

Merkblatt zur Altersteilzeit

Mit der Vereinbarung von Altersteilzeitarbeit soll ein gleitender Übergang in den Ruhestand ermöglicht werden. Das folgende Merkblatt soll einen ersten Überblick über die Voraussetzungen, Möglichkeiten und Auswirkungen einer Altersteilzeitbeschäftigung geben.

1. Wer kann Altersteilzeit in Anspruch nehmen?

Die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Altersteilzeitarbeit sind in Anlage 22a der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) geregelt. Danach ist die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes entweder im Rahmen einer Quote oder in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen möglich, wenn die Mitarbeiter*

- das 60. Lebensjahr vollendet haben und
- innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeit mindestens 1080 Kalendertage (= drei Jahre) in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch gestanden haben (= keine geringfügige Beschäftigung).

In Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen hat der Dienstgeber bei dienstlichem oder betrieblichem Bedarf die Möglichkeit, Altersteilzeit zu vereinbaren. Ein Rechtsanspruch hierauf besteht jedoch nicht.

Ein Anspruch auf Vereinbarung von Altersteilzeit besteht nur, solange weniger als 2,5 % der Mitarbeiter der Einrichtung im Sinne der Mitarbeitervertretungsordnung von einer Altersteilzeitregelung Gebrauch machen. In Einrichtungen mit weniger als 40 Mitarbeitern besteht kein Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses.

Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss vor dem **01.01.2027** beginnen.

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

Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis darf die Dauer von fünf Jahren nicht überschreiten. Die Altersteilzeitvereinbarung muss sich zumindest auf die Zeit erstrecken, bis zu der der Arbeitnehmer eine Rente wegen Alters beanspruchen kann.

Eine Vereinbarung von Altersteilzeit für bereits zurückliegende Zeiträume ist nicht möglich.

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

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit. Für die Ermittlung der Arbeitszeit ist bei unterschiedlichem Arbeitszeitumfang innerhalb der letzten 24 Monate vor Beginn der Altersteilzeitarbeit eine gesonderte Berechnung erforderlich (§ 6 Abs. 2 der Anlage 22a KAVO).

Die Verteilung dieser Arbeitszeit auf den Gesamtzeitraum des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses kann in unterschiedlicher Form geschehen.

Blockmodell:

Der Arbeitnehmer arbeitet in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit weiter (Arbeitsphase) und wird in der zweiten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses (Freistellungsphase) von der Arbeitsleistung freigestellt.

Teilzeitmodell:

Die Arbeitszeit wird während der gesamten Laufzeit des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses durchgehend in Höhe der Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit erbracht.

4. Welches Entgelt steht während der Altersteilzeit zu?

Nimmt der Arbeitnehmer Altersteilzeit in Anspruch, reduziert sich seine bisherige wöchentliche Arbeitszeit auf die Hälfte. Dies hat zur Folge, dass seine Bruttovergütung entsprechend vermindert wird. Der Dienstgeber stockt das sich aus den Bruttobeträgen ergebende Nettoentgelt um 20 % auf. Bemessungsgrundlage für die Aufstockung ist das Regelarbeitsentgelt für die Teilzeitarbeit nach § 6 Abs. 1 des Altersteilzeitgesetzes.

5. Wie werden die Aufstockungsbeträge steuerrechtlich behandelt?

Die Aufstockungsleistungen sind grundsätzlich steuer- und sozialversicherungsfrei. Nach dem Einkommenssteuerrecht ist jedoch bei bestimmten Lohnersatzleistungen, wie dem Krankengeld, aber eben auch bei den Aufstockungsleistungen bei Altersteilzeitarbeit ein so genannter steuerlicher Progressionsvorbehalt zu beachten. Dieser Progressionsvorbehalt führt dazu, dass die Aufstockungsleistungen bei der Ermittlung der Höhe des Steuersatzes berücksichtigt werden, der für die übrigen steuerpflichtigen Einkünfte maßgebend ist. Die Aufstockungsleistungen selbst bleiben zwar steuerfrei, durch die Anwendung des erhöhten Steuersatzes bei den übrigen steuerpflichtigen Einkünften kommt es jedoch bei der Veranlagung durch das Finanzamt in der Regel zu Steuernachforderungen.

6. Wie hoch ist die Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge durch den Dienstgeber?

Über die Altersteilzeitbezüge und die Aufstockungsleistungen hinaus entrichtet der Arbeitgeber für die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses einen zusätzlichen Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung nach § 7 der Anlage 22a KAVO in Höhe des Beitrags, der auf 80 v.H. des Regelarbeitsentgeltes für die Altersteilzeit entfällt. Diese sogenannte Rentenaufstockung ist begrenzt durch den Unterschiedsbetrag zwischen dem zustehenden Regelarbeitsentgelt und 90 v.H. der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze.

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

Bei einer Erkrankung des Arbeitnehmers erhält er im Rahmen seiner Altersteilzeitbezüge eine Fortzahlung des Entgeltes nach den Bestimmungen der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung (§ 30, § 60 I KAVO). Für den Zeitraum, in dem der Arbeitnehmer Entgeltfortzahlung im engeren Sinne (also bis zur Dauer von sechs Wochen) erhält, werden ihm auch die Aufstockungsbeträge weitergezahlt.

Für die Zeit der Zahlung des Krankengeldzuschusses, längstens bis zum Ende der 26. Krankheitswoche, wird der 20%ige Aufstockungsbetrag nach § 7 Abs. 3 der Anlage 22a KAVO gezahlt; während dieses Zeitraumes muss der Arbeitsgeber keine zusätzlichen Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung nach § 7 Abs. 4 der Anlage 22a KAVO abführen.

Wenn der Arbeitnehmer über die Entgeltfortzahlungsfristen im engeren Sinne, d.h. über 6 Wochen hinaus erkrankt ist, verschiebt sich beim Blockmodell das Ende seiner Arbeitsphase

um die Hälfte dieses in Kalendertagen bemessenen Zeitraumes nach hinten (§ 10 KAVO). Dieses Erfordernis der Nacharbeit dient dazu, die Balance zwischen Arbeits- und Freistellungsphase zu erhalten und damit sozialversicherungsrechtliche Nachteile für den Beschäftigten in der Freistellungsphase zu vermeiden.

8. Wie wirkt sich die Altersteilzeit in der Zusatzversorgung aus?

Für die Zusatzversorgung wirkt sich das Altersteilzeitarbeitsverhältnis derart aus, dass für die Zusatzversorgung 90 Prozent 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.

9. Welche Einschränkungen bestehen für die Ausübung von Nebentätigkeiten beziehungsweise Mehrarbeit und Überstunden?

Während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses dürfen keine Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten ausgeübt werden, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten. Diese Einschränkung gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer diese Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeit ständig ausgeübt hat. Im Übrigen sind die allgemeinen Voraussetzungen für die Aufnahme einer Nebentätigkeit nach den Bestimmungen der KAVO zu beachten.

Solange der Arbeitnehmer eine wegen Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze unzulässige Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit ausübt, ruht der Anspruch auf Aufstockungsleistungen. Gleiches gilt, wenn der Arbeitnehmer über den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze hinaus Mehrarbeit und Überstunden leistet.

10. Welche Mitwirkungspflichten sind zu beachten?

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

11. Wann endet das Arbeitsverhältnis?

Das Arbeitsverhältnis des Altersteilzeitbeschäftigten endet

- zu dem in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Zeitpunkt;
- wenn eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder eine vergleichbare Leistung (auch mit Abschlägen) tatsächlich bezogen wird;
- wenn eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder eine vergleichbare Leistung ohne Abschläge in Anspruch genommen werden könnte;
- nach den sonstigen allgemeinen Beendigungstatbeständen der KAVO (z.B. § 41 bis 48 KAVO).

12. Was ist im Einzelnen vom Arbeitnehmer vor Abschluss einer Vereinbarung zu tun?

Bevor ein Arbeitnehmer einen Antrag auf Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung beantragt, sind folgende Punkte abzuklären:

- 1. Bei der Deutschen Rentenversicherung ist eine aktuelle Bescheinigung 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.**
- 2. Nach Auskunft der Deutschen Rentenversicherung 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. Mit der Beihilfestelle ist ggf. abzuklären, ob sich Auswirkungen hinsichtlich der beihilferechtlichen Ansprüche ergeben.**
- 4. Mögliche steuerliche Auswirkungen der Altersteilzeit sollten vorab mit einem Steuerberater, mit einer Beratungsstelle des Finanzamtes oder mit einem Lohnsteuerhilfeverein besprochen werden.**

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

Den Antrag auf Altersteilzeit bitten wir über den Bereichsleiter bzw. Leiter Ihrer Einrichtung an den Bereich Personal und Verwaltung, Team Personalmanagement, zu leiten.

Dieses Merkblatt gilt vorbehaltlich zwischenzeitlicher gesetzlicher Änderungen und Änderungen der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung.

* Personenbezeichnungen beziehen sich in gleicher Weise auf Männer und Frauen.