

Altersteilzeit im öffentlichen Dienst

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

1. Die Altersteilzeit im Überblick

In der Tarifrunde 1998 haben die Tarifvertragsparteien den "Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit" (TVATZ) abgeschlossen; er trägt das Datum 05. Mai 1998. Änderungen ergaben sich durch die Änderungstarifverträge Nr. 1 vom 15.03.1999 und Nr. 2 vom 30.06.2000.

Wichtige Ziele für den Abschluss dieses Tarifvertrages waren:

- Attraktive Regelungen für einen gleitenden Ausstieg aus dem Arbeitsleben
- Schaffung freier Stellen durch Verkürzung der Lebensarbeitszeit
- Übernahme von Ausgebildeten auf die durch Altersteilzeit frei werdenden Stellen.

Die wesentlichen Voraussetzungen sind:

- ein Eingangsalter von mindestens 55 Jahren
- eine Beschäftigungszeit von 5 Jahren
- 3 Jahre (1080 Kalendertage) in einer arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigung in den letzten 5 Jahren.

Bei dem Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss es sich um ein versicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis im Sinne des SGB III (Arbeitsförderung) handeln. Es darf also keine geringfügige Beschäftigung vorliegen. Eine Beschäftigung ist seit 01.04.2003 vor allem dann geringfügig, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung nicht mehr als 400 Euro monatlich beträgt.

Die wesentlichen Inhalte der tarifvertraglichen Vereinbarung lauten:

- Altersteilzeit für die Dauer bis zu 10 Jahren
- Beschäftigung durchgehend zu 50 v.H. der tariflichen Regelarbeitszeit oder im sog. Blockmodell Vollzeitarbeit in der 1. Hälfte und Freistellung in der 2. Hälfte Bezüge während der gesamten Altersteilzeit in Höhe von 83 v.H. des Netto-Vollzeitentgelts.

Altersteilzeit soll in der Regel mindestens für 2 Jahre vereinbart werden.

Die abgeschlossene Altersteilzeitvereinbarung muss sich zumindest auf die Zeit erstrecken, bis eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann. Soll sich an die Altersteilzeitarbeit die Rente nach Altersteilzeit anschließen, so sind hierfür 24 Monate Altersteilzeitarbeit erforderlich. **Eine Vereinbarung von Alterszeit für bereits zurückliegende Zeiträume ist nicht möglich.**

2. Was ist Altersteilzeit?

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

3. Wer kann Altersteilzeit in Anspruch nehmen?

Beschäftigte im öffentlichen Dienst können im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber ab Vollendung des 55. Lebensjahres in Altersteilzeit gehen.

Mit Vollendung des 60. Lebensjahres besteht darüber hinaus ein tarifvertraglicher Anspruch auf Altersteilzeit.

Der Arbeitgeber kann die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nur ablehnen, wenn dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe vorliegen. Der zeitliche Verlauf der Altersteilzeit kann mit den individuellen Bedürfnissen des Arbeitnehmers abgestimmt werden. Somit kann das Ende der Altersteilzeit, deren Dauer mindestens zwei Jahre betragen soll und höchstens zehn Jahre betragen darf, beispielsweise auf das Erreichen des gesetzlichen Rentenalters gelegt werden. Der

Arbeitnehmer muss eine Beschäftigungszeit von mindestens fünf Jahren zurückgelegt haben. Desweiteren ist erforderlich, dass der Arbeitnehmer in den der Altersteilzeit unmittelbar vorausgehenden fünf Jahren an mindestens 1080 Tagen (drei Jahre) in einer arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigung gestanden hat.

4. Wie wird die Altersteilzeitarbeit verteilt?

Während des gesamten Verlaufs der Altersteilzeit muss der Arbeitnehmer nur noch die Hälfte seiner sonst üblichen Arbeitszeit erbringen. Dem in Altersteilzeit beschäftigten Arbeitnehmer steht „seine Altersteilzeit“ in Form von zwei Modellen zur Verfügung.

Es besteht kein Anspruch des Arbeitnehmers auf ein bestimmtes Modell der Arbeitszeitverteilung.

4.1 Das Teilzeit-Modell:

Dieses Modell ist den Teilzeitverhältnissen nachgebildet, die schon vor Inkrafttreten des TVATZ üblich waren. Es ist in allen Formen denkbar: Von einer Verkürzung der täglichen Arbeitszeit über eine Reduzierung der Arbeitstage pro Woche bis hin zu längeren Freizeitphasen, die sich mit Arbeitszeiten abwechseln. Ob dies im tage- und wochenweisen oder anderem Wechsel mit der Freizeitphase geschieht, ist Sache der konkreten Altersteilzeit-Vereinbarung.

4.2 Das Block-Modell:

Nach diesem Modell hat der Arbeitnehmer in "Vorleistung" zu treten. Ein Beschäftigter, der beispielsweise fünf Jahre Altersteilzeit in Anspruch nimmt, wird in der ersten Hälfte der Altersteilzeit - in der sog. Arbeitsphase - vollzeitbeschäftigt (2,5 Jahre) und anschließend in der zweiten Hälfte - in der sog. Freistellungsphase - komplett von seiner Arbeitspflicht befreit.

4.3 Die Vereinbarung der Altersteilzeit

Die Möglichkeit und Ausgestaltung der Altersteilzeit wird durch die Situation am Arbeitsplatz bestimmt. Die Altersteilzeit kann deshalb nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber ausgestaltet werden. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber drei Monate vor dem Beginn der Altersteilzeit über die Geltendmachung des Anspruchs zu informieren. Von dieser Frist kann einvernehmlich abgewichen werden.

5. Auswirkungen auf den Urlaubsanspruch

Ein Beschäftigter, der Altersteilzeit in Anspruch nimmt, hat den gleichen Urlaubsanspruch wie wenn er vollzeitbeschäftigt wäre. Während des Urlaubs erhält er Urlaubsvergütung bzw. Urlaubslohn. Arbeitnehmer, die im Blockmodell beschäftigt werden, haben in der Phase der Freistellung zwangsläufig keinen Anspruch auf Urlaub, da sie in dieser Zeit von ihrer Arbeitspflicht befreit sind. In dem Jahr, in dem ein Arbeitnehmer von der Arbeitsphase (im Blockmodell) zur Freistellungsphase wechselt, hat er für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

6. Was hat Arbeitsunfähigkeit zur Folge?

Bei Arbeitsunfähigkeit im Teilzeitmodell bzw. in der Arbeitsphase des Blockmodells erhält der Arbeitnehmer Entgelt im Krankheitsfall entsprechend den tariflichen Regelungen des § 22 TV-L. Erkrankt der Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer nach den o.g. tariflichen Regelungen Entgeltfortzahlung erhält, sind ihm auch Aufstockungs**eträge** (siehe Ziff. 9.1) zu zahlen.

Nach Ablauf der Entgeltfortzahlung erhält der Arbeitnehmer nur noch Krankengeld auf Basis der Altersteilzeitbezüge, es sei denn, dass die Bundesagentur für Arbeit im Fall einer förderungsfähigen Wiederbesetzung noch für einen längeren Zeitraum Aufstockungsleistungen erbringt.

Wenden Sie sich bitte in einem solchen Fall an die zuständige Agentur für Arbeit.

Zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge (siehe Ziff. 11.1) 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 Arbeitnehmer über die Entgeltfortzahlungsfristen im engeren Sinne (also ohne die Zeit, in der er noch einen Krankengeldzuschuss erhält) hinaus erkrankt ist, verschiebt sich beim Blockmodell das Ende seiner Arbeitsphase um die Hälfte dieses Zeitraumes nach hinten.

7. Auswirkungen auf die Krankenversicherung/Beihilfe

Durch das Gesundheitsreformgesetz 2000 bleiben seit 01.07.2000 Personen, die nach Vollendung des 55. Lebensjahres versicherungspflichtig werden, versicherungsfrei, wenn sie in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Versicherungspflicht zu keinem Zeitpunkt als Pflicht- oder freiwilliges Mitglied gesetzlich versichert waren. Diese Regelung folgt dem Grundsatz, dass krankenversicherungsfreie Personen, die sich frühzeitig für eine Absicherung in der privaten Krankenversicherung entschieden haben, diesem System auch im Alter angehören sollen. In der sozialen Pflegeversicherung gilt dies entsprechend.

Sowohl während der Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit (Teilzeitmodell) als auch während einer Verteilung der Arbeitszeit in Form des Blockmodells erhalten die Altersteilzeitarbeitnehmer **nur die Hälfte der Beihilfeleistungen**, die einem vollbeschäftigten Arbeitnehmer betragsmäßig zustünden.

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

8. Was ist hinsichtlich der Ausübung von Nebentätigkeiten und selbständigen Tätigkeiten zu beachten ?

Der Arbeitnehmer 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.

8.1 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 Ziff. 8) 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 EUR) überschreiten.

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

Der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen besteht bis zum Ablauf der Fristen für die Zahlung von Krankenbezügen.

Unter bestimmten Voraussetzungen zahlt jedoch die Agentur für Arbeit nach Ablauf dieser Fristen die Aufstockungsleistungen in gesetzlicher Höhe unmittelbar an den Arbeitnehmer.

Wenden Sie sich bitte in einem solchen Fall an die zuständige Agentur für Arbeit.

9. Wie errechnen sich die Bezüge?

9.1 Grundsatz

Nimmt ein Arbeitnehmer Altersteilzeit in Anspruch, reduziert sich seine bisherige wöchentliche Arbeitszeit auf die Hälfte. Dies hat zur Folge, dass seine Vergütung entsprechend vermindert wird. Nach dem TVATZ ist der öffentliche Arbeitgeber verpflichtet, das hälftige Einkommen durch einen sogenannten Aufstockungsbetrag aufzufüllen. Dieser Betrag macht 20 v.H. des hälftigen Bruttoent-

geltes aus. Der Tarifvertrag sieht darüber hinaus vor, dass der Aufstockungsbetrag so hoch ist, dass der Arbeitnehmer zusammen mit dem individuellen Nettobetrag aus seinen Altersteilzeitbezügen 83 v.H. des **pauschalieren** Nettobetrages seines bei bisheriger Arbeitszeit zustehenden Arbeitsentgelts erhält (Mindestnetto­betrag).

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

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

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

Zu den steuerlichen Auswirkungen sehen Sie bitte Ziff. 12; zu den Auswirkungen in der Zusatzversorgung sehen Sie bitte Ziff. 11.2.

9.2 Ständige und unständige Bezügebestandteile

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

Die in das bisherige Netto-Entgelt einfließenden unständigen Einkommensbestandteile werden in der Altersteilzeit unterschiedlich berücksichtigt:

Die steuerfreien Zeitzuschläge (Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge), die Überstunden- und Mehrarbeitsvergütung sowie die Vergütung von tatsächlich geleisteter Arbeit in der Rufbereitschaft werden in voller Höhe ausgezahlt.

Andere unständige Einkommensbestandteile werden wie die in Monatsbeträgen festgelegten Einkommensbestandteile lediglich in Höhe von mindestens 83% des bisherigen Netto-Entgelts gezahlt.

9.3 Lineare Anpassung

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

9.4 Besonderheiten

Einige Berufe und Tätigkeiten des öffentlichen Dienstes weisen Besonderheiten in Form einer ausgedehnten regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit sowie der Vergütung (z.B. pauschalierte Überstundenvergütung) auf. Die pauschaliert berechneten Vergütungen fließen dann in das Altersteilzeitentgelt ein, wenn sie seit mindestens 2 Jahren vor Beginn der Altersteilzeit ununterbrochen zugestanden haben.

10. Was hat die vorzeitige Beendigung der Altersteilzeit zur Folge?

Bei vorzeitiger Beendigung der Altersteilzeit im Blockmodell (z.B. durch Tod) erhält der Arbeitnehmer bzw. seine Erben 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 Arbeitnehmer nicht in "Vorleistung" getreten ist.

11. Wie wirkt sich die Altersteilzeit auf die Altersrente aus?

11.1 Aufstockung der Rentenbeiträge

Der Arbeitgeber entrichtet zusätzlich einen Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung. Der zusätzliche Aufstockungsbeitrag ist auf den Unterschiedsbetrag zwischen zustehendem Arbeitsentgelt für die Altersteilzeit und 90 v.H. des bisherigen Arbeitsentgelts zu entrichten. Der Arbeitgeber muss den zusätzlichen Gesamtbeitrag (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) alleine tragen.

Bei längerer Krankheit gelten Besonderheiten (vgl. Ziff. 6 Abs. 2).

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

11.2 Zusatzversorgung

Die Inanspruchnahme der Altersteilzeit hat auch Auswirkungen auf die Zusatzversorgung. Die Beschäftigten werden so gestellt, als ob sie mit 90 % ihrer bisherigen Arbeitszeit weiter gearbeitet hätten. Dazu wird das zusatzversorgungspflichtige Entgelt nach dem TVATZ 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, Überstunden- und Mehrarbeitsvergütung). 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 Arbeitnehmer zu tragenden Umlagebeiträge.

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

12. Steuerliche Auswirkungen

Die Aufstockungsleistungen sind steuerfrei. Im Rahmen der Einkommenssteuerveranlagung 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).

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 Arbeitnehmer in seiner Einkommenssteuererklärung 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 das Landesamt auch Anfragen über Vorausberechnungen der Aufstockungsleistungen nach verschiedenen Steuerklassen ablehnen.

13. Regelungen für das Ende der Altersteilzeit

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

Ferner, wenn der Arbeitnehmer eine ungeminderte Altersrente (ohne Abschläge) beanspruchen kann oder eine Altersrente tatsächlich bezieht.

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

Arbeitnehmer, die nach Beendigung der Altersteilzeit eine Rentenkürzung wegen vorzeitiger Inanspruchnahme der Rente zu erwarten haben, erhalten eine Abfindung nach folgender Maßgabe:

Für jeweils 0,3 v.H. Abschlag bei der Rente erhält der Arbeitnehmer eine Abfindung von 5 v.H. der Vergütung und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, höchstens 3 Monatsgehälter. 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.

14. Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers

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

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

Bevor ein Arbeitnehmer beim Arbeitgeber Altersteilzeit beantragt, um eine Altersteilzeitvereinbarung abzuschließen, sind folgende Punkte abzuklären:

- Bei dem zuständigen Rentenversicherungsträger (Deutsche 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.
- Bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder -VBL- ist zu erfragen, welche voraussichtliche Höhe die Leistungen der Zusatzversorgung haben werden.
- Mit der Krankenkasse ist abzuklären, ob sich Auswirkungen hinsichtlich der Versicherungspflicht ergeben.
- Mögliche steuerliche Auswirkungen der Altersteilzeit sollten vorab mit einem Steuerberater, mit einer Beratungsstelle des Finanzamtes oder mit einem Lohnsteuerhilfeverein besprochen werden.

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

16. Änderungen bei Altersteilzeitarbeitsverhältnissen, die nach dem 30.06.2004 beginnen

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).

Eine Änderung des Tarifvertrages (TVATZ) zwecks Nachvollzug dieser gesetzlichen Änderungen ist derzeit nicht vorgesehen.

16.1 Aufstockungsbeträge

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

Da auch in den Neufällen der Arbeitnehmer den tariflichen Mindestnettobetrag von 83 % des bisherigen Nettoarbeitsentgelts (siehe Ziff. 9.1 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.

16.2 Aufstockungsbeiträge 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 % 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 Ziff. 11.1).

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

Sollten Sie nach diesen Ausführungen ernsthaftes Interesse an einer Altersteilzeitbeschäftigung haben, bitten wir Sie, sich mit Ihrer Dienststelle wegen einer entsprechenden Vereinbarung zur Änderung Ihres Arbeitsvertrages nach Ziff. 4.3 in Verbindung zu setzen.