



## Info

Stand: 03/2010

### Merkblatt zur Altersteilzeit im öffentlichen Dienst

Die verwendeten Amts- und Funktionsbezeichnungen, sowie die sonstigen personenbezogenen Bezeichnungen, gelten für Frauen und Männer in gleicher Weise.

Mit den nachfolgenden Informationen möchten wir Sie über die Altersteilzeit nach dem „Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit“ (TV ATZ) und über die Auswirkungen einer entsprechenden Altersteilzeitbeschäftigung unterrichten.

Der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit (TV-ATZ) ist für die Beschäftigten des Landes Rheinland-Pfalz ab 01.01.2010 ausgelaufen.

Für Beschäftigte, die bereits vorher (und sei es erst Ende Dezember 2009) mit der Altersteilzeit begonnen haben, ändert sich jedoch auch ab dem Jahr 2010 nichts.

Näheres ergibt sich aus den nachfolgenden Ausführungen. Es wird um Verständnis gebeten, dass zu zusatzversorgungs-, steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Fragen von Seiten des Arbeitgebers keine verbindlichen Auskünfte gegeben werden können.

#### 1. Was ist Altersteilzeit ?

Die Altersteilzeit ist ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis, das dem gleitenden Übergang in die gesetzliche Altersrente dient.

#### 2. Was hat Arbeitsunfähigkeit zur Folge ?

Bei Arbeitsunfähigkeit im Teilzeitmodell bzw. in der Arbeitsphase des Blockmodells erhält der Beschäftigte Krankenbezüge entsprechend den tariflichen Regelungen (§ 22 TV-L). Erkrankt der Beschäftigte in der Freistellungsphase des Blockmodells, hat dies keinerlei Auswirkung, da er in dieser Zeit von der Arbeitspflicht befreit ist.

**Für den Zeitraum, in dem der Beschäftigte Entgeltfortzahlung im engeren Sinne und daran anschließend einen Krankengeldzuschuss erhält (dies können längstens 39 Wochen sein), sind ihm auch Aufstockungsbeträge nach § 5 Abs. 1 und Abs. 2 TV ATZ zu zahlen. Der Aufstockungsbetrag des Arbeitgebers zu den Rentenversicherungsbeiträgen nach § 5 Abs. 4 TV ATZ wird höchstens für die Dauer der Entgeltfortzahlung im engeren Sinne geleistet. Nach Ablauf dieser Fristen erhält der Beschäftigte nur noch Krankengeld auf Basis des Altersteilzeitentgeltes, es sei denn, dass die Bundesagentur für Arbeit im Fall einer förderungsfähigen Wiederbesetzung noch für einen längeren Zeitraum Leistungen in gesetzlicher Höhe erbringt. Wenden Sie sich bitte in einem solchen Fall an die zuständige Bundesagentur für Arbeit.**

**Zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge** (siehe Ziffer 9.1) werden für die Dauer der Entgeltfortzahlung im engeren Sinne ebenfalls weiter entrichtet, nicht jedoch für den sich ggf. anschließenden Zeitraum eines Anspruches auf Krankengeldzuschuss (Entgeltfortzahlung im weiteren Sinne).

Wenn der Beschäftigte über die Entgeltfortzahlungsfristen im engeren Sinne hinaus erkrankt ist, verschiebt sich beim Blockmodell das Ende seiner Arbeitsphase um die Hälfte dieses Zeitraumes nach hinten.

#### 3. Auswirkungen auf die Krankenversicherung / Beihilfe

**Mit Beginn des Beschäftigungsverhältnisses ergeben sich bei einem Beihilfeanspruch Änderungen hinsichtlich der zu gewährenden Beihilfe. Setzen Sie sich bei Rückfragen bitte mit der für Sie zuständigen Beihilfestelle in Verbindung.**

**Bei Fragen hinsichtlich der Auswirkungen der Altersteilzeit auf Ihre Krankenversicherung wenden Sie sich bitte an Ihre Krankenkasse bzw. Ihr Versicherungsunternehmen.**

#### **4. Was ist hinsichtlich der Ausübung von Nebentätigkeiten und selbständigen Tätigkeiten zu beachten ?**

Der Beschäftigte darf während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses **keine** Beschäftigungen oder selbständige Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten, es sei denn, diese Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten sind bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ständig ausgeübt worden. Die übrigen allgemeinen Voraussetzungen, die für eine Aufnahme einer Nebentätigkeit bestehen (z.B. Genehmigung), sind zu beachten.

##### **4.1 Wann ruht bzw. erlischt der Anspruch auf Aufstockungsleistungen ?**

Der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen ruht während der Zeit, in der eine unzulässige Beschäftigung (Nebentätigkeit) oder selbständige Tätigkeit (siehe Ziffer 4) ausgeübt **oder über die Altersteilzeit hinaus Mehrarbeit oder Überstunden** geleistet werden, die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV (seit 01.04.2003 = 400 Euro) überschreiten.

Ruht der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen mindestens 150 Tage, erlischt er; mehrere Ruhenszeiträume sind zusammenzurechnen.

#### **5. Wie errechnen sich die Bezüge ?**

##### **5.1 Grundsatz**

Nimmt ein Beschäftigter Altersteilzeit in Anspruch, reduziert sich seine bisherige wöchentliche Arbeitszeit auf die Hälfte. Dies hat zur Folge, dass sein Entgelt entsprechend vermindert wird. Nach dem TV ATZ ist der öffentliche Arbeitgeber verpflichtet, das hälftige Einkommen durch einen sogenannten Aufstockungsbetrag aufzufüllen. Dieser Betrag macht 20 v.H. des hälftigen Bruttoentgeltes aus. Der Tarifvertrag sieht darüber

hinaus vor, dass der Aufstockungsbetrag so hoch ist, dass Beschäftigte zusammen mit dem individuellen Nettobetrag aus ihrem Altersteilzeitentgelt 83 v.H. des **pauschalieren** Nettobetrages seines bei bisheriger Arbeitszeit zustehenden Arbeitsentgeltes erhält (Mindestnettoentgelt).

Auf der Lohnsteuerkarte eingetragene Freibeträge werden aufgrund dieser Pauschalierung nicht berücksichtigt.

**Es kann daher in Einzelfällen vorkommen, dass 83 v.H. des früheren individuellen Vollzeitnettoentgeltes nicht erreicht werden, da neben dieser Pauschalierung außerdem noch bestimmte Entgeltbestandteile bei der Berechnung des Mindestnettoentgeltes auszuklammern sind.**

Der Aufstockungsbetrag ist nicht steuer-, noch sozial- und zusatzversicherungspflichtig (§ 3 Nr. 28 EStG, § 17 SGB IV, § 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV)).

Nähere Hinweise zu den steuerlichen Auswirkungen ergeben sich aus Ziffer 10, zu den Auswirkungen in der Zusatzversorgung aus Ziffer 9.2.

#### **6. Ständige und unständige Bezügebestandteile**

Das bisherige Bruttoentgelt setzt sich zusammen aus dem Tabellenentgelt und den anderen ständigen, in Monatsbeträgen festgelegten steuerpflichtigen Zulagen und Zuschlägen, der Jahressonderzahlung und den vermögenswirksamen Leistungen.

Die in das bisherige Bruttoentgelt einfließenden unständigen Einkommensbestandteile werden in der Altersteilzeit unterschiedlich berücksichtigt.

#### **7. Lineare Anpassung**

Beim Altersteilzeitentgelt werden tarifliche Erhöhungen von Entgelten, Zulagen und Zuschlägen sowie Einmalzahlungen und Jahressonderzahlung berücksichtigt.

#### **8. Was hat die vorzeitige Beendigung der Altersteilzeit zur Folge ?**

Bei vorzeitiger Beendigung der Altersteilzeit im Blockmodell (z.B. durch Verrentung oder Tod) erhält der Beschäftigte bzw. seine Er-

ben den Unterschiedsbetrag zwischen dem Altersteilzeitentgelt (83 v.H.) und dem Entgelt ausgezahlt, das er aus seiner bisherigen Beschäftigung erhalten hätte. Für das Teilzeitmodell gilt diese Besonderheit nicht, da der Beschäftigte nicht in "Vorleistung" getreten ist.

## **9. Wie wirkt sich die Altersteilzeit auf die Altersrente aus ?**

### **9.1 Aufstockung der Rentenbeiträge**

Der Arbeitgeber entrichtet zusätzlich einen Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung.

**Bei Fragen hinsichtlich der rentenversicherungsrechtlichen Auswirkungen der Altersteilzeit wenden Sie sich bitte an den für Sie zuständigen Rentenversicherungsträger (z.B. Deutsche Rentenversicherung).**

### **9.2 Zusatzversorgung**

Die Inanspruchnahme der Altersteilzeit hat auch Auswirkungen auf die Zusatzversorgung. Die Beschäftigten werden so gestellt, als ob sie mit 90 v.H. ihrer bisherigen Arbeitszeit weiter gearbeitet hätten. Dazu wird das zusatzversorgungspflichtige Entgelt nach dem TV ATZ in Fällen, in denen die Altersteilzeit nach dem 31.12.2002 vereinbart wird, auf das 1,8fache erhöht, soweit es nicht auf Entgeltbestandteilen beruht, die ohnehin bereits in voller Höhe zustehen (z.B. steuerfreie Zeitzuschläge wie Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge, Entgelt für Überstunden- und Mehrarbeit). Maßgebend war dabei der Zeitpunkt der Vereinbarung über die Altersteilzeit, nicht der Beginn des ATZ-Arbeitsverhältnisses.

Dieses erhöhte Entgelt ist damit auch Bemessungsgrundlage für die Umlagen und die vom Beschäftigten zu tragenden Umlagebeiträge.

Bei Fragen hinsichtlich der zusatzversicherungsrechtlichen Auswirkungen der Altersteilzeit wenden Sie sich bitte an die zuständige Zusatzversorgungseinrichtung, z.B. Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) in 76128 Karlsruhe.

## **10. Steuerliche Auswirkungen**

Die Aufstockungsleistungen sind steuerfrei. Im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung werden sie jedoch - wie auch andere steuerfreie sogenannte Lohnersatzleistungen, z.B. Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, Arbeitslosengeld, Krankengeld - zur Ermittlung des Steuersatzes, dem das übrige steuerpflichtige Einkommen unterliegt, berücksichtigt (sog. Progressionsvorbehalt nach § 32 b EStG).

Die steuerfreien Lohnersatzleistungen bleiben als solche zwar steuerfrei, doch führt die Anwendung des infolge des Progressionsvorbehalts erhöhten Steuersatzes auf die steuerpflichtigen übrigen Einkünfte vielfach zu einer Steuernachforderung des Finanzamtes bei der Einkommensteuerveranlagung.

Nachzahlungen dieser Art werden durch den Arbeitgeber nicht ausgeglichen.

Die Aufstockungsleistungen sind vom Beschäftigten in seiner Einkommensteuererklärung anzugeben.

**Bei Fragen hinsichtlich solcher steuerlicher Auswirkungen der Altersteilzeit wenden Sie sich bitte an das für Sie zuständige Finanzamt.**

**Eine Änderung der Lohnsteuerklasse, die nur deshalb erfolgt, höhere Aufstockungsleistungen zu erhalten, ist rechtsmissbräuchlich. Dies gilt auch, wenn die Besteuerungsmerkmale nach Beginn der Altersteilzeit mit diesem Ziel geändert werden.**

**Die Aufstockungsleistungen sind in diesem Fall ohne Berücksichtigung der Steuerklassenänderung zu berechnen, es sei denn, die tatsächlichen steuerlichen Verhältnisse haben sich geändert und können durch Darlegung sachlicher Gründe belegt werden.**

In diesem Zusammenhang muss die ZBV auch Anfragen über Vorausberechnungen der Aufstockungsleistungen nach verschiedenen Steuerklassen ablehnen.

## 11. Regelungen für das Ende der Altersteilzeit

Das Beschäftigungsverhältnis endet zu dem in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Zeitpunkt oder aufgrund der allgemeinen tarifvertraglichen Beendigungsgründe (z.B. Kündigung).

Es endet ferner, wenn der Beschäftigte eine ungeminderte Altersrente (ohne Abschläge) beanspruchen kann oder eine Altersrente tatsächlich bezieht.

Den Altersrenten der gesetzlichen Rentenversicherungen stehen Leistungen einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens gleich, wenn der Beschäftigte von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist.

Beschäftigte, die nach Beendigung der Altersteilzeit eine Rentenkürzung wegen vorzeitiger Inanspruchnahme der Rente zu erwarten haben, erhalten eine Abfindung.

Die Abfindung wird zum Ende der Altersteilzeit ausbezahlt. Ob und in welcher Höhe durch die stufenweise Anhebung der Altersgrenzen Rentenabschläge hinzunehmen sind, ist vom jeweiligen Geburtsjahr abhängig.

## 12. Änderungen bei Altersteilzeitarbeitsverhältnissen, die nach dem 30.06.2004 begonnen haben.

Durch das Dritte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz III) wurde das **Altersteilzeitgesetz (AtG)** geändert. Dadurch haben sich Änderungen ergeben für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die nach dem 30.06.2004 beginnen (Neufälle).

Die am 30.06.2004 bereits bestehenden Altersteilzeitverhältnisse bleiben von diesen **gesetzlichen Änderungen** unberührt (Altfälle).

### 12.1 Aufstockungsbeträge

Das AtG sieht nunmehr in Neufällen vor, dass das Regelarbeitsentgelt (neue Bemessungsgrundlage) um mindestens 20 v.H. aufzustocken ist, die zusätzliche Aufstockung auf mindestens 70 v.H. (Mindestnettobetrag) des bisherigen Nettoarbeitsentgelts ist jedoch entfallen.

Da auch in den Neufällen der Beschäftigte den tariflichen Mindestnettobetrag von 83 v.H. des bisherigen Nettoarbeitsentgelt (siehe Ziffer 5.1 Abs. 1) erreichen muss, **dürfte diese tarifliche Regelung regelmäßig günstiger sein als die neue gesetzliche Regelung.**

Trotzdem wird in allen Neufällen eine Vergleichsberechnung vorgenommen; der höhere Betrag ist vom Arbeitgeber zu zahlen.

### 12.2 Aufstockungsbeträge zur gesetzlichen Rentenversicherung

Die Höhe der vom Arbeitgeber zu zahlenden zusätzlichen Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung errechnen sich in Neufällen aus 80 % des Regelarbeitsentgelts. Das AtG begrenzt die zusätzlichen Beiträge jedoch auf die Höhe der Beiträge, die auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 v.H. der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt entfallen. Einmalig gezahltes Entgelt ist hierbei generell nicht mehr zu berücksichtigen.

Hinsichtlich dieser zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge **wird in der Regel die gesetzliche Regelung im Vergleich zur tariflichen Regelung zu einem höheren, mindestens aber zu demselben Betrag führen**, da das Regelarbeitsentgelt als neue Bemessungsgrundlage vielfach höher ist als der bisher maßgebliche Unterschiedsbetrag (siehe Ziffer 9.1).

Auch hier wird in allen Neufällen eine Vergleichsberechnung vorgenommen; der höhere Betrag ist vom Arbeitgeber zu zahlen.