

<p>Arbeitsrecht 01/2010</p>	<p>Altersteilzeit Wegfall der Förderung durch Agentur für Arbeit Welche Vorteile bleiben?</p>	<p>Rechtsanwalt Bodo Lindena Wiesbaden</p>
---------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------

Sehr geehrte Damen und Herren,

zur Situation der Altersteilzeit besteht wegen der Änderungen seit Beginn des Jahres vielfach Unsicherheit, die wir mit nachfolgender Information auflösen wollen. Mit Ablauf des 31.12.2009 ist nicht etwa das Altersteilzeitgesetz entfallen, wohl aber gemäß § 16 des Gesetzes ihre Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit - jedoch nur für neue Verträge! Für die bis zum 31.12.2009 abgeschlossenen Verträge bleibt alles unverändert (inkl. Förderung).

Das Gesetz will älteren Arbeitnehmern den gleitenden Übergang in die Altersrente ermöglichen. Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit mindestens 1080 Kalendertage versicherungspflichtig beschäftigt waren, können Altersteilzeit beantragen. Erforderlich ist eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber. Ein Anspruch darauf besteht nicht.

Nach der bis zum 31.12.2009 geltenden Regelung hat der Arbeitgeber bei Reduzierung der Arbeitszeit auf 50% das Altersteilzeitentgelt zumeist um 20% aufgestockt und erhöhte Beitragszahlungen zur gesetzlichen Rentenversicherung auf Basis von 80% gezahlt. Wenn der durch die Altersteilzeit frei gewordene Arbeitsplatz mit einem Arbeitslosen oder einem Auszubildenden wiederbesetzt werden konnte, hat die Bundesagentur für Arbeit diese zusätzlichen Aufwendungen erstattet.

Ab dem 1.1.2010 muss die Arbeitszeit nicht mehr auf 50% reduziert werden. Altersteilzeit liegt vielmehr immer vor, wenn mindestens 55 Jahre alte Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit vermindern (§ 1 Abs. 3 Altersteilzeitgesetz). Denkbar sind also nun auch Modelle mit Reduzierung der Arbeitszeit auf z.B. 70%. Die Arbeitgeberaufstockungen bleiben indes wie bisher erforderlich. Auch wenn damit Altersteilzeit wegen Wegfalls der Erstattungen teuer wird, bleibt ein großer Vorteil: Mit Altersteilzeit kann ein früherer Beginn der vorgezogenen Altersrente erreicht werden. Nach mindestens 24 Monaten Altersteilzeit kann grds. **vorgezogene „Altersrente nach Altersteilzeitarbeit“** beansprucht werden (§ 237 SGB VI).

Die vorgezogene Rente wegen Altersteilzeit ist für viele ältere Arbeitnehmer interessant:

- Denn die **Regelaltersrente** wird nach den Änderungen des SGB VI erst mit Vollendung des 67. Lebensjahres erreicht. Nur wer vor dem 1.1.1947 geboren wurde, kann die Regelaltersrente schon bei Vollendung des 65. Lebensjahres beantragen. Für Jüngere gilt eine in § 235 Abs. 2 SGB VI geregelte Staffel zur Anhebung des Lebensalters für Regelaltersrente (ab Geburtsjahrgang 1964: 67 Jahre).
- **Langjährig Versicherte**, die vor dem 1.1.1949 geboren wurden, können Altersrente für langjährig Versicherte frühestens nach Vollendung des 65. Lebensjahres beantragen; auch

diese Grenze liegt für Jüngere gemäß der Staffel in § 236 Abs. 2 SGB VI höher (z.B. für den Jahrgang 1958 bei 66 Jahren). Wer nach dem 31.12.1963 geboren wurde, kann keine vorgezogene Altersrente wegen langjähriger Beschäftigung beantragen. Vorzeitig (mit Abschlag) ist diese Rente bereits nach Vollendung des 63 Lebensjahres möglich.

- § 236a SGB VI regelt die **Altersrente wegen Schwerbehinderung**, die je nach Geburtsjahrgang frühestens ab Vollendung des 63. Lebensjahres (vorgezogen je nach Geburtsjahrgang frühestens ab Alter 60) beantragt werden kann.

Die **Altersrente nach Altersteilzeit** (§ 237 SGB VI) setzt früher ein als die Regelaltersrente. Berechtigt sind Arbeitnehmer, die vor 1952 geboren wurden und wenigstens 24 Monaten in Altersteilzeit beschäftigt waren. Die Geburtsjahrgänge 1949 – 1951 können vorgezogene Altersrente wegen Altersteilzeit (mit Abschlag) bereits ab Alter 63 beanspruchen - ältere Jahrgänge noch früher.

Vergleich für Geburtsjahrgänge 1949 - 1951:

- Regelaltersrente (§ 235 SGB VI):
 - Jahrgang 1949: 65 Jahre und 3 Monate
 - Jahrgang 1950: 65 Jahre und 4 Monate
 - Jahrgang 1951: 65 Jahre und 5 Monate
- Altersrente nach Altersteilzeit (§ 237 SGB VI i.V.m. Anlage 19):
 - Mit Vollendung des 65. Lebensjahres
- Vorgezogene Altersrente nach Altersteilzeit (§ 237 SGB VI i.V.m. Anlage 19):
 - Mit Vollendung des 63. Lebensjahres

Der wesentliche Vorteil einer Altersteilzeitregelung liegt damit also in der Möglichkeit, eine relativ früh einsetzende vorgezogene Altersrente beantragen zu können, und zwar selbst dann, wenn keine langjährige Beschäftigung besteht.

Der Arbeitgeber fördert diese vorzeitigen Renteneintritt durch Aufstockungsleistungen, erhält allerdings in keinem Fall Erstattungen. Alle Aufstockungsbeträge kommen netto beim Arbeitnehmer an, denn sie sind steuerfrei nach § 3 Nr. 28 EStG.

Die praktische Ausgestaltung der Altersteilzeit wird sicher wie bisher i.d.R. als Blockmodell geführt: Der Arbeitnehmer arbeitet (meist) die erste Hälfte der Altersteilzeit in Vollzeit. Dann folgt die Freistellungsphase, die durch den Renteneintritt abgelöst wird. Der Arbeitgeber zahlt für den gesamten Zeitraum das aufgestockte Altersteilzeitentgelt.

Fazit: Auch nach Auslaufen der Förderungsmöglichkeit durch die Bundesagentur für Arbeit bleibt Altersteilzeit ein interessantes Modell zum gleitenden Übergang in den Ruhestand.
