

Merkblatt zur Altersteilzeit gemäß AR-ATZ

Mit der Vereinbarung von Altersteilzeitarbeit oder dem FALTER-Arbeitszeitmodell soll ein gleitender Übergang in den Ruhestand ermöglicht werden.

A) Vorbemerkung:

Die Tarifvertragsparteien hatten den bis 31.12.2022 befristeten Tarifvertrag zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ Bund) nicht verlängert. Daraufhin hatte die Arbeitsrechtliche Kommission (ARK) die Verlängerung der Anwendung des Tarifvertrags begrenzt für das Jahr 2023 beschlossen.

Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die ab 2024 beginnen, werden auf der Grundlage der von der ARK beschlossenen Arbeitsrechtsregelung Altersteilzeit geschlossen. Danach ist es möglich, Altersteilzeitvereinbarungen zu treffen, wenn der/die Mitarbeiter/in die Voraussetzungen bis zum 31. Dezember 2025 erfüllt und das Altersteilzeitverhältnis vor dem 1. Januar 2026 beginnt.

Näheres hierzu siehe Rundschreiben „2023-11_Arbeitsrechtsregelung Altersteilzeit (AR-ATZ)“ in der Infothek.

B) Hinweise zur Umsetzung:

1. Ab wann kann Altersteilzeit in Anspruch genommen werden?

Die persönlichen Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Altersteilzeitarbeit sind in § 5 AR-ATZ geregelt. Danach kann ein/e Mitarbeiter/in Altersteilzeit in Anspruch nehmen, wenn er/sie

- das 60. Lebensjahr vollendet hat und
- innerhalb der letzten fünf Jahre mindestens 1.080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung im Sinne des SGB III gestanden hat.

Bei dem zu vereinbarenden Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss es sich um ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis im Sinne des SGB III (Arbeitslosenversicherung) handeln. Es darf durch die Halbierung der bisherigen Arbeitszeit keine geringfügige Beschäftigung entstehen.

2. Für welchen Zeitraum kann Altersteilzeit in Anspruch genommen werden?

Eine Altersteilzeitarbeitsvereinbarung kann zwischen Arbeitgeber/in und der/dem Mitarbeitenden für einen Zeitraum von höchstens fünf Jahren vereinbart werden. Ein Anspruch auf eine bestimmte Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses besteht nicht. Die abgeschlossene Altersteilzeitvereinbarung muss sich mindestens bis zum regulären Eintritt in den Ruhestand erstrecken (§ 5 Abs. 2 AR-ATZ, § 2 Abs. 1 Nr. 2 AltTZG). Eine Vereinbarung von Altersteilzeit für bereits zurückliegende Zeiträume ist nicht möglich.

3. Wann können Arbeitgebende eine Vereinbarung von Altersteilzeitarbeit ablehnen?

a) Quote

Ab dem vollendeten 60. Lebensjahr kann der/die Mitarbeiter/in Altersteilzeitarbeit nach § 4 Abs. 1 und 2 AR-ATZ beanspruchen, wenn und solange weniger als 2,5 % der gesamten

Mitarbeiterschaft des Anstellungsträgers Altersteilzeit leisten, darüber hinaus ist der Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses grundsätzlich ausgeschlossen. In Verwaltungen/Betrieben mit weniger als 40 Beschäftigten besteht kein Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses.

Nach § 4 Abs. 3 AR-ATZ können Arbeitgebende die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nur ausnahmsweise ablehnen, wenn dienstliche oder betriebliche Gründe entgegenstehen.

b) Erweiterte Quote

Ab dem vollendeten 60. Lebensjahr kann der/die Mitarbeiter/in Altersteilzeitarbeit nach § 4 Abs. 1, 2 und 2a AR-ATZ beanspruchen, wenn und solange weniger als der Prozentsatz der gültigen Erweiterten Quote (3,0% / 3,5% / 4,0%) der gesamten Mitarbeiterschaft des Anstellungsträgers Altersteilzeit leisten, darüber hinaus ist der Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses grundsätzlich ausgeschlossen.

Nach § 4 Abs. 3 AR-ATZ können Arbeitgebende die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nur ausnahmsweise ablehnen, wenn dienstliche oder betriebliche Gründe entgegenstehen.

4. Wie kann die Arbeitszeit innerhalb des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses verteilt werden?

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt grundsätzlich die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 2 AR-ATZ). Die Verteilung dieser Arbeitszeit auf den Gesamtzeitraum des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses kann in unterschiedlicher Form geschehen.

Nach dem sogenannten **Blockmodell** (§ 6 Abs. 3 Buchst. a AR-ATZ) arbeitet der/die Arbeitnehmer/in in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im bisherigen Umfang weiter (Arbeitsphase) und wird daraufhin in der zweiten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses (Freistellungsphase) von der Verpflichtung zur Erbringung von Arbeitsleistungen befreit.

Die Altersteilzeitarbeit kann auch im Rahmen eines **Teilzeitmodells** (§ 6 Abs. 3 Buchst. b AR-ATZ) verteilt werden. Die Arbeitszeit wird dann während der gesamten Laufzeit des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses durchgehend in Höhe der Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit erbracht.

5. Welches Entgelt steht während der Altersteilzeit zu?

Die Berechnung des Entgelts ist in § 7 AR-ATZ geregelt. Das Entgelt setzt sich aus zwei Bestandteilen zusammen, nämlich dem eigentlichen Entgelt und dem Aufstockungsbetrag in Höhe von 20 % des Regelarbeitsentgelts. Aufgrund der Komplexität der Berechnung des Entgelts empfehlen wir vor Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung, die Berechnung des Altersteilzeitentgeltes durch Ihre/n Personalsachbearbeiter/in in die Wege zu leiten. Wir werden daher nur in Kurzform die tariflichen Regelungen erläutern:

a) Teilzeitmodell:

Es werden vergleichbar die Entgelte bezahlt wie für entsprechende Teilzeitkräfte. Somit besteht das Entgelt für die Altersteilzeitarbeit im Teilzeitmodell grundsätzlich aus der Hälfte des bisherigen Entgelts. Zusätzlich wird ein Aufstockungsbetrag in Höhe von 20 % des Regelarbeitsentgelts (entspricht dem sozialversicherungspflichtigen Teilzeit-Entgelt) gezahlt. Nicht alle Entgeltbestandteile gehören damit zum Regelarbeitsentgelt und unterfallen der Aufstockung (z. B. Entgelt für Mehrarbeit und Überstunden).

b) Blockmodell:

Der/die Mitarbeitende erhält alle Entgelte, die er bei bisheriger ungekürzter wöchentlicher Arbeitszeit erhalten hätte, zur Hälfte ausgezahlt. Mit der nicht ausgezahlten Hälfte wird das Wertguthaben für die Freistellungsphase aufgebaut. Zusätzlich wird wie bereits unter Buchst. a) zum Teilzeitmodell dargestellt, ein Aufstockungsbetrag in Höhe von 20 % des Regelarbeitsentgelts gezahlt.

6. Wie werden die Aufstockungsbeträge steuerrechtlich behandelt?

Die Aufstockungsleistungen nach der AR-ATZ sind grundsätzlich steuer- und sozialversicherungsfrei (§ 3 Nr. 28 EStG). Nach den einkommenssteuerrechtlichen Regelungen besteht jedoch die Besonderheit, dass bei den Aufstockungsleistungen der so genannte **Progressionsvorbehalt** zu beachten ist. Im Rahmen des sogenannten steuerrechtlichen Progressionsvorbehalts wirken sich die Aufstockungsleistungen in der Weise aus, dass sie bei der Bestimmung des Steuertarifs mitberücksichtigt werden. Die etwaigen Auswirkungen werden von der Steuerverwaltung im Rahmen des **Veranlagungsverfahrens** berücksichtigt. In der Regel wird es aufgrund dieser steuerrechtlichen Regelung auch zu Steuernachforderungen kommen. Zu den steuerrechtlichen Auswirkungen, die sich bei dem/ der einzelnen Mitarbeitenden ergeben können, wird empfohlen, sich an einen Steuerberater / eine Steuerberaterin, eine Beratungsstelle des Finanzamtes oder einen Lohnsteuerhilfeverein zu wenden.

7. Welche Besonderheiten sind bei einer längeren Erkrankung zu beachten?

Bei einer Erkrankung erhält der/die Mitarbeitende im Rahmen ihrer/seiner Altersteilzeitbezüge eine Fortzahlung des Entgelts nach den allgemeinen tariflichen Vorschriften (z. B. § 22 TVöD).

Für den Zeitraum, in dem der/die Mitarbeitende Entgeltfortzahlung im engeren Sinne (also bis zur Dauer von sechs Wochen) erhält, ist der 20%ige Aufstockungsbetrag und der Rentenaufstockungsbetrag nach § 7 Abs. 2 und 3 AR-ATZ zu gewähren. Für den Zeitraum, in dem die/der Mitarbeitende einen Anspruch auf Krankengeldzuschuss hat; höchstens jedoch bis zum Ablauf von 26 Wochen nach Beginn der Erkrankung, erhält sie/er den 20 %igen Aufstockungsbetrag nach § 7 Abs. 4 AR-ATZ; während dieses Zeitraumes muss der/die Arbeitgebende keine zusätzlichen Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung abführen. Nach Ablauf dieser Fristen erhält die/der Mitarbeitende nur noch Krankengeld bzw. Krankengeldzuschuss.

Sind Mitarbeitende bei Altersteilzeit im Blockmodell während der Arbeitsphase über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung hinaus arbeitsunfähig erkrankt, verlängert sich die Arbeitsphase um die Hälfte des den Entgeltfortzahlungszeitraum übersteigenden Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit. Die Dauer der Freistellungsphase verkürzt sich entsprechend.

8. Wie hoch ist der an die Rentenversicherung zu zahlende Zusatzbeitrag?

Über die Altersteilzeitbezüge und die Aufstockungsleistungen hinaus entrichtet der Arbeitgeber / die Arbeitgeberin für die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses auch einen zusätzlichen Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe des Beitrags, der auf 80 v. H. des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeit entfällt (§ 7 Abs. 3 AR-ATZ). Diese Rentenaufstockung ist begrenzt durch den Unterschiedsbetrag zwischen dem zustehenden Regelarbeitsentgelt und 90 v.H. der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze.

9. Wie wirkt sich Altersteilzeit auf die zusätzliche Altersvorsorge aus?

a) Im Altersteilzeitarbeitsverhältnis wird als Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt das 1,8-fache der Bezüge für die Altersteilzeitarbeit zugrunde gelegt. Die Versorgungspunkte werden dadurch auf Basis eines Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts von 90 v. H. des bisherigen Entgelts erworben.

- b) Aufgrund der Reduzierung des Beschäftigungsverhältnisses um 50 % während FALTER entstehen Ansprüche in der Zusatzversorgung nur entsprechend des reduzierten Entgelts. Eine Aufstockung wie bei der Altersteilzeit, wo das abgesenkte Entgelt mit dem Faktor 1,8 multipliziert und so auf 90 % hochgerechnet wird, erfolgt bei FALTER nicht. Wird also während FALTER das Beschäftigungsverhältnis beispielsweise für 4 Jahre reduziert, so ergibt sich aus dieser Zeit derselbe Anspruch auf Zusatzversorgungsrente, als wäre für die zwei Jahre bis zum Beginn der abschlagsfreien Regelaltersrente im bisherigen (vollen) Umfang weitergearbeitet worden.

10. Welche Einschränkungen bestehen für die Ausübung von Nebentätigkeiten bzw. Mehrarbeit und Überstunden?

Während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses dürfen nach § 9 AR-ATZ keine Beschäftigungen oder selbstständigen Tätigkeiten ausgeübt werden, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten, es sei denn, diese Beschäftigungen oder selbstständigen Tätigkeiten sind bereits innerhalb der letzten 5 Jahre vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ständig ausgeübt worden. Bestehende tarifliche Regelungen über Nebentätigkeiten bleiben unberührt.

Der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen ruht während der Zeit, in der Mitarbeitende eine unzulässige Beschäftigung oder o.g. selbstständige Tätigkeit ausüben oder über die Altersteilzeitarbeit hinaus Mehrarbeit oder Überstunden leisten, die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV übersteigen.

11. Welche Mitwirkungspflichten sind zu beachten?

Änderungen, die für den Anspruch auf Aufstockungsleistungen erheblich sind, sind der/dem Arbeitgebenden unverzüglich mitzuteilen (z. B. Ausübung einer Nebentätigkeit, Gewährung einer Rente, usw.). Zu Unrecht erbrachte Leistungen müssen der/dem Arbeitgebenden zurückerstattet werden, wenn die unrechtmäßige Zahlung auf einer Verletzung der Mitwirkungspflichten beruht.

12. Wann endet das Arbeitsverhältnis?

Das Arbeitsverhältnis des Altersteilzeitbeschäftigten endet gemäß § 8 AR-ATZ

- zu dem in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Zeitpunkt,
- wenn eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder eine vergleichbare Leistung tatsächlich bezogen wird,
- wenn eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder eine vergleichbare Leistung ohne Abschläge in Anspruch genommen werden könnte,
- nach den allgemeinen tarifrechtlichen Voraussetzungen (z. B. §§ 33, 34 TVöD).

13. Was ist von Mitarbeitenden vor Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung zu tun?

Bevor ein Antrag auf Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung gestellt wird, sind vorab folgende Punkte zu klären:

- Beim Rentenversicherungsträger ist eine aktuelle 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 der Zusatzversorgungskasse ist die voraussichtliche Höhe der Leistungen der Zusatzversorgung nach dem ATV-K bzw. ATV zu erfragen.
- Mit der Krankenkasse ist abzuklären, ob sich Auswirkungen hinsichtlich der Versicherungspflicht ergeben.
- Mögliche steuerrechtliche Auswirkungen der Altersteilzeit sollten vorab mit einem Steuerberater, mit einer Beratungsstelle des Finanzamtes oder mit einem Lohnsteuerhilfeverein besprochen werden.

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

14. Was versteht man unter dem FALTER-Arbeitszeitmodell? (vgl. §§ 11 bis 14 AR-ATZ)

Mit dem FALTER-Arbeitszeitmodell soll dem demografischen Wandel und der damit verbundenen schrittweisen Anhebung des Renteneintrittsalters Rechnung getragen werden. Es bietet auf freiwilliger Basis Mitarbeitenden die Möglichkeit, bei dienstlichem oder betrieblichem Bedarf, einen flexiblen Übergang in den Ruhestand bei gleichzeitig längerer Lebensarbeitszeit zu vereinbaren.

Das Arbeitszeitmodell beginnt frühestens zwei Jahre vor Erreichen des Kalendermonats, ab dem eine abschlagsfreie Rente wegen Alters in Anspruch genommen werden kann und endet spätestens zwei Jahre nach Erreichen dieser Altersgrenze. Die Zeiträume vor und nach Erreichen dieser Altersgrenze müssen von gleicher Dauer sein.

Der Beginn des Arbeitszeitmodells setzt den Beginn einer hälftigen Teilrente voraus.

Die Arbeit nach dem Arbeitszeitmodell darf also die Dauer von vier Jahren nicht überschreiten und muss vor dem 1. Januar 2026 beginnen. In den Fällen der Vereinbarung des Arbeitszeitmodells wird der Beendigungszeitpunkt nach § 33 Abs. 1 Buchst. a TVöD um bis zu zwei Jahre hinausgeschoben.

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während der Dauer des Arbeitszeitmodells beträgt die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 TVöD. Eine geringere Arbeitszeit kann vereinbart werden. Die zu leistende Arbeit ist gleichmäßig über die Gesamtdauer des Arbeitszeitmodells zu verteilen.

Abweichend von § 33 Abs. 1 Buchst. a TVöD endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, zu dem vertraglich festgelegten Zeitpunkt.

Unabhängig davon endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, bei Inanspruchnahme einer mehr als hälftigen Teilrente oder einer Vollrente.

Durch das Flexirentengesetz ist seit dem 01.07.2017 die teilweise Inanspruchnahme einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung mit Hinzuverdienst wesentlich einfacher und flexibler gestaltet worden, sodass die doch recht einengende Regelung von FALTER kaum mehr Sinn ergibt, zumal sie in der Zusatzversorgung keine positiven Auswirkungen hat (vgl. Nr. 9 b). Die Möglichkeit, das FALTER-Modell zu wählen, wird im Rahmen der AR-ATZ vorerst dennoch angeboten.

15. Welche Bestandteile sollte eine Änderung des bestehenden Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis oder ein FALTER-Arbeitszeitmodell enthalten? (vgl. §§ 6 und 13 AR-ATZ)

- Antrag auf Umwandlung des bisherigen Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis bzw. FALTER-Arbeitszeitmodell,
- Beginn der Altersteilzeit oder des FALTER-Arbeitszeitmodells,
- Dauer bzw. Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses,
- Verteilung der Arbeitszeit.