

## **Merkblatt zur Altersteilzeit**

Aufgrund des Beschlusses der Diözesan-Kommission zur Mitwirkung bei der Gestaltung des Arbeitsvertragsrechts (KODA) wurde am 19.07.2011 die „Ordnung zur flexiblen Arbeitszeitregelung für ältere Beschäftigte“ in Kraft gesetzt.

Mit der Vereinbarung von Altersteilzeit soll ein gleitender Übergang in den Ruhestand ermöglicht werden.

Die Inanspruchnahme von Altersteilzeit kommt frühestens ab Vollendung des 60. Lebensjahres in Frage.

Weiterhin muss in den letzten fünf Jahren mindestens 1080 Kalendertage eine versicherungspflichtige Beschäftigung bestanden haben (keine geringfügige Beschäftigung).

Eine Altersteilzeitvereinbarung kann für einen Höchstzeitraum von fünf Jahren vereinbart werden. Die Altersteilzeitvereinbarung muss sich zumindest auf die Zeit erstrecken, bis zu der der Dienstnehmer eine Rente wegen Alters beanspruchen kann. Die Vereinbarung von Altersteilzeit ist spätestens drei Monate vor dem geplanten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu beantragen.

Der Arbeitgeber kann die Altersteilzeit unter bestimmten Voraussetzungen ablehnen. Ab dem 60. Lebensjahr ist grundsätzlich ein Anspruch gegeben, der nur versagt werden kann, wenn dienstliche oder betriebliche Gründe der Altersteilzeit entgegenstehen. Der Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ist ausgeschlossen, wenn und solange 2,5 % der Beschäftigten von der Alterszeitregelung Gebrauch machen.

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit. Dadurch darf keine geringfügige Beschäftigung entstehen.

### **Für Lehrer an Schulen gilt folgendes:**

Die Altersteilzeit muss so geplant werden, dass die Beschäftigungsphase zu einem Schuljahres- bzw. Schulhalbjahreswechsel endet. Beginn und Ende der Altersteilzeit müssen daher ebenfalls an einem Schuljahres- bzw. Schulhalbjahreswechsel liegen.

Anträge auf Bewilligung von Altersteilzeit sind spätestens bis zum 30. April für den Beginn der Altersteilzeit am 1. August und bis zum 31. Oktober für den Beginn der Altersteilzeit am 1. Februar auf dem Dienstweg vorzulegen.

### **Altersteilzeit ist nur im Blockmodell möglich:**

- Nach dem sogenannten **Blockmodell** arbeitet der Arbeitnehmer in der ersten Hälfte des Altersteilzeitverhältnisses in bisherigem Umfang (Arbeitsphase) und wird daraufhin in der zweiten Hälfte des Altersteilzeitverhältnisses (Freistellungsphase) von der Verpflichtung zur Erbringung von Arbeitsleistungen befreit.

Das Bruttoentgelt beträgt während der Altersteilzeit grundsätzlich die Hälfte, so wie es für entsprechende Teilzeitkräfte gezahlt würde.

Das monatliche Entgelt wird dann um einen Aufstockungsbetrag in Höhe von 20 v.H. des Regelarbeitsentgeltes für die Teilzeitbeschäftigung erhöht.

Die Aufstockungsbeträge sind grundsätzlich steuer- und sozialversicherungsfrei. Nach den einkommenssteuerrechtlichen Regelungen besteht jedoch die Besonderheit, dass bei bestimmten Entgeltbestandteilen wie z.B. dem Krankengeld, aber auch bei den Aufstockungsleistungen der sogenannte Progressionsvorbehalt zu beachten ist. Es kann daher im Rahmen des Veranlagungsverfahrens der Finanzämter zu Steuernachforderungen kommen. Zu den steuerrechtlichen Auswirkungen können sich die einzelnen Dienstnehmer bei den Beratungsstellen des Finanzamtes oder bei ihrem Steuerberater Auskünfte einholen.

Bei einer Erkrankung des Dienstnehmers erhält er im Rahmen seiner Altersteilzeit eine Fortzahlung des Entgelts nach den von der KODA beschlossenen Vorschriften.

Für den Zeitraum, in dem der Dienstnehmer Entgeltfortzahlung oder einen Krankengeldzuschuss erhält, werden ihm auch die Aufstockungsbeträge weitergezahlt. Nach Ablauf dieses Zeitraumes erhält der Dienstnehmer nur noch Krankengeld auf Basis der Altersteilzeitbezüge.

Wenn der Dienstnehmer während der Arbeitsphase über die Entgeltfortzahlungsfristen hinaus erkrankt ist, verschiebt sich beim Blockmodell der Endpunkt seiner Arbeitsphase um die Hälfte nach hinten, um sozialversicherungsrechtliche Nachteile für ihn zu vermeiden; in dem gleichen Umfang verkürzt sich auch die Freistellungsphase.

Neben den normalen Aufstockungsbeträgen entrichtet der Arbeitgeber für die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses auch einen zusätzlichen Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung. Maßstab für die Aufstockung ist ein Prozentsatz (80 %) des Regelarbeitsentgeltes für die Altersteilzeit.

Für die Zusatzversorgung wirkt sich das Altersteilzeitarbeitsverhältnis derart aus, dass für die Zusatzversorgung 90 % der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt werden. Es werden mit dem Faktor 1,8 vervielfachte Versorgungspunkte auf dem Versorgungskonto gutgeschrieben, so dass Versorgungspunkte auf Basis eines zusatzversorgungspflichtigen Entgelts von 90% des bisherigen Arbeitsentgeltes zustehen. Dies führt zu entsprechend höheren Aufwendungen des Arbeitgebers (Umlage/Beiträge) und des Arbeitnehmers (Eigenbeiträge).

Während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses dürfen keine Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten ausgeübt werden, die den Umfang der geringfügigen Beschäftigung nach § 8 SGB IV (450 Euro monatlich) übersteigen. Nebentätigkeiten sind in jedem Fall anzuzeigen, da sie zum Ruhen der Aufstockungsbeträge führen können.

Der Dienstnehmer hat Änderungen der ihn betreffenden Verhältnisse, die für den Anspruch auf Aufstockungsleistungen erheblich sind, dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

**Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis endet:**

- zu dem in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Zeitpunkt,
- wenn eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung tatsächlich bezogen wird,
- wenn eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung ohne Abschläge in Anspruch genommen werden könnte,
- nach den allgemeinen von der KODA beschlossenen oder einzelvertraglich vereinbarten Beendigungsgründen für ein Arbeitsverhältnis.

**Folgendes ist vom Dienstnehmer, auch im eigenen Interesse, vor Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung zu tun:**

1. Bei dem zuständigen Rentenversicherungsträger 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.
2. Nach Auskunft des Rentenversicherungsträgers ist bei der Zusatzversorgungskasse (KZVK Köln) zu erfragen, welche voraussichtliche Höhe die Leistungen der Zusatzversorgung haben werden.
3. Mit der Krankenkasse ist abzuklären, ob sich Auswirkungen hinsichtlich der Versicherungspflicht ergeben.
4. Mögliche steuerrechtliche Auswirkungen der Altersteilzeit sollten vorab mit einem Steuerberater oder einer Beratungsstelle besprochen werden.

Von den Mitarbeiterinnen und den Mitarbeitern der Personalabteilung können zu renten-, zusatzversorgungs-, sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Fragen keine verbindlichen Auskünfte gegeben werden.

**Wir bitten um Kenntnisnahme dieses Merkblattes.**