



Info

Stand: 09/2014

Merkblatt zur Altersteilzeit nach dem AtG

Ab dem 01. Januar 2010 kann Altersteilzeit für Beschäftigte nur noch nach den Bestimmungen des Altersteilzeitgesetzes (AtG) i.d.F. vom 28. März 2009 gewährt werden.

Nach § 1 Abs. 3 AtG liegt Altersteilzeit unabhängig von einer Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit auch vor bei einer Teilzeitarbeit älterer Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit ab Vollendung des 55. Lebensjahres nach dem 31. Dezember 2009 vermindern.

Voraussetzungen der Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz (AtG)

- Vollendung des 55. Lebensjahres
- Vereinbarung mit dem Arbeitgeber, die sich zumindest auf die Zeit erstrecken muss, bis eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann
- Verminderung der Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit
- Versicherungspflichtige Beschäftigung im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch
- Innerhalb der letzten 5 Jahre vor Beginn der Altersteilzeit mindestens 1.080 Kalendertage versicherungspflichtig beschäftigt nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (Vorbeschäftigungszeit)
- Zahlung des Aufstockungsbetrages zum Regelarbeitsentgelt
- Zahlung des zusätzlichen Rentenversicherungsbeitrages in der gesetzlichen Mindesthöhe

Gesetzliche Aufstockungsbeträge

Arbeitgeber müssen auf Grund einer Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer

- a) das Regelarbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit um mindestens 20 vom Hundert aufstocken, wobei die Aufstockung auch weitere Entgeltbestandteile umfassen kann (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a) AtG), und
- b) für den Arbeitnehmer zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung mindestens in Höhe des Beitrags entrichten, der auf 80 vom Hundert des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit, begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 vom Hundert der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt, entfällt, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b) AtG).

Beibehaltung der Steuerfreiheit

Nach § 3 Nr. 28 des Einkommensteuergesetzes (EStG) unterliegen der Aufstockungsbetrag i. S. des § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a) AtG sowie die Beiträge und Aufwendungen i. S. des § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b) und § 4 Abs. 2 AtG nicht der Steuerpflicht und demzufolge nach § 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV auch nicht der Beitragspflicht. Die Steuer- und Beitragsfreiheit gilt auch für die Altersteilzeitarbeit, die nach dem 31.12.2009 beginnt. Der Aufstockungsbetrag kann sich jedoch im Rahmen des sog. Progressionsvorbehalts nach § 32 b EStG auswirken.

Erreichen des Rentenalters

Altersteilzeitarbeit im Sinne des AtG liegt nur vor, wenn die entsprechende Vereinbarung zumindest bis zum frühestmöglichen Zeitpunkt reicht, zu dem der Arbeitnehmer eine (ggf. auch geminderte) Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung in Anspruch nehmen kann (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 AtG).

Zeitraum der Inanspruchnahme

Der höchstzulässige Verteilzeitraum für Altersteilzeitvereinbarungen ohne tarifvertragliche Grundlage beträgt im Blockmodell grundsätzlich 3 Jahre (§ 2 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 AtG).

Die genannte Vorschrift bezieht sich jedoch nur auf den Verteilzeitraum im Blockmodell, nicht jedoch auf die Gesamtdauer der Altersteilzeit. Diese beträgt ansonsten 6 Jahre für das Teilzeitmodell und es sind für diese Gesamtdauer auch Kombi-Modelle aus Block- und Teilzeitmodell möglich. So kann eine insgesamt sechsjährige Altersteilzeit beispielsweise so gestaltet werden:

1,5 Jahre Vollarbeitsphase (Arbeitsphase im Blockmodell)

3 Jahre halbschichtige Teilzeitarbeit (Teilzeitmodell)

1,5 Jahre Freistellungsphase (Blockmodell)

Insgesamt liegt ein Blockmodell über 3 Jahre vor, das – ohne Vorliegen einer tariflichen Öffnungsklausel – nach dem AtG zulässig ist.

Was ist vom Arbeitnehmer im Einzelnen vor Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung zu tun?

- Bei dem zuständigen Rentenversicherungsträger bzw. der zuständigen Versorgungseinrichtung ist eine aktuelle Auskunft einzuholen, ab welchem Zeitpunkt eine Rente ohne Abschläge bezo-

gen 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 Zusatzversorgungskasse ist zu erfragen, welche voraussichtliche Höhe die Leistungen der Zusatzversorgung haben werden und ab wann diese in Anspruch genommen werden können.
- Mit der Krankenkasse ist abzuklären, ob sich Auswirkungen hinsichtlich der Versicherungspflicht ergeben; ggf. Rücksprache mit der Beihilfestelle.
- Mögliche steuerrechtliche Auswirkungen der Altersteilzeit sollten vorab mit dem zuständigen Finanzamt besprochen werden.

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

Hinweise

Wurde Altersteilzeit nach dem 31.12.2002 vereinbart und **vor dem 01.01.2010 begonnen**, war zusatzversorgungspflichtiges Entgelt während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses – vorbehaltlich der sonstigen Bestimmungen über das zusatzversorgungspflichtige Entgelt – das 1,8fache der zur Hälfte zustehenden Bezüge nach § 4 TV ATZ zuzüglich derjenigen Bezüge, die in voller Höhe zustanden (§ 15 Abs. 2 Satz 2 ATV).

Da diese Bestimmung nach dem aktuellen Kenntnisstand nur die zuvor genannten Altersteilzeitarbeitsverhältnisse nach dem TV ATZ betrifft, **erfolgt bei Altersteilzeitarbeitsverhältnissen nach dem AtG keine Erhöhung des zusatzversorgungspflichti-**

gen Entgelts auf 90 %. Beiträge und Umlagen zur Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder berechnen sich nach dem **Teilzeitentgelt**.

Derzeit sind von Seiten des Finanzministeriums keine allgemeinen Einschränkungen der Möglichkeit zum Abschluss von Altersteilzeitverhältnissen mit Beschäftigten ab dem 01. Januar 2010 geplant. Es obliegt weiterhin den personalverantwortlichen Stellen, dies im Rahmen ihrer Zuständigkeiten und ihres Personalkostenbudgets zu entscheiden.

Die Zahlung des Aufstockungsbetrages zum Regelarbeitsentgelt sowie des zusätzlichen Rentenversicherungsbeitrages kann dabei jedoch nur in der gesetzlichen Mindesthöhe erfolgen.

Sollte zukünftig eine Folgevereinbarung auf der Grundlage des Tarifvertrages zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) durch die Tarifvertragsparteien vereinbart werden, so ist davon auszugehen, dass die auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes vereinbarten Altersteilzeitarbeitsverträge nicht von dieser tariflichen Vereinbarung erfasst werden. Ausgeschlossen wäre damit insbesondere die Zahlung möglicher höherer („Aufstockungs-„) Leistungen nach der Folgevereinbarung.