

Abfindung

Das Altersteilzeitgesetz schreibt keine Abfindungsverpflichtung des Arbeitgebers vor. Nach den Tarifverträgen der M+E-Industrie zur Altersteilzeit erhalten die Altersteilzeitbeschäftigten jedoch am Ende der Altersteilzeit eine Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes. Diese beläuft sich maximal auf rund 11.000 €.

Altersteilzeit

In der Altersteilzeit reduziert der Beschäftigte seine bisherige Arbeitszeit auf die Hälfte. Das ist zwingend vom Altersteilzeitgesetz vorgeschrieben. Diese reduzierte Arbeitszeit kann er im → Konti-Modell oder im → Blockmodell erbringen.

Obwohl der Beschäftigte nur noch 50 % während der gesamten Altersteilzeit arbeitet, erhält er in der M+E-Industrie 82 % des bisherigen Entgelts und 95 % der bisherigen Rentenbeiträge (→ Aufstockungsbetrag; → zusätzlicher Rentenversicherungsbeitrag).

Anspruch

Nach dem Altersteilzeitgesetz haben die Beschäftigten keinen Anspruch auf eine Altersteilzeit. Die Tarifverträge in der M+E-Industrie sehen insbesondere seit 2000 Ansprüche auf Altersteilzeit für bestimmte Altersgruppen und für begrenzte Laufzeiten vor. Zum Teil müssen die Beschäftigten dafür auch Eigenbeiträge erbringen, oder sie erhalten weniger als 82 % des bisherigen Entgelts. Außerdem wurde für die Unternehmen ein → Überforderungsschutz vereinbart.

Aufstockungsbetrag

Obwohl der Beschäftigte nur noch 50 % seiner bisherigen Arbeitszeit tätig ist, erhält er in der M+E-Industrie 82 % seines bisherigen Entgelts. Diese Lücke schließt allein der Arbeitgeber mit dem sog. Aufstockungsbetrag. Darauf müssen keine Steuern oder Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden. Daneben erbringt der Arbeitgeber einen → zusätzlichen Rentenversicherungsbeitrag. Der Aufstockungsbeitrag wird unter bestimmten Voraussetzungen zum Teil von der Bundesagentur für Arbeit ersetzt (→ Erstattung der BA).

Beschäftigungsbrücke

Der Begriff Beschäftigungsbrücke leitet sich daraus ab, dass der Altersteilzeitbeschäftigte seinen Arbeitsplatz entweder teilweise im → Konti-Modell oder ab der Freistellungsphase im → Blockmodell vollständig freigibt und ein neuer Mitarbeiter eingestellt werden kann, um eine ausgewogene Personalstruktur zu ermöglichen → Wiederbesetzung.

Blockmodell

In der Altersteilzeit muss die Arbeitszeit gesetzlich zwingend auf die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit reduziert werden. Im Blockmodell verteilt der Beschäftigte die Arbeitszeit so, dass er in der ersten Hälfte der Altersteilzeit 100 % seiner bisherigen Arbeitszeit (Arbeitsphase) erbringt und in der zweiten Hälfte unter Fortzahlung des Entgelts freigestellt wird (Freistellungsphase).

In der M+E-Industrie nutzen das Blockmodell ca. 99 % der Beschäftigten.

Ohne eine tarifvertragliche Öffnung kann ein Blockmodell nur für maximal 3 Jahre vereinbart werden.

Bruttoaufstockung

Bei der Berechnung des → Aufstockungsbetrages hat der Gesetzgeber im Jahr 2004 eine Änderung vorgenommen.

Bis zu diesem Zeitpunkt wurde als Berechnungsgrundlage für den Aufstockungsbetrag das bisherige Nettoentgelt des Altersteilzeitbeschäftigten herangezogen. Der Arbeitgeber musste auf 70 % des bisherigen *Nettoentgelts* gesetzlich aufstocken.

Lexikon „Flexibler Übergang“

Seit Mitte 2004 ist die gesetzliche Berechnungsgrundlage das Altersteilzeit-*Bruttoentgelt* (also in der Regel das halbierte bisherige Bruttoentgelt). Gesetzlich ist der Arbeitgeber nun verpflichtet, 20 % auf dieses aufzuschlagen. (Beispiel: Früheres Bruttoentgelt 3.000 Euro; Altersteilzeit-Bruttoentgelt 1.500 Euro; Aufstockungsbetrag 300 Euro). Die Aussage, dass der Arbeitgeber gesetzlich auf 70 % des Nettoentgelts aufstocken muss, stimmt also für Neufälle seit 2004 nicht mehr.

Die Tarifverträge Altersteilzeit in der M+E-Industrie behalten als Berechnungsgrundlage für den → Aufstockungsbetrag das bisherige Netto (82 %) bei. Der Tarifvertrag Bruttoaufstockungsmodell ermöglicht jedoch den Betriebsparteien seit Mitte 2004 auch eine Bruttoberechnung zu wählen, die einer Aufstockung auf die bisher zu zahlenden 82 % gleichkommt.

Drehkreuz

Der Begriff „Drehkreuz“ stammt aus einer tariflichen Besonderheit in den M+E-Tarifverträgen. Die 57- und 58jährigen Beschäftigten können nur dann einen → Anspruch auf Altersteilzeit geltend machen, wenn sie mit dem 60. Lebensjahr in die Freistellungsphase wechseln und mit 62 oder 63 Jahren in Rente gehen müssen. Dadurch fallen in jedem Fall → Rentenabschläge an.

Erstattung der BA

Wird der Arbeitsplatz des Altersteilzeitbeschäftigten durch einen Ausgebildeten oder einen Arbeitslosen wiederbesetzt, fördert die Bundesagentur für Arbeit diesen arbeitsmarktpolitischen Effekt. Die Einstellung eines Auszubildenden wird nur in Betrieben mit bis zu 50 Arbeitnehmern gefördert.

Der Arbeitgeber erhält dann von der Bundesagentur für Arbeit die Aufstockungsbeträge und die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge in gesetzlicher Höhe (rund 70 % beim Entgelt und 90 % bei der Rente) erstattet. Da die Arbeitgeber in der M+E-Industrie mehr als das gesetzliche Mindestniveau erbringen (82 % beim Entgelt und 95 % bei der Rente), haben sie auch bei der Wiederbesetzung der Stelle diesen Teil der Kosten selbst zu tragen. In der M+E-Industrie werden ca. 60 % der Altersteilzeitstellen wiederbesetzt.

Diese Förderung gibt es ab 2010 für Neufälle nicht mehr.

Konti-Modell

In der Altersteilzeit muss die Arbeitszeit zwingend auf die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit reduziert werden. Im Konti-Modell arbeitet der Altersteilzeitbeschäftigte in einer echten Teilzeit durchgehend 50 % seiner bisherigen Arbeitszeit. Daneben steht natürlich jedem Arbeitnehmer auch die reguläre, ungeforderte Teilzeitarbeit (halbe Stelle, halbes Einkommen) zur Verfügung. In diesem Fall braucht der Arbeitgeber keine Aufstockung zu zahlen, kann den Teilzeit-Beschäftigten aber auch nicht auf die Quote beim → Überforderungsschutz anrechnen.

Lebensarbeitszeitkonto

Um zu einem späteren Zeitpunkt unter Fortzahlung des Entgelts freigestellt zu werden, kann der Beschäftigte auch Arbeitszeit oder Arbeitsentgelt in ein Lebensarbeitszeitkonto einbringen. Die Altersteilzeit im → Blockmodell ist ein kurzfristig wirkendes Lebensarbeitszeitkonto. In der Arbeitsphase befüllt der Altersteilzeitbeschäftigte dieses Konto monatlich mit der Hälfte seiner Arbeitszeit. In der Freistellungsphase wird das Konto entspart.

Rentenabschläge

Rentenabschläge entstehen grundsätzlich immer, wenn der Beschäftigte vor der Regelaltersgrenze (derzeit noch 65 Jahre) eine vorzeitige Rente, z. B. als langjährig Versicherter, in Anspruch nimmt (einzige Ausnahme: Neue Rente für besonders langjährig Versicherte mit 65 Jahren). Für jeden Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme wird die Rente während der gesamten Bezugsdauer um 0,3 % gekürzt.

Rentenzugang

Einen Anspruch auf Rentenleistung haben die Versicherten am Ende des Erwerbslebens grundsätzlich bei Erreichen der Regelaltersgrenze (derzeit 65 Jahre). Unter bestimmten Voraussetzungen können Beschäftigte auch vorzeitig in Rente gehen: Langjährig Versicherte (mindestens 35 Beitragsjahre), Frauen oder Personen in Altersteilzeit dürfen mit 63 Jahren ausscheiden, müssen dafür aber Abschläge hinnehmen. Die besonderen Rentenzugänge für Frauen oder nach einer Altersteilzeit betreffen immer weniger Jahrgangsguppen und laufen deshalb langsam aus. Es ist zwingend vorgeschrieben, dass die Altersteilzeit erst zu dem Zeitpunkt enden darf, an dem der Beschäftigte einen Rentenzugang hat.

Teilrente

Versicherte können eine Rente wegen Alters in voller Höhe als Vollrente oder in anteiliger Höhe als Teilrente in Anspruch nehmen. Ein Teilrentenbezug ist möglich für sämtliche Arten von Altersrenten. Der Versicherte kann wählen, ob er eine Teilrente in Höhe von einem Drittel, der Hälfte oder von zwei Dritteln der vollen Altersrente beziehen will. Dabei sind individuell unterschiedliche Hinzuverdienstgrenzen zu beachten. Bei Bezug einer vorzeitigen Rente als Teilrente entstehen → Rentenabschläge auf den Teil der Rente, der vorzeitig in Anspruch genommen wird (also auf 1/3, 1/2 oder 2/3 der bis zum Teilrentenbeginn bestehenden Rentenansprüche).

Überforderungsschutz

Da die Tarifverträge der M+E-Industrie einen Anspruch auf Altersteilzeit vorsehen und der Arbeitgeber einen erheblichen finanziellen Aufwand trägt, war ein tariflicher Überforderungsschutz zwingend erforderlich. Der Arbeitgeber kann einen Anspruch auf Altersteilzeit ablehnen, wenn bereits 5 % seiner Beschäftigten in Altersteilzeit sind. In dem Tarifvertrag → Bruttoaufstockungsmodell ist diese Quote auf 4 % gesenkt worden.

Wiederbesetzung

Wird der Arbeitsplatz des Altersteilzeitbeschäftigten wiederbesetzt, so kann der Arbeitgeber von der Bundesagentur für Arbeit die → Erstattung der Aufstockungsbeträge und des zusätzlichen Rentenversicherungsbeitrages verlangen, allerdings nur in gesetzlicher Höhe. Zahlt er aufgrund tariflicher Verpflichtung mehr, so hat er diese Differenz allein zu tragen. Die Erstattung wird nur dann gezahlt, wenn der neue Mitarbeiter ein Ausgebildeter ist oder zuvor arbeitslos war.

Da der Arbeitsplatz des Altersteilzeitbeschäftigten bei einem Personalabbau in der Regel nicht wiederbesetzt wird, ist der Vorwurf, die Unternehmen lassen sich die Stellenstreichung durch die Bundesagentur für Arbeit finanzieren, falsch. Gefördert wird aber unter anderem der Erhalt einer ausgewogenen Personalstruktur und eine gesunde Mischung des Erfahrungs- und Fachwissens durch die Einstellung junger Fachkräfte, die sonst – vor allem wegen des Kündigungsschutzes für Ältere – nicht oder nur zu hohen Kosten möglich wäre (→ Beschäftigungsbrücke).

Zusätzlicher Rentenversicherungsbeitrag

Der Arbeitgeber zahlt an den Altersteilzeitbeschäftigten nicht nur den → Aufstockungsbetrag, sondern an die Rentenversicherung einen zusätzlichen Rentenversicherungsbeitrag. Da der Beschäftigte nur noch 50 % arbeitet, werden auch nur noch auf 50 % seines bisherigen Entgelts Rentenversicherungsbeiträge gezahlt. Infolge dessen würde sich sein späterer Rentenanspruch reduzieren. Um diesen Nachteil fast vollständig auszugleichen, muss der Arbeitgeber einen zusätzlichen Rentenversicherungsbeitrag zahlen (gesetzlich auf 90 % des bisherigen Entgelts, tariflich 95 %). Bei diesem Zusatzbeitrag trägt der Arbeitgeber den Beitragssatz von 19,9 % allein. Auf diesen Zusatzbeitrag fallen keine Steuern und Sozialversicherungsbeiträge an.