

Infoblatt: A007

Altersteilzeit

Immer mehr Arbeitnehmer vereinbaren nach Vollendung des 55. Lebensjahres mit ihrem Arbeitgeber die Altersteilzeit. Dabei hat sich das so genannte "Blockmodell" als Form der flexiblen Altersteilzeit bewährt.

Personenkreis

Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz (AtG) werden den Arbeitgebern für Arbeitnehmer gewährt, die das 55. Lebensjahr vollendet und mit denen eine Altersteilzeit vereinbart wurde. Diese gesetzliche Regelung war bis zum 31.12.2009 befristet. Anschließend können diese Förderleistungen nur noch erbracht werden, wenn die Altersteilzeit vor dem 01.01.2010 begonnen hat. Der Leistungsträger ist die Agentur für Arbeit.

Voraussetzungen

Damit eine Altersteilzeit gewährt werden kann, muss der beschäftigte Arbeitnehmer innerhalb der letzten 5 Jahre mindestens 1.080 Kalendertage versicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein.

Hat ein Arbeitnehmer innerhalb dieser Fünfjahresfrist Leistungen der Bundesagentur für Arbeit oder Entgeltersatzleistungen bezogen, werden auch diese Zeiten berücksichtigt. Seit dem 01.07.2004 ist es möglich auch in Mitgliedsstaaten der EU erbrachte Vorbeschäftigungszeiten anzurechnen.

Die Altersteilzeit muss vor Ihrem Beginn vereinbart werden und mindestens bis zum frühest möglichen Zeitpunkt einer möglichen Altersrente laufen. Informationen zum frühest möglichen Einsetzen der Altersrente erteilt der zuständige Rentenversicherungsträger.

Ruhen des Leistungsanspruchs

Der Anspruch auf Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz ruht, wenn der Arbeitnehmer neben seiner Altersteilzeitarbeit eine weitere Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit in mehr als geringfügigem Umfang ausübt.

Geringfügig bedeutet in diesem Fall, dass die Einkommensgrenzen bei Beschäftigungen in Höhe von monatlich 400 Euro bzw. selbstständigen Tätigkeiten in Höhe von monatlich 375 Euro überschritten werden.

Erlöschen des Leistungsanspruchs

Der Anspruch auf Leistungen erlischt, wenn der Arbeitnehmer die Altersteilzeitarbeit beendet oder das 65. Lebensjahr vollendet hat, bzw. der Anspruch auf eine Altersrente besteht.

Modelle der Altersteilzeit

Kontinuierliches Arbeitszeitmodell

Hierbei wird die Beschäftigung als Halbtagsbeschäftigung weitergeführt oder die tägliche, wöchentliche oder monatliche Arbeitszeit wird stufenweise vermindert.

Blockmodell

Hierbei werden zwei gleiche Zeitblöcke gebildet (eine Arbeitsphase sowie eine anschließende Freistellungsphase). Der Vorteil des Blockmodells ist, dass der Arbeitnehmer in der Arbeitsphase weiter im bisherigen Umfang arbeitet, um das für die Freizeitphase notwendige Zeitguthaben aufzubauen.

Arbeitszeit

Kernbestandteil der Altersteilzeitarbeit ist die Reduzierung der Arbeitszeit. Diese muss in einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit vermindert werden.

Bisherige Arbeitszeit ist die wöchentliche Arbeitszeit, die mit dem Arbeitnehmer unmittelbar vor dem Übergang in die Altersteilzeit vereinbart wurde, jedoch höchstens die im Durchschnitt der letzten 24 Monate vereinbarte Arbeitszeit (Obergrenze der Arbeitszeit).

Beispiel

Beginn der Altersteilzeit	01.05.2009
Arbeitszeit am 30.04.2009	35 Std./wöchentlich

Arbeitszeit der letzten 24 Monate:

a) vom 01.05.07 bis 30.09.2007 (5 Monate)	30 Std./wöchentlich
b) vom 01.10.07 bis 30.04.2009 (19 Monate)	35 Std./wöchentlich

Arbeitszeit für die Altersteilzeit im Durchschnitt der letzten 24 Monate:

$(5 \text{ Monate} \times 30 \text{ Std./wö.} + 19 \text{ Monate} \times 35 \text{ Std./wö.}) / 24 = 33,958 \text{ Std./wöchentlich}$

Ergebnis

Obwohl die unmittelbar vor dem Übergang in die Altersteilzeit vereinbarte Arbeitszeit 35 Std./wöchentlich betragen hat, konnten als bisherige Arbeitszeit für die Altersteilzeit nur 33,958 Std. zugrunde gelegt werden.

Aufstockung des Regelentgelts

Da sich im Rahmen der Halbierung der Arbeitszeit auch das erwirtschaftete Entgelt halbiert muss der Arbeitgeber das Bruttoarbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit um mindestens 20 Prozent aufstocken.

Die Aufstockung muss mindestens so hoch sein, dass der Arbeitnehmer dadurch 70 Prozent des bisherigen Nettoarbeitsentgelts erhält (dies entspricht 70 Prozent des Arbeitsentgelts, welches der Arbeitnehmer für eine Arbeitsleistung bei bisheriger wöchentlicher Arbeitszeit erhalten würde).

Als Arbeitsentgelt werden hierbei folgende beitragspflichtige Einnahmen berücksichtigt:

- vermögenswirksame Leistungen
- Anwesenheitsprämien
- Leistungs- und Erschwerniszulagen
- Zulagen für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit
- Sachbezüge (wie Dienstwagen usw.)

Den zu zahlenden Aufstockungsbetrag kann sich der Arbeitgeber bei der zuständigen Agentur für Arbeit auf Antrag erstatten lassen.

Beiträge

Maßgebend für die Berechnung der Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung ist das für die Altersteilzeit fällige Arbeitsentgelt.

Die auf das Arbeitsentgelt entfallenden Beiträge tragen Arbeitnehmer und Arbeitgeber jeweils zur Hälfte. Ausgenommen davon ist der Sonderbeitrag in Höhe von 0,9 Prozent, den nur der Arbeitnehmer trägt.

Der vom Arbeitgeber gezahlte Aufstockungsbetrag bleibt bei der Beitragsberechnung unberücksichtigt. Sozialversicherungsbeiträge werden nicht erhoben.

Krankenversicherung

Für die Dauer der Altersteilzeit besteht grundsätzlich Krankenversicherungspflicht. Übersteigt das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt des Arbeitnehmers die Jahresarbeitsentgeltgrenze, liegt Versicherungsfreiheit vor.

Pflegeversicherung

Arbeitnehmer in Altersteilzeit sind grundsätzlich versicherungspflichtig, wenn sie gesetzlich krankenversichert sind.

Renten- und Arbeitslosenversicherung

In der Renten- und Arbeitslosenversicherung gibt es bezüglich der versicherungsrechtlichen Beurteilung keine Besonderheiten. Für die Dauer der vereinbarten Altersteilzeit besteht grundsätzlich Versicherungspflicht.

Beitragssätze

Sozialversicherungszweig	Abschnitt der Altersteilzeit	Maßgeblicher Beitragssatz
Krankenversicherung	Arbeitsphase	15,5 %
	Freistellungsphase	14,9 %
Pflegeversicherung	unabhängig vom Abschnitt der Altersteilzeit	1,95 % bzw. 2,20 % ¹
Rentenversicherung	unabhängig vom Abschnitt der Altersteilzeit	19,6 %
Arbeitslosenversicherung	unabhängig vom Abschnitt der Altersteilzeit	3,0 %

¹ Gesetzlich Versicherte zwischen 23 und 65 Jahren ohne Kinder müssen einen Zuschlag von 0,25 Prozentpunkten zur Pflegeversicherung zahlen.

Besonderheiten

Zusätzlicher Beitrag zur Rentenversicherung

Die Höhe des Arbeitsentgelts wirkt sich direkt auf die spätere Rente des Arbeitnehmers aus. Da der Versicherte auf Grund der Reduzierung der Arbeitszeit ein geringeres Entgelt erhält, sinkt auch das Rentenniveau.

Um dies auszugleichen, muss der Arbeitgeber neben der Entgeltaufstockung einen zusätzlichen Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung zahlen.

Der zusätzliche Beitrag muss mindestens so hoch sein, dass 90 Prozent der vor der Altersteilzeit gezahlten RV-Beiträge an den Rentenversicherungsträger abgeführt werden. Diesen zusätzlichen Beitrag muss der Arbeitgeber alleine tragen.

Meldungen bei Altersteilzeit

In der Altersteilzeit meldet der Arbeitgeber den Beschäftigten in der Personengruppe 103. Gemeldet wird das Arbeitsentgelt unabhängig vom Aufstockungsbetrag.

Erstattung von zu Unrecht gezahlten Beiträgen

Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die in der Vergangenheit zu hohe Beiträge entrichtet haben, bekommen diese auf Antrag erstattet. Gegebenenfalls kommt auch eine Verrechnung in Frage.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherungen haben sich in diesem Zusammenhang darauf verständigt, dass bis auf das Jahr 2000 zurück auf eine Verjährung der Überzahlung verzichtet wird.

Um Sie als Arbeitgeber bei der Ermittlung des beitragspflichtigen Entgelts und der Beitragshöhen zu unterstützen, hat das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit auf seiner Homepage einen Altersteilzeitrechner eingerichtet. Sie finden ihn unter: www.bmwa.bund.de.

Kontakt:

Firmenservice der **SECURVITA** Krankenkasse
Postfach 10 58 29
20039 Hamburg

Servicetelefon: Montag bis Freitag von 7.00 bis 19.00 Uhr
Tel.: 01802 / 52 50 05 (6 Ct./Anruf aus dem Festnetz der Dt. Telekom, Mobilfunk max. 42 Ct./Min)
Fax.: 040 / 33 47-98 23 8
E-Mail: mail.bkk@securvita.de (Rückmeldung innerhalb von 24 Stunden)
Internet: www.securvita.de