen dem Arbeitgeber zurückerstattet werden, wenn die unrechtmäßige Zahlung auf einer Verletzung der Mitwirkungspflichten beruht (§ 10 TV ATZ).

13. Wann endet das Arbeitsverhältnis?

Das Arbeitsverhältnis des/der Altersteilzeitbeschäftigten endet gemäß § 9 TV ATZ

- zu dem in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Zeitpunkt,
- wenn eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder eine vergleichbare Leistung **tatsächlich** bezogen wird,
- wenn eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder eine vergleichbare Leistung **ohne Abschläge** in Anspruch genommen werden **könnte**,
- nach den allgemeinen tarifvertraglichen Voraussetzungen (z.B. §§ 33 und 34 TV-L/TV-Ärzte).

Neben den in § 9 TV ATZ genannten Tatbestandsvoraussetzungen endet das Arbeitsverhältnis auch dann, wenn ein Fall einer nicht versicherungspflichtigen Beschäftigung gemäß § 27 Abs. 5 SGB III (Arbeitsförderung) vorliegt, d.h., wenn ein Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht und der/die Arbeitnehmer/in sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos meldet. (vgl. in Bezug auf damit verbundene nachteilige Auswirkungen auch Ziffer 1 dieses Merkblatts).

14. Was ist vom Arbeitnehmer bzw. von der Arbeitnehmerin im Einzelnen vor Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung zu tun?

Bevor ein/e Arbeitnehmer/in Altersteilzeit beantragt, um eine Altersteilzeitvereinbarung abzuschließen, sind folgende Fragen zu klären:

- Bei dem zuständigen Rentenversicherungsträger (Deutsche Rentenversicherung) ist zu erfragen, ab welchem Zeitpunkt eine Rente ohne Abschläge bezogen werden kann und wie hoch voraussichtlich die Rentenleistung sein wird bzw. wie hoch die Abschläge bei einer beabsichtigten vorzeitigen Inanspruchnahme einer Altersrente sein würden.

- Bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder ist zu erfragen, welche voraussichtliche Höhe die Leistungen der Zusatzversorgung haben werden.
- Mit der Krankenkasse ist abzuklären, ob sich Auswirkungen hinsichtlich der Versicherungspflicht ergeben.
- Zu den möglichen steuerrechtlichen Auswirkungen kann der sachkundige Rat einer mit Steuerfragen befassten Stelle eingeholt werden.

Von Seiten des Arbeitgebers können zu renten-, zusatzversorgungs-, sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Fragen keine verbindlichen Auskünfte gegeben werden.

Von diesem Merkblatt habe ich Kenntnis genommen. Eine Fotokopie des Merkblattes habe ich erhalten.

.....
(Datum, Ort)

.....
(Unterschrift der Arbeitnehmerin bzw.
des Arbeitnehmers)