

Altersteilzeit

Ein Überblick
für Angestellte und Arbeiter
im öffentlichen
Dienst

Wer?

Sie?

Vereinbarung

Wie?

Was?

< 38,5 Std.
< Gehalt

Ab dem
55-60
Lebensjahr

Wann?

Gewerkschaft der Polizei



Wer?

Durch Altersteilzeit soll **älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern** ein gleitender Übergang vom Erwerbsleben in die Altersrente ermöglicht werden. Die Grundlage hierfür ist das Altersteilzeitgesetz vom 23.07.1996.

Für die Angestellten und Arbeiter¹, bei denen auch die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes zur Anwendung kommen, gilt auch der **Tarifvertrag zur Altersteilzeit**. Dieser gilt auch für Teilzeitbeschäftigte. Durch den Tarifvertrag werden die gesetzlichen Bestimmungen ergänzt.

Ein **Altersteilzeitarbeitsverhältnis** kann begründet werden mit Beschäftigten,

- die **das 55. Lebensjahr** vollendet haben (oder älter sind)
- eine Beschäftigungszeit **von 5 Jahren** zurückgelegt haben
- und in den **letzten 5 Jahren** vor Beginn der Altersteilzeit mindestens **1080 Kalendertage** versicherungspflichtig im Sinne des Sozialgesetzbuches III (Arbeitsförderung) beschäftigt waren.

Beschäftigte, die das **60. Lebensjahr** vollendet haben und die übrigen Voraussetzungen erfüllen, haben einen **Rechtsanspruch** auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses.

Der Arbeitgeber kann den Anspruch (bzw. den Antrag) auf Altersteilzeit nur dann ablehnen, soweit dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Gründe entgegenstehen. Diese Gründe hat er im Falle der Ablehnung zu beweisen.

¹ die in diesem Falblatt verwendete geschlechtsbezogene Bezeichnung gilt auch für das andere Geschlecht

Wie?

Die Altersteilzeit ist bei der zuständigen Personalstelle zu beantragen. Sie entscheidet, ob Altersteilzeit vereinbart werden kann.

Der Beschäftigte schließt anschließend mit seinem Arbeitgeber eine Vereinbarung über die Begründung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses.

Hier wird auch die Arbeitszeitverteilung geregelt. Welche Form der Arbeitszeitverteilung (Blockmodell oder Teilzeitmodell) der Beschäftigte mit seinem Arbeitgeber vereinbart, bleibt ihm selbst vorbehalten. Der Beschäftigte hat einen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber die von ihm gewünschte Verteilung der Arbeitszeit mit ihm erörtert, um zu einer einvernehmlichen Regelung zu gelangen.

Was?

Altersteilzeit bedeutet Reduzierung und Verteilung der Arbeitszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand.

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während der Altersteilzeit beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit.

Es gibt verschiedene Formen von Arbeitszeitverteilung:

➤ **Blockmodell**

Der Beschäftigte arbeitet in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses weiter und wird in der zweiten Hälfte von der Arbeit unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt.

➤ **Teilzeitmodell**

Hier leistet der Beschäftigte während der Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses durchgehend Teilzeit.

Der Beschäftigte erhält während der Altersteilzeit Bezüge in der Höhe, wie sich diese aus der Anwendung der tariflichen Vorschriften für Teilzeitbeschäftigte ergeben. In der Regel erhält er dann die Hälfte der Bezüge, zuzüglich Urlaubsgeld, Zuwendungen und vermögenswirksamer Leistungen. Wechselschicht- und Schichtzulagen werden entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit berücksichtigt.

Der Beschäftigte erhält zudem eine Aufstockung seiner Bezüge zuzüglich des darauf entfallenden sozialversicherungspflichtigen Teils der vom Arbeitgeber zu tragenden Umlage zur Zusatzversicherungseinrichtung um 20 % der Altersteilzeitbruttobezüge (= **Aufstockungsbetrag**).

Der Aufstockungsbetrag muss so hoch sein, dass der Beschäftigte 83 % des Nettobetrages des bisherigen Arbeitsentgelts erhält (**Mindestnettobetrag**).

Aufgrund der Neufassung des Altersteilzeitgesetzes werden **Einmalzahlungen** bei der Berechnung des Regelarbeitsentgelts nicht mehr berücksichtigt. Auf den Tarifvertrag hat das allerdings keine Auswirkung, so dass es hier bei der Aufstockung von Einmalzahlungen wie z. B. Zuwendungen bleibt.

Die **Renteneinbußen** aufgrund der Altersteilzeit sollen dadurch begrenzt werden, dass der Arbeitgeber neben den tragenden Sozialversicherungsbeiträgen für die Bezüge des Beschäftigten noch zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung für den Unterschiedsbetrag zwischen den Bezügen einerseits und 90 v. H. des bisherigen Arbeitsentgelts andererseits bis zur Beitragsbemessungsgrenze leistet. Es ist jedoch zu beachten, dass bei einem Renteneintritt vor Vollendung des 65. Lebensjahres nicht die maximale Anzahl von Entgeltpunkten erarbeitet wird, so dass Rentenkürzungen vorgenommen werden.

Das **Arbeitsverhältnis endet** zu dem in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Zeitpunkt. Abweichend endet das Arbeitsverhältnis vorzeitig, wenn vor dem festgelegten Zeitpunkt ein Anspruch auf eine ungekürzte Rente besteht.

Die Altersgrenzen für die Altersrenten sind mehrfach angehoben worden. **Altersrente nach Altersteilzeit** erhält, wer vor dem 1. Januar 1952 geboren ist. Die Altersrente muss so geplant sein, dass an ihrem Ende ein Rentenzugang steht. Daraus folgt, dass für ab dem 1. Januar 1952 Geborene grundsätzlich die Altersteilzeit bis zum 65. Lebensjahr vereinbart werden muss, weil kein früherer Rentenzugang mit Abschlagn zur Verfügung steht.

Der Arbeitnehmer darf während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses keine Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten ausüben (**Nebenbeschäftigung**), die die Geringfügigkeitsgrenze von 400 € überschreiten, es sei denn, diese Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten sind bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ständig ausgeübt worden.

Wird die Geringfügigkeitsgrenze (400 €) aufgrund der Nebentätigkeit, Mehrarbeit oder Überstunden überschritten, **ruht der Anspruch auf Aufstockungsleistungen**. Hat der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen mindestens 150 Tage geruht, erlischt er; mehrere Ruhezeiträume werden zusammengerechnet.

Längere Arbeitsunfähigkeit kann erhebliche Folgen haben, wenn die Fristen der Entgeltfortzahlung überschritten werden. In der Regel werden die Aufstockungsleistungen für die Dauer bis zu 26 Wochen weitergezahlt (zusätzlicher Beitrag zu Rentenversicherung und Zuschuss zu anderen Zukunftssicherungen 6 Wochen). Leistet der Arbeitnehmer die Altersteilzeit im Blockmodell und erkrankt während der Arbeitsphase über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung, so verlängert sich die Arbeitsphase um die Hälfte des den Entgeltfortzahlungszeitraum übersteigenden Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit.

Für den Arbeitnehmer, der im Rahmen der Altersteilzeit im Blockmodell beschäftigt wird, besteht kein **Urlaubsanspruch** für die Zeit der Freistellung von der Arbeit. Im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung hat der Arbeitnehmer für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

Wann?

Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis soll mindestens für die Dauer von zwei Jahren vereinbart werden. Es muss vor dem 1. Januar 2010 beginnen, da die Grundlage für die Altersteilzeit das Altersteilzeitgesetz ist und dieses am 31.12.2009 ausläuft.

Beispiel für die Berechnung des Altersteilzeit-Nettoentgelts (ATZ):

Vollzeit-Bruttoentgelt	2.500,00 €
Vollzeit-Nettoentgelt (Steuerklasse III; verh.)	1.779,47 €
Teilzeit - Bruttoarbeitsentgelt (50 v. H. vom Vollzeit-Brutto)	1.250,00 €
Teilzeit - Nettoarbeitsentgelt (Steuerklasse III; verh.)	945,88 €
Aufstockungsbetrag (20 v. H. vom Teilzeit-Brutto)	250,00 €
Zwischensumme (Teilzeit-Netto + Aufstockungsbetrag)	1.195,88 €
Zusatzaufstockung	+ 317,63 €
Differenz zwischen Teilzeit-Netto und Aufstockungsbetrag (1.195,88) und Mindestnettobetrag nach 83 %-Tabelle (1.513,51)	
ATZ- Nettoentgelt	1.513,51 €

Weitere Informationen können Sie unserer Broschüre „Altersteilzeit“ (April 2005) entnehmen.

Herausgeber:
Gewerkschaft der Polizei
Stromstraße 4
10555 Berlin
Abteilung VII Tarifpolitik
1. Auflage März 2005