



Erzdiözese Freiburg

Merkblatt

für Beschäftigte, die Altersteilzeitarbeit planen

Mit dem Abschluss einer Vereinbarung über Altersteilzeitarbeit ergeben sich rechtliche Auswirkungen unterschiedlichster Art. Das vorliegende Merkblatt soll einen Überblick über die mit der Altersteilzeitarbeit im Zusammenhang stehenden rechtlichen Fragen geben.

Das Merkblatt ersetzt nicht die Beratung durch die zuständigen Stellen zu renten-, zusatzversorgungs-, sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Fragen. Ihr Dienstgeber kann hierzu keine verbindlichen Auskünfte geben. Es wird hierzu ausdrücklich auf die Ausführungen unter Nr.13 verwiesen.

1. Rechtsgrundlagen

- Altersteilzeitgesetz vom 23.07.1996 (BGBl. S. 1078) in der jeweils geltenden Fassung
- Altersteilzeitregelung für den kirchlichen Dienst (Amtsblatt 2011, S.156, Anlage 7 e zur AVO vom 28.12.2011 in der jeweils geltenden Fassung

2. Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Altersteilzeit

Die persönlichen Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Altersteilzeitarbeit sind in § 4 Anlage 7e zur AVO geregelt. Danach kann ein Beschäftigter Altersteilzeit in Anspruch nehmen, wenn er

- das 58. Lebensjahr vollendet hat (bei Altersteilzeit im Rahmen einer Quote, § 1 Buchstabe b, Anlage 7e zur AVO) bzw. das 55. Lebensjahr vollendet hat (bei Altersteilzeit in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen, § 1 Buchstabe a, Anlage 7e zur AVO)

und

- innerhalb der letzten fünf Jahre mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung im Sinne des SGB III gestanden hat.

(Anmerkung: die Festlegung der Bereiche nach § 1 Buchstabe a bei Altersteilzeit in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen und die Entscheidung, ob, in welchem Umfang und für welchen Personenkreis dort Altersteilzeitarbeit zugelassen wird, erfolgt gemäß § 2 Anlage 7e zur AVO durch den Dienstgeber)

Bei dem zu vereinbarenden Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss es sich um ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des SGB III (Arbeitslosenversicherung) handeln.

3. Zu vereinbarende Arbeitszeit während der Altersteilzeit

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit des Dienstnehmers. Bei unterschiedlichem Beschäftigungsumfang innerhalb der letzten 24 Monate vor Beginn der Altersteilzeitarbeit ist für die Ermittlung der Arbeitszeit eine gesonderte Berechnung erforderlich. Einzelheiten hierzu können bei der personalverwaltenden Dienststelle nachgefragt werden.

4. Verteilung der Arbeitszeit innerhalb des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

Die Verteilung der Arbeitszeit auf den Gesamtzeitraum des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses kann in unterschiedlicher Form geschehen.

Nach dem **Teilzeitmodell** (§ 5 Abs. 3 Satz 1 Buchst. a Anlage 7e zur AVO) wird die Arbeitszeit während der gesamten Laufzeit des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses durchgehend in Höhe der Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit (s. unter Punkt 3.) erbracht.

Die Altersteilzeit kann auch im Rahmen des sogenannten **Blockmodells** (§ 5 Abs. 3 Satz 1 Buchst. b Anlage 7e zur AVO) geleistet werden. Dabei arbeitet der Beschäftigte in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im bisherigen Umfang weiter (Arbeitsphase) und wird in der zweiten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses (Freistellungsphase) von der Verpflichtung zur Erbringung von Arbeitsleistungen befreit.

5. Zeitraum einer Altersteilzeitvereinbarung

Eine Altersteilzeitvereinbarung kann zwischen -Dienstgeber und Beschäftigten für einen Höchstzeitraum von bis zu fünf Jahren (§ 5 Abs. 1 Anlage 7e zur AVO) vereinbart werden. Bei Altersteilzeit in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen (§ 1 Buchstabe a, Anlage 7e zur AVO) kann ein längerer Zeitraum vereinbart werden; ein Anspruch auf eine bestimmte Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses besteht aber nicht.

Die abgeschlossene Altersteilzeitvereinbarung muss sich mindestens bis zu dem Zeitpunkt erstrecken, zu dem eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann (§ 4 Abs. 2 Anlage 7e zur AVO). Hierzu gehören z.B. auch Renten für langjährig Versicherte und Renten für schwerbehinderte Menschen.

Soll sich an die Altersteilzeitarbeit die Rente nach Altersteilzeitarbeit gem. § 237 Abs. 1 SGB VI (bei Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen im Übrigen) anschließen, so sind hierfür 24 Monate Altersteilzeitarbeit erforderlich.

Hinsichtlich der konkreten Voraussetzungen für eine bestimmte Rentenart ist eine detaillierte Auskunft des Rentenversicherungsträgers unerlässlich.

Eine Vereinbarung von Altersteilzeit für bereits zurückliegende Zeiträume ist nicht möglich.

6. Anspruch auf Abschluss einer Vereinbarung von Altersteilzeit

Ab dem vollendeten 58. Lebensjahr kann der Beschäftigte Altersteilzeitarbeit beanspruchen, wenn und solange weniger als 2,5 v.H. der Beschäftigten Altersteilzeit leisten (§ 3 Abs. 1 und 2 Anlage 7e zur AVO). Abgestellt wird hierbei auf die Anzahl der Tarifbeschäftigten eines Dienstgebers. Solange Beschäftigte eines Dienstgebers von einer Altersteilzeitregelung nach bisherigem Recht Gebrauch machen, gilt abweichend eine Quote von 5 v.H.

Der entscheidende Zeitpunkt (Stichtag) für die Bestimmung der oben genannten Quote für das laufende Kalenderjahr ist jeweils der 31. Mai des Vorjahres.

Der Dienstgeber kann die Altersteilzeitarbeit ausnahmsweise trotz eines bestehenden tariflichen Anspruchs ablehnen, wenn dienstliche oder betriebliche Gründe entgegenstehen (§ 3 Abs. 3 Anlage 7e zur AVO).

7. Entgelt während der Altersteilzeit

Das Entgelt für Altersteilzeit im Teilzeitmodell und im Blockmodell ist unterschiedlich geregelt.

Bei Altersteilzeitarbeit **im Teilzeitmodell** werden die gleichen Entgelte gezahlt, wie für entsprechende Teilzeitkräfte, also grundsätzlich die Hälfte des bisherigen Entgelts. Gleiches gilt für Einmalzahlungen wie die Jahressonderzahlung. Bestimmte Entgeltbestandteile (z.B. Zeitzuschläge oder Mehrarbeitsstundenentgelte) werden – wie bei anderen Teilzeitbeschäftigten – in der Höhe ihres tatsächlichen Anfalls gezahlt (vgl. § 6 Abs. 1 Anlage 7e zur AVO). Alle Entgeltänderungen, z.B. infolge Höher- oder Herabgruppierung, Stufensteigerungen, tarifliche Entgeltveränderungen, wirken sich bei Altersteilzeit im Teilzeitmodell genauso auf das Entgelt aus wie bei anderen Teilzeitbeschäftigten.

Bei Altersteilzeitarbeit **im Blockmodell** werden während der **Arbeitsphase** sämtliche Entgeltbestandteile trotz ungekürzter Arbeitszeit nur in hälftiger Höhe ausgezahlt. Die andere Hälfte des entsprechenden Entgeltes fließt in das Wertguthaben ein. In der **Freistellungsphase** erfolgt eine rätierliche Auszahlung des angesparten Wertguthabens. Sämtliche Bestandteile des Wertguthabens (auch Einmalzahlungen) werden in der Freistellungsphase auf die Zahl der Monate der Freistellungsphase aufgeteilt und monatlich ausgezahlt. Einmalzahlungen (z.B. Jahressonderzahlung oder sonstige Einmalzahlungen) gibt es, mit Ausnahme des Jubiläumsgeldes nach § 28 II AVO, in der Freistellungsphase des Blockmodells daher nicht. Das Entgelt ist in der Freistellungsphase immer gleich, erhöht sich aber bei allgemeinen Entgelterhöhungen in der durch kirchliche Verordnung jeweils festzulegenden Höhe (§ 6 Abs. 2 Anlage 7e zur AVO).

Das zustehende Entgelt wird um einen **Aufstockungsbetrag** in Höhe von 20 v.H. des Regelarbeitsentgelts (vgl. § 6 Abs. 3 Anlage 7e zur AVO) erhöht. Bei dem Regelarbeitsentgelt handelt es sich um das während der Altersteilzeit auf einen Monat entfallende, regelmäßig zu zahlende sozialversicherungspflichtige Teilzeitentgelt (vgl. § 6 Abs. 1 AltTZG). Steuerfreie Entgeltbestandteile und Entgelte, die einmalig (z.B. Jahressonderzahlung) oder die nicht für die vereinbarte Arbeitszeit (z.B. Überstunden- oder Mehrarbeitsentgelt) gezahlt werden sowie Sachbezüge, die während der Gesamtdauer der Altersteilzeit unvermindert zustehen, gehören nicht zum Regelarbeitsentgelt und bleiben bei der Aufstockung unberücksichtigt.

Über die Altersteilzeitbezüge und den Aufstockungsbetrag hinaus entrichtet der Dienstgeber für die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses auch einen zusätzlichen Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung (§ 6 Abs. 4 Anlage 7e zur AVO) in Höhe des Beitrags, der auf 80 v.H. des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeit entfällt. Diese sogenannte Rentenaufstockung ist begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen dem zustehenden Regelarbeitsentgelt und 90 v.H. der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze. Bei längerer Erkrankung gelten Besonderheiten (vgl. im Folgenden Nr.8). Eine Rentenversicherungsaufstockung für Einmalzahlungen (z.B. Jahressonderzahlung) erfolgt nicht.

Soweit weitere Fragen zu Einzelheiten der Entgeltberechnung bestehen, stehen die personalverwaltenden Dienststellen als Ansprechpartner zur Verfügung. Allerdings können insoweit nur unverbindliche Proberechnungen gefertigt werden, da sich bis zum Beginn der Altersteilzeit noch Änderungen ergeben können.

8. Längere Erkrankung während der Altersteilzeit

Bei einer Erkrankung erhält der Beschäftigte im Rahmen seiner Altersteilzeitbezüge eine Fortzahlung des Entgelts nach den allgemeinen tarifvertraglichen Vorschriften (z.B. § 27 AVO). Für den Zeitraum, in dem der Beschäftigte Entgeltfortzahlung im engeren Sinne (also bis zur Dauer von sechs Wochen) erhält, ist der 20%ige Aufstockungsbetrag und der Rentenaufstockungsbetrag nach § 6 Abs. 3 und 4 Anlage 7e zur AVO zu gewähren. Für den Zeitraum, in dem der Beschäftigte einen Anspruch auf Krankengeldzuschuss hat, höchstens jedoch bis zum Ablauf von 26 Wochen nach Beginn der Erkrankung erhält er den 20%igen Aufstockungsbetrag nach § 6 Abs. 3 Anlage 7e zur AVO; allerdings werden während dieses Zeitraums vom Dienstgeber keine zusätzlichen Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung nach § 6 Abs. 4 Anlage 7e zur AVO abgeführt.

Nach Ablauf von 26 Wochen erhält der Beschäftigte nur noch Krankengeld und ggf. Krankengeldzuschuss bis zur 39. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit.

Wenn der Beschäftigte über die Entgeltfortzahlungsfristen im engeren Sinne, d.h. über 6 Wochen hinaus erkrankt ist, verschiebt sich beim Blockmodell das Ende der Arbeitsphase um die Hälfte des Zeitraumes nach hinten (§ 9 Anlage 7e zur AVO). Im gleichen Umfang verkürzt sich die Freistellungsphase. Diese Regelung dient dazu, sozialversicherungsrechtliche Nachteile für den Dienstnehmer zu vermeiden.

9. Ausübung von Nebentätigkeiten bzw. Mehrarbeit und Überstunden

Während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses dürfen keine Beschäftigungen oder selbstständigen Tätigkeiten ausgeübt werden, die den Umfang der geringfügigen Beschäftigung nach § 8 SGB IV übersteigen (§ 8 Abs. 1 Anlage 7e zur AVO). Diese Einschränkung gilt dann nicht, wenn der Beschäftigte die fragliche Tätigkeit innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit ständig ausgeübt hat. Die übrigen allgemeinen Voraussetzungen, die für die Ausübung einer Nebentätigkeit bestehen (z.B. Anzeigepflicht nach § 4 Abs. 3 AVO), sind zu beachten. Solange der Beschäftigte eine wegen Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze unzulässige Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit ausübt, ruht der Anspruch auf Aufstockungsleistungen.

Der Anspruch auf Aufstockungsleistungen ruht auch dann, wenn der Beschäftigte über den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze hinaus Mehrarbeit und Überstunden leistet (§ 8 Abs. 2 Anlage 7e zur AVO).

Hat der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen mindestens 150 Tage geruht, erlischt er; mehrere Ruhenszeiträume werden zusammengerechnet (§ 8 Abs. 2 Anlage 7e zur AVO).

10. Mitwirkungspflichten

Änderungen, die für den Anspruch auf Aufstockungsleistungen erheblich sind, sind dem Dienstgeber unverzüglich mitzuteilen (z.B. Ausübung einer Nebentätigkeit, Anerkennung als Schwerbehinderter, Gewährung einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung, früherer Anspruch auf abschlagsfreie Altersrente). Zu Unrecht erbrachte Leistungen müssen dem Dienstgeber auch nach Ablauf der tariflichen Ausschlussfrist zurückerstattet werden, wenn die unrechtmäßige Zahlung auf einer Verletzung der Mitwirkungspflichten beruht.

11. Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis des Altersteilzeitbeschäftigten endet gemäß § 10 Anlage 7e zur AVO

- zu dem in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Zeitpunkt,
- wenn eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder eine vergleichbare Leistung ohne Abschläge in Anspruch genommen werden könnte,
- wenn eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder eine vergleichbare Leistung (auch mit Abschlägen) tatsächlich bezogen wird,
- nach den allgemeinen tarifvertraglichen Voraussetzungen (z.B. §§ 38, 39 AVO).

12. Klärung vor Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung

Bevor ein Antrag auf Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung gestellt wird, sollten folgende Punkte geklärt werden:

- Beim Rentenversicherungsträger ist eine aktuelle Bescheinigung (Rentenauskunft) einzuholen, 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 den Zusatzversorgungskassen ist zu erfragen, welche voraussichtliche Höhe die Leistungen der Zusatzversorgungskassen haben werden. Von Versicherten, deren Dienstgeber zum 01.07.2004 von der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) zur Kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (KZVK) gewechselt ist, sind die entsprechenden Auskünfte bei beiden Zusatzversorgungskassen einzuholen.
- Mit der Krankenkasse sollte geklärt werden, ob sich Auswirkungen hinsichtlich der Versicherungspflicht ergeben.

- Mögliche steuerrechtliche Auswirkungen der Altersteilzeit sollten vorab mit einer Beratungsstelle des Finanzamtes besprochen werden.

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

13. Antragstellung

Die Vereinbarung von Altersteilzeit ist spätestens drei Monate vor dem geplanten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses schriftlich zu beantragen. Der Antrag kann frühestens ein Jahr vor Erfüllung der Voraussetzungen gestellt werden.

Der Antrag kann formlos an die personalverwaltende Dienststelle gerichtet werden. Im Antragsschreiben soll mitgeteilt werden, in welchem Zeitraum und in welchem Arbeitszeitmodell Altersteilzeit vereinbart werden soll.

Dem Antrag ist eine aktuelle Rentenauskunft der Deutschen Rentenversicherung beizufügen, in der der Zeitpunkt, zu dem frühestmöglich ein Anspruch auf abschlagsfreie Rente besteht, genannt ist.

Die personalverwaltende Dienststelle prüft, ob die Altersteilzeitvereinbarung nach den Vorstellungen des Beschäftigten abgeschlossen werden kann. Sollte dies nicht möglich sein, wird diese Alternativvorschläge unterbreiten.

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

.....
(Datum, Ort) (Unterschrift des Beschäftigten)