

# Einführung von Altersteilzeit wieder hochaktuell

## Einführung

Auch 20 Jahre nach deren gesetzlicher Einführung ist die Altersteilzeit gefragter denn je. Da in der gegenwärtigen Rentendiskussion die weitere Flexibilisierung des Rentenbeginns im Mittelpunkt steht, gewinnt Altersteilzeitarbeit an Bedeutung. Ist sie doch ein wichtiges Instrument, um betriebliche Notwendigkeiten und individuelle Bedürfnisse nach weiteren flexiblen Lösungen der Arbeitszeit zu realisieren.

## Wer kann Altersteilzeit in Anspruch nehmen

Mit dem Gesetz zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand (= Altersteilzeitgesetz) wurden mit Wirkung zum 1. August 1996 für Arbeitgeber und Arbeitnehmer Rahmenbedingungen für Vereinbarungen über Altersteilzeitarbeit geschaffen. Wer gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 1 AltTzG das 55. Lebensjahr vollendet und in den letzten fünf Jahren vor der Altersteilzeit mindestens drei Jahre sozialversicherungspflichtig gearbeitet hat, kann – theoretisch – Altersteilzeit in Anspruch nehmen. Der Wechsel in Altersteilzeitarbeit ist sowohl Vollzeitbeschäftigten als auch Arbeitnehmern möglich, die schon jetzt teilzeitbeschäftigt sind.

Einen gesetzlichen Rechtsanspruch auf Altersteilzeit gibt es nicht. Lediglich ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung können einen Rechtsanspruch begründen.

In der Regel ist Altersteilzeit eine freiwillige Vereinbarung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Dauer der Altersteilzeit hängt von deren Art ab.

Im Blockmodell gilt: Bei einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber ohne eine Regelung der Altersteilzeit in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung, darf die Altersteilzeit einen Zeitraum von drei Jahren nicht übersteigen. Bei Regelung der Altersteilzeit in einem Tarifvertrag, auf Grund eines Tarifvertrages, einer Betriebsvereinbarung oder bei Regelungen der Kirchen oder öffentlich-rechtlichen Religions-Gemeinschaften kann die Altersteilzeit bis zu 12 Jahren betragen (frühester Beginn: 55. Lebensjahr bis max. 67. Lebensjahr infolge der Anhebung der renten-rechtlichen Altersgrenzen.

Bei gleichmäßiger Reduzierung der Arbeitszeit gilt: Diese Form der Altersteilzeit kann jederzeit mit dem Arbeitgeber vereinbart werden. Ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung ist nicht erforderlich.

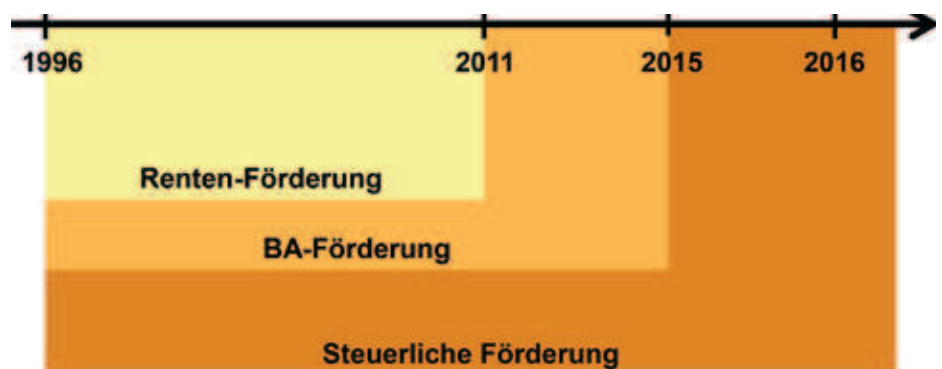
Viele Führungskräfte und Personalmanager glauben, dass Altersteilzeitgesetz sei Ende 2009 ausgelaufen und Altersteilzeit sei seitdem nicht mehr möglich. Das ist nicht der Fall! Ende 2009 lief lediglich die Förderung der Arbeitgeber durch die

Bundesagentur für Arbeit für neue Altersteilzeit-Verträge aus, und die Förderung endete 2015. Altersteilzeit kann nach wie vor vereinbart werden. Es können sogar Altersteilzeitvereinbarungen mit Zeitguthaben aus Langzeitkonten vor Beginn der Altersteilzeit kombiniert werden (z. B. zur Verkürzung der Arbeitsphase). Für das Wertguthaben gelten bei Altersteilzeit besondere Regelungen. Das früheste Ende der Altersteilzeit bestimmt sich durch den Zeitpunkt, an dem der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Rentenleistung aus der gesetzlichen Rentenversicherung hat. Das Ende der Altersteilzeit bedingt aber nicht das Ende des Arbeitsverhältnisses, dieses richtet sich nach der jeweils individuell getroffenen Vereinbarung.

## Aufstockungsleistungen

Die gesetzlich festgelegte Aufstockung von Arbeitsentgelt und Rentenversicherungsbeiträgen sind Mindestnormen. Durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung und Einzelvertrag können Aufstockungsleistungen in beliebiger Höhe vereinbart werden.

### Förderung der Altersteilzeit



**Aufstockung des Arbeitsentgeltes**

Der Arbeitgeber hat das Regelarbeitsentgelt um mindestens 20 Prozent aufzustocken. Davon unabhängig kann auch eine Aufstockung für Entgeltbestandteile erfolgen, die nicht zur Ermittlung des Regelarbeitsentgeltes herangezogen werden. Dieser Betrag wird staatlich gefördert, er ist steuer- und sozialabgabenfrei und unterliegt dem Progressionsvorbehalt. Bemessungsgrundlage für die Aufstockung des Arbeitsentgeltes ist das sogenannte Regelarbeitsentgelt, d. h. das Arbeitsentgelt, das der Arbeitgeber im Rahmen des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses regelmäßig zu erbringen hat. Arbeitsentgelte, die einmalig (z. B. Urlaubs- und Weihnachtsgeld) oder nicht regelmäßig gezahlt werden (z. B. gelegentliche Mehrarbeitsvergütungen) bleiben unberücksichtigt.

**Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge**

Der zur Berechnung der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge heranzuziehende Unterschiedsbetrag beträgt mindestens 80 Prozent des Regelarbeitsentgeltes. Für Höherverdienende ist dieser begrenzt auf 90 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) der Rentenversicherung. Aber auch hier kann ein Unterschiedsbetrag bis zu 100 Prozent des vorherigen Vollzeitentgeltes gezahlt werden, ohne dass dies schädlich für die Steuer- und Abgabefreiheit wäre.

Lohnsteuerrechtliche Bestimmungen

**Laufender Arbeitslohn und Aufstockungsleistungen**

Steuerpflichtig sind die laufenden und sonstigen Bezüge für die nach Altersteilzeitvertrag halbierte Arbeitszeit. Steu-

erfrei sind die Netto-Aufstockung des Arbeitsentgeltes sowie die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge durch den Arbeitgeber, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens die Voraussetzungen des § 3 AltTzG erfüllt. Die Steuerfreiheit gilt nur, wenn durch die Aufstockung des Arbeitsentgeltes nicht mehr als 100 Prozent des Nettoarbeitsentgeltes vor Erreichung der Altersteilzeit erreicht werden und der Rentenversicherungsbeitrag insgesamt den Beitrag nicht übersteigt, der ohne die Vereinbarung von Altersteilzeit zu entrichten wäre. Die Steuerfreiheit der Aufstockungsleistungen endet mit dem Kalendermonat, in dem der Altersteilzeitvertrag endet oder der Arbeitnehmer das Rentenregelalter (für das Jahr 2016 gilt: 65 plus fünf Monate) erreicht. Zahlt der Arbeitgeber zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge, durch die Rentenminderungen bei vorzeitiger Inanspruchnahme der Altersrente vermieden werden sollen, sind diese zu 50 Prozent steuerfrei. (Fin. Min. des Saarlandes, Erlass vom 27. November 2001)

**AtZ-Progressionsvorbehalt**

**Berechnungsbeispiel (Lohnsteuerklasse: 3/0)**

Verdienst	monatlich	jährlich
Regelarbeitsentgelt	2.025,00 EUR	24.300,00 EUR
Aufstockungsbetrag (32,5 %)	658,13 EUR	7.897,56 EUR
1. Steuersatzeinkommen	2.683,13 EUR	32.197,56 EUR
2. Steuer auf Steuersatzeinkommen	180,16 EUR	2.161,92 EUR
3. Steuersatz auf Steuersatzeinkommen	6,71 %	6,71 %
4. Ermittlung der Einkommenssteuer	135,88 EUR	1.630,56 EUR
5. Abzüglich gezahlte Lohnsteuer	42,83 EUR	513,96 EUR
<b>Nachzahlung durch Progressionsvorbehalt</b>	<b>93,05 EUR</b>	<b>1.116,60 EUR</b>

**Sachbezüge**

Aufstockungsleistungen können auch als steuerfreie Sachbezüge gewährt werden, wenn dies im Altersteilzeitvertrag ausdrücklich vereinbart wurde und die Sachbezüge aus Anlass der Altersteilzeit gewährt werden. Hatte der Arbeitnehmer dieselben Sachbezüge bereits vor Beginn der Altersteilzeit, kommt die Steuerfreiheit nicht in Betracht. Steuerfreie Sachbezüge sind nach der Sachbezugsverordnung zu bewerten. Sie dürfen zusammen mit den in Geld ausgezahlten Aufstockungsleistungen 100 Prozent des Nettoarbeitsentgeltes, das der Arbeitnehmer ohne die Vereinbarung von Altersteilzeit verdienen würde, nicht übersteigen. Übersteigen Aufstockungsleistungen und Sachbezüge diesen Wert, sind die Sachbezüge nach den allgemeinen Regelungen zu versteuern und zu verbeitragen.

**Sonstiger Bezug**

Eine gesetzliche Verpflichtung zur Aufstockung von Einmalzahlungen besteht nicht. Der Arbeitgeber kann als freiwillige



Leistung Aufstockungsleistungen an den Arbeitnehmer erbringen, die nach den o. a. Regelungen steuerfrei bleiben.

### **Progressionsvorbehalt und betrieblicher Lohnsteuerjahresausgleich**

Die steuerfreien Aufstockungsleistungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer unterliegen dem Progressionsvorbehalt.

Der Arbeitgeber bescheinigt am Jahresende auf der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung (eLSt-Bescheinigung) die steuerfreien Aufstockungsleistungen. Der in Altersteilzeit arbeitende Arbeitnehmer ist verpflichtet, für die Dauer der Altersteilzeit jährlich eine Einkommensteuererklärung abzugeben. Das Finanzamt rechnet dem zu versteuernden Einkommen die steuerfreien Aufstockungsleistungen hinzu und ermittelt einen fiktiven Steuersatz auf diesen Gesamtbetrag. Dieser Steuersatz wird dann auf das tatsächlich zu versteuernde Einkommen angewendet und führt i. d. R. zu einer Steuernachforderung. Der betriebliche Lohnsteuerjahresausgleich darf bei Arbeitnehmern, die ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis vereinbart haben, nicht durchgeführt werden.

### **Abfindungen**

Wird am Ende der Altersteilzeit eine Abfindung gezahlt, gelten die Steuervorteile nach § 34 EStG (Fünftelung wegen Aufgabe der Beschäftigung), wenn das Arbeitsverhältnis infolge der Altersteilzeit vorzeitig endet, d. h. vor Erreichung der tariflichen Altersgrenze bzw. vor dem im ursprünglichen Arbeitsvertrag vereinbarten Ende des Arbeitsverhältnisses (i. d. R. ist dies die Vollendung des Rentenregelalters).

### **Sozialversicherungsrechtliche Bestimmungen**

Das Arbeitsentgelt während der Altersteilzeit ist sozialversicherungspflichtig. Dies gilt auch für die Zeit der Freistellung, wenn innerhalb eines sogenannten Blockmodells während der Arbeitsphase ein Zeit(Wert-)guthaben angespart und in der Freistellungsphase „abgefeiert“ wird. Arbeitsentgelt und die Aufstockungslei-



Bis zum Ende an der Spitze? Die Altersteilzeit bietet einen sanften Ausklang.

stungen müssen kontinuierlich über die gesamte Laufzeit der Altersteilzeit gezahlt werden. Die Gleitzonenregelung wird auf Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisse nicht angewendet. Das beitragspflichtige Arbeitsentgelt vermindert sich um die Entgeltbestandteile, die der Arbeitnehmer im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge steuerfrei bzw. pauschalversteuert umwandelt.

### Kranken- und Pflegeversicherung

Ein versicherungspflichtiger Arbeitnehmer bleibt während der Altersteilzeit versicherungspflichtig. Ein wegen Überschreitung der sogenannten Versicherungspflichtgrenze (JEG: Jahresarbeitsentgeltgrenze) der Kranken- und Pflegeversicherung krankenversicherungsfreier Arbeitnehmer wird bei Verringerung der Arbeitszeit sofort versicherungspflichtig, wenn er aufgrund des verringerten Arbeitsentgeltes die Versicherungspflichtgrenze unterschreitet.

Privat Krankenversicherte bleiben versicherungsfrei, wenn sie nach Vollendung des 55. Lebensjahres versicherungspflichtig werden und in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Versicherungspflicht zu keiner Zeit ein gesetzlicher Versicherungsschutz bestand. Außerdem muss der Versicherte oder der Ehepartner in diesem Zeitraum mindestens zwei Jahre und sechs Monate versicherungsfrei, von der Versicherungspflicht befreit oder wegen einer hauptberuflichen selbständigen Tätigkeit nicht versicherungspflichtig gewesen sein.

Ein Arbeitnehmer, der mindestens fünf Jahre versicherungsfrei wegen Überschreitens der JEG war und wegen Reduzierung seiner Arbeitszeit versicherungspflichtig wird, kann sich auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien lassen. Wegen der Konsequenzen, die der Arbeitnehmer insbesondere bei der Krankenversicherung der Rentner als freiwilliges Mitglied einer Krankenkasse zu erwarten hat, ist eine Beratung bei der zuständigen Krankenkasse durchzuführen. Für die Pflegeversicherung gelten bezüglich der Versicherungspflicht und -freiheit sinngemäß

dieselben Regeln wie bei der Krankenversicherung.

### Renten- und Arbeitslosenversicherung

Für die Dauer der Altersteilzeit stockt der Arbeitgeber die Rentenversicherungsbeiträge wie oben beschrieben auf.

Ein Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis ist versicherungspflichtig in der Arbeitslosenversicherung, obwohl der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis unmittelbar in den Rentenbezug wechselt.

Der Arbeitnehmer muss auch nach der Altersteilzeitvereinbarung versicherungspflichtig zur Arbeitslosenversicherung bleiben – also mehr als geringfügig beschäftigt bleiben. Mehr als geringfügig beschäftigt ist nur, wer aus dieser Beschäftigung mehr als 450 Euro monatlich als Arbeitsentgelt erzielt.

### Einmalzahlungen

Bei der Prüfung der anteiligen Beitragsbemessungsgrenzen für die Kranken- und Pflegeversicherung ist bei versicherungspflichtigen Arbeitnehmern das übliche Verfahren anzuwenden. Im 1. Quartal des Jahres ist für die Prüfung, ob die Einmalzahlung dem laufenden oder dem Vorjahr zuzuordnen ist, bei krankenversicherungspflichtigen Arbeitnehmern die anteilige Jahres-BBG KV maßgebend, bei freiwillig oder privat Versicherten ist von der BBG RV auszugehen.

Hat die Altersteilzeit im laufenden Jahr begonnen, ist die anteilige Beitragsbemessungsgrenze ab dem Beginn der Altersteilzeit zu ermitteln. Bei der Prüfung der anteiligen Beitragsbemessungsgrenze für Renten- und Arbeitslosenversicherung (BBG RV) ist zu berücksichtigen, dass nur 90 Prozent der jeweiligen BBG RV zur Prüfung herangezogen werden dürfen. Für einmalig gezahltes Arbeitsentgelt können keine Aufstockungsbeiträge des Arbeitgebers an die Rentenversicherung erbracht werden.

### Meldungen

Zu Beginn der Altersteilzeit ist eine Ab-

meldung (Meldegrund 33) und eine Anmeldung (Meldegrund 13) mit dem geänderten Personengruppenschlüssel 103 und dem ggf. geänderten Tätigkeitsschlüssel (Teilzeit > bzw. < Stunden wöchentlich) taggenau abzugeben. Bei Meldungen mit Arbeitsentgelt ist als beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt nicht nur das tatsächlich beitragspflichtige Arbeitsentgelt, sondern der Gesamtbetrag zu melden, auf den Rentenversicherungsbeiträge entrichtet werden.

### Störfälle

Das Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis kann aufgrund eines sogenannten Störfalles vorzeitig enden: z. B. wegen Tod des Arbeitnehmers, Kündigung oder weil der Arbeitnehmer in höherem Umfang als gesetzlich erlaubt beschäftigt wird. Wurde die Altersteilzeit im Blockmodell vereinbart, ist das bereits aufgelaufene Wertgut haben im sog. Summenfelder-Modell zu verbeitragen und unter Berücksichtigung der bereits steuerfrei gezahlten Aufstockungsleistungen zu versteuern. Für jeden Entgeltabrechnungszeitraum während der Arbeitsphase ist der Unterschiedsbetrag zwischen dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt und der BBG des jeweiligen Versicherungszweiges zu ermitteln und im Lohnkonto zu dokumentieren (SV-Luft). Tritt der Störfall während der Arbeitsphase ein, ist das auszubezahlende Wertgut haben in allen Versicherungszweigen zu verbeitragen, höchstens jedoch in Höhe der bis zum Störfall insgesamt entstandenen SV-Luft. Die SV-Luft ist in der Krankenversicherung nur bis zum Ende der Arbeitsphase zu ermitteln, in der Rentenversicherung bis zum Ende der gesamten Altersteilzeit.

### Insolvenzversicherung

Für Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisse hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Insolvenzversicherung des in der Freistellungsphase auszuzahlenden Arbeitsentgeltes (einschließlich Aufstockungsleistungen). Zugelassen ist die Insolvenzversicherung z. B. in Form von Bankbürgschaften, dinglichen Sicherheiten, externe Insol-



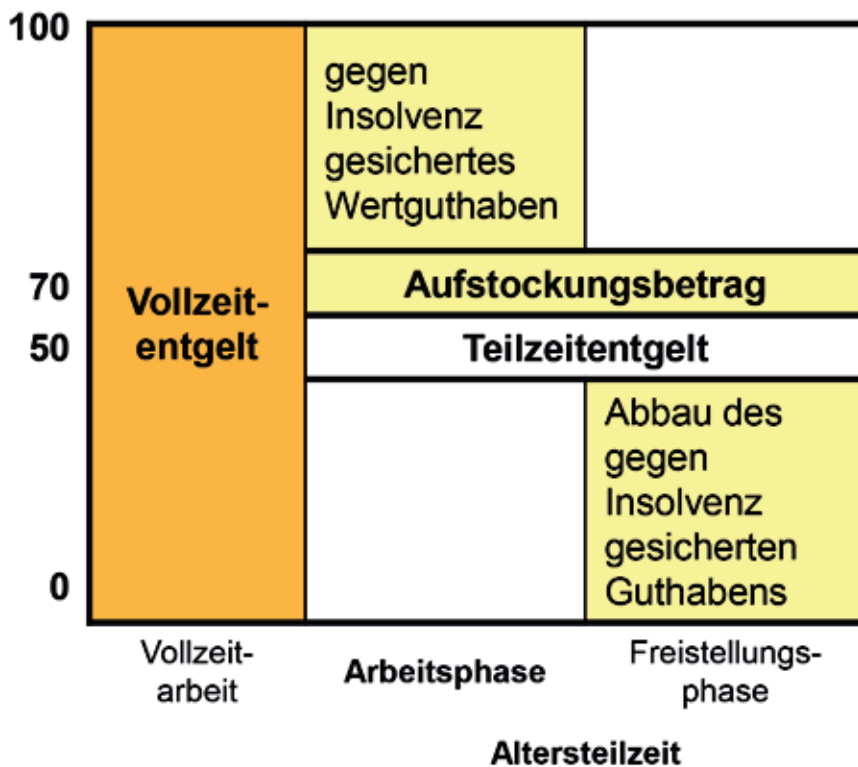
venzversicherung. Nicht zulässig sind „interne“ Sicherungen wie z. B. Bilanzrückstellungen oder konzerninterne Bürgschaften. Die Insolvenzversicherung ist dem Arbeitnehmer zu Beginn der Altersteilzeit und dann alle sechs Monate schriftlich nachzuweisen.

Blockmodell zu bilden ist. Gleichwohl ist die Mehrarbeitsvergütung als Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung zu berücksichtigen.

Mehrarbeit kann bei einer Altersteilzeitarbeit im Blockmodell grundsätzlich nur in

Arbeitsphase noch nicht abgeschlossen ist, mit dem in Altersteilzeitarbeit beschäftigten Arbeitnehmer zum Abschluss gebracht werden soll. Die Vorschrift des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV kann hier auch nicht hilfswiese herangezogen werden. Eine Dauerarbeitsleistung ist demnach ausgeschlossen. Wird ansonsten eine Arbeitsleistung nicht nur vorübergehend ausgeübt, liegt keine Altersteilzeitarbeit mehr vor, da keine Möglichkeit mehr besteht, diese Arbeitsleistung durch Freizeit auszugleichen. Die Folge ist, dass alle steuerpflichtigen Nettozahlungen zu behandeln sind. Dies führt zu einer rückwirkenden Versteuerung und Verbeitragung sämtlicher bereits gewährter Aufstockungszahlungen.

### Insolvenzversicherung mit Aufstockungsbetrag



### Mehrarbeit

Eine während der Arbeitsphase im Teilzeit- oder Blockmodell beim gleichen Arbeitgeber in nicht nur geringfügigem Umfang geleistete Mehrarbeit (nach tarifrechtlichen oder betrieblichen Bestimmungen als Mehrarbeit definierte Überstunden, die nicht zu einer dauerhaften Erhöhung der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit führen) ist unbedenklich. Für das Vorliegen von Altersteilzeitarbeit ist unerheblich, ob die Mehrarbeit in Arbeitsentgelt vergütet oder in Freizeit ausgeglichen wird. Dies gilt auch für zu beanspruchende Mehrarbeitszuschläge. Die Mehrarbeitsvergütung ist nicht in die Bemessungsgrundlage für die Aufstockungsleistungen einzubeziehen. Das bedeutet, dass hierfür auch kein zusätzliches Wertguthaben bei Altersteilzeitarbeit im

der Arbeitsphase anfallen, da in der Freistellungsphase eines Blockmodells vertraglich keine Verpflichtung zur Arbeitsleistung mehr besteht. Ausnahmsweise steht dem Vorliegen von Altersteilzeitarbeit eine unvorhersehbare vorübergehend geringfügige Arbeit in der Freistellungsphase des Blockmodells jedoch nicht entgegen, sofern dadurch im Hinblick auf § 2 Abs. 1 Nr. 2 AltTZG der Charakter der Altersteilzeitarbeit (Halbierung der Arbeitszeit) nicht verändert wird.

Die Prüfung, in welchem Umfang in diesen Fällen von einer vorübergehenden geringfügigen Arbeit auszugehen ist, hat jeweils im Einzelfall zu erfolgen. Entscheidend ist ein betriebsbedingter wesentlicher Anlass, z. B. wenn eine projektbezogene Arbeit, die bei Beendigung der

#### Fazit

Trotz Wegfall eines Teils der staatlichen Förderung (Agentur für Arbeit) ist Altersteilzeit gefragter denn je. Sie wird nach wie vor steuerlich gefördert und sie stellt eine attraktive Form des gleitenden Übergangs aus dem Erwerbsleben in den Ruhestand dar. Der Renteneintrittstermin ist für die Personalplanung ein sehr wichtiges Datum. Bereits heute kann dieser Termin individuell und völlig frei vereinbart werden. Damit wird er für das Personalcontrolling zu einem belastbaren Datum. Altersteilzeit ist somit ein wichtiges Instrument, um Fach- und Führungskräften eine individuelle und für den Betrieb kostengünstige Brücke in den Ruhestand zu bauen. Sie dient der generationsübergreifenden Personalentwicklung und der Know-how-Sicherung für Unternehmen.

RASCHID BOUABBA  
Geschäftsführer MCGB GmbH  
Unternehmensberatung  
Berlin

