

Schrittweise in den Ruhestand / Altersteilzeit für die verbleibende Zeit bis zur Rente

Viele ältere Arbeitnehmer wünschen sich, früher in Rente zu gehen. Sich zumindest schrittweise in den Ruhestand zu verabschieden, ermöglicht das Arbeitszeitmodell Altersteilzeit. Doch nicht jeder hat Anspruch auf einen gleitenden Übergang in die Rente. Ob das Modell praktiziert werden kann, hängt vom Arbeitgeber ab.

Bestimmungen zur Altersteilzeit sind im Tarifvertrag oder in der Betriebsvereinbarung geregelt. Liegt beides nicht vor, kann in Absprache mit dem Arbeitgeber eine vertragliche Vereinbarung geschlossen werden. Allerdings wird seit dem 01.01.2010 die Altersteilzeit von der Agentur für Arbeit nicht mehr gefördert.

Um in Altersteilzeit gehen zu können, muss der Arbeitnehmer das 55. Lebensjahr vollendet haben und innerhalb der letzten fünf Jahre mindestens drei Jahre versicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein. Die Voraussetzung für das Modell ist auch dann erfüllt, wenn der Arbeitnehmer in diesem Zeitraum Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe hatte oder Arbeitslosengeld II bezogen hat.

Bei der Altersteilzeit erklärt sich der Arbeitgeber bereit, die Arbeitszeit des Arbeitnehmers auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit zu reduzieren und das Einkommen mindestens um 20 Prozent aufzustocken. Des Weiteren werden die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung mindestens um so viel aufgestockt, dass insgesamt Beiträge auf einer Bemessungsgrundlage in Höhe von 80 Prozent des Regelarbeitsentgelts gezahlt werden.

Wie die Arbeitszeit verteilt wird, bleibt den Arbeitsvertragsparteien überlassen. Der Arbeitnehmer kann im Teilzeitmodell entweder täglich mit verminderter Stundenzahl, an bestimmten Tagen der Woche oder im wöchentlichen oder monatlichen Wechsel arbeiten. Alternativ können ältere Arbeitnehmer zunächst in Vollzeit und dann eine vereinbarte Phase pausieren. Im sogenannten Blockmodell wird die Beschäftigung auf Phasen mit Arbeitsleistung und Phasen der Freistellung verteilt.

Besteht kein Tarifvertrag, kann die Altersteilzeit für einen Zeitraum von bis zu drei Jahren vereinbart werden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben allerdings die Möglichkeit, die Geltung eines Tarifvertrages zu vereinbaren und auf diese Weise die Altersteilzeit auf sechs Jahre zu verlängern.

Während der Altersteilzeit ist das Einkommen steuerpflichtig, jedoch können die Aufstockungsbeträge für Altersteilzeit steuerfrei gezahlt werden. Weiterhin unterliegt das Arbeitsentgelt der Sozialversicherungspflicht, die Aufstockungsbeiträge sind wiederum sozialversicherungsfrei.

Für den gesamten Zeitraum der Altersteilzeit – auch während der Phasen, in denen der Arbeitnehmer nicht arbeitet – besteht ein durchgehender Versicherungsschutz. Haben sich die Parteien auf das Blockmodell geeinigt, das die gesetzlichen Rahmenbedingungen erfüllt (§ 7 Abs. 1a i.V.m. § 7b SGB IV), fällt der Schutz in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie im Recht der Arbeitsförderung in beiden Phasen nicht aus. Falls die flexible Arbeitszeit vorzeitig beendet wird, werden die Vorleistungen aus der Phase, in der der Arbeitnehmer gearbeitet hat, ebenfalls berücksichtigt.

Im Zweifelsfall sollten Sie sich von einem Rechtsanwalt beraten lassen. Anwälte nennt auf Anfrage in der Zeit von 9 bis 12 Uhr die Schleswig-Holsteinische Rechtsanwaltskammer unter der Telefonnummer 04621/9391-11 oder der Anwaltsuchdienst im Internet: www.rak-sh.de.

Rechtsanwälte sind unabhängige Berater in allen Rechtsangelegenheiten. Sie vertreten ausschließlich die Interessen ihrer Mandanten, helfen bei der Durchsetzung oder Abwehr von Ansprüchen und erarbeiten wirtschaftlich vernünftige Lösungen. Der Anwalt und seine Mitarbeiter sind zur strikten Verschwiegenheit verpflichtet und dürfen auf keinen Fall das Vertrauen der Mandanten durch die Wahrnehmung widerstreitender Interessen enttäuschen.