Akademische Arbeitsgemeinschaft
Verlag

Rechtstipps©
Der RechtsBerater
Leser-Service

Was Sie zur Altersteilzeit wissen sollten

von

Nicole Döringer-Kypke
Fachanwältin für Arbeitsrecht, Heidelberg

I. Sie wollen in Altersteilzeit gehen

Sind Sie als älterer Arbeitnehmer daran interessiert, einen **gleitenden Übergang** vom Arbeitsleben **in den Ruhestand** zu finden, sollten Sie prüfen, ob eine Altersteilzeitvereinbarung mit Ihrem Arbeitgeber für Sie in Betracht kommt. Altersteilzeit ermöglicht Ihnen einen solchen Übergang ohne erhebliche finanzielle Nachteile (vgl. Abschn. II).

Das **Altersteilzeitgesetz** (AltTZG) regelt die gesetzlichen Rahmenbedingungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber hinsichtlich der Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses. **Aufgepasst:** Häufig finden sich Altersteilzeitregelungen auch in Tarifverträgen oder in Betriebsvereinbarungen. Diese können abweichende Regelungen vom AltTZG enthalten. Erkundigen Sie sich danach in Ihrem Personalbüro!

Das AltTZG sieht vor, dass die Arbeitszeit über einen Gesamtzeitraum von drei Jahren im Durchschnitt halbiert wird. Dieser Zeitraum kann durch Tarifvertrag auf bis zu sechs Jahre erweitert werden. Beachten Sie jedoch: Da Voraussetzung der Verlängerung der Altersteilzeit auf sechs Jahre eine entsprechende Regelung in einem Tarifvertrag ist, müssen dessen Vorschriften auch insgesamt eingehalten werden. Sonst entfällt die Förderung der Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit.

Das Altersteilzeitverhältnis ist ein **vollwertiges Arbeitsverhältnis.** In der Regel sind Sie darin **teilzeitbeschäftigt.** Es gelten für Sie damit arbeitsrechtlich die allgemeinen Grundsätze (vgl. Abschn. IV).

II. Altersteilzeit wird besonders gefördert

Die **Bundesagentur für Arbeit subventioniert** diese Altersteilzeit zur Entlastung des Arbeitsmarktes noch bis zum 31. 12. 2009. Die Förderung läuft über diesen Termin hinaus, wenn Sie bis zu diesem Zeitpunkt Altersteilzeit vereinbaren. Der Arbeitgeber erhält in diesen Fällen von der BA einen **Zuschuss** zur erhöhten Teilzeitvergütung und der Zahlung an die Rentenversicherung.

Hierbei wird das Teilzeitarbeitsentgelt auf das Regelarbeitsentgelt bezogen. Das heißt, Ihr regelmäßiges monatliches Bruttogehalt wird um 20 % aufgestockt. Dabei werden Einmalzahlungen (z. B. Wochenend- und Nachtzuschläge) nicht berücksichtigt.

Unser Rechtstipp

Vereinbaren Sie deshalb mit Ihrem Arbeitgeber im Arbeitsvertrag, Einmalzahlungen zu zwölfteln und regelmäßig jeden Monat einen entsprechenden Anteil auszuzahlen. Dann zählen auch diese Beträge zum Regelarbeitsentgelt und sind aufstockungsfähig.

Beachten Sie: Einzel- oder tarifvertraglich können die Aufstockungsbeiträge erhöht werden und insbesondere auch monatliche Einmalzahlungen umfassen. Diese sind dann gegebenenfalls von Ihrem Arbeitgeber aufzustocken.

Ihr Arbeitgeber stockt die Beiträge zur Rentenversicherung ausgehend vom Regelarbeitsentgelt **zukünftig um 80 %** auf. Die Bundesagentur für Arbeit erstattet dem Arbeitgeber diese Mindestleistungen allerdings mit gesetzlich geregelten Höchstgrenzen (vgl. dazu auch Abschn. III).

Der Arbeitgeber zahlt die Aufstockungs- und Rentenversicherungsbeiträge mindestens so lange, wie er Förderleistungen von der Arbeitsagentur erhält. Erstreckt sich die Altersteilzeitarbeit beispielsweise über einen Zeitraum von sechs Jahren, ist er gesetzlich für bis zu sechs Jahre dazu verpflichtet. Ein Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder ein Einzelvertrag können den Arbeitgeber auch länger binden.

III. Wann können Sie Altersteilzeit vereinbaren?

Nach den Vorgaben des AltTZG müssen Sie folgende Voraussetzungen erfüllen, ehe Sie von Ihrem Arbeitgeber verlangen können, einen Altersteilzeitvertrag abzuschließen:

- Sie sind **mindestens 55 Jahre**, jedoch noch nicht 59 Jahre alt. Denn die Förderungsdauer beträgt maximal sechs Jahre. Die Vereinbarung der Altersteilzeit endet grundsätzlich mit dem Eintritt ins Rentenalter. **Beachten Sie:** Diese Altersgrenzen können jedoch durch Tarifvertrag abweichend geregelt werden, sodass auch ältere Arbeitnehmer (d. h. älter als 59 Jahre) in Altersteilzeit gehen können. Erkundigen Sie sich in Ihrem Personalbüro oder bei Ihrer Personalvertretung (z. B. Betriebsrat).

- Innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeit müssen Sie mindestens 1.080 Kalendertage, das entspricht etwa drei Jahren, **versicherungspflichtig beschäftigt** gewesen sein. Ausreichend ist, dass Sie **teilzeitbeschäftigt** waren. Erkundigen Sie sich bei der zuständigen Arbeitsagentur! Wichtig ist, dass Sie mehr als nur geringfügig beschäftigt bleiben: Sie müssen also mehr als € 400,– verdienen (vgl. dazu Beitrag 6 a/4).

- Ihre **Arbeitszeit** muss auf die Hälfte Ihrer bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit gekürzt werden. Somit haben Sie auch als Teilzeitkraft die Möglichkeit, Altersteilzeit zu vereinbaren. Wie Sie Ihre Arbeitszeit verkürzen können, lesen Sie in Abschnitt IV.

- Ihr reguläres **Teilzeitgehalt** wird um **mindestens 20 % aufgestockt** (vgl. dazu Abschn. II).

- Ihr Arbeitgeber verpflichtet sich, **erhöhte Beiträge zur Rentenversicherung** zu zahlen. Ausgehend vom hälftigen Altersteilzeitbruttoarbeitsentgelt werden die Beiträge zur Rentenversicherung um 80 % aufgestockt. Durch den gesetzlichen Aufstockungsbeitrag halten sich die Einbußen bei der Altersrente gering.

  Faustformel für die Berechnung der Renteneinbußen:

  Die monatliche Rente für jeden Monat des vorzeitigen Rentenbezuges wird um 0,3 Prozentpunkte gekürzt. Wer also nach zwei Jahren Altersteilzeitarbeit statt mit 63 bereits mit 60 in Rente geht, büßt etwa 18 % seiner Monatsrente ein (60 Monate mal 0,3 %).

Über das Bundesministerium für Arbeit und Soziales erhalten Sie nicht nur weitere Informationen zur Altersteilzeit, sondern auch den sogenannten **»Altersteilzeit-Rechner«.** Mit diesem Berechnungsprogramm, das Sie sich aus dem Internet herunterladen können (www.bmas.de), können Sie überschlägig ausrechnen, was Sie in Altersteilzeit netto erhalten würden.

► Ihr Arbeitgeber muss einen **anderen Arbeitsplatz besetzen.** Es muss kein enger Zusammenhang bestehen zwischen Altersteilzeitarbeitnehmer und Neubesetzung. Das heißt, eine Wiederbesetzung des konkret frei werdenden Arbeitsplatzes ist nicht notwendig. Auch ein durch Umsetzung frei gewordener Arbeitsplatz kann besetzt werden. In Betrieben mit bis zu 50 Arbeitnehmern reicht es aus, wenn ein anderer Arbeitsplatz besetzt oder ein Auszubildender eingestellt wird.

IV. Wie können Sie die Altersteilzeit vertraglich gestalten?

Möchten Sie Altersteilzeit arbeiten, müssen Sie dies mit Ihrem Arbeitgeber vertraglich vereinbaren. Sind die genannten Voraussetzungen erfüllt (vgl. dazu Abschn. III), können Sie von Ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er nach billigem Ermessen ohne sachwidrige Erwägungen über Ihren Antrag auf Altersteilzeit entscheidet. Allerdings muss er nicht mehr zustimmen, wenn mehr als 5 % der Arbeitnehmer des Betriebes Altersteilzeit arbeiten (§ 3 Abs. 1 Ziff. 3 AltTZG).

Stimmt der Arbeitgeber Ihrem Antrag zu, wandelt sich **Ihr Arbeitsverhältnis in ein Teilzeitarbeitsverhältnis um. Beachten Sie:** Auch wenn Sie bisherig teilzeitbeschäftigt waren und in Altersteilzeit gehen, müssen Sie Ihren Vertrag entsprechend abändern. Unabhängig davon, ob Sie als Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigter einen **neuen Altersteilzeitvertrag** schließen, Sie sollten bei dessen Gestaltung die arbeitsrechtlichen Grundsätze der Teilzeitarbeit berücksichtigen (vgl. Beitrag 6 a/4) und insbesondere auf folgende **Besonderheiten** achten:

► Der Altersteilzeitvertrag muss **schriftlich vor Beginn der Altersteilzeit** geschlossen werden.

► Die **Vereinbarung der Altersteilzeit** muss sich so lange erstrecken, bis Sie einen ungeminderten Rentenanspruch erworben haben.

► Die **Verteilung der Arbeitszeit** können Sie mit Ihrem Arbeitgeber grundsätzlich frei vereinbaren (z. B. legen Sie eine täglich verminderte Stundenzahl oder bestimmte Wochentage, an denen Sie nicht arbeiten, oder einen wöchentlichen bzw. monatlichen Wechsel fest). **Wichtig ist,** dass über einen Gesamtzeitraum von bis zu drei Jahren die bisherige wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt halbiert wird. Dieser Zeitraum kann durch Tarifvertrag verlängert sein (z. B. auf sechs Jahre). Eine entsprechende Regelung kann jedoch auch für nicht tarifgebundene Arbeitnehmer vereinbart werden.

Beispiel:

Sie richten ein sogenanntes »Arbeitszeitkonto« ein. Dabei wird die Beschäftigung regelmäßig auf eine Phase der Vollzeittätigkeit und eine Phase der Freistellung aufgeteilt (z. B. arbeiten Sie sechs Monate voll und sechs Monate gar nicht).

► Die **Altersteilzeitvergütung** muss **kontinuierlich** über den gesamten Verteilungszeitraum bezahlt werden.

Beispiel:

Haben Sie mit Ihrem Arbeitgeber vereinbart, dass Sie über einen Zeitraum von zwei Jahren während eines Jahres voll, während des nächsten Jahres gar nicht mehr arbeiten, so beziehen Sie während Ihrer Vollzeittätigkeit nur ein reduziertes Gehalt als Altersteilzeitbeschäftigter. Dasselbe Gehalt beziehen Sie auch während des zweiten Jahres, obwohl Sie dann keine Arbeitsleistung mehr erbringen.

Dieser Beitrag ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberschutzgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig. Das gilt insbesondere für die Vervielfältigung, Übersetzung, Mikroverfilmung sowie Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen. Alle Angaben in diesem Beitrag wurden nach genauen Recherchen sorgfältig verfasst. Eine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben ist jedoch ausgeschlossen.