

FAQ des Webinars "Besonderheiten der Altersteilzeit kennen und nutzen"

Zu Folie 6: Kann das Blockmodell auch kürzer als 3 Jahre sein - was ist das Minimum?

Gesetzlich ist keine Mindestlaufzeit der Altersteilzeit vorgegeben.

Beträgt die Laufzeit beim klassischen Altersteilzeit (ATZ) Blockmodell ohne TV max. 3 Jahre insgesamt (1,5 Jahre pro Blockphase) oder 3 Jahre pro Blockphase?

3 Jahren insgesamt (1,5 Jahre AP/ 1,5 Jahre FP).

Wann darf man nur max. 3 Jahre das Blockmodell anwenden?

Wenn kein TV vorliegt bzw. es gilt eine Ausnahme für Mitarbeiter, die sich im außertariflichen Bereich befinden.

Könnten Sie bitte noch einmal ausführen unter welchen Bedingungen das Blockmodell länger als insgesamt 3 Jahre vereinbart werden kann? Wir haben keinen Tarifvertrag aber seit ein paar Monaten einen Mitarbeiter in ATZ (Blockmodell), die über 6 Jahre vereinbart wurde zwischen Geschäftsführung und Mitarbeiter. Ist das so möglich?

Nein, laut Gesetz müsste hierfür eine Anlehnung an einen ATZ TV vorliegen.

Haben die Arbeitnehmer Anspruch auf ATZ? Wir gehören keinem Tarifvertrag an und es gibt auch keine Betriebsvereinbarung.

Einen gesetzlichen Anspruch auf ATZ gibt es nicht.

Zu Folie 14: Was ist die geringste Arbeitszeit, die sv-pflichtig ist (bei Teilzeitarbeit)?

Hier wird nicht die Arbeitszeit, sondern das Arbeitsentgelt nach § 8 SGB IV betrachtet – 450 Euro müssen überschritten werden.

Muss es ein voller Rentenanspruch ohne Abzüge sein?

Nein, es muss sich lediglich um eine Altersrente handeln.

Muss das Wertguthaben dokumentiert werden oder reichen da "interne" Aufzeichnungen aus?

Es muss im Lohnkonto aufgezeichnet werden (§ 7d Abs. 1 Satz 1 SGB IV).

Wenn der Mitarbeiter in der Passivphase verstirbt, was ist dann? Ist das Wertguthaben verloren?

Hierbei handelt es sich dann um eine Störfall-Situation, d.h. das Entgeltguthaben muss entsprechend den Lüften in der Sozialversicherung bei dem verstorbenen Mitarbeiter verbeitragt werden und nach dem Zuflussprinzip wird der Rest des Entgeltguthabens (nach Verrechnung der bis dahin geleisteten Aufstockungsbeträge sowie der SV-AN-Anteil) an die Erben ausgezahlt.

Zu Folie 15: Kann der Arbeitgeber trotzdem die wöchentliche Arbeitszeit in der ATZ 35 Std. ansetzen, obwohl der Durchschnitt nur 33,75 Std. beträgt?

Nein, dies wäre ein Verstoß gegen § 2 ATZ-Gesetz.

Zu Folie 13: Kann eine ATZ bis zum 62. Lebensjahr abgeschlossen werden, wenn er anschließend 1 Jahr Zeitwertguthaben bis zur Vollendung des 63. Lebensjahr verwendet? Dann folgt Rente als langjährig Versicherter.

Ja, sofern es sich um ein insolvenzgesichertes Wertguthabenskonto handelt.

Zum Thema Aufstockung: Ist bei leitenden Angestellten der Verzicht auf die gesetzliche Aufstockung möglich?

Nein – zumindest nicht in den ersten 6 Jahren der ATZ.

Zu Folie 14: Können Mitarbeiter in der ATZ in Kurzarbeit gehen, wenn der Arbeitgeber freiwillig das Wertguthaben, analog Krankengeld, aufstockt?

Ja, allerdings, halte ich dies in Bezug auf die Kosten für nicht sinnvoll und auch für kritisch – der Arbeitgeber lässt das Kurzarbeitergeld erstatten, welches als Fehlbetrag für den Arbeitnehmer wieder aufgewendet wird. Sinnvoller ist es, ATZ-Mitarbeiter aus der Kurzarbeit herauszunehmen.

Zu Folie 26: Ist Mehrarbeit in unendlicher Höhe möglich, wenn diese ausgezahlt wird? Oder kann diese nur in Freizeit ausgeglichen werden, so dass die Arbeitsphase verkürzt wird?

Mehrarbeit kann theoretisch unbegrenzt anfallen und auch ausgezahlt werden.

Zu Folie 25: Was sind regelmäßige und unständige Zulagen?

Es handelt sich dabei um Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit, Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften etc., die vom Beschäftigten im laufenden Kalendermonat geleistet werden. Die sogenannten unständigen Entgeltbestandteile werden zeitversetzt ausgezahlt.

Wir zahlen unserem Mitarbeiter in ATZ (Blockmodell) 120 Euro Mietzuschuss monatlich für sein Büro und Telefon zu Hause (steuer- und sozialversicherungspflichtig). Wir stocken die 120 Euro monatlich auf, d.h. in der Freistellungsphase benötigt er das Büro nicht mehr, d.h. er bekommt den Zuschuss nicht mehr. Das müsste so korrekt sein, oder?

Ja, das ist korrekt.

Bei einem Mitarbeiter, der ATZ als Blockmodell in Anspruch nimmt, wurde das Gehalt erhöht. Ist es richtig, dass ich nun die gesetzliche Aufstockung von 20% auf das neue Gehalt berechnen muss?

Ja, das ist korrekt.

Zu Folie 58: Gilt das auch wenn der Mitarbeiter ein Jahr früher in die Freistellungsphase gehen darf? Also z.B. 1 Jahr arbeitet, 3 Jahre frei?

Ja – wenn diese Verteilung in Verbindung mit einem Wertguthaben geplant wird.

Wie wird mit dem Wertguthaben verfahren, wenn sich beide Seiten darauf einigen, die ATZ rückgängig zu machen und zum alten Arbeitsvertrag zurückzukehren?

Eine Rückabwicklung der ATZ liegt lediglich im Rahmen einer missbräuchlich verwendet ATZ vor – in diesem Fall handelt es sich schlicht um eine normale Störfallabrechnung. D.h. das Wertguthaben ist nach der SV-Luft beitragspflichtig und wird im Zufluss versteuert.

Zum Thema Aufstockung zur Rentenversicherung, Beispiel 2: Darf der zusätzliche Beitrag zur RV mehr als die 90 % in der BBG betragen oder wird dieser wieder steuer- und sozialversicherungspflichtig?

Die Aufstockung zur RV kann ebenfalls auf 100% angehoben werden, so dass die Beiträge entrichtet werden, die vor Beginn der ATZ gezahlt wurden.

Das Regelarbeitsentgelt (Beispiel: 6.500 Euro) liegt über der 90 % Grenze in der BBG. Hier muss der Arbeitgeber keine zusätzlichen RV- Beiträge abführen, oder?

Ja, das ist korrekt.

Darf der Aufstockungsbetrag während der Laufzeit geändert werden?

Ja, allerdings darf der gesetzliche Mindestbetrag nicht unterschritten werden.

Nehmen Arbeitnehmer in der Freistellungsphase an Tarifierhöhungen teil? Und wie wirkt sich das auf das Wertguthaben aus?

Dies muss arbeitsrechtlich geregelt werden – ist sicherlich im Tarifvertrag zur ATZ geregelt.